

pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Zaměstnavatel vám stanovil způsob přepravy autobusem, nikoliv soukromým automobilem.

**? Na žádost zaměstnavatele jsem vykonal pracovní cestu vlastním automobilem. Vzhledem k tomu, že jsem potřeboval do místa pracovního jednání dojet včas, jel jsem rychle a policie mi dala pokutu. Mám nárok na proplacení této pokuty zaměstnavatelem?**

Ne, pokutu jste dostal z toho důvodu, že jste se dopustil dopravního přestupku, jedná se o váš soukromý výdaj.

**? Může zaměstnavatel povolit, aby zaměstnanec využil k pracovní cestě vozidlo, které není havarijně pojištěno?**

Ano, zákoník práce nepodmiňuje možnost využití soukromého vozidla zaměstnance k pracovní cestě tím, že toto vozidlo musí být havarijně pojištěno. Tuto podmínku si obvykle stanoví sami zaměstnavatelé, aby se v případě vzniku škody na její náhradě spolupodíleli s příslušnou pojišťovnou, a tím minimalizovali své náklady.

**? Z vlastního automobilu, který jsem použil k pracovní cestě, mi byl odcizen soukromý počítač a soukromá kamera. Mám nárok na náhradu škody od zaměstnavatele?**

Ne, vzhledem k tomu, že se nejednalo o zařízení či předměty potřebné k výkonu práce, které jste využíval na žádost zaměstnavatele, nemáte na náhradu škody nárok.

Jak jsme již uvedli, v pracovněprávních vztazích nastává celá řada problémů a problematiku škod bude v některých případech potřebné řešit „zrcadlově“, to znamená, že bude potřebné posuzovat daňové dopady škod způsobených zaměstnancem zaměstnavateli. Tomuto tématu budeme věnovat některých z dalších příspěvků.

**Jaroslava PFEILEROVÁ,**

*kontrolní pracovník správce daně,  
specialista na cestovní náhrady a zdaňování ve vztahu k zahraničí*



## ÚPADEK ZAMĚSTNAVATELE – DÍL DRUHÝ: CO MŮŽE ÚPADEK ZNAMENAT PRO ZAMĚSTNANCE

V prvním díle našeho seriálu článků o úpadku zaměstnavatele (zveřejněném ve Mzdové účetní č. 3/2023 na str. 22) jsme čtenáře seznámili obecně s podstatou a průběhem insolvenčního řízení a uvedli základní dopady, které může mít úpadek zaměstnavatele pro zaměstnance a pro zaměstnavatele samotného. V tomto článku se na **insolvenční řízení**

podíváme **z pohledu zaměstnance**. Nebudeme nicméně řešit způsoby, jakými insolventní zaměstnavatel ukončuje pracovní poměry (těm bude věnován třetí díl našeho seriálu), ani to, jak se zaměstnanci mohou domoci úhrady dlužných mzdových nároků (protože tato oblast bude rozebrána ve čtvrtém díle našeho seriálu).

Jak jsme již předestřeli v minulém díle, i v případě úpadku zaměstnavatele jsou **práva zaměstnance chráněna zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů** (dále jen „zákoník práce“), a dalšími platnými předpisy. To však nic nemění na tom, že obecný princip „vigilantibus iura scripta sunt“, tedy právo patří bdělým, platí dvojnásob v případě zaměstnance, jehož zaměstnavatel je v úpadku. Dojde-li k úpadku zaměstnavatele, měl by být zaměstnanec připraven na všechny eventuality, ke kterým může dojít. Tento článek tedy popisuje **práva zaměstnance z pohledu toho, jak zaměstnavatel jedná v důsledku úpadku**.

Klíčové rozlišovací **factory** přitom jsou, zda mají strany **zájem na pokračování** pracovního poměru (pracovněprávního vztahu) a zda zaměstnavatel **hradí** zaměstnanci **mzdu**. Podle toho pak můžeme rozlišovat níže popsané čtyři situace, v nichž se zaměstnanci zaměstnavatele v úpadku mohou nacházet.

