

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Postavení zaměstnance při insolvenčním řízení podniku
Diplomová práce

2021

Bc. Vlasta Remešová

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Vlasta Remešová**
Osobní číslo: **E19636**
Studijní program: **N0413A050009 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**
Téma práce: **Postavení zaměstnance při insolvenčním řízení podniku**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je analyzovat právní postavení zaměstnance při insolvenčním řízení podniku, a to jak vůči zaměstnavateli, tak vůči dalším subjektům (insolvenčnímu správci, věřiteli, soudu). Práce se zaměří především na problematiku mezd zaměstnanců během insolvenčního řízení. Bude provedena komparace právního řešení ve vybraných evropských zemích, se zaměřením na garanci práv zaměstnance.

Osnova: - Základní pojmy související s insolvencí.

- Insolvenční řízení, postavení a odpovědnost insolvenčního správce.
- Pracovněprávní souvislosti.
- Role úřadu práce při insolvenci zaměstnavatele.
- Charakteristika vybraných společností v insolvenci.
- Postavení zaměstnanců při insolvenci zaměstnavatele v konkrétních společnostech.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 50 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

HLOUŠKOVÁ, P., HOFMANNOVÁ, E., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z., SCHWEINER, P., TOMANDLOVÁ L., VÁCHA, J. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2020. 13. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2020. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7554-252-6.
MARŠÍKOVÁ, J. Insolvenční řízení z pohledu dlužníka a věřitele se vzory a judikaturou. 4. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-568-5.
PILÁTOVÁ, J., RICHTER, J., SIGMUND, A., TARANDA, P. Likvidace obchodních společností. 6. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2017. Účetnictví (ANAG). ISBN 978-80-7554-101-7.
SCHÖNFELD, J. Transformace a restrukturalizace podniku. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-690-6.
SCHÖNFELD, J., KUDĚJ, M., SMRČKA, L. Models Predicting Financial Distress Applied to Specific Insolvency Cases. Int Adv Econ Res, 26, s. 125-126 (2020). <https://doi.org/10.1007/s11294-020-09764-6>.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání diplomové práce: **1. září 2020**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2021**

L.S.

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

Prohlašuji:

Práci s názvem Postavení zaměstnance při insolvenčním řízení podniku jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 26.dubna 2021

Vlasta Remešová v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu diplomové práce JUDr. Martinovi Šmídovi, Ph. D, za jeho odborné vedení, cenné rady a připomínky. Dále patří velké poděkování mé rodině, která mě podporovala po celou dobu studia.

ANOTACE

Cílem diplomové práce je analyzovat právní postavení zaměstnance při insolvenčním řízení podniku. Praktická část práce je zaměřena na problematiku nevyplacených mzdových nároků zaměstnance a zároveň detailně rozebírá celý průběh insolvenčního řízení u firem, které se ocitly v insolvenci z důvodu platební neschopnosti. Závěr praktické části je věnován komparaci právního řešení týkající se nevyplacených mezd České republiky a jiných evropských zemí. První část práce se věnuje teorii, která má čtenáři pomoci lépe pochopit souvislosti druhé části práce. Teoretická část vymezuje základní pojmy insolvenčního řízení, zákoníku práce, a to například práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, náležitosti pracovní smlouvy, nebo formy ukončení pracovního poměru. Třetí částí teoretické části je pak krátké představení Úřadu práce ČR, která hraje důležitou roli pro zaměstnance, kterému nebyly vyplaceny splatné mzdové nároky.

KLÍČOVÁ SLOVA

insolvence, insolvenční řízení, nevyplacená mzda, úřad práce, dlužník, věřitel

TITLE

The position of employees in the insolvency proceedings of the company

ANNOTATION

The aim of the Master Thesis is to analyze the legal status of the employee in the insolvency proceedings of the company. The practical part of the thesis is focused on the issue of unpaid wage claims of the employee and also analyzes in detail the entire course of insolvency proceedings in companies that have found themselves in insolvency due to insolvency. The conclusion of the practical part is devoted to a comparison of legal solutions concerning unpaid wages of the Czech Republic and other European countries. The first part of the thesis deals with the theory, which is to help the reader better understand the context of the second part of the thesis. The theoretical part defines the basic concepts of insolvency proceedings, the Labor Code, for example, the rights and obligations of employees and employers, the requirements of the employment contract, or forms of termination of employment. The third part of the theoretical part is a brief introduction to the Labor Office of the Czech Republic, which plays an important role for employees who have not been paid their wage claims.

KEYWORDS

insolvency, insolvency proceedings, unpaid wages, labor office, debtor, creditor

OBSAH

ÚVOD	1
LITERÁRNÍ REŠERŠE	3
1 Problematika insolvenčního řízení.....	4
1.1 Úpadek.....	4
1.2 Formy úpadku.....	4
1.3 Způsob řešení úpadku.....	6
1.3.1 Konkurz.....	6
1.3.2 Reorganizace	6
1.3.3 Oddlužení	7
1.4 Insolvenční proces	7
1.4.1 Procesní subjekty	7
1.4.2 Zásady insolvenčního řízení.....	9
1.4.3 Podání insolvenčního návrhu	10
1.4.4 Fáze insolvenčního řízení.....	10
2 Pracovněprávní souvislosti	12
2.1 Hlavní pojmy zákoníku práce.....	12
2.2 Základní práva a povinnosti zaměstnavatele	12
2.3 Pracovní poměr.....	13
2.3.1 Pracovní smlouva	14
2.3.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	15
2.4 Zánik pracovního poměru.....	16
2.4.1 Ukončení pracovního poměru výpovědí	16
2.4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru	17
2.4.3 Zápočtový list.....	18
2.5 Mzda, plat a odměna z dohody	18

2.5.1	Hrubá mzda	19
2.5.2	Superhrubá mzda.....	19
2.5.3	Čistá mzda.....	19
2.5.4	Dokumenty týkající se odměn za vykonanou práci	20
3	Úřad práce při insolvenčním řízení.....	22
3.1	Úřad práce ČR	22
3.1.1	Občané.....	22
3.1.2	Uchazeči o zaměstnání	23
3.1.3	Zaměstnavatelé.....	23
3.1.4	Ostatní činnosti úřadu práce České republiky.....	23
3.2	Zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele	24
3.3	Problematika nevyplacených mezd zaměstnavatelem.....	25
3.4	Podrobný postup podání žádosti při nevyplacení mzdy	26
	PRAKTICKÁ ČÁST	28
4	Vývoj insolvence v ČR a jiných státech	29
5	Analýza podniků v insolvenční.....	32
5.1	Ing. Jaromír Kříž – CROSS.....	32
5.1.1	Základní informace o firmě.....	32
5.1.2	Insolvenční řízení společnosti Ing. Jaromír Kříž – CROSS.....	33
5.1.3	Situace paní Kolafové	36
5.1.4	Situace pana Kolafy	40
5.1.5	Shrnutí situace firmy Ing. Jaromír Kříž – CROSS.....	43
5.2	Kofein Café s. r. o.....	45
5.2.1	Základní informace o Kofein Café s. r. o.....	45
5.2.2	Insolvenční řízení společnosti Kofein Café s. r. o.	46

5.2.3	Situace paní Rotschkové	51
5.2.4	Situace paní Lupínkové	53
5.2.5	Situace pana Rogala	57
5.2.6	Shrnutí situace firmy Kofein Café s. r. o.	60
5.3	Úřad práce a uspokojení žadatelských mzdových nároků.....	62
5.4	Shrnutí	64
6	Komparace právního řešení ve vybraných státech	67
6.1	Česká republika vs Německo	67
6.1.1	Porovnání problematiky z oblasti ochrany zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele v ČR a Německu.....	69
6.1.2	Rozdíly mezi oběma státy z hlediska obou druhů legislativ	70
6.2	Česká republika vs Slovenská republika	71
6.2.1	Porovnání problematiky z oblasti ochrany zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele v ČR a Slovenska.....	73
6.2.2	Rozdíly mezi oběma státy z hlediska obou druhů legislativ	76
	ZÁVĚR	78
	POUŽITÁ LITERATURA	82
	PŘÍLOHY	87
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	91
	SEZNAM GRAFŮ	91
	SEZNAM TABULEK	91
	SEZNAM ZKRATEK	92

ÚVOD

Problematika insolvenčního řízení je v této době aktuálním tématem a do budoucna v důsledku blížící se hospodářské krize bude ještě aktuálnější. Čím dál více firem se dostává do platební neschopnosti. Potřebují tento problém vyřešit včas, zároveň co nejrychleji a také nejefektivněji. Tyto firmy však ví, jak postupovat a na koho se obrátit v případě potřeby. Otázkou však je, co mají dělat věřitelé těchto podniků, kteří se sami ocitnou v platební neschopnosti tím, že neobdrží splatné mzdy od svého zaměstnavatele.

V diplomové práci se mimo jiné řeší hlavně situace věřitelů – zaměstnanců, kteří neobdrželi již zmíněné splatné mzdové nároky.

Hlavním cílem práce je analyzovat právní postavení zaměstnance při insolvenčním řízení podniku, a to jak vůči zaměstnavateli, tak vůči dalším subjektům (insolvenčnímu správci, věřiteli, soudu). Práce se zaměří především na problematiku mezd zaměstnanců během insolvenčního řízení. Bude provedena komparace právního řešení ve vybraných evropských zemích, se zaměřením na garanci práv zaměstnance.

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí – části teoretické, která představuje literární rešerši a části praktické, která se zabývá již konkrétními firmami v insolvenční situaci.

Literární rešerše je opět rozdělena do částí. První část se zabývá problematikou insolvence jako takové. Jsou zde vysvětleny základní pojmy jako například co je to úpadek, jaké jsou způsoby řešení úpadku, jaké jsou fáze insolvenčního řízení a jak takové insolvenční řízení začíná a kdo může podat návrh k insolvenčnímu soudu.

Druhá část literární rešerše se zabývá pracovněprávními souvislostmi. Jsou vysvětleny základní pojmy jako závislá práce, zaměstnanec a zaměstnavatel, náležitosti pracovní smlouvy a také ukončení pracovního poměru.

Poslední částí literární rešerše je oddíl, který se týká Úřadu práce ČR a jeho souvislostí s insolvenčním řízením a zaměstnanci. Tato část popisuje činnosti úřadu práce a také podrobný popis postupu zaměstnance, když chce zažádat o vyplacení mzdových nároků. Tato třetí část odhaluje samotnou podstatu části praktické.

Část praktická se zabývá konkrétními podniky v insolvenční situaci, jejich základní charakteristikou a důvody proč se do insolvence dostaly. V rámci těchto podniků bude autorka také podrobně rozebírat rozhodné období, mzdové nároky a nastíní možný postup zaměstnance (žadatele) při žádosti o upokojení nevyplacených splatných mzdových nároků. Za každou analyzovanou

firmou je pak uvedeno shrnutí dané analyzované firmy, kde jsou popsány nejpodstatnější zjištěné informace o podniku v insolvenční. Celkově je tato kapitola zakončena dílčím závěrem, kde jsou popsány společné rysy charakteristik podniků a doporučení z této problematiky vyplývající.

Poslední kapitolou praktické části je pak komparace právního řešení vybraných států Evropy. Autorka zvolila komparaci České republiky se Slovenskem a Německem. V rámci této komparace byly porovnávány vždy dvě oblasti právního řešení – problematika insolvenčního řízení a problematika zaměřená na splatné nevyplacené mzdové nároky zaměstnanců.

Motivací výběru tohoto tématu je autorčin zájem o nezaměstnanost a o problematiku zaměstnanců jako celku. Autorka se chtěla dozvědět více o problematice nevyplácení mezd zaměstnavatelem a co taková situace obnáší nejen pro zaměstnance.

LITERÁRNÍ REŠERŠE

Kapitola se zabývá objasněním základních pojmů, které je třeba vysvětlit pro další pochopení diplomové práce, a to konkrétně praktické části. Tato první kapitola je rozdělena do tří částí. Každá část se týká jiné problematiky, které ale v celku se sebou souvisí a dávají tak základ pro praktickou část.

První podkapitola je věnována problematice insolvenčního řízení, kde jsou vyjasněny např. pojmy co je to úpadek a jak se řeší, kdo jsou hlavní subjekty insolvenčního řešení, jaké fáze má insolvenční řízení, nebo také co je smyslem a cílem insolvenčního řízení.

Část druhá se opírá o zákoník práce a řeší pracovněprávní souvislosti, které jsou potřeba objasnit pro další návaznost. Čtenář zde nalezne vysvětlení pojmu pracovní smlouva, jaké má náležitosti, kdo je to zaměstnanec a zaměstnavatel, co je to mzda či plat, nebo také definici pojmu výpověď z pracovního poměru a její náležitosti.

Třetí část práce pak plní funkci úvodní kapitoly pro praktickou část. Má za cíl uvést a shrnout poznatky pro následující nejpodstatnější část práce. Tato podkapitola nabízí vysvětlení funkce úřadu práce při insolvenčním řízení a dále pak postup, který Úřad práce v ČR plní při jednání se zaměstnancem, kterému nebyla vyplacena mzda zaměstnavatelem.

1 Problematika insolvenčního řízení

Pro zahájení insolvenčního řízení v ČR existují dva hlavní důvody. Jedním z nich je skutečnost, že společnost má závazky více než 30 dnů po splatnosti a není schopna tyto závazky splácet. Druhým důvodem, je situace, kdy je společnost předlužena. Jedná se o stav, kdy celkové závazky společnosti přesahují hodnotu majetku téže společnosti. Insolvenční řízení je příkladem kolektivního vymáhání, což je podloženo tím, že společnosti musí mít nejméně dva věřitele viz podkapitola 1.2 [19].

V rámci problematiky insolvenčního řízení autorka narazí na pojem lex COVID, proto je vhodné si tento pojem objasnit hned v prvopočátku. Tento pojem objasňuje zákon č. 191/2020 Sb. zákon č. 191/2020 Sb. Tento zákon upravuje zvláštní opatření v rámci insolvenčního práva, výkonu rozhodnutí a exekucím – tzv. lex COVID. Vznikl z důvodu pomoci zmírnit dopady epidemie koronaviru, který se v ČR projevil v roce 2020. Lex COVID pak poskytuje určitý stupeň ochrany pro dlužníky, na které byl podán věřitelský insolvenční návrh. Pokud byl návrh podán věřitelem, a to v období ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona až do 31. srpna 2020, přihlíží se na tento návrh jako na návrh, který vůbec nebyl učiněn. Věřitel pak může nový návrh podat po 31. srpnu 2020. Lex COVID se však nevztahuje na insolvenční návrhy, které byly podány samotným dlužníkem i když se jedná o návrh podaný vlivem působení koronavirové epidemie [22].

1.1 Úpadek

Jedním z nejdůležitějších pojmů, které autorka musí vysvětlit je samotná podstata insolvenčního řízení a tím je pojem úpadek. Nezbytný předpoklad, který definuje úpadek je pak existence nejméně dvou věřitelů, které daný dlužník má. Pokud nastane situace, kdy dlužník má pouze jednoho věřitele, nejedná se o úpadek. Není zde podstatná výše závazku vůči věřiteli, jako samotný počet věřitelů. Není potřeba, aby dané závazky byly na jisto postaveny, tj. aby byly přesně vyčísleny a zároveň není potřeba, aby závazky byly vykonatelné (=přiznané pravomocným rozhodnutím soudu nebo jiným správním orgánem) [1, str. 38].