## PRACOVNÍ POMĚR POKRAČUJE A ZAMĚSTNAVATEL ŘÁDNĚ HRADÍ MZDU

První variantou je situace, kdy zaměstnavatel je sice v úpadku, ale pracovní poměr nebyl ze strany zaměstnavatele či insolvenčního správce rozvázán a současně **zaměstnavatel zcela plní své mzdové povinnosti** vůči zaměstnanci **řádně** (tj. ve výši, jaká zaměstnanci náleží) a včas (tj. ideálně v pravidelném termínu výplaty mzdy, nejpozději však do splatnosti mzdy, tj. do konce měsíce následujícího po měsíci, za nějž je mzda vyplácena) – viz § 141 odst. 1 zákoníku práce.

V tomto směru znovu připomínáme, že **skutečnost, že zaměstnavatel je v úpadku, sama o sobě nevede ke skončení pracovního poměru ani nejde o důvod pro rozvázání pracovního poměru**, např. výpovědi ze strany zaměstnavatele. Pokud by zaměstnanec chtěl „preventivně“ pracovní poměr skončit a nepracovat pro zaměstnavatele v úpadku, musí se zaměstnavatelem rozvázat pracovní poměr dohodou, příp. sám dát výpověď a dodržet zákonnou dvouměsíční výpovědní dobu (nebyla-li sjednána delší).<sup>1)</sup>

Tato situace je tak z pohledu zaměstnance bezesporu nejpříznivější (de facto se neliší od situace, kdy zaměstnavatel v úpadku není), přesto i v této „ideální variantě“ **je na místě, aby byl zaměstnanec pozorný** a pokud možno zorientovaný v procesu insolvenčního řízení svého zaměstnavatele. Předně **doporučujeme** čas od času **sledovat insolvenční rejstřík**<sup>2)</sup>, resp. insolvenční řízení ve věci svého zaměstnavatele. Jak jsme popsali v minulém díle, insolvenční řízení je zahájeno návrhem, další fází je prohlášení úpadku, posléze rozhodnutí o způsobu řešení úpadku (u zaměstnavatelů zpravidla konkurz či reorganizace) a následné kroky se odvíjí od způsobu řešení úpadku.

Existuje-li výše popsaný „ideální stav“, **nelze zaručit, že tato situace potrvá po celou dobu** insolvenčního řízení. **Doporučujeme** tedy v takové situaci **mít přehled** o rozhodnutích soudu v průběhu insolvenčního řízení, o vyjádřeních, která insolvenčnímu soudu podává zaměstnavatel, příp. o zjištěních insolvenčního správce či věřitelských orgánů (schůze věřitelů, věřitelský výbor). U zaměstnavatelů, kde působí **odborová organizace**, je žádoucí, aby odborová organizace využívala svá práva účasti na schůzích věřitelů a jednáních věřitelského výboru a informovala zaměstnance o vývoji insolvenčního řízení. Tam, kde odborová organizace

<sup>1)</sup> Eventuálně může zaměstnanec zrušit pracovní poměr ve zkušební době, jestliže ještě neuplynula.

<sup>2)</sup> Dostupný na webových stránkách <https://isir.justice.cz/isir/common/index.do>.

dosud nepůsobí, lze doporučit, aby zaměstnanci zvážili její založení, byť primárně za účelem získání informací o průběhu insolvenčního řízení.