1.2 Formy úpadku

1. O úpadku ve formě platební neschopnosti (insolvence) hovoříme, pokud má dlužník více věřitelů, a jehož peněžité závazky jsou více jak 30 dní po lhůtě splatnosti a zároveň dlužník není schopen dostát svým závazkům [2, str. 208].

2. Dlužník, který je PO či FO (=podnikatel) se nachází ve formě předlužení, když má více věřitelů, opět nejméně dva věřitele a když suma jeho závazků je vyšší jak celková hodnota jeho majetku [2, str. 210].
3. O hrozícím úpadku hovoříme tehdy, lze-li důvodně předpokládat, že dlužník nebude schopen plnit řádně a včas své závazky. V této situaci je dlužníkovi umožněno řešení své majetkové situace pomocí insolvenčního řízení. Toto insolvenční řízení však nemusí nutně obsahovat úplné znaky úpadku. Může se jednat o situaci, kdy odběratel zmíněného dlužníka je v úpadku a tato negativní situace se promítne u dlužníka [2, str. 210].

Majetková podstata a její zpeněžení

Majetkovou podstatou se rozumí majetek dlužníka, díky kterému dojde k uspokojení dlužníkových věřitelů. Dle § 206 insolvenčního zákona, patří zejména do majetkové podstaty peněžní prostředky, věci movité a nemovité, podnik, vkladní knížky, vkladní listy, akcie, směnky, šeky, jiné cenné papíry, atd...

Rozsah majetkové podstaty z hlediska času je dán dvěma situacemi. První situace nastává, když insolvenční návrh podal sám dlužník. V tomto případě se majetková podstata skládá z majetku, který dlužník vlastnil ke dni zahájení insolvenčního řízení a dále pak i majetek, který dlužník nabyl v průběhu insolvenčního procesu.

Podá-li však návrh věřitel, do majetkové podstaty patří majetek, který dlužníkovi patřil v okamžiku, kdy insolvenční soud nařídil tzv. předběžné opatření (=omezení práva dlužníka, jakkoliv nakládat s jeho majetkem). Do této majetkové podstaty se také zahrne majetek, který opět vlastní dlužník v okamžiku rozhodnutí o úpadku dlužníka a také majetek, který dlužník nabyl v průběhu insolvenčního řízení.

Majetek, který spadá do majetkové podstaty vybírá insolvenční správce. Insolvenční správce také musí daný majetek ocenit a vyčíslit. Majetkovou podstatu pak insolvenční správce zpeněží a vypořádá se tak s věřiteli.

Výtěžek ze zpeněžení majetkové podstaty pak jde na uspokojení pohledávek dlužníkových věřitelů podle následujících zásad a principů:

- Jako první se musí uspokojit **pohledávky za majetkovou podstatou**, těmi jsou například: náklady na prodej majetkové podstaty, anebo odměna insolvenčního správce.

- Druhými jsou **pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou.**
- Další na řadě jsou pohledávky **zajištěného věřitele,**
- Pohledávky **nezajištěného věřitele.**
- Po vyplacení všech výše uvedených skupin přicházejí na řadu vlastníci dlužníka. Tato situace se stává velice zřídka.

1.3 Způsob řešení úpadku

Dle § 4 odst. 1 insolvenčního zákona je způsob řešení úpadku nebo hrozícího úpadku možný těmito způsoby:

1.3.1 Konkurz

Konkurz jako likvidační forma za situace, kdy dlužník již fakticky nepodniká, a v jehož rámci se věřitelé uspokojují z výtěžku zpeněžení majetkové podstaty dlužníka [2, str. 211].

Podstatou konkurzu je poměrné upokojení zajištěných pohledávek věřitelů dlužníka z výnosu, který vznikne po prodeji majetkové podstaty dlužníka. Neuspokojené pohledávky nebo jejich části však nezanikají. S tím souvisí i povinnost insolvenčního správce, který musí co nejrychleji, a hlavně nejefektivněji zpeněžit celou majetkovou podstatu dlužníka. Insolvenční správce má také pravomoc rozhodnout, jakou formu ke zpeněžení majetkové podstaty dojde. Nabízí se možnosti:

- a) Veřejné dražby.
- b) (Soudní) prodej movitých věcí a nemovitostí.
- c) Prodej majetku mimo dražbu.

Výběr insolvenčního správce pak musí projít kontrolou a schválením věřitelského orgánu (věřitelského výboru v situaci, kdy je více věřitelů, tj. 3–7, nebo zástupce věřitelů v případě, kdy věřitelé jsou tři a méně) a insolvenčního soudu [6, str. 81-82].

1.3.2 Reorganizace

Způsob řešení úpadku týkající se podniku, který musí existovat a být v provozu. Jedná se o tzv. sanační typ řešení úpadku. *Insolvenční zákon definuje reorganizaci jako postupné uspokojování pohledávek věřitelů při zachování provozu dlužníkovu podniku [6, str. 78].* Nároku na reorganizaci mohou využít zákonně ekonomicky významnější podniky (v úpadku), které za

poslední účetní období dosáhly obratu alespoň 50 000 000 Kč a mají více než 50 zaměstnanců v pracovním poměru. Pro menší dlužníky, kteří nesplňují podmínky viz výše je zde možnost tzv. předbalené reorganizace.

V rámci reorganizace se musí připravit a následně plnit reorganizační plán, který má za cíl nastavit pravidla řešení úpadku. Plán musí dlužník zpracovat do 120 dní. V případě neplnění reorganizačního plánu, který se musí sestavit, se reorganizace může přetransformovat na konkurz.

Podmínkou reorganizace je schopnost nabídnout věřitelům vyššího uspokojení pohledávek, než by přinesl konkurz. Určení, zda tomu tak opravdu je, nám pomůže znalecký posudek, který se musí v případě reorganizace uskutečnit. Platí, že reorganizace je jakousi optimistickeou variantou řešení, při kterém daný podnik dlužníka může přežít a být zachován [6 str. 78-79].

1.3.3 Oddlužení

Oddlužení je způsob řešení úpadku pro nepodnikatele. Může se jednat o fyzickou či právnickou osobu, nicméně v praxi se s oddlužením nepodnikajících právnických osob nesetkáme.

V případě fyzické osoby nepodnikatele, představme si klasického občana, hovoříme o tzv. osobním bankrotu. Osobní bankrot je situace, kdy je osobě nabídnuta možnost zvládnutí nekonečné spirály dluhů. Osobní bankrot se pak dá řešit pomocí splátkového kalendáře, což je v praxi nejčastější řešení, nebo pak zpeněžení majetkové podstaty.

1.4 Insolvenční proces

1.4.1 Procesní subjekty

Mezi hlavní procesní subjekty, kteří vystupují v rámci insolvenčního řízení se řadí insolvenční soud, dlužník, věřitelé a insolvenční správce. Dalším subjektem, méně důležitým z hlediska insolvenčního řízení je pak odborová organizace.

Insolvenční soud

Jedná se o soud, u kterého probíhá insolvenční řízení. O konkrétní typ insolvenčního soudu se vždy rozhoduje podle formy dlužníka, tj. dlužník FO nepodnikající, s. r. o. apod.

Pokud se jedná o dlužníka fyzické osoby ale nepodnikatele – jedná se o insolvenční soud v rámci prvního stupně – krajský soud v jehož obvodu má tento dlužník trvalé bydliště, nebo má v úmyslu se v tomto místě zdržovat trvale.

V případě dlužníka fyzické osoby podnikatele – jedná se také o soud v rámci prvního stupně – krajský soud. V obvodu tohoto krajského soudu však dlužník musí mít místo podnikání, nemá-li dlužník stanovené místo podnikání, bere se poté místo jeho trvalého bydliště.

Posledním typem je pak dlužník právnická osoba. V tomto případě je určující sídlo právnické osoby. Insolvenčním soudem je pak vrchní soud v případě odvolání, Nejvyšší soud ČR v případě dovolání v insolvenční záležitosti [1, str. 13].

Věřitelé/ věřitelské orgány

Jedná se o osoby v insolvenčním procesu, které uplatňují pohledávky vůči dlužníkovi. Mohou také vystupovat jako insolvenční navrhovatelé (osoby, které podají insolvenční návrh k příslušnému insolvenčnímu soudu).

Odborová organizace

Dle § 20 odst. 2 insolvenčního zákona je pozice odborové organizace následující. *Odborová organizace může v insolvenčním řízení a v incidenčních sporech zastupovat dlužníka zaměstnance, jde-li o uplatňování jeho pracovněprávních pohledávek* [3].

Insolvenční správce – jeho postavení a povinnosti

Insolvenčním správcem (IS) může být fyzická nebo právnická osoba, oprávněná k výkonu funkce na základě povolení. Je určen pro každé insolvenční řízení v rozhodnutí o úpadku. Insolvenčního správce vybírá předseda soudu ze seznamu insolvenčních správců. Jedná se o klíčovou osobu, která dohlíží na průběh celého insolvenčního řízení. Zapisují se do již zmíněného seznamu insolvenčních správců vedeného Ministerstvem spravedlnosti. Seznam je volně přístupný široké veřejnosti na stránkách ministerstva – konkrétně na stránkách www.justice.cz.

Insolvenční správce provádí činnosti, které mu ukládá zákon, zvláštní předpisy, nebo rozhodnutí insolvenčního soudu. Při výkonu služby odpovídá dlužníkovi, věřitelům dlužníka a případně jiným osobám za škodu, která může vyplynout při špatném plnění povinností insolvenčního správce. Z tohoto důvodu uzavírá insolvenční správce na vlastní náklady smlouvu o pojištění odpovědnosti za škodu, která by mohla vzniknout při výkonu jeho činnosti.

Insolvenční správce musí při výkonu postupovat svědomitě a s odbornou péčí, je povinen vyvinout veškeré úsilí, které vynaloží pro to, aby věřitelé byli v co nejvyšší míře uspokojeni.

Má také povinnost součinnosti s věřitelským orgánem a spolupráce s insolvenčním soudem zejména prostřednictvím pravidelných zpráv o činnostech, které dlužník plní.

Insolvenční rejstřík

Insolvenční rejstřík se spravován Ministerstvem spravedlnosti ČR a je to seznam dlužníků, který je k dispozici na webových stránkách justice.cz. Jedná se o přístupnou databázi pro všechny a vyhledávání je možné dle názvu společnosti či identifikačního čísla nebo také rodového čísla v případě kdy se jedná o nepodnikající osobu. Autorka bude využívat vyhledávání pomocí identifikačního čísla. Dále je možné vyhledávat i podle spisové značky, pokud je známá. Samotný rejstřík obsahuje informace o probíhajících i ukončených insolvenčních řízeních a umožňuje osobám sledovat jejich průběh [5].

1.4.2 Zásady insolvenčního řízení

Insolvenční řízení je pak proces, který probíhá za přítomnosti insolvenčního soudu. Předmětem tohoto procesu je pak úpadek či hrozící úpadek dlužníka. Cílem řízení je dosažení majetkového uspořádání dlužníka a jeho věřitelů.

Účel insolvenčního řízení je dle §1 IZ dosažení co nejvyššího uspokojení dlužníkových věřitelů. Insolvenční řízení má pak smysl, pokud velikost majetkové podstaty dlužníka je dostatečná k alespoň částečnému uspokojení věřitelů.

Dle Schönfeld (2018) se insolvenční řízení odehrává za pomoci několika zásad:

1. *Zásada spravedlivosti a hospodárnosti* (insolvenční řízení by mělo být vedeno tak, aby nedošlo k nespravedlnosti vůči jakémukoliv účastníku řízení a zároveň aby se dosáhlo rychlého, hospodárného a co nejvyššího uspokojení věřitelů).
2. *Zásada rovnosti* (všichni věřitelé mají rovné postavení a možnosti v případě, kdy mají stejné či obdobné postavení dle insolvenčního zákona).
3. *Zásada dobré víry* (věřiteli se nesmí omezit práva, která nabyli před zahájením insolvenčního řízení ani je omezit rozhodnutím soudu ani postupy insolvenčního správce).
4. *Zásada kolektivnosti* (věřitelé nemohou jednat způsobem, který by vedl k uspokojení jejich pohledávek mimo insolvenční řízení, ledaže to dovoluje zákon).
5. *Zásada dispoziční* (insolvenční řízení je zahájeno pouze na podkladu insolvenčního návrhu, který je podaný buď dlužníkem, nebo věřitelem).

6. *Zásada publicity a veřejnosti jednání* (insolvenční řízení probíhá zejména písemně a prostřednictvím veřejně přístupného insolvenčního rejstříku z důvodu, aby došlo k rychlosti a hospodárnosti jednání).

1.4.3 Podání insolvenčního návrhu

Insolvenční návrh je počátečním aktem, který spustí insolvenční řízení podniku. Insolvenční návrh může podat buď sám dlužník nebo kterýkoliv z věřitelů, pokud k tomu má pádný důvod. Tento návrh je potřeba zaslat buď elektronicky, datovou schránkou, nebo ho fyzicky adresovat na místně příslušný insolvenční soud. V případě fyzické adresace insolvenčního návrhu je nezbytné tento návrh potvrdit úředně ověřenými podpisy. V případě elektronického podání pak zaručeným podpisem. V případě podání pomocí datové schránky pak tato povinnost zaručeného podpisu neplatí [1, str. 12].

Insolvenční návrh musí obsahovat nutné náležitosti, kterými jsou označení insolvenčního navrhovatele a označení dlužníka. V případě FO musí být uvedeno jméno, příjmení a bydliště. V případě PO pak musí být v insolvenčním návrhu uvedena obchodní firma názvem, sídlem a identifikační číslem (IČ).

Mimo náležitostí výše musí být uvedeny také rozhodující skutečnosti, které potvrzují úpadek dlužníka nebo jeho hrozící úpadek. Jinými slovy musí být uvedeny důkazy o tom, zda dlužník je opravdu v úpadku. Pokud insolvenční návrh podává věřitel, je povinen doložit, že má proti dlužníkovi splatnou pohledávku a k návrhu připojit její přihlášku [3].

Pokud insolvenční návrh byl bezvadný a způsobilý, kterému soud vyhověl a rozhodl tak o úpadku společnosti, začalo insolvenční řízení.

1.4.4 Fáze insolvenčního řízení

Insolvenční řízení prochází 3 fázemi viz Obrázek 1. **První fáze** též fáze navrhovací a zjišťovací, trvá od podání insolvenčního návrhu až po vydání rozhodnutí o úpadku soudem. V tomto trvání insolvenční soud určuje, zda je dlužník opravdu v úpadku. Po tomto zjištění také soud určí insolvenčního správce.

Druhá fáze (fáze rozhodnutí o způsobu řízení) je časově vymezena od rozhodnutí o úpadku a následným rozhodnutím o způsobu řešení úpadku. Tato fáze je nejčastěji započata přihlášením pohledávek věřitelů a dochází k rozhodnutí, jakým způsobem bude insolvence řešena.