Rovněž je důležité si uvědomit, že **na pracovněprávní vztahy bude mít klíčový dopad zvolený způsob řešení úpadku**. V případě **reorganizace** je zachováván provoz zaměstnavatele, a to znamená, že zaměstnanci z podstatné části dále pokračují ve své práci a je jim hrazena mzda. Nicméně v některých případech může reorganizační plán stanovit, že některé méně efektivní úseky zaměstnavatelova podniku budou zrušeny, může dojít k omezení činnosti zaměstnavatele nebo k zefektivnění jeho činnosti, což může pro některé zaměstnance znamenat, že v důsledku organizačních změn (zrušení části zaměstnavatele nebo běžné organizační změny) u zaměstnavatele s nimi bude pracovní poměr skončen (dohodou nebo výpovědí).

V případě **konkurzu** pak bude záležet na tom, jakým způsobem bude zpeněžována majetková podstata. Bude-li zpeněžován **celý podnik (závod)** zaměstnavatele **jedinou smlouvou**, dojde k **přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** na nového nabyvatele. Totéž platí pro případy zpeněžení celé majetkové podstaty jednou smlouvou či naopak části podniku (závodu) zaměstnavatele jednou smlouvou (viz § 290 až § 292 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů – dále jen „insolvenční zákon“). Jestliže bude konkurz řešen likvidačně, tj. tak, aby byla veškerá činnost ukončena a vše zpeněženo, lze očekávat, že insolvenční správce ukončí pracovní poměr se všemi zaměstnanci, a to z organizačních důvodů – zrušení zaměstnavatele.

V rámci insolvenčního řízení tedy **může dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů** ve smyslu § 338 zákoníku práce, a to typicky při prodeji závodu (části závodu) v rámci konkurzu či reorganizace, nebo je-li reorganizace řešena fúzí sloučením (i jako jedním z více opatření k ozdravení podniku dlužníka).

S přechodem práv a povinností je spojena **povinnost informovat zaměstnance**, příp. odborovou organizaci a radu zaměstnanců, existují-li při insolventním zaměstnavateli (§ 339 zákoníku práce). Tuto povinnost má jak zaměstnavatel v úpadku, tak nabyvatel podniku, tj. ten, kdo podnik či jeho část kupuje.

S přechodem práv a povinností je rovněž spojeno **právo zaměstnance rozvázat pracovní poměr** výpovědí s kratší výpovědní dobou tak, aby v zásadě zaměstnanec nebyl povinen pracovat pro nabyvatele (tj. pro zaměstnavatele, kterého si dobrovolně nevybral). Lhůta, v níž může zaměstnanec výpověď dát, se pak liší v závislosti na splnění informační povinnosti:

- jestliže byla **informační povinnost splněna řádně a včas** (tj. nejpozději 30 dní přede dnem účinnosti přechodu práv a povinností), má zaměstnanec na dání výpovědi **15 dní** od splnění informační povinnosti a pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu;
- jestliže **informační povinnost nebyla splněna řádně a včas** (tj. informace nebyla dána vůbec nebo opožděně), smí zaměstnanec dát výpověď buď **přede dnem nabytí účinnosti přechodu** (a pak pracovní poměr skončí rovněž dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu), nebo **do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu** (a pak pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli).

V rámci insolvenčního řízení a zejména v případě konkurzu je nutno brát v potaz rovněž **postavení insolvenčního správce**. Ten totiž v případě konkurzu přejímá roli zaměstnavatele (§ 246 odst. 1 insolvenčního zákona). Ač je role insolvenčního správce coby zaměstnavatele v konkurzu vnímána zejména v souvislosti s rozvazováním pracovních poměrů, je nutné si uvědomit, že insolvenční správce vstupuje do role zaměstnavatele komplexně a **zaměstnanci plní povinnosti a uplatňují práva vůči insolvenčnímu správci**. Vedení zaměstnavatele v konkurzu již není oprávněno nakládat s majetkovou podstatou.

Za spíše teoretickou, avšak ne zcela vyloučenou hrozbu lze označit možnost, že by **zaměstnanec byl insolvenčním správcem vyzván k vydání plnění z neúčinných právních úkonů**<sup>3)</sup> do majetkové podstaty. Za neúčinné se podle insolvenčního zákona považují právní úkony, kterými dlužník zkracuje možnost uspokojení věřitelů nebo zvýhodňuje některé věřitele na úkor jiných. Za právní úkon se považuje rovněž dlužníkovo opomenutí (§ 235 odst. 1 insolvenčního zákona).