V rámci přezkoumávání přihlášených pohledávek věřiteli dochází k tzv. přezkumnému jednání. To má za cíl přezkoumat tyto pohledávky a potvrdit či vyvrátit jejich pravost. Tuto

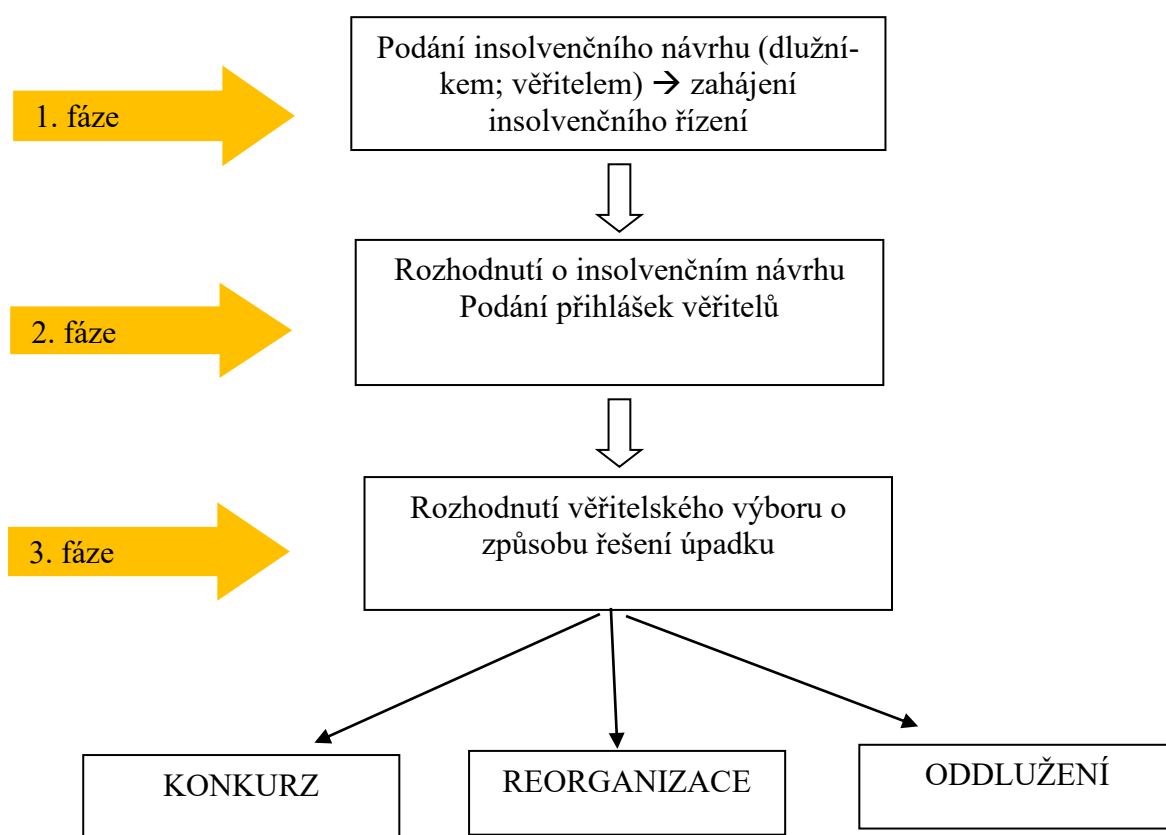
možnost vyvracet i potvrzovat dané skutečnosti pohledávky mají v moci jak přihlášený věřitel, tak dlužník tak i insolvenční správce. V případě, že přihlášená pohledávka bude v pořádku stává se zjištěnou pohledávkou.

Po přezkumném jednání následuje schůze věřitelů, kde se sejdou všichni věřitelé a diskutují a rozhodují o způsobu řešení úpadku, o složení věřitelského výboru nebo o případném odvolání insolvenčního správce a následně pak o jmenování jiného insolvenčního správce.

Nejčastější metodou řešení insolvence je konkurz. Tato volba je v kompetenci věřitelů, ale ve zjevných případech může o metodě řešení rozhodnout i insolvenční soud, a to už při rozhodnutí o zjištění úpadku.

Třetí fáze (realizační a ukončovací) se počítá od doby co došlo k rozhodnutí o metodě řešení úpadku podniku do doby kdy dojde k ukončení insolvenčního řízení.

V rámci této fáze pak dochází ke zpeněžení majetku dlužníka (=majetkové podstaty) insolvenčním správcem a k následnému vypořádání se s věřiteli nebo k sestavení, schválení a provedení reorganizačního plánu.



Obrázek 1 – Fáze insolvenčního řízení

Zdroj: Vlastní zpracování dle [4]

2 *Pracovněprávní souvislosti*

Tato kapitola pojednává o základních pojmech z oblasti pracovního práva. Všechny vydefinované pojmy jsou klíčové pro rozbor podniků v insolvenční v praktické části. Mimo jiné kapitola definuje i možnosti ukončení pracovního poměru, konkrétně ukončení pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru.

2.1 **Hlavní pojmy zákoníku práce**

Velice důležitým pojmem, který bude hojně využíván v textu je pojem zaměstnanec a zaměstnavatel.

Zaměstnancem dle § 6 zákoníku práce (ZP), je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé činnosti u zaměstnavatele.

Pojem **zaměstnavatel** vymezuje § 7 ZP jako osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce.

Závislou prací se pak rozumí práce, kterou musí zaměstnanec vykonávat v pozici podřízenosti pro zaměstnavatele, který je zde v roli nadřízeného. Zaměstnanec musí zastávat určenou práci osobně, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Zaměstnanci musí být vyplácena mzda, plat, či odměna za výkon závislé činnosti. Zaměstnanec práci vykonává na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném sjednaném místě.

2.2 **Základní práva a povinnosti zaměstnavatele**

- Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, za tuto práci mu vyplácet mzdu či plat a vytvářet tak vhodné podmínky pro plnění pracovních úkolů.
- Zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou pracovní pozici v případě, kdy:
 - zaměstnanec pozbyl dočasně předpoklady stanovené zvláštními předpisy pro výkon sjednané práce, nejdéle však po dobu 30 kalendářních dní.
 - Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) ZP.
- Zaměstnavatel má povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svým zaměstnancům při práci s ohledem na možná rizika, která mohou vzniknout při výkonu zaměstnání.

Náklady spojené s tímto zajištěním bezpečnosti jsou výhradně na zaměstnavateli a ten nesmí žádným způsobem přenášet tyto náklady v jakékoliv formě na své zaměstnance.

- Zaměstnavatel musí umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která se týká daného zaměstnance v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Základní práva a povinnosti zaměstnance

- Zaměstnanec má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby s výjimkou konta pracovní doby.
- Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce a zároveň také získávat informace zaměstnavatele o rizicích jeho práce a opatřeních týkající se ochrany před riziky.
- Zaměstnanec má právo odmítnout výkon práce, v případě, kdy má zato, že výkon této pracovní činnosti výrazně ohrozí jeho život či zdraví.
- Zaměstnanec má právo za vykonanou práci obdržet mzdu, plat či odměnu za podmínky stanovených v ZP, nestanoví-li tento zákon jinak.
- Každý zaměstnanec je povinný dbát na svoji vlastní bezpečnost, o své zdraví a také bezpečnost a zdraví osob, kterých se týká zaměstnancovo bezprostřední jednání.
- Zaměstnanec je dále povinen:
 - Účastnit se na školení, které pořádá zaměstnavatel,
 - Podrobit se lékařské prohlídce, vyšetření či očkování,
 - Podrobit se na pokyn vedoucího zaměstnance, při písemném doložení pokynu zaměstnavatele zjištění, zda není pod vlivem návykových látek, nebo alkoholu [9].

2.3 Pracovní poměr

Pracovní poměr vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřením pracovní smlouvy. Náležitosti, kterými se bude autorka zabývat později upravuje zákoník práce. Mimo klasický pracovní poměr vznikají i jiné pracovněprávní vztahy. Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Prvním krokem, který se uskuteční před samotným vznikem pracovního poměru je fáze výběru zaměstnanců. Dle § 30 odst. 1 ZP je výběr zaměstnanců v působnosti zaměstnavatele. Tím je myšleno, že uchazeči o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků či zvláštních schopností jsou vybíráni podle toho, co daný zaměstnavatel očekává od uchazeče a jaké má na uchazeče požadavky.

Otázkou však zůstává, co zaměstnavatel při posuzování uchazečů o zaměstnání může a nemůže brát v potaz. Zaměstnavatel by měl brát v potaz informace uchazeče o kritériích, která se vztahují k výkonu práce např. zda má středoškolské vzdělání z oboru strojírenství, pokud se má stát technologem určité dílny, nebo zda umí plynule mluvit cizím jazykem. Také se zaměstnavatel může uchazeče zeptat a následně si ověřit, zda je uchazeč trestně bezúhonný, pokud je to jeden z požadavků na obsazení pracovního místa. Toto všechno jsou informace, které může zaměstnavatel vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru.

Povinnostmi, které budoucí zaměstnanec musí splnit – potom co prošel výběrovým řízením u zaměstnavatele, je seznámení se s pracovními podmínkami, právy a povinnostmi a také podmínkami odměňování.

Dle § 32 ZP je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se uchazeč – budoucí zaměstnanec podrobil vstupní lékařské prohlídce. Tuto zdravotní prohlídku si však uchazeč platí sám.

2.3.1 Pracovní smlouva

Pomocí pracovní smlouvy se zakládá pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní poměr vzniká dne, který byl sjednaný v pracovní smlouvě. Smlouva musí obsahovat:

- Druh práce
- Místo výkonu práce
- Den nástupu do práce

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a v případě, kdy zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel nedozví o překážce do týdne, může zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy a daný pracovní poměr tak nevznikne. Každá ze smluvních stran musí obdržet jedno vyhotovení této pracovní smlouvy.

Od pracovní smlouvy lze odstoupit, a to písemně, pouze tehdy, když zaměstnanec nenastoupil do práce.

Pracovní poměr trvá na dobu neurčitou, pokud to není v pracovní smlouvě sjednáno jinak. Doba určitá může být až dvakrát prodloužena a celkové trvání doby určité může být maximálně 3 roky.

Zkušební doba je-li sjednána (písemně) nesmí být delší jak 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. V případě vedoucích zaměstnanců to pak může být až 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební doba se nesmí dodatečně prodlužovat, což ale neplatí v případě, kdy si zaměstnanec ve zkušební době vezme například den dovolené. V tomto případě se zkušební doba může prodloužit o dny, které odpovídají vybrané dovolené.

2.3.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o pracovní činnosti

Jedná se o jiný typ pracovněprávního vztahu. Dohodu o pracovní činnosti uzavírá zaměstnavatel s fyzickou osobu i v případě, kdy FO odpracuje u zaměstnavatele méně jak 300 hodin za rok. V případě této dohody, nesmí FO odpracovat více jak polovinu týdenního závazku, která odpovídá týdenní pracovní doby u zaměstnance na pracovní poměr. Toto platí po celé období, na kterou je dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však na dobu 52 týdnů [6].

Při uzavírání této dohody je nutné dodržet náležitosti, které tato dohoda vyžaduje. Jedná se o nutné náležitosti:

- Určení sjednané práce
- Rozsah pracovní doby
- Doba, na kterou se dohoda uzavírá

V souvislosti s touto dohodou se naskýtá otázka, jak je to s platbou zdravotního a sociálního pojištění. Když si fyzická osoba na DPČ vydělá více jak 3000 Kč měsíčně, odvod na zdravotní a sociální pojištění, platí sám zaměstnavatel za danou FO. V případě, kdy si FO vydělá méně jak 3000 Kč měsíčně, má za povinnost odvádět zdravotní pojištění sám za sebe, a to v minimální výši, která je pro rok 2020 stanovena na 1 971 Kč měsíčně.

Dohoda o provedení práce

Jedná se o vhodnou formu pracovněprávního vztahu pro krátkodobé výpomoci a brigády.

Dle § 75 ZP *rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce [7]*. Do této doby se započítává i čas, který odpovídá jiné uzavřené DPP mezi stejnými účastníky v témže kalendářním roce. Nicméně se do této doby nezapočítává odpracovaný čas u jiného zaměstnavatele na DPP.

Na rozdíl od DPČ se zde bere v úvahu výpovědní doba. Ta je stanovena na 15 kalendářních dnů, pokud se v dohodě nestanoví jinak. Zdravotní a sociální pojištění se strhává až v případě, kdy výdělek je vyšší jak 10 000 Kč měsíčně. Pokud je však DPP jediným zdrojem příjmů FO, má povinnost odvádět zdravotní pojištění, a to v minimální výši.

2.4 Zánik pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozváznán ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele, a to v těchto formách:

- Dohodou
- Výpovědí
- Okamžitým zrušením
- Zrušením ve zkušební době

Pokud skončí doba určená sjednaná v pracovní smlouvě, jde také u ukončení pracovního poměru. V případě, kdy se daná doba prodlouží, případně se doba určená změní na dobu neurčitou pracovní poměr dál trvá.

Pracovní poměr také může skončit, pokud zaměstnanec zemře.

Pro potřeby diplomové práce autorka dále rozebere pouze 2 formy ukončení pracovního poměru a těmi jsou výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru.

2.4.1 Ukončení pracovního poměru výpovědí

Prvním důležitým pravidlem při ukončování pracovního poměru výpovědí je, že výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Výpověď může podat zaměstnanec a zároveň i zaměstnavatel, ale pouze v případech, které jsou popsány v § 52 ZP.

V jakých případech může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď:

- V případě, ruší-li se celý zaměstnavatel nebo jeho část,

- Z důvodu, přemístí-je-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- Stane-li se zaměstnanec nadbytečným (organizační důvody),
- V případě, kdy zaměstnanec nesmí dále vykonávat danou práci podle lékařského posudku, pro pracovní úraz, onemocnění z povolání, ohrožením daným onemocněním, ...
- Pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě lékařskou způsobilost,
- Pokud zaměstnanec poruší zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP (povinnosti zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti).

Pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď musí důvod skutkově vymezit ve výpovědi, a to takovým způsobem, kdy ho nebude možno zaměnit s důvodem jiným ani ho nelze měnit dodatečně.

Zaměstnanec však může podat výpověď zaměstnavateli z jakéhokoliv důvodu, nebo také bez udání důvodu.

Výpověď je jednostranným aktem. Při ukončení pracovního poměru vzniká výpovědní doba, která může trvat nejméně 2 měsíce. V případě potřeby může být prodloužena ale pouze se souhlasem obou stran, a to formou smlouvy. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

2.4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru

K okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany zaměstnance.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr ve dvou situacích.

- 1) Pokud zaměstnanec byl pravomocně odsouzen za trestný čin, jehož následkem je odeňtí svobody na více jak 1 rok nepodmíněně.
- 2) Poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem povinnosti vyplývající z právních předpisů.

Existují však i situace, kdy zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr. Jedná se o situaci, kdy je zaměstnankyní těhotná žena, žena na mateřské dovolené, nebo zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou.

V případě zaměstnance může dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru za následujících situací:

- 1) Podle lékařského posudku, který říká, že zaměstnanec již dále nemůže vykonávat práci bez vážného ohrožení života, a zaměstnavatel mu nenabídl jiné vhodné místo do 15 dní od předložení lékařského posudku.
- 2) Zaměstnanci nebyla vyplacena mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo platu, nebo jakákoliv část a do 15 dnů od uplynutí doby splatnosti mzdy, platu, odměny, ...

Pokud zaměstnanec okamžitě zruší pracovní poměr **má nárok na náhradu mzdy nebo platu** od zaměstnavatele, a to ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, nejčastěji v délce dvou měsíců.

2.4.3 Zápočtový list

Při ukončení pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost vystavit zaměstnanci tzv. potvrzení o zaměstnání (= zápočtový list). Toto potvrzení by měl zaměstnavatel vydat zaměstnanci okamžikem skončení pracovního poměru. Jedná se o den skončení pracovního poměru.

Z hlediska doručení zápočtového listu se dbá na to, aby doručení proběhlo nejjednodušeji a nejrychleji. Vhodný je proto způsob osobního předání, případně pomocí poštovního doručovatele, formou – do vlastních rukou adresáta. Dle novely zákoníku práce z roku 2020 je umožněno doručování zápisového listu i pomocí datové schránky.