S ohledem na skutečnost, že **pracovněprávní pohledávky jsou pohledávkami postavenými na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou** ve smyslu § 169 odst. 1 písm. a) insolvenčního zákona a jako takové se uspokojují kdykoliv po úpadku v plné výši, nastala by taková situace především v případech, pokud by byli zaměstnanci **uspokojeni z prostředků, kterými měl být uspokojen jiný věřitel** (např. prostředky získané do majetkové podstaty zpeněžením předmětu zajištění u zajištěného věřitele): „*Trestný čin zvýhodnění věřitele podle § 223 odst. 1 tr. zákoníku může spáchat jen dlužník v úpadku, který, byť i jen částečně, zmaří uspokojení svého věřitele tím, že zvýhodní jiného, ale rovněž svého věřitele. Pokud pachatel přednostně uhradil pracovněprávní pohledávky dlužníkových zaměstnanců, je třeba úhradu těchto pohledávek hodnotit z toho hlediska, zda se jednalo o majetek, který by byl použitelný k uspokojení pohledávky právě toho věřitele, resp. těch věřitelů, jejichž uspokojení tím mělo být alespoň částečně zmařeno, poněvadž ve smyslu § 169 odst. 1 písm. a) insolvenčního zákona jde o pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou, které se uspokojují, není-li v insolvenčním zákoně stanoveno jinak, stejně jako pohledávky za majetkovou podstatou v plné výši kdykoli po rozhodnutí o úpadku (srov. § 168 odst. 3 a § 305 insolvenčního zákona).*“<sup>4)</sup>

Mimo výše uvedenou situaci připadá v úvahu zřejmě i situace, pokud by zaměstnavatel vyplácel zaměstnanci **odměny, které by zjevně neodpovídaly sjednaným, stanoveným či určeným mzdovým podmínkám** (např. nezvykle vysoké odměny), na které **zaměstnancům nevzniklo právo**, a zaměstnanci by ohledně jejich přijetí nemohli být v dobré víře, že jim náleží.

## PRACOVNÍ POMĚR POKRAČUJE, ALE ZAMĚSTNAVATEL MZDU NEHRADÍ

Podstatou úpadku zaměstnavatele je jeho platební neschopnost či předlužení. Z povahy věci tak v insolvenčním řízení často **nastane situace, kdy zaměstnavatel není schopen plnit závazky ve splatnosti a nemá tak prostředky na úhradu dluhů nejen vůči dodavatelům či obecně věřitelům, ale ani vůči zaměstnancům**. Tato situace nemusí nutně nastat pouze z důvodu ledabylého či trestného jednání zaměstnavatele. K platební neschopnosti může dojít i z objektivních příčin, kdy byl zaměstnavateli znemožněn např. provoz či odbyt. O tom nás ostatně přesvědčilo dlouhé období lockdownů z důvodu pandemie covid-19.

Může tak nastat **situace, kdy zaměstnavatel sice mzdu nehradí, ale současně nedošlo k rozvázání pracovního poměru**. Pro zaměstnance je taková situace jen stěží akceptovatelná, protože se ocitá v situaci, kdy koná práci, avšak není za ni řádně a včas odměňován.

Zaměstnavatel je s výplatou mzdy v prodlení, jestliže neuhradil mzdu nebo její část v období **splatnosti**. Mzda se přitom vyplácí v pravidelném termínu výplaty mzdy, ale splatná je až **posledním dnem kalendářního měsíce** následujícího po měsíci, za nějž mzda náleží (§ 141 odst. 1 zákoníku práce). Pokud tedy zaměstnavatel nedodrží pouze pravidelný termín výplaty mzdy, nedostává se tím do prodlení a zaměstnanec nemá právo na zákonný úrok z prodlení. Lze si teoreticky představit, že by se zaměstnanec mohl domáhat na zaměstna-

<sup>3)</sup> Insolvenční zákon nereflektuje změnu terminologie a nadále používá termín „právní úkon“. Terminologie insolvenčního zákona se přidržujeme i v článku.

<sup>4)</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. ledna 2012, sp. zn. 5 Tdo 1624/2011.

vateli náhrady škody, pokud by mu v důsledku nevyplacení mzdy ve sjednaném či stanoveném pravidelném termínu výplaty škoda vznikla (např. neuhradí včas splátku spotřebitelského úvěru nebo hypotéky, tudíž dojde k zesplatnění úvěru a přiroste penále či jiné sankční platby).

Závažnější je situace, pokud zaměstnavatel neuhradí mzdu ani v období splatnosti. Zaměstnanec v takovém případě může **vymáhat mzdu po zaměstnavateli** (způsoby budou rozebrány ve čtvrtém díle seriálu o úpadku zaměstnavatele). Rovněž pak okolnost, že zaměstnavatel přestal platit mzdu, zřejmě povede zaměstnance k **rozvázání pracovního poměru**. Kromě obecných způsobů popsaných výše zde zaměstnanci nově přibývá možnost **okamžitě zrušit pracovní poměr** podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tedy z důvodu, že mu zaměstnavatel **nevyplatil mzdu**, náhradu mzdy nebo jejich část **ani do 15 dnů** od uplynutí období splatnosti.

Může se jednat o jakoukoliv část mzdy a zaměstnavatel tak nemůže odvrátit nepříznivý důsledek tím, že zaměstnanci např. poskytne zálohu na část mzdy za další měsíc: „*Zákon nerozlišuje mezi případnou zálohou na mzdu či plat a dobírkou mzdy či platu. Okamžité zrušení pracovního poměru lze tedy použít při prodlení zaměstnavatele ve výplatě kterékoliv finanční částky a v jakékoliv výši, která má charakter mzdy, platu nebo náhrady mzdy či platu.*“<sup>5)</sup>

Tato možnost je dána i v případě, pokud zaměstnavatel již rozvázal pracovní poměr výpovědí a běží výpovědní doba: „*Také okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je jednostranným právním úkonem (k jeho vzniku není třeba součinnosti druhého účastníka pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele), kterým může zaměstnanec ukončit pracovní poměr. ZPr nebrání tomu, aby okamžitým zrušením byl skončen i pracovní poměr, k jehož skončení byl již učiněn jiný rozvazovací úkon (dohoda, výpověď z pracovního poměru), jestliže pracovní poměr dosud trvá (běží výpovědní doba, nenastal termín skončení pracovního poměru dohodou).*“<sup>6)</sup>

Pracovní poměr v tomto případě končí **dnem doručení** písemného okamžitého zrušení zaměstnavateli. Zaměstnanci pak v souladu s § 56 odst. 2 zákoníku práce vzniká právo na tzv. **sankční odstupné**, správně tedy na náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Problematickou je skutečnost, že zaměstnanec smí okamžitě zrušit pracovní poměr teprve až 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Mnohdy jde o dobu více než 1 měsíc po uplynutí pravidelného termínu výplaty mzdy. Někteří autoři v tomto směru dovozuji<sup>7)</sup>, že **zaměstnanec ale v takovém případě smí odmítnout výkon práce**, a to až do doby, než zaměstnavatel zabezpečí vzájemné plnění, např. tedy prokáže, že má na bankovním účtu dostatek prostředků na úhradu dlužných mezd.<sup>8)</sup>