Důležitými náležitostmi tohoto dokumentu jsou například údaje o zaměstnání, údaje o druhu konaných činnostech, dosažená kvalifikace, odpracovaná doba, informace o dalších srážkách zaměstnanci mzdy (např. exekuce) a údaje o započitatelné době zaměstnání pro účely důchodového pojištění [16].

2.5 Mzda, plat a odměna z dohody

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda, plat či odměna za práci. Je však důležité si uvědomit, že nárok na mzdu, plat či odměnu za práci nenáleží zaměstnanci pouhou existencí pracovněprávního vztahu, tzn., že vznik pracovní smlouvy automaticky nezaručuje nárok na mzdu. Mzda je podmíněna skutečným výkonem dané sjednané práce.

Mzdou je pak chápáno peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem svému zaměstnanci za vykonanou práci.

Peněžní plnění ve formě mzdy může mít více podob. Tím jsou myšlena různá stádia výší mezd. Základní mzda je mzdou, kterou můžeme vidět například v pracovní smlouvě či na mzdovém výměru. Tuto mzdu si uchazeč sjedná při pohovoru a od této výše se odvíjí další druhy mezd.

2.5.1 Hrubá mzda (HM)

Hrubá mzda může být stejná mzdě základní. Ve většině případů však hrubá mzda představuje součet základní mzdy a složek navíc jako např. osobní ohodnocení, prémie, příplatky nebo odměny. Ze sumy všech těchto položek, tj. z hrubé mzdy se pak platí zdravotní a sociální pojištění. Do hrubé mzdy se také započítávají i náhrady mzdy.

2.5.2 Superhrubá mzda

Superhrubá mzda se často nazývá též daňový základ. Jedná se o nejvyšší ze všech uvedených druhů mezd. Superhrubá mzda se skládá z hrubé mzdy a z odvodů sociálního a zdravotního pojištění, které však platí zaměstnavatel. Dle [15] je sazba za rok 2020 zdravotního pojištění za zaměstnance 4,5 % a sazba sociálního pojištění (SP) 6,5 %. Za zaměstnavatele je to pak zdravotní pojištění (ZDRP) 9 % a sociální pojištění 24,8 %. Od superhrubé mzdy se také musí odečíst 15 % což představuje daň z příjmů fyzických osob.

Od roku 2021 se však pro výpočet čisté mzdy již nevyužívá superhrubá mzda, byla zrušena.

2.5.3 Čistá mzda

Představuje mzdu, kterou zaměstnanec skutečně obdrží. V některých případech se o této mzdy mohou srazit ještě některé částky jako například suma za stravenky.

Plat je pak obdobné peněžité plnění, nicméně zaměstnavatel zde figuruje v následujících formách, kdy je zaměstnavatelem:

- a. Stát,
- b. Územní samosprávný celek,
- c. Státní fond,
- d. Příspěvková organizace,
- e. Školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství,
- f. Regionální rada regionu soudržnosti.

Odměna z dohody je také peněžité plnění, které vznikne ze vzniku dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce.

2.5.4 Dokumenty týkající se odměn za vykonanou práci

Mzdový výměr

Před vznikem pracovního poměru má FO (uchazeč) nárok vědět, jakou mzdu, či plat obdrží každý měsíc od svého zaměstnavatele. Tuto informaci může zjistit z pracovní smlouvy, nicméně se nejedná o povinnou náležitost, kterou smlouva musí obsahovat. V mnoha případech se může stát, že daná částka není napsána v pracovní smlouvě, ale je zde pouze uvedeno, že výše mzdy bude uvedena dle mzdového výměru.

Jedná se o dokument, který je v tomto případě jednostranný a představuje doplněk k pracovní smlouvě. Musí mít jisté náležitosti, které zaručují správnost dokumentu. Mzdový výměr musí být sepsán písemně, vydává se ve dvou vyhotoveních a doručuje se zaměstnanci do vlastních rukou, elektronicky či poštou. Pokud daný dokument zaměstnanec odmítne, není to důvod k tomu, aby se mzdový výměr stal neplatným.

Musí obsahovat osobní údaje zaměstnance, stanovenou výši mzdy (což je hlavní informací tohoto dokumentu), datum vystavení mzdového výměru a podpis pracovníka, který zastupuje stranu zaměstnavatele. Také se zde může objevit místo pro podpis zaměstnance, který stvrzuje převzetí daného dokumentu, nikoliv souhlas s vyplněnými údaji na mzdovém výměru. V případě, že pracovní smlouva neobsahuje informace o termínu a výplatním místě mzdy a způsobu odměňování, mohou tyto informace být zapsány ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Jedná se o nástroj, který je výhodným spíše pro zaměstnavatele. Dává mu možnost větší flexibility v oblasti mzdové politiky [12].

Platový výměr

Platový výměr je vesměs stejný dokument jako mzdový výměr, ale zaměstnavatelem je zde stát, a proto vyplácí zaměstnanci plat.

Jedná se také o dokument, který však obsahuje údaje o platové třídě, platovém stupni, o výši tarifu a také informace o výplatním dni a místě. Pokud má zaměstnanec platový výměr, zaměstnavatel má právo měnit výši platu. To zaměstnavatel může udělat, ale musí vždy uvést důvod této změny a musí tuto skutečnost oznámit zaměstnanci, a to nejpozději v den, kdy daná změna přichází v platnost.

V souvislosti se stanovením platu zaměstnanci se také využívá „metoda“ – smluvně daný plat. Tato situace je pro zaměstnance výhodnější než platový výměr. Smluvně daný plat se totiž nedá libovolně měnit [13].

Výplatní páska

Výplatní páska je písemný doklad, který zaměstnavatel každý měsíc vystavuje svým zaměstnancům. Na výplatní pásce je uvedena výše platu či mzdy a následně její jednotlivé složky a odvody. Výplatní pásku obdrží všichni, kteří jsou zaměstnání na trvalý pracovní poměr, nebo pracují u zaměstnavatele na DPČ, nebo DPP.

Z této výplatní pásky se dá zjistit spousta podstatných informací o mzdě zaměstnance. Jedná se například o jednotlivé složky mzdy, kolik peněz obdrží zaměstnanec za daný měsíc, informace o pracovním zařazení zaměstnance, kolik peněz zaplatí zaměstnanec na daních, sociálním a zdravotním pojištění, nebo také kolik dnů dovolené zaměstnanci zbývá.

Zaměstnavatel má povinnost vystavit výplatní pásku svému zaměstnanci. Výplatní páska proto může mít formu papírového dokladu nebo formu elektronickou [14].

3 Úřad práce při insolvenčním řízení

Tato kapitola se zabývá postavením Úřadu práce ČR při insolvenčním řízení. Vysvětluje, jak se úřad práce podílí na celkové problematice insolvenčního řízení a čím se celkově tato instituce zabývá.

Jsou zde vysvětleny základní pojmy opírající se o zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů. Současně tato kapitola představuje určitý návod, jaké kroky může zaměstnanec vykonat v případě, že mu zaměstnavatel vyplatil mzdu a jaké má zaměstnanec uskutečnit kroky k tomu, aby získal mzdu, která mu náleží.

3.1 Úřad práce ČR

Úřad práce ČR je správním úřadem, který spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. Plní úkoly spojené s oblastí zaměstnanosti, ochranou zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele dále pak v oblasti státní sociální podpory. V České republice je jedno generální ředitelství se sídlem v Praze, dále pak existují krajské pobočky úřadu práce, např. v Pardubicích, či Hradci Králové a v neposlední řadě také kontaktní pracoviště (KoP). Kontaktními pracovišti jsou chápány pobočky ve městech a okresních městech.

Úřad práce (ÚP) pomáhá:

- Všem občanům, a zvláště pak občanům se zdravotním postižením,
- Uchazečům o zaměstnání,
- Zájemcům o zaměstnání,
- Zaměstnavatelům,
- Cizincům.

3.1.1 Občané

V rámci pomoci občanům konkrétně poskytuje informační služby v oblasti pracovních příležitostí. Pravidelně aktualizuje a vyvěšuje volná pracovní místa v České republice a zemích EU, informuje nejen občany o situaci na trhu práce, nebo podmínkách zaměstnávání v zahraničí a také o možnostech dalšího vzdělávání – např. rekvalifikační kurzy. Také poskytuje poradenskou činnost pro volbu povolání a radí ohledně zprostředkování vhodného zaměstnání.

Dalšími osobami, pro které je úřad práce významnou institucí jsou osoby se zdravotním postižením. Těmto osobám ÚP poskytuje poradenské služby v oblasti získání práce pro tyto osoby a zároveň jim pomáhá získat a udržet si vybrané pracovní místo. Je jim schopný poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa v případě, že se tato osoba rozhodne pro samostatnou výdělečnou činnost.

3.1.2 Uchazeči o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání se rozumí osoba, která si osobně požádá o zprostředkování zaměstnání příslušný úřad práce. Výsledkem žádosti o zprostředkování zaměstnání při splnění zákonných podmínek se uchazeč stává zaevidovanou osobou na úřadu práce.

Těmto uchazečům o zaměstnání poskytuje úřad služby spojené se zprostředkováním vhodného pracovního místa, vyplácí mu podporu v nezaměstnanosti, v případě, kdy na ni má nárok a stejně tak podporu při rekvalifikaci.

3.1.3 Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelům je pak ÚP schopný vyhledat vhodné kandidáty na obsazení jejich volných pracovních pozic. Poskytuje příspěvek na podporu v zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje na vytvoření míst pro tyto osoby. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti pak poskytuje např. příspěvek na zapracování, příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa, úhradu nákladu na rekvalifikace, příspěvek na společensky účelná pracovní místa a jiné.

3.1.4 Ostatní činnosti úřadu práce České republiky

Mezi další činnosti, které úřad práce vykonává je například kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, sleduje zaměstnavatele, jak povinně zaměstnávají osoby se zdravotním pojištěním, přijímá a vyřizuje stížnosti občanů související s náplní činností úřadu práce a v neposlední řadě zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

3.2 Zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Zákon vymezuje pravidla, za má zaměstnanec právo uspokojit své splatné mzdové nároky, které mu zaměstnavatel nevyplatil, protože je v platební neschopnosti. Definiuje také pojmy a postupy, které jsou k tomuto řešení potřeba.

Pro účely tohoto zákona § 3 odst. a) říká, že zaměstnancem se rozumí FO, s níž zaměstnavatel uzavřel pracovní poměr pomocí pracovní smlouvy, nebo pomocí jedné z dohod (DPP, DPČ) viz Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Při vzniku tohoto pracovního vztahu zaměstnanci vznikl v rozhodném období mzdový nárok nevyplacený zaměstnavatelem.

Zákon se však nevztahuje na pracovníky agentur práce, protože tito zaměstnanci mají své mzdové nároky (v případě, kdy zaměstnavatel je v platební neschopnosti) vyplacené z pojištění agentury práce. Zároveň se zákon také nevztahuje za zaměstnance zaměstnavatele, který je buď samosprávním územním celkem (např. Město Náchod), nebo je zaměstnavatelem právnická osoba zřízená zákonem, za předpokladu, že stát převzal dluhy této PO, nebo se za ně zaručil.

Rozhodné období a moratorium

Rozhodným obdobím se rozumí kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno tzv. moratorium. Moratoriem se pak rozumí ochrana dlužníka před věřiteli, o kterou může požádat dlužník insolvenční soud. Jedná se o délku až 3 měsíců a má smysl v případě, kdy je dlužník schopný prokázat, že bude po uplynutí doby (maximálně třech měsíců) bude schopen opět plnit své závazky [42].

Rozhodným obdobím je délka tří měsíců před již zmíněným kalendářním měsícem tak i délka tří měsíců po zmíněném kalendářním měsíci. Celková délka rozhodného období je 7 měsíců. V některých odůvodněných případech může vláda nařízením prodloužit délku rozhodného období.

Mzdové nároky

Mzdové nároky se skládají z nevyplacené mzdy (platu), její náhrady a odstupného (tvoří hrubou mzdu). Někdy se mzdovými nároky rozumí nevyplacené mzdy bez náhrad. V případě DPP či DPČ se mzdové nároky skládají z odměny, kterou zaměstnavatel nevyplatil.

Tyto mzdové nároky však zaměstnanec může uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům nejvýše za tři měsíce.

Celková vyplacená částka zaměstnanci nesmí přesáhnout za jeden měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky. Rozhodnou částku pak stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve sbírce zákonů. Je vždy stanovena na rok, a to konkrétně od 1. května roku do 30. dubna následujícího roku. Pro rok 2019/2020 byla rozhodná částka 31 855 Kč. Pro rok 2020 a 2021 tj. od 1. května 2020 do 30. dubna 2021 je rozhodná částka stanovena na 34 125 Kč.

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit do určitého data od zveřejnění, tj. do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů ode dne, kdy úřad práce zveřejní na své úřední desce informace o zaměstnavateli, který je v platební neschopnosti. V rámci těchto informací, také musí zveřejnit ÚP na své úřední desce informace o lhůtě, ve které zaměstnanci zaměstnavatele mohou uplatnit své mzdové nároky.

Rozhodná částka, která je použita pro posouzení výplaty zaměstnanci/žadatelé je pak platná v den vyhlášení moratoria, nebo zahájením insolvenčního řízení, nebo také podáním insolvenčního návrhu.

3.3 Problematika nevyplacených mezd zaměstnavatelem

Zaměstnanec smí požádat o vypořádání mzdových nároků u krajské pobočky úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky, a to písemnými žádostmi viz přílohy práce. Jedná o formuláře Doložení mzdových nároků zaměstnance a Žádost o uspokojení mzdových nároků zaměstnance. Je nutné v žádosti vyplnit identifikační údaje zaměstnance jakou jsou jméno a příjmení, rodné číslo, datum narození, adresu bydliště, a identifikační údaje zaměstnavatele a výši uplatňovaných mzdových nároků.

Dalšími náležitostmi, které musí zaměstnanec vyplnit jsou údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů a vyplnění kalendářních měsíců rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky a způsob jejich výplaty – přes poštovní poukázku nebo výplatu přes bankovní účet. Musí uvést označení zdravotní pojišťovny v rámci které jsou odváděny jeho srážky z příjmů – zdravotní pojištění.

Velice důležitou položkou, kterou musí zaměstnanec doložit, jsou dokumenty potvrzující nárok na mzdové nároky a stejně tak zaměstnanec musí doložit, že byl opravdu zaměstnanec daného zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti.

Postup úřadu práce

Po obdržení vyplněných formulářů zaměstnancem ověří pracovník úřadu práce, zda je skutečně zaměstnavatel v platební neschopnosti. V případě, že skutečně je, písemně vyzve ÚP daného zaměstnavatele, aby nejpozději do 7 dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel má povinnost vyhovět této žádosti a zároveň uvést, zda za tyto zaměstnance odvedl zákonné srážky ze mzdy – zdravotní a sociální pojištění.

V případě, kdy všechny dané skutečnosti – informace o mzdových nárocích a zvoleném období zaměstnance a informace podané zaměstnavatelem souhlasí, oznámí úřad práce zaměstnanci termín a způsob uspokojení mzdových nároků.

Po vyplacení mzdových nároků zaměstnanci musí někdo tyto náklady uhradit úřadu práce. Dle § 12 zákona č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele zaniká povinnost zaměstnavatele uhradit úřadu práce finanční prostředky vyplacené zaměstnanci a částky odpovídající zdravotnímu a sociálnímu pojištění, pokud nenastanou následující situace.