Okamžik skončení pracovního poměru je pak relevantní i pro výše popsaný případ **přechodu práv a povinností** z pracovněprávních vztahů. Přecházejí totiž zásadně jen práva a povinnosti vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah ke dni účinnosti přechodu práv a povinností trvá: „*Ze znění ustanovení § 291 odst. 1 insolvenčního zákona (srov. slova k zaměstnancům dlužníkovu podniku) se jednoznačně podává, že na nabyvatele nepřecházejí všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které vůbec kdy dlužníkovi vznikly při provozování podniku, ale jen práva a povinnosti (s výjimkou pracovněprávních pohledávek dlužníkových zaměstnanců vzniklých do účinnosti smlouvy) vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah s dlužníkem trval alespoň v den,*

<sup>5)</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2022*. 15. akt. vyd. Olomouc: ANAG, 2022, s. 133.

<sup>6)</sup> PUTNA, Mojmir. § 56 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 353, marg. č. 1.

<sup>7)</sup> Vycházejí z § 1912 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>8)</sup> BEZOUŠKA, Petr in HÜRKA, Petr a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON, 2022, str. 1 002.

*kterým se stala smlouva o zpeněžení dlužníkovu podniku podle § 290 insolvenčního zákona účinnou. Skončil-li pracovněprávní vztah před tímto dnem, zůstávají práva a povinnosti dlužníka vůči bývalým zaměstnancům smlouvou podle § 290 insolvenčního zákona nedotčena. Uvedený závěr je rovněž v souladu s účelem právní úpravy uvedené v ustanovení § 291 odst. 1 insolvenčního zákona, která má zajistit, aby provoz dlužníkovu podniku nebyl přerušen, neboť k pokračování provozu dlužníkovu podniku je potřebné, aby nabyvatel převzal práva a povinnosti jen vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah trvá, a kteří tak mají v převedeném podniku nadále působit.“<sup>9)</sup>*

## PRACOVNÍ POMĚR SKONČIL A ZAMĚSTNANEC NEEVIDUJE POHLEDÁVKY ZA ZAMĚSTNAVATELEM

Další situací, která může nastat, je, že pracovní poměr byl v souvislosti s insolvenčním řízením již rozvázán (lhostejno, z čí strany), přičemž pohledávky zaměstnance na mzdu, cestovní náhrady apod. byly vypořádány. Tato situace by pro zaměstnance měla být ideální z toho hlediska, že ač v důsledku insolvenčního řízení přišel o práci, nedostal se do situace, kdy by mu zaměstnavatel něco dlužil. Přesto je na místě určitá ostražitost.

Zaměstnanec by si tak měl především **ověřit, zda byl pracovní poměr s ním rozvázán skutečně tak, jak měl**, tj. zda bylo rozvázání pracovního poměru platné, zda se zaměstnavatel nesnaží rozvázat pracovní poměr zpětně, apod. Proti pochybením zaměstnavatele se může zaměstnanec ohradit a domáhat se žalobou i o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Současně by si měl zaměstnanec dát pozor na to, zda mu bylo řádně a včas uhrazeno **odstupné** (protože skončení pracovního poměru v důsledku insolvence je zpravidla spojeno s právem na odstupné) a že výše odstupného odpovídá zákoníku práce co do počtu násobků průměrného měsíčního výdělku i co do výpočtu průměrného výdělku. Pokud zaměstnanci příslušelo vyšší odstupné nad rámec zákona (např. na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu), mělo být toto vyšší odstupné zaměstnanci rovněž poskytnuto.

Pokud skutečně vše bylo ze strany zaměstnavatele splněno tak, jak mělo, znamená to, že je zaměstnanec se svým bývalým zaměstnavatelem vypořádán. Podle okolností pak bude mít zaměstnanec nárok na podporu v nezaměstnanosti za shodných podmínek jako jiní uchazeči o zaměstnání. Rovněž administrativní povinnosti zaměstnavatele budou podobné, ať už jde o vydání potvrzení o zaměstnání, potvrzení pro Úřad práce, evidenčního listu důchodového pojištění či potvrzení o zdanitelných příjmech.