Zaměstnavatel je povinen uhradit finanční prostředky Úřadu práce ČR tehdy, kdy insolvenční soud pravomocně:

1. Rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku,
2. Rozhodl o tom, že zaměstnavatel není v úpadku,
3. Rozhodl o zrušení konkurzu.

V případě, kdy zaměstnavatel měl uhradit dlužné finanční prostředky úřadu práce a neuhradil je ve sjednanou dobu, je v prodlení a je povinen uhradit i úroky z prodlení.

3.4 Podrobný postup podání žádosti při nevyplacení mzdy

Zaměstnanci nebyla vyplacena mzda za březen roku 2019. Výplata mzdy se měla uskutečnit v měsíci dubnu. Zaměstnavatel však do konce dubna danou mzdu zaměstnanci nevyplatil a k prvnímu květnu se zaměstnanec stává věřitelem zaměstnavatele. Insolvenční řízení začalo v červnu 2019.

Zaměstnanec by se měl obrátit na nejbližší pobočku úřadu práce. Tam požádá jednou žádostí o maximálně 3 měsíce splatných dlužných nároků. V našem případě zaměstnanec požádá o jeden měsíc dlužných nároků v jedné žádosti.

Pracovník ÚP zjistí na portále justici.cz, zda daný zaměstnavatel, je v insolvenčním řízení a stanoví rozhodné období 3 měsíce před a 3 měsíce po situaci, kdy na zaměstnavatele bylo vyhlášeno insolvenční řízení. Rozhodné období tedy trvá 7 měsíců od března 2019 do září roku 2019 (v červnu byl podán insolvenční návrh).

Je důležité, aby s sebou zaměstnanec přinesl dokumenty, které potvrdí zaměstnancovi mzdové nároky. Jedná se o pracovní smlouvu, která dokazuje že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byl pracovní poměr, mzdový nebo platový výměr, doklad o ukončení pracovního poměru – nejčastěji se jedná o okamžité ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, výplatní pásky, zápočtový list či jiná potvrzení.

Zaměstnanec vyplní dvě žádosti viz přílohy A, B, práce a rozhodne se, které 3 měsíce z rozhodného období využije – většinou ty měsíce, kde má největší mzdové nároky (v praxi to odpovídá poslední nejvyšší mzdě, která je navýšena o náhrady). V našem případě se jedná pouze o jeden měsíc mzdových nároků. Z výplatních pásek se pak doplní hrubá mzda, superhrubá mzda a ostatní informace. Také musí sdělit pracovníkovi ÚP, jakým způsobem si přeje žadatel obdržet mzdové nároky.

Žadatel/zaměstnanec také musí podepsat Základní poučení účastníka správního řízení.

Výsledná částka ze žádosti A se vepíše do žádosti B a žadatel podepíše dané formuláře. Tím je proces ze strany zaměstnance/žadatele hotov.

Úřad práce si pak od zaměstnavatele vyžádá výši nesplacených mzdových nároků všech zaměstnanců a řeší pak danou žádost zaměstnance subjektivně dle potřeb.

Detailnější rozbor daného procesu bude popsán v praktické části práce u dvou podniků v insolvenci.

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část představuje rozsáhlejší část diplomové práce. Zabývá se analýzou vybraných podniků, na které byl podán návrh na insolvenční řízení. Jak již bylo zmíněno v předešlé části, návrh na insolvenční řízení může být podán jak dlužníkem, tj. osobou, která podá návrh sama na sebe – na svoji firmu, tak podaný věřitelem, jedná se například o zaměstnance, banku, pojišťovnu atd. V případě této práce se bude autorka zajímat o dva návrhy na insolvenční řízení podanými věřiteli, a to konkrétně zaměstnanci, kterým nebyla vyplacena splatná mzda. To pak bylo podnětem k podání již zmíněných insolvenčních návrhů.

Podrobněji bude analyzována situace firmy Ing. Jaromír Kříž – CROSS se sídlem v Polici nad Metují a dále pak firmy Kofein Café s. r. o. se sídlem v Praze 4 – Nusle.

Úvod této části je věnován vývoji počtu insolvencí v ČR a také objasněním, čím byl daný vývoj ovlivněn. Poslední část práce se pak obsahuje komparaci České republiky se Spolkovou republikou Německo a Slovenskou republikou. Budou nalezeny rozdíly v hlavních pojmech problematiky nevyplacených mezd při platební neschopnosti zaměstnavatele a také v hlavních pojmech insolvenčního řízení.

4 Vývoj insolvence v ČR a jiných státech

Dle Strakové (2021), bylo v roce 2020 podáno za celý rok nejméně insolvenčních návrhů v historii ČR, což bylo zapříčiněno moratoriem v rámci lex COVID viz str. 4. Tato moratoria ochránila dlužníky před ekonomickými dopady pandemie Covid-19. Tato skutečnost přetrvávala až do prosince 2020, kdy se začal projevovat propad ekonomiky v důsledku pandemie. Počet insolvenčních návrhů stoupl.

Nejvíce zasaženými odvětvími ekonomiky z hlediska počtu návrhů na insolvenční řízení jsou podniky z oblasti cestovního ruchu, silniční dopravy, pohostinství a ubytování. Také se insolvence dotkla i některých prodejců módy. [20]

Vývoj insolvenčních řízení v České republice v letech 2017–2020

Měsíc/Rok	2017	2018	2019	2020
Leden	122	86	95	79
Únor	138	90	83	83
Brezen	129	100	94	90
Duben	135	103	78	93
Květen	134	92	109	51
Červen	211	82	92	53
Červenec	69	92	103	54
Srpen	85	82	77	52
Září	78	72	90	89
Říjen	111	89	97	117
Listopad	83	103	79	98
Prosinec	78	84	84	120
CELKEM	1373	1075	1081	979

Tabulka 1 – Vývoj insolvenčních řízení v ČR 2017–2020

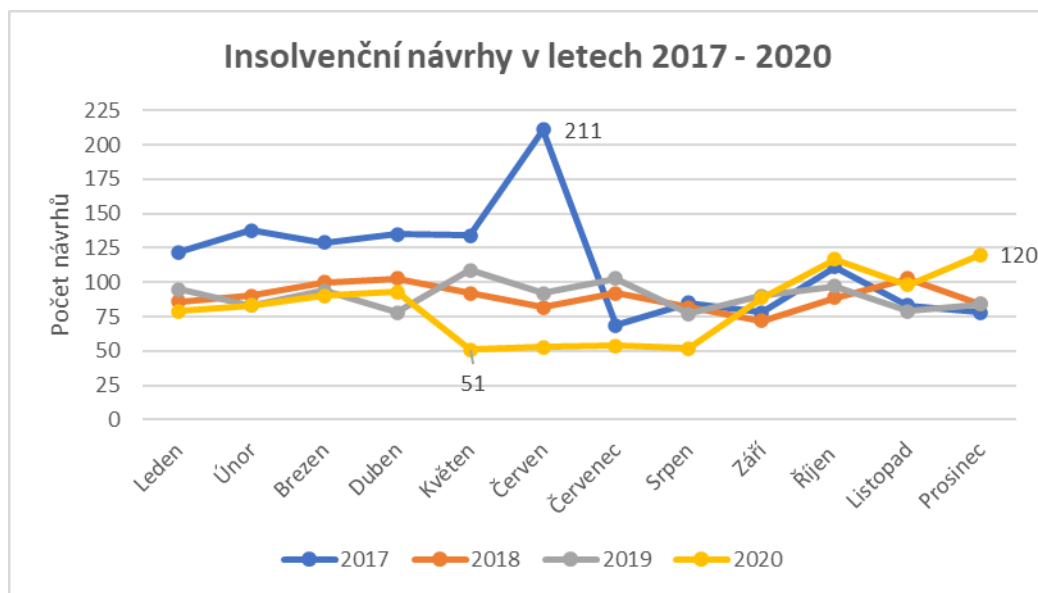
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z [21]

Tabulka 1 ukazuje jednotlivé počty insolvenčních návrhů v letech 2017–2020 v České republice pro jednotlivé měsíce roků. V tabulce jsou uvedeny počty návrhů na insolvenční řízení bez toho, zda návrh byl odmítnut, nebo se dále pokračovalo v insolvenčním řízení. Celkové součty podaných návrhů za roky jsou následující. V roce 2017 došlo celkem k podání 1 373 návrhů, v roce 2018 pak 1 075, 2019 1 081 a v roce 2020 k 979 návrhů. Jak již bylo zmíněno výše, v roce 2020 byla ekonomika ČR ovlivněna pandemií, která zároveň silně ovlivnila podnikatelské aktivity českých podniků. Přesto počet návrhu na insolvenční řízení bylo nejnižší za sledované 4 roky.

V rámci posledních čtvrtletí (4Q) analyzovaných let, je pak nejvyšší počet návrhů přiřazen právě roku 2020 (335 návrhů). Tuto skutečnost zapříčinil fakt, kterou vysvětluje Straková (2021) jako využití možnosti moratoria v rámci lex COVID.

Stále však platí, že nejvíce insolvenčních návrhů se podalo v roce 2017. V roce 2018 se počet snížil na 1 075 návrhů, což představuje pokles o 298 návrhů procentuálně pak 21,7 %. V roce 2019 došlo oproti předešlému roku k navýšení o 6 návrhů.

Pro lepší přehlednost byla Tabulka 1 převedena do grafického znázornění viz Graf 1.



Graf 1 – Insolvenční návrhy 2017–2020

Zdroj: vlastní zpracování dle dat [21]

Na Graf 1 je patrné, že nejvyšší počet návrhů na insolvenční řízení nastal v roce 2017, konkrétně v měsíci červen. V měsíci červenec můžeme naopak vidět rapidní pokles na hodnotu 69. Tento pokles byl zřejmě způsoben novelou insolvenčního zákona, která vstoupila v účinnost k 1. 7. 2017.

Celkově nejnižší počet podaných návrhů byl v roce 2020 v měsíci květnu a zároveň v tomto roce byl také nejvyšší počet podaných návrhů, a to v měsíci prosinci. Od měsíce srpna, kdy došlo ke konci lhůty lex COVID (trval do 31. srpna 2020), je z grafu zřejmý rostoucí trend počtu podaných insolvenčních návrhů až do zmíněného maxima roku 2020 (žlutá křivka grafu).

Analýza dle [30], která se zaměřila na období od roku 2015 až 2019 a to konkrétně na státy střední a východní Evropy poukázala na meziroční změnu mezi roky 2018 a 2019, ve čtyřech hlavních odvětvích ekonomiky. Jedná se o odvětví výrobní, stavební, maloobchodní a oblast služeb. V následující tabulce je vidět meziroční změna ve vybraných státech Evropy. Údaje v tabulce jsou v %.

	Výroba		Stavebnictví		Maloobchod		Služby	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Česká republika	11,8	14,9	10,7	14,4	44,4	38,9	33,1	31,8
Lotyšsko	18,0	17,4	16,3	14,0	44,6	41,6	21,1	27,1
Litva	11,5	10,5	15,2	14,6	44,2	47,0	29,0	27,9
Polsko	23,0	24,8	15,6	15,9	29,5	27,2	31,9	32,0
Rumunsko	19,2	18,3	15,2	16,8	49,7	48,8	15,9	16,0
Turecko	17,0	17,7	17,0	16,8	41,3	40,1	24,7	25,4

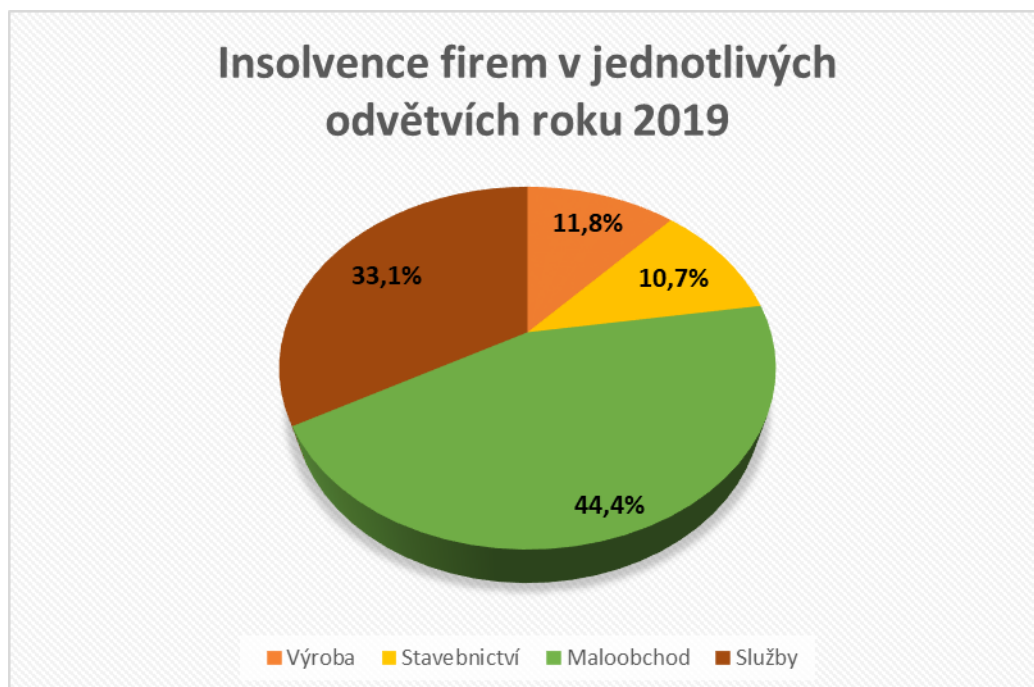
Tabulka 2 - Počet insolvenčí z hlediska odvětví ve vybraných státech Evropy

Zdroj: vlastní zpracování dle [30]

V Tabulka 2 je patrné, že v roce 2019 představuje největší procentuální podíl v odvětví maloobchodu, a to konkrétně v Rumunsku v hodnotě 49,7 %. Naopak nejméně insolvenčí měla Česká republika, a to konkrétně v odvětví služeb.

V roce 2018 bylo pak procentuálně nejméně insolvenčí v Litvě v oblasti výroby. Největší procentuální počet insolvenčí v roce 2018 pak zaznamenalo Rumunsko s 48,8 % v odvětví maloobchodu.

Pokud si blíže analyzujeme Českou republiku v roce 2019, vidíme z Graf 2, že z celkového počtu insolvenčí bylo nejvíce uskutečněných insolvenčí v odvětví maloobchodu 44,4 %, dále pak v odvětví služeb 33,1 %, poté v odvětví výroby 11,8 % a nejméně pak v odvětví stavebnictví 10,7 %.



Graf 2 - Insolvence firem ČR v odvětvích

Zdroj: vlastní zpracování dle [30]

5 Analýza podniků v insolvenční

5.1 Ing. Jaromír Kříž – CROSS

Jedná o český podnik, který se primárně zaměřuje na kvalifikovanou strojírenskou výrobu. V rámci této výroby opracovává nerezovou ocel, kterou pak dále využívá k výrobě kovových hraček známých pod názvem Merkur. Ke své výrobě využívají stroje pro CNC zpracování plechů, využívají průmyslových lisů, kterými pak stříhají a ohýbají materiály vhodné k výrobě, a v neposlední řadě využívají i technologii svařování a soustružení [25].

Firma sídlí v Polici nad Metují na adrese Nádražní 289. Police nad Metují se nachází v Královéhradeckém kraji v okrese Náchod. Proto je zde vystupujícím úřadem práce Kontaktní pracoviště Náchod [25].

5.1.1 Základní informace o firmě:

Název: Ing. Jaromír Kříž – CROSS

Sídlo: Nádražní 289, Police nad Metují

IČ: 12346373

DIČ: CZ520603096

Právní forma společnosti: podnikatel (FO) se živnostenským oprávněním

Majitel podniku: Ing. Jaromír Kříž

Počet zaměstnanců: 26 – 100

Roční obrat: 10 – 50 mil. Kč

Dle Novákové (2019) se v rámci počtu zaměstnanců se tento podnik řadí mezi malé podniky, avšak dle velikosti ročního obrátu firmy by se dala firma zařadit do třídy středních podniků [24].

WEB: www.cross.merkurtoys.cz

Kontaktní údaje: jaromir.krizst@merkurtoys.cz, tel: 491 541 227

5.1.2 Insolvenční řízení společnosti Ing. Jaromír Kříž – CROSS

Návrh na zahájení insolvenčního řízení v tomto podniku proběhl celkem dvakrát v roce 2020.

První návrh byl podán dne **23. března 2020** ze strany věřitele. Druhým návrhem, který byl rovněž podán v roce 2020 jinými věřiteli, se autorka zabývat nebude. První návrh na insolvenční řízení firmy CROSS podali 2 zaměstnanci:

- 1) Veronika Hurdálková Kolafová
- 2) Vladimír Kolafa

Tito dva věřitelé podali návrh na zahájení insolvenčního řízení z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele. Podnětem bylo nevyplacení splatných mzdových nároků zaměstnavatelem – firmou CROSS. Návrh věřitelé sepsali a zaslali na Krajský soud v Hradci Králové, který se místně zabývá daným návrhem. Návrh označený KSHK 40 INS 75/72/2020 pak dále rozebírá daný problém následovně.

Navrhovatel č. 1 (věřitel, zaměstnanec), paní Kolafová, pracovala na pozici mzdové účetní a také na pozici asistentky ředitele. Dle pracovní smlouvy, kterou uzavřela s firmou CROSS ze dne 13.4.2017 trval její pracovní poměr v dané firmě více jak 3 roky. Byla zaměstnána na dobu neurčitou. Pracovní pozice stanovená dle pracovní smlouvy z 13.4.2017 pak byla Administrativní pracovník. Dle pracovní smlouvy je pracovní doba stanovena na 40 hodin týdně, a to od pondělí do pátku včetně. V průběhu výkonu zaměstnání byla zhotovena dohoda o změně pracovní smlouvy, ve které se pozice změnila z administrativního pracovníka na mzdovou účetní a asistentku ředitele. Tato dohoda byla uzavřena dne 2.1.2018. Jiné změny nebyly provedeny.

Důležitou informací pro tuto diplomovou práci je fakt, že výplatní den mezd je dle pracovní smlouvy stanoven pro paní Kolafovou na 20. den v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnankyni vzniklo právo na mzdu.

Dle první dohody o změně mzdového výměru ze dne 2.1.2018 se mzdový nárok zaměstnankyně Kolafové změnil na 16 400 Kč/měsíc. K tomu se přičítá osobní ohodnocení v částce 3 600 Kč, které se odvíjí podle výkonnosti, iniciativy a ochoty plnit zadané úkoly. Měsíční mzda by potom zaměstnankyni mohla být stanovena na 20 000 Kč měsíčně.

V rámci setrvání zaměstnankyně na stejné pracovní pozici došlo k vytvoření druhé dohody o změně mzdového výměru. Dohoda byla sepsána 2.1.2020 a nahrazuje předchozí dohodu

z 2.1.2018. V rámci této dohody se mzdový výměr zvýšil na 21 700 Kč/měsíc + 2000 Kč jako osobní ohodnocení. Měsíční mzda by potom mohla být až 23 700 Kč měsíčně.

Navrhovatel č. 2, pan Kolafa, byl zaměstnancem firmy CROSS od 1. 4. 2015. Pracovní smlouva byla sjednána na dobu neurčitou a zaměstnanec zastával pozici vedoucího provozu. Místo výkonu povolání bylo sídlo podniku a také adresa Husova 363, Police nad Metují. Tato adresa představuje sídlo firmy Merkur Toys s. r. o.

Pracovní doba je stanovena rovněž na 40 hodin týdně a mzda je stanovena dle mzdového výměru. Ve mzdovém výměru je zaměstnanci stanovena měsíční mzda v částce 18 500 Kč. Zaměstnanci je možné vyplatit osobní ohodnocení v rozmezí 0 – 4 500 Kč. Výplatní den mezd je stanoven na 20. den v měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém vzniklo právo na mzdu.

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Oba navrhovatelé využili možnosti a okamžitě zrušili pracovní poměr svému zaměstnavateli z důvodu, že jim nevyplatil splatné mzdy. Což byl také podnět k podání návrhu na insolvenční řízení podniku CROSS. Prvním, kdo podal toto ukončení pracovního poměru byla paní Kolafová, dne 28. 2. 2020. V tomto dokumentu uvádí, že ji zaměstnavatel nevyplatil mzdu za měsíc prosinec roku 2019. Zaměstnavatel měl povinnost vyplatit zaměstnankyni mzdu za prosinec 2019 a to nejdéle 20. ledna 2020. V době, kdy okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnankyně podala již byla daná mzda více jak měsíc po splatnosti.

V rámci toho, zaměstnankyně má nárok na vyplacení náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Navrhoval č. 2, pan Kolafa, reagoval stejně na nevyplacení mzdy zaměstnavatelem. V jeho dokumentu o okamžitém zrušení pracovního poměru šlo taktéž o nevyplacenou mzdu za měsíc prosinec 2019. Stejně jako zaměstnankyni Kolafové nebyla mzda vyplacena 20. ledna 2020.

Podání návrhu na insolvenční řízení firmy CROSS

Podání návrhu na insolvenční řízení podniku Ing. Jaromír Kříž – CROSS je zveřejněno na stránkách justice.cz, kde jsou uvedeny podrobnosti k návrhu včetně příloh k návrhu. **Návrh byl podán 23. 3. 2020.** Mimo jiné je v dokumentu uvedena částka, kterou zaměstnavatel nevyplatil svým zaměstnancům.

Navrhovatelka č. 1 uvádí, že má za firmou CROSS pohledávku v celkové výši **32 920 Kč**. Tato částka se skládá ze dvou nevyplacených mezd – prosinec 2019 (13 149 Kč) a leden 2020 (19 771 Kč).

Navrhovatel č. 2 vyčíslil svou pohledávku na **43 507 Kč**. Tato částka se skládá z nevyplacené mzdy za měsíc prosinec roku 2019 celkem **16 112 Kč** a nevyplacené mzdy za leden roku 2020 v částce **27 395 Kč**.

Dne **23. 3. 2020** byla zveřejněna Vyhláška na portále justice.cz. Ve Vyhlášce je oznámeno, že bylo zahájeno insolvenční řízení k návrhu věřitelů pan Kolafy a paní Kolafové. Nicméně tato Vyhláška má pouze informativní charakter a není tak rozhodnutím o tom, zda podaný návrh je důvodný či nikoliv.

Po zveřejnění Vyhlášky, která měla informativní charakter se zveřejnil další velice důležitý dokument – Záznam o předběžném posouzení insolvenčního návrhu. V tomto záznamu je uvedeno, že insolvenční soud neshledal důvody pro to, aby bylo vyhověno návrhu podaného věřiteli.

Dne **26. 6. 2020** bylo zveřejněno Usnesení s číslem jednacím KSHK 40 INS 7572/2020-A-39 s verdiktem zamítnutí návrhu věřitelů Veroniky Hurdálkové Kolafové a Vladimíra Kolafy.

Důvod zamítnutí

Důvodem zamítnutí byl fakt, že úřad práce v souladu se zákonem č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců v platební neschopnosti uhradil mzdové nároky jak navrhovatelům, tak i ostatním zaměstnancům, kterým nebyly vyplaceny mzdy a ti své mzdové nároky přihlásili místnímu úřadu práce. Důvod zamítnutí návrhu na insolvenční řízení firmy CROSS je dále v Usnesení detailně odůvodněn tím, že návrh je insolvenčním soudem zamítnut v případě, že nebylo osvědčeno, že insolvenční navrhovatel (Kolafová a Kolafa) a nejméně jedna další osoba má proti dlužníku splatnou pohledávku. Navrhovatelé ztratili aktivní legitimaci pro podání insolvenčního návrhu, a to z důvodu, že došlo na vyplacení mzdových splatných pohledávek, které měli za zaměstnavatelem (=dlužníkem).

Dle Usnesení KSHK 40 INS 7572/2020 bylo navrhovatelce č. 1 celkem vyplaceno prostřednictvím úřadu práce 76 055 Kč a navrhovateli č. 2 bylo vyplaceno celkem 72 517 Kč. Jedná se o částky obsahující nevyplacené mzdy a zároveň také náhrady mzdy.

V přílohách zveřejněných na portále justice.cz nebyly uvedeny konkrétní výše náhrad připadající zaměstnancům za dobu výpovědní lhůty, která je stanovena na 2 měsíce dle ZP. To

z důvodu, že Krajský soud v Hradci Králové a Kontaktní pracoviště Náchod jsou dvě rozdílné instituce. Každá z těchto institucí pracuje s jinými informacemi od navrhovatelů/žadatelů. V případě žádosti o uspokojení mzdových nároků na ÚP by žadatelé doložili dokumenty (výplatní pásky) obsahující v poslední nevyplacené mzdě i náhrady. Většinou tato poslední mzda, kterou ve většině případů každý žadatel uplatní do nároku, je zhruba trojnásobně vyšší než standardní mzdy předešlé. V rámci této poslední extra velké mzdy se pak uplatňuje posouzení s rozhodnou částkou.

Využití úřadu práce ve věci nevyplacených mezd zaměstnavatelem

5.1.3 Situace paní Kolafové

Paní Kolafová má nevyplacenou mzdu za prosinec 2019 a leden 2020. Splatná mzda činí za měsíc prosinec 2019 13 149 Kč a za leden 2020 19 771 Kč. Zaměstnavatel ji nevyplatil, protože se ocitl v platební neschopnosti. Paní Kolafová ukončila okamžitě pracovní poměr s firmou CROSS a obrátila se na místní úřad práce. Příslušný místní úřad práce je v tomto případě Kontaktní pracoviště Náchod.

Dokumenty, které je třeba doložit k žádosti

Žadatelka musí předložit zaměstnanci ÚP občanský průkaz a průkazku zdravotní pojišťovny. Pracovní smlouvu, Mzdový výměr, dokument o ukončení pracovního poměru, výplatní pásky za měsíce, ve kterých ji nebyla vyplacena mzda. Zaměstnanec ÚP zjistí na webových stránkách justice.cz zda byl na zaměstnavatele podán insolvenční návrh, nebo zda na něj byl vyhlášen konkurz. Pokud tomu tak je, stanoví zaměstnanec ÚP tzv. rozhodné období.

Stanovení rozhodného období

Žadatelka má pohledávku v celkové výši 32 920 Kč. Prosincová mzda splatná k 20. 1. 2020 a lednová mzda splatná k 20. 2. 2020. Insolvenční návrh podala sama žadatelka spolu s panem Kolafovcem dne **23. 3. 2020**. Rozhodné období trvá od 23. prosince 2019 do 23. června 2020, tj. 7 měsíců. Jedná o dobu, která odpovídá kalendářnímu měsíci kdy byl podán návrh na insolvenční řízení (březen) + 3 měsíce předcházející tomuto měsíci (prosinec) + 3 měsíce nadcházející po kalendářním měsíci podání návrhu (červen). V rozhodném období může žadatelka jednou žádostí požádat maximálně o 3 měsíce splatných dlužných mzdových nároků (v našem případě má žadatelka pouze dva měsíce dlužných mzdových nároků).

Žadatelka vyplní dva formuláře. Prvním je Žádost o uspokojení mzdových nároků (A) a druhý je Doložení mzdových nároků zaměstnavatele (B).

Do formuláře A se vyplní údaje o žadateli a také o zaměstnavateli. Uvede se zdravotní pojišťovna zaměstnance. Dále se vyplní období a výše mzdových dlužných nároků u paní Kolafové by to odpovídalo období 12/2019 v částce hrubých mezd 13 971 Kč a 1/2020 21 503 Kč.

Do části E v žádosti se vypíše délka trvání pracovního poměru tj. 13.4.2017 – 28.2.2020. další část se pak zabývá požadovaným způsobem výplaty mzdových nároků. Nakonec žadatel formulář podepíše.

Formulář B zabývající se doložením mzdových nároků představuje složitější žádost na vyplnění. Zde je potřeba znát základní pojmy z oblasti daní z příjmů např. co je superhrubá mzda, jaká sazba je pro zdravotní a sociální pojištění apod.

Následující tabulka prezentuje položky mzdových nároků žadatele, které by uvedl v žádosti B.

Období (měsíc a rok)	12/2019	1/2020	
Hrubá mzda (Kč)	13 971	21 503	
Vyměřovací základ pro sociální pojištění	13 971	21 503	
Sociální pojištění	909	1 398	
Důchodové spoření			
Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění	13 971	21 503	
Zdravotní pojištění	629	968	
Základ daně (superhrubá mzda)	18694	28 771	
Solidární daň			
Sleva na dani	2 070	2 070	
Daňové zvýhodnění	735	2250	
Záloha na daň z příjmů	0	0	
Náhrada mzdy za pracovní neschopnost	3 567	0	
Celková výše mzdových nároků (Kč)	18 149	19 771	
z toho vyplaceno	5 000	0	
Zbývá doplatit	13 149	19 771	
z toho exekuce			
Poznámka			

Tabulka 3 - Výpočet mzdových nároků žadatelky Kolafové

Zdroj: vlastní zpracování dle [26]

Paní Kolafová v návrhu uvádí, že ji nebyla vyplacena mzda za dva měsíce (má možnost zažádat jednou žádostí až o 3 měsíce).

Postup výpočtu částky k výplatě tj. 13 149 Kč a 19 771 Kč je následující.

12/2019

Hrubá mzda dle výplatní pásky je stanovena na 13 971 Kč. Mzdový tarif je dle mzdového výměru 16 400 Kč. Hrubá mzda se spočítala jako základní mzda 5 219 Kč + osobní ohodnocení 1 146 Kč + odměna 1000 Kč + náhrada mzdy za dovolenou 3 775 Kč + náhrada za svátek 2 831 Kč. Celkem potom **13 971 Kč** (informace nalezeny ve výplatní pásce 12/2019) [26].

Z hrubé mzdy se pak musí vypočítat zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance. To musí zaměstnavatel povinně odvádět za své zaměstnance. Sazba sociálního pojištění za zaměstnance je pak 4,5 % sociální je pak 6,5 % z hrubé mzdy.

Sociální pojištění: $13\,971 * 0,065 = 908,115 = \mathbf{909\,Kč}$

Zdravotní pojištění: $13\,971 * 0,045 = 628,695 = \mathbf{629\,Kč}$

Dalším krokem je výpočet superhrubé mzdy v tabulce jako položka Základ daně. Od roku 2021 se již se superhrubou mzdou nepočítá. Superhrubá mzda se vypočítá jako $13\,971 * 9\%$ za zdravotní pojištění za zaměstnavatele a také krát $24,8\%$ za sociální pojištění za zaměstnavatele. Hrubá mzda se tedy celkově zvýší o $33,8\%$. Dle výplatní pásky je pak superhrubá mzda ve výši 18 694 Kč ($13\,971 * 1,338$). Ta se pak zaokrouhlí na celé 100 nahoru na **18 700 Kč**. Ze superhrubé mzdy se vypočítá daň před slevou a to 15% z částky 18 700 Kč, tj. **2 805 Kč**.