Pokud by existence neuspokojené pohledávky zaměstnance vyšla najevo až v budoucnu, nebrání to obecně jejímu uplatnění. Otázkou však bude, zda bude taková pohledávka dobytá, zejména bude-li zaměstnavatel v konkurzu a jeho majetková podstata nebude postačovat na úhradu všech pohledávek.

## ZAMĚSTNANEC JIŽ NENÍ V PRACOVNÍM POMĚRU A ZAMĚSTNAVATEL MU DLUŽÍ MZDU ČI ODSUPNÉ

Poslední možnou situací je případ, v němž pracovní poměr již skončil a zaměstnavatel zůstal zaměstnanci dlužen na mzdě, odstupném, cestovních náhradách, náhradě škody apod. **Možnosti zaměstnance jsou zde v zásadě totožné se zaměstnanci, kteří se do obdobné situace dostali za trvání pracovního poměru.** Zaměstnanec může pohledávku uplatnit v rámci insolvenčního řízení kdykoliv v jeho průběhu, a to buď u insolvenčního správce, nebo přímo u dlužníka. Na tomto uplatnění nic nemění ani skutečnost, že jde o bývalého zaměstnance, neboť půjde stále o pracovněprávní pohledávku.

<sup>9)</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. října 2019, sp. zn. 21 Cdo 1443/2019.



V praxi se tak pozice bývalého zaměstnance oproti těm stále u dlužníka zaměstnaným bude lišit v tom, že **bývalý zaměstnanec bude omezen v získávání informací** oproti zaměstnancům, kteří jsou u zaměstnavatele ještě zaměstnáni. Dlužník, resp. bývalý zaměstnavatel nemá povinnost bývalého zaměstnance informovat či projednávat s ním určité záležitosti v rozsahu stanoveném zákoníkem práce (§ 279 a § 280 zákoníku práce). Se statutem zaměstnance souvisí i možnost být zastupován odborovou organizací v insolvenčním řízení či incidenčním sporu (§ 20 odst. 2 insolvenčního zákona). Je však možné, že by bylo takové právo s ohledem na charakter pohledávky přiznáno i bývalému zaměstnanci a autoři se přiklánějí k tomuto výkladu.

## ZÁVĚR

Otázky zaměstnance insolventního zaměstnavatele budou v zásadě vždy směřovat k řešení situace, zda má smysl setrvávat v pracovním poměru, a k řešení situace, zda jsou hrazeny pohledávky zaměstnance, příp. jak se domoci jejich úhrady. Zaměstnanec je nicméně i zde chráněn zákoníkem práce a jeho pohledávky jsou prioritními a mají být uspokojovány z majetkové podstaty i v průběhu insolvenčního řízení.

**Mgr. Michal VRAJÍK,**  
*advokát*

**Mgr. Lukáš GĚBOUSKÝ,**  
*advokátní koncipient*



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

### ROZSAH BEZDŮVODNÉHO OBOHACENÍ PŘI NEPRÁVEM VYPLACENÉ ODMĚNĚ ZA PRÁCI

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. února 2022, sp. zn. 21 Cdo 143/2021**  
(dostupný na [www.nsouid.cz](http://www.nsouid.cz))

Obecným předpokladem **bezdůvodného obohacení** je získání majetkového prospěchu jedním subjektem (obohaceným), které může spočívat buď v rozmnožení majetku obohaceneho (např. získáním peněz nebo využitím výsledků něčí práce), nebo v tom, že se jeho majetek nezmenšil, ačkoli by k tomu jinak po právu došlo (k obohacení došlo ušetřením majetkových hodnot). Tento předpoklad je **v případě neprávem vyplaceného platu nebo jeho části splněn u pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnanec a které zaměstnavatel srazí z jeho platu (jeho části) určeného k výplatě a odvede za zaměstnance na účet příslušné**