Daň před slevou je dále potřeba upravit o slevy na dani. Paní Kolařová podepsala prohlášení k dani a tím je jí každý měsíc z daně před slevou odečteno **2 070 Kč**. V roce 2021 se pak tato částka zvýšila na měsíční výši 2 320 Kč. Za celý rok je to částka 27 840 Kč.

Daň před slevami je potřeba ponížít o slevu na poplatníka tj. $2\,805 - 2\,070 = \mathbf{735\,Kč}$. Sleva na dani za dvě děti by měla být měsíčně vysoká 2 884 Kč, nicméně zde může být vysoká maximálně do výše daně před slevami po odečtení slevy na poplatníka tj. 735 Kč. Daňový bonus potom je $2\,884 - 735 = \mathbf{2\,149\,Kč}$.

Daňový bonus je vypočítán jako sleva na jedno dítě 1 267 Kč + sleva na druhé dítě 1 617 Kč = 2 884 Kč.

Celková výše mzdových nároků je tedy **18 149 Kč**. Tato částka se pak vypočítala takto:

13 971 (hrubá mzda) – 909 (sociální pojištění) – 629 (zdravotní pojištění) – 2 805 (daň před slevami) + 2070 (sleva na poplatníka) + 2 149 (daňový bonus) + 3 567 (náhrada mzdy za pracovní neschopnost) + 735 (daňové zvýhodnění na děti) = 18 149 Kč.

V návrhu na insolvenční řízení však bylo zmíněno, že zaměstnavatel zaměstnankyni již vyplatil 5 000 Kč. Proto se od částky 18 149 Kč odečte 5 000 Kč a dostaneme se k částce **13 149 Kč.**

1/2020

Tabulka 3 zobrazuje i informace k výpočtu mzdových nároků za leden 2020. Hrubá mzda je stanovena na **21 503 Kč.** Dle mzdového výměru je tarif stanoven na 21 700 Kč. Hrubá mzda se tedy spočítá ze základní mzdy 17 864 Kč + osobní ohodnocení 1 647 Kč + jiné náhrady mzdy 1 028 Kč a také náhrady mzdy za svátek + 964 Kč [26].

Z hrubé mzdy se opět vypočítá zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance 6,5 % a 4,5 %.

Sociální pojištění: $21\,503 * 0,065 = 1\,397,69 \text{ Kč} = \mathbf{1\,398 \text{ Kč}}$

Zdravotní pojištění: $21\,503 * 0,045 = 967,64 = \mathbf{968 \text{ Kč.}}$

Dále se vypočítá základ daně což je hrubá mzda zvýšena o 33,8 %. Celkem **28 771 Kč.** Superhrubá mzda se zaokrouhlí na 100 nahoru kvůli výpočtu daně před slevou, tj. **28 800 Kč.**

Daň před slevami je vypočítána takto $28\,800 * 0,15 = \mathbf{4\,320 \text{ Kč.}}$

Od daně se odečte sleva na poplatníka, ta činí 2070 Kč $\rightarrow 4\,320 - 2070 = \mathbf{2\,250 \text{ Kč.}}$ Zbývá však ještě uplatit slevu na děti. Sleva na první dítě měsíčně je 1 267 Kč na druhé pak 1 617 Kč, celkem pak 2 884 Kč. Sleva na děti pak bude 2 250 Kč (do výše daně před slevou, vše nad tuto částku do měsíčních 2 884 je pak daňovým bonusem. Můžeme však použít pouze 2 250 Kč ($2\,884 - 2\,250$) = **634 Kč,** což představuje daňový bonus.

Celková výše mzdových nároků pak je 19 771 Kč. (Hrubá mzda) 21 503 – 1 398 (SP) – 968 (ZP) – 4 320 (daň před slevami) + 2070 (sleva na poplatníka) + 2250 (sleva na děti) + 634 (daňový bonus) = 19 771 Kč. Dle návrhu nebylo zjištěno, zda zaměstnavatel vyplatil určitou část nevyplacené mzdy, proto se bere celá částka.

Paní Hurdálkové Kolafové se vyplatí celkem 32 920 Kč.

5.1.4 Situace pana Kolafy

Pan Kolafa má pohledávku za svým bývalým zaměstnavatelem firmou Ing. Jaromír Kříž – CROSS. Jedná se o nevyplacené mzdy za prosinec 2019 a leden 2020 stejně, jako tomu bylo u paní Kolafové.

Pan Kolafa dne 1.4.2015 uzavřel se svým zaměstnavatelem pracovní smlouvu a dne 28.2.2020 došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodu nevyplacené splatné mzdy za dva zmíněné měsíce.

Mzda měla být splatná 20. ledna 2020 za prosincovou mzdu a také 20. února za mzdu lednovou. Ke dni ukončení pracovního poměru byly mzdy již několik dní po splatnosti. Zaměstnavatel tak dlužil panu Kolafovi celkem **54 507 Kč**. Tato částka se skládá ze prosincové mzdy **27 112 Kč** a z lednové mzdy **27 395 Kč**.

Pan Kolafa se proto obrátil na KoP Náchod, kde podal žádost o vyplacení mzdových nároků.

Dokumenty, které musel pan Kolafa doložit, byly stejné jako u paní Kolafové, tj. pracovní smlouvy, dokument o ukončení pracovního poměru, mzdový výměr, výplatní pásky, a samozřejmě občanský průkaz a kartičku zdravotní pojišťovny.

Stanovení rozhodného období

Postup u pana Kolafy je obdobný jako u paní Kolafové. Žadatel se musí dostavit na úřad práce kde vyplní dvě žádosti A, B. Zaměstnavatel ÚP opět ověří, zda je zaměstnavatel v insolvenčním řízení a dá žadateli k vyplnění první tiskopis. Tam žadatel uvede svoje identifikační údaje a údaje o zaměstnavateli a také název zdravotní pojišťovny. Stanoví se rozhodné období a žadatel se rozhodne, za jaké tři měsíce (maximálně) bude uplatňovat mzdové nároky.

Rozhodné období bude obdobné jako u paní Kolafové. K měsíci, ve kterém došlo k návrhu na insolvenční řízení se přičtou 3 měsíce před tímto měsícem a 3 měsíce po tomto měsíci. Celkem opět 7 měsíců. Návrh byl podán 23.3.2020, tj. rozhodné období je proto stanoveno od 23. prosince 2019 do 23. června 2020. V tomto období si žadatel může opět vybrat které ty uplatňované měsíce pro něj budou nejvýhodnější, tj. ve kterých budou mzdové nároky nejvyšší. Toto ovšem platí, když má žadatel na výběr z více jak 3 měsíců uplatňovaných mzdových nároků.

Panu Kolafovi však nebyly vyplaceny mzdy pouze za 2 měsíce, proto zde na výběr nemá. Do žádosti A tedy vepíše období 12/2019 v částce hrubé mzdy 28 176 Kč a 1/2020 v částce 28 969 Kč.

Do části E tiskopisu A se musí zaznamenat délka pracovního poměru zaměstnance Kolafy. Pracovní poměr trval od 1. 4. 2015 – 28. 2. 2020.

Část F je pak věnovaná informacím o způsobu výplaty mzdových nároků. Je zde možnost vyplacení běžným účtem – což zpravidla bývá nejčastější způsob výplaty či poštovním poukazem. V případě běžného účtu musí žadatel vyplnit číslo účtu, kód banky a specifický symbol. Specifický symbol se vyplňuje pouze v případě, kdy žadatel má běžný účet u ČSOB.

Do tiskopisu B – Doložení mzdových nároků zaměstnance žadatel vypíše opět své identifikační údaje a údaje o zaměstnavateli. Druhá strana tiskopisu je pak věnována vyplnění tabulky uplatňovaných mzdových nároků.

Vyplněná druhá strana tiskopisu B by vypadala následovně viz Tabulka 4

Období (měsíc a rok)	12/2019	1/2020	
Hrubá mzda (Kč)	28 176	28 969	
Vyměřovací základ pro sociální pojištění	28 176	28 969	
Sociální pojištění	1 832	1 883	
Důchodové spoření			
Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění	28 179	28 969	
Zdravotní pojištění	1 268	1 304	
Základ daně (superhrubá mzda)	37 700	38 761	
Solidární daň			
Sleva na dani	2 070	2 070	
Daňové zvýhodnění	3 585	3 750	
Záloha na daň z příjmů	0		
Náhrada mzdy za pracovní neschopnost			
Celková výše mzdových nároků (Kč)	27 112	27 395	
z toho vyplaceno			
Zbývá doplatit	27 112	27 395	
z toho exekuce			
Poznámka			

Tabulka 4 – Tabulka mzdových nároků pana Kolafy

Zdroj: vlastní zpracování dle [26]

12/2019

Tarif zaměstnance Kolafy je 18 500 Kč. Hrubá mzda se vypočítá jako suma následujících položek výplatní pásky. **28 176 Kč** = 12 614 základní mzda + 3 069 Kč osobní ohodnocení + 4 000 Kč odměna + 4 853 Kč náhrada mzdy za dovolenou + 3 640 Kč náhrada mzdy za svátek [26].

Vyměřovací základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance je 28 176 Kč – hrubá mzda zaměstnance.

Sociální pojištění: $28\,176 * 0,065 = 1\,832$ Kč

Zdravotní pojištění: $28\,176 * 0,045 = 1\,268$ Kč

Superhrubá mzda je 37 700 Kč $\rightarrow 28\,176 * 1,338 = 37\,699,48 = 37\,700$ Kč více již nezaokrouhlujeme.

Daň před slevami je 15 % ze superhrubé mzdy = $37\,700 * 0,15 = 5\,655$ Kč. Sleva na poplatníka 2070 sleva na děti je ve výši **3 585 Kč** ($5\,655 - 2070 = 3\,585$ Kč). Daňový bonus dle výplatní pásky činí **2 466 Kč**.

Celková výše mzdových nároků:

28 176 (hrubá mzda) – 1 832 (SP) – 1 268 (ZDRP) – 5 655 (daň před slevami) + 2 070 (sleva na poplatníka) + 3 585 (sleva na děti) + 2 466 (daňový bonus) – 430 (srážka za obědy zaměstnance) = 27 112 Kč.

1/2020

Mzdový tarif je stanoven na 18 500 Kč. Hrubá mzda se tedy odvíjí od tohoto tarifu. V měsíci leden roku 2020 byla hrubá mzda stanovena jako součet následujících položek. Základní mzda 15 283 Kč, osobní ohodnocení 3 718 Kč, odměna 5 000 Kč, náhrada mzdy za dovolenou 3 726 Kč, náhrada mzdy za svátek 1 242 Kč. Hrubá mzda je stanovena v částce **28 969 Kč** [26].

Vyměřovací základ pro sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance je hrubá mzda 28 969 Kč.

Sociální pojištění: $28\,969 * 0,065 = 1\,883$ Kč

Zdravotní pojištění: $28\,969 * 0,045 = 1\,304$ Kč.

Superhrubá mzda se vypočítá stejným způsobem jako v předchozím případě, a to vynásobením hrubé mzdy číslem 1,338 tj. $28\,969 * 1,338 = 38\,761$ Kč zaokrouhleno na **38 800 Kč**.

Daň před všemi slevami je 15 % ze superhrubé mzdy což odpovídá částce **5 820 Kč**. Poté opět odečteme slevu na poplatníka 2 070 Kč a slevu na děti.

$5\,820 - 2\,070 = 3\,750$ Kč, což je částka, která odpovídá slevě na děti. Vznikne nám daňový bonus ve výši **2 301 Kč**. Zaměstnanci se bude srážet částka vynaložená na zaměstnancovi obědy ve výši 688 Kč.

Celková výše mzdových nároků je následující:

Hrubá mzda 28 969 – (SP) 1 883 Kč – (ZDRP) 1 304 Kč – (daň před slevami) 5 820 Kč + (sleva na poplatníka) 2 070 Kč + (sleva na děti) 3 750 Kč + (daňový bonus) 2 301 Kč – (obědy) 688 Kč. Celkem zaměstnanci náleží mzdový nárok 27 395 Kč.

Celková výše mzdových nároků, které budou vyplaceny žadateli Kolafovi jsou v hodnotě 54 507 Kč.

5.1.5 Shrnutí situace firmy Ing. Jaromír Kříž – CROSS

Zaměstnanci firmy CROSS pan Kolafa a paní Hurdálková Kolafová neobdrželi splatné mzdové nároky za 2 měsíce, tj. za prosinec 2019 a leden roku 2020. Z tohoto důvodu okamžitě zrušili pracovní poměr ze strany zaměstnance a podali návrh na insolvenční řízení firmy CROSS ke Krajskému insolvenčnímu soudu v Hradci Králové z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele. Poté se obrátili na Úřad práce v Náchodě, kde s pomocí zaměstnance ÚP zažádali jednou žádostí o vyplacení maximálně tří měsíců mzdových nároků, které neobdrželi od svého v tuto chvíli bývalého zaměstnavatele. Žadatelé měli povinnost doložit dokumenty týkající se pracovního poměru. S pomocí těchto dokumentů, konkrétně výplatních pásek a pracovní smlouvy byli schopni vyplnit žádosti A a B a oficiálně zažádat o vyplacení mzdových nároků úřadem práce. Celková výše mzdových nároků žadatele v jednotlivých měsících je detailně vypočítána výše. Je důležité si uvědomit, že metodika výpočtu byla v roce 2020 (v době, kdy probíhalo insolvenční řízení firmy CROSS) jiná než v roce 2021, kdy se již nepočítá s položkou superhrubé mzdy. Výpočet mzdových nároků by proto v roce 2021 byl jiný a celková výše mzdových nároků by pak byla zřejmě vyšší.

V případě, kdy by žadatelé měli více jak 3 měsíce nevyplacených mezd, museli by volit mezi všemi měsíci tři konkrétní měsíce, které by pro ně byly nejuvhodnější z hlediska nejvyšších mzdových nároků. Tento fakt však v této situaci nenastal.

Po vyplnění žádostí a oficiálního zažádání, Úřad práce v Náchodě začíná žádost řešit a dochází k vyplacení vypočítaných a přiznaných mzdových nároků žadatelům nejčastěji přes bankovní účet.

Insolvenční řízení týkající se této firmy však započalo ještě před samotnou coronavirovou pandemií, která později způsobila problémy mnoha firmám, a to přibližně od léta roku 2020. v tomto případě coronavirová pandemie však nebyla příčinnou počátku insolvenčního řízení tohoto podniku. Vyskytly se jiné důležité problémy, které vyvolaly insolvenční řízení firmy CROSS.

Na začátku charakteristiky této firmy však byla zmínka o podání celkem dvou insolvenčních návrhů na tuto firmu. Druhý návrh byl podán v říjnu roku 2020. Ani v tomto insolvenční, návrhu, který podalo více věřitelů najednou (včetně pana Kolafy a paní Hurdálkové Kolafové), se nejednalo o insolvenční návrh, který by byl způsoben vlivem coronavirových opatření.

Důkazem, že první návrh roku 2020 na firmu CROSS nesouvisel nijak s coronavirovou krizí je takový, že nevyplacené mzdy byly již v roce 2019 a to konkrétně v prosinci ještě před samotným vypuknutím Covid-19. Dále pak i fakt, že hrubé mzdy navrhovatelů dosahovaly vyšších částek, než tomu bude v následující firmě Kofein Café, která byla silně zasažena coronavirovými omezeními.

V tomto případě (u firmy CROSS), se jedná o již ukončené insolvenční řízení. Řízení pak ukončilo Usnesení (KSHK 40 INS 7572/2020-A-39) z 26. 6. 2020, který zamítl návrh na insolvenční řízení podaný navrhovateli – paní Hurdálkovou Kolafovou a panem Kolafou s důvodem, že pominuly důvody pro další pokračování insolvenčního řízení.

Navrhovatelce č. 1, paní Kolafové, bylo Krajskou pobočkou ÚP (Hradec Králové) vyplaceno celkem **32 920 Kč**. Za jeden měsíc má nárok na plnění od úřadu práce na maximálně jeden a půl násobek rozhodné částky, která je stanovena pro rok 2019/2020 na 31 855 Kč (to by odpovídalo částce 47 783 Kč/ měsíc). Rozhodná částka se stanovila ke dni podání insolvenčního návrhu, tj. k 20.3.2020.

Navrhovateli č. 2, panu Kolafovi, bylo vyplaceno celkem úřadem práce (Krajskou pobočkou ÚP Hradec Králové) **54 507 Kč**. Byla mu vyplacena celá tato částka, protože i on se měsíčně vešel do rozhodné částky 31 885 Kč.

5.2 Kofein Café s. r. o.

Jedná se o restauraci sídlící v Praze 4. Jednatel je pan Jaromír Hejhal. Obchodní firma podniká v rámci předmětu podnikání výroby, obchodu a služeb neuvedených v přílohách 1–3 živnostenského zákona. Jedná se o druh živnosti ohlašovací volnou a z hlediska oborů činnosti se jedná o hostinskou činnost. [28]

5.2.1 Základní informace o Kofein Café s. r. o.

Název: Kofein Café s. r. o.

Sídlo: Záborská 847/15 Praha 4 – Nusle, 140 00 Praha

Datum vzniku: 14.4.2010

IČ: 29059968

DIČ: CZ29059968

Právní forma: Společnost s ručením omezením (s. r. o.)

Majitel podniku: Jaromír Hejhal – jednatel

Počet zaměstnanců: 1 – 5

Z hlediska počtu zaměstnanců by se tento podnik řadil mezi mikropodniky. Z hlediska obrátu nelze dále více specifikovat zařazení, protože údaj o obrátu společnosti není k dispozici.

Základní kapitál: 200 000 Kč

5.2.2 Insolvenční řízení společnosti Kofein Café s. r. o.

Firma Kofein Café s. r. o. je restaurací, která sídlí v Praze 4. Má celkem 5 zaměstnanců, z toho 3 servírky a 2 kuchaře. Všech 5 těchto zaměstnanců podalo návrh na insolvenční řízení podniku ve kterém pracovali. Důvodem byla platební neschopnost zaměstnavatele, a to konkrétně nevyplacení splatných mzdových nároků. Všech těchto 5 zaměstnanců zastupuje advokát Mgr. Karel Kadlec v rámci jeho advokátní kanceláře. Jedná se tedy o insolvenční návrh podaný věřiteli – zaměstnanci Kofein Café s. r. o.

Insolvenční návrh podalo těchto pět navrhovatelů:

- Navrhovatelka č. 1: Jana Rotschková
- Navrhovatelka č. 2: Eliška Šrejberová
- Navrhovatelka č. 3: Barbora Lupínková
- Navrhovatel č. 4: Jan Uhlíř
- Navrhovatel č. 5: Ivan Rogal

V rámci dalšího rozboru splatných mzdových nároků zaměstnanců autorka vybrala 3 z 5 navrhovatelů a u nich provede analýzu jejich problému. Pro další analýzu byli vybráni tito navrhovatelé – Rotschková, Lupínková a Rogal.

Insolvenční návrh byl podán **29. 9. 2020** Městskému soudu v Praze. Návrh byl sepsán a zaslán prostřednictvím advokátní kanceláře. Označení tohoto insolvenčního návrhu je **MSPH 90 INS 20461/2020-A-1** a je dále rozebírán následovně.

Navrhovatelka č. 1 – paní Rotschková je již bývalou zaměstnankyní dlužníka. V rámci jejího zaměstnaneckého poměru pracovala na pozici servírky. Se zaměstnavatelem uzavřela pracovní smlouvu 10.2.2012. Pracovní smlouva je uzavřena na jméno Jana Seková, což je navrhovatelčino rodné příjmení. Dle pracovní smlouvy je místo výkonu práce provozovna restaurace Kofein Café s. r. o. Rozsah pracovní doby je snížený a to na 37,5 hodiny týdně. Pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Mzda bude vyplácena zpětně a to každý 15. den v měsíci. Délka dovolené stanovena na zákonné 4 týdny (= 20 dní dovolené).

V pracovní smlouvě nebyla stanovena měsíční mzda, proto výše měsíční mzdy musí být stanovena jiným předpisem. S paní Rotschkovou proto byla sepsána smlouva o mzdě. Mzda se podle smlouvy skládá ze základní mzdy a pohyblivé složky mzdy, která tvoří 40 %. Základní pevná mzda je stanovena ve výši 10 000 Kč měsíčně a osobní ohodnocení (=pohyblivá složka mzdy) může být vyplácena až do výše 40 % ze základní mzdy.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnankyni nebyly vyplaceny splatné mzdy za měsíc duben roku 2020. Z tohoto důvodu navrhovatelka ukončila okamžitě pracovní poměr ze strany zaměstnance dopisem, který zaslala dlužníkovi dne 16.6.2020. Dlužník daný dopis obdržel dne 18.6.2020.

V dopise je uvedeno, že dosud zaměstnavatel nevyplatil zaměstnankyni mzdu za měsíc duben 2020, která dle pracovní smlouvy měla být vyplacena 15. května 2020. Z tohoto důvodu navrhovatelka požaduje vyplacení splatné mzdy, náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou a také náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá výpovědní době. Navrhovatelka dále uvádí, že všechny dlužné částky mají být zaplacený do 30.6.2020 a zároveň žádá o doručení potvrzení o zaměstnání a evidenčních listů důchodového pojištění za roky 2015–2019 a také části roku 2020.

Celkově dlužník navrhovatelce č. 1 nevyplatil mzdy a také náhrady mzdy za překážky na straně zaměstnavatele za měsíc duben, květen a červen 2020 a zároveň také náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídala délce výpovědní doby tj. 2 měsíce.

Nevyplacená mzda za měsíc duben je ve výši **18 329 Kč** (HM), za měsíc květen je ve výši **17 496 Kč** (HM) a za měsíc červen ve výši **11 664 Kč** (HM). Náhrada mzdy, která odpovídá délce výpovědní doby je ve výši **36 658 Kč**, tj. 18 329 Kč za měsíc. Navrhovatelka č. 1 dále měla nárok na proplacení nevyčerpané dovolené za roky 2019 a 2020 ve výši **33 325 Kč**. Dlužník tedy celkově dluží navrhovatelce č. 1 částku **117 472 Kč**.

Navrhovatelka vyzvala dlužníka předžalobní upomínkou ke splacení výše uvedených dluhů, nicméně dlužník nepřevzal doporučenou zásilku a ta se vrátila zpět navrhovatelce.

Navrhovatelka č. 3 – paní Lupínková byla taktéž zaměstnankyní dlužníka. Pracovní smlouvu uzavřela s dlužníkem dne 1.4.2015. Pracovala na pozici servírky. V dané restauraci pracovala více než 4 roky. Pracovní smlouva byla sjednána na dobu neurčitou. Místo výkonu práce bylo v místě restaurace Kofein restaurant. Týdenní pracovní doba byla stanovena na 40 hodin týdně a délka dovolené byla vymezena na 4 týdny (=20 dní dovolené).

Mzda je vyplácena pozadu a to každý 15. den v měsíci, která následuje po měsíci, ve kterém vznikl nárok na výplatu mzdy. Stejně jako u navrhovatelky č. 1 byla sepsána smlouva o mzdě, která obsahuje stejné mzdové podmínky jako u navrhovatelky č. 1. Základní mzda 10 000 Kč a osobní ohodnocení v maximální výši 40 % ze základní mzdy.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Navrhovatelce č. 3 nebyly rovněž vyplaceny splatné mzdové nároky, a to za měsíce duben, květen a červen roku 2020. Navrhovatelka se proto rozhodla okamžitě ukončit pracovní poměr ze strany zaměstnance a zrušení pracovního poměru zaslala dlužníkovi doporučenou poštou 21.8.2020. K doručení dopisu došlo 24.8.2020. Poslední splatná mzda za měsíc červen měla být vyplacena nejpozději 15. 7. 2020. Navrhovatelka č. 3 požadovala stejně jako navrhovatelka č. 1 náhrady mzdy a nevyplacené mzdy jako takové. Dlužník dle okamžitého zrušení pracovního poměru měl do konce srpna poukázat na bankovní účet navrhovatelky mzdové nároky včetně náhrad. Zároveň od zaměstnavatele požadovala dokumenty týkající se navrhovatelčiných mezd – listy důchodového pojištění, výplatní pásky za roky 2014–2019 a potvrzení o zaměstnání.

Zaměstnavatel nevyplatil navrhovatelce č. 3 dlužnou mzdu za měsíc duben, květen, červen, červenec a srpen roku 2020. Mimo jiné také nevyplatil náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty, dále náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou za roky 2019 a 2020. Jednotlivé částky za tyto nevyplacené položky jsou následující. Celkem zaměstnavatel dluží navrhovatelce č. 3 **172 250 Kč**. Nevyplacené mzdy jsou hrubé mzdy zaměstnankyně.

Nevyplacená mzda za duben 2020 – **18 264 Kč**

Nevyplacená mzda za květen 2020 – **17 434 Kč**

Nevyplacená mzda za červen 2020 – **18 265 Kč**

Nevyplacená mzda za červenec 2020 – **18 849 Kč**

Nevyplacená mzda za srpen 2020 – **17 252 Kč**.

Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou (2019 a 2020) v částce **45 659 Kč**

Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v částce **36 527 Kč**, tj. 18 264 Kč /měsíc.

Navrhovatel č. 5 – pan Rogal. Pan Rogal pracoval na základě pracovní smlouvy u zaměstnavatele na pozici kuchař. Pracovní smlouva vznikla k 1. 9. 2018. Pan Rogal pracoval v restauraci necelé 2 roky. Délka dovolené odpovídá stejné délce jako u ostatních zaměstnanců a to zákonné 4 týdny dovolené (=20 dní dovolené). Místo výkonu je restaurace Kofein. Sjednány rozsah týdenního pracovního úvazku je 40 hodin. Termín výplaty mzdy je každého 15. v měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém vzniklo právo na mzdu.

V rámci jeho pracovní smlouvy, která byla sjednána na dobu určitou a to do **30. 8. 2019**. Nedošlo však k jejímu prodloužení ale ani k ukončení pracovního poměru, a z tohoto důvodu

zaměstnanec pan Rogal dále setrval na pozici kuchaře v restauraci. Pracovní smlouva se samovolně ze smlouvy určité stala smlouvou na dobu neurčitou.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Z důvodu nevyplacení mzdy, respektive nevyplacení mzdy v podobě náhrady mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele, podal navrhovatel č. 5 okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance doporučenou zásilkou dne 4.8.2020, doručenou dne 5. 8. 2020. Nevyplacená mzda se týkala měsíce dubna 2020 a května roku 2020, což bylo podnětem pro ukončení pracovního poměru. Mimo nevyplacených mezd nebylo taktéž vyplaceno plnění týkající se nevyčerpané dovolené a také náhradu mzdy v hodnotě průměrného výdělku za dobu, která odpovídá výpovědní době. Navrhovatel č. 5 pak požadoval splacení celkového dluhu dlužníkem a to do 25.8.2020 formou převodu na bankovní účet. Navrhovatel také zažádal o evidenční list důchodového pojištění za roky 2018, 2019 a část roku 2020.

V rámci těchto nevyplacených závazků dlužníka se jednalo o následující částky (jedná se o hrubé mzdy):

Nevyplacená mzda za měsíc duben 2020 – **18 382 Kč**

Nevyplacená mzda za měsíc květen 2020 – **17 546 Kč**

Nevyplacená mzda za měsíc červen 2020 – **18 382 Kč**

Nevyplacená mzda za měsíc červenec 2020 – **18 895 Kč**

Nevyplacená náhrada na nevyčerpanou dovolenou (2019,2020) – **24 230 Kč**

Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku – **35 092 Kč**, tj, 17 546 Kč / měsíc.

Celkový dluh zaměstnavatele vůči panu Rogalovi je ve výši **132 527 Kč**

Podání návrhu na insolvenční řízení společnosti Kofein Café s. r. o.

Jak již bylo zmíněno výše, návrh na insolvenční řízení společnosti byl podán 29. 9. 2020. Návrh podalo celkem 5 navrhovatelů, kteří byli zastupováni advokátní kanceláří. Návrh byl podán z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele, a to konkrétně firmy Kofein Café s. r. o. Zaměstnavatel/dlužník dluží celkem 677 503 Kč na mzdách svých již bývalých zaměstnanců a náhradách mezd. Následující Tabulka 5 ukazuje výši jednotlivých pohledávek navrhovatelů za dané měsíce včetně náhrad mezd. Tabulka je uvedena v Kč.

Navrhovatel/měsíc/náhrady mzdy	duben	květen	červen	červenec	srpen	Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou	Náhrada mzdy ve výši 2násobku průměrného výdělku	Celkem
Navrhovatelka č. 1 - Rotschková	18 329	17 496	11 664	/	/	33 325	36 658	117 472
Navrhovatelka č. 2 - Šrejberová	18 303	17 471	13 311	/	/	27 037	36 604	112 726
Navrhovatelka č. 2 - Lupínková	18 264	17 434	18 265	18 849	17 252	45 659	36 527	172 250
Navrhovatel č. 4 - Uhlíř	/	/	19 343	20 054	13 013	51 433	38 685	142 528
Navrhovatel č. 5 - Rogal	18 382	17 546	18 382	18 895	/	24 230	35 092	132 527
Celkem	73 278	69 947	80 965	57 798	30 265	181 684	183 566	677 503

Tabulka 5 - Tabulka splatných nevyplacených mezd a náhrad navrhovatelů

Zdroj: vlastní zpracování dle [29]

Poukazem na výše vypsané souvislosti a také doložením příloh (výplatních pásek, ukončení pracovního poměru a pracovních smluv) k danému insolvenčnímu návrhu navrhovatelé navrhují, aby soud vydal usnesení o zajištění úpadku dlužníka – firmy Kofein Café s. r. o.

Vyhláškou zveřejněnou na justici.cz se oznamuje, že bylo zahájeno insolvenční řízení dne 29. 9. 2020. Vyhláška také vyzývá všechny věřitele, aby včas přihlásili své pohledávky ke zdejšímu soudu ve lhůtě do rozhodnutí soudu o úpadku dlužníka.

Usnesení týkající se návrhu na insolvenční řízení

Usnesením ze dne 4.11. 2020 s číslem jednacím MSPH 90 INS 20461/2020-A-1 dostupného na justici.cz se rozhodlo ve věci insolvenčního řízení firmy Kofein Café s. r. o. o insolvenčním návrhu navrhovatelů, že byl zjištěn úpadek výše zmíněného podniku a zároveň na majetek dlužníka se prohlašuje konkurz, který však bude posuzován jako nepatrný. Důvodem pro prohlášení úpadku dlužníka je skutečnost, že dlužník má více jak dva věřitele a zároveň má peněžité závazky po dobu delší jak 30 dnů po splatnost a není schopen tyto závazky plnit. Mimo závazky vůči svým bývalým zaměstnancům má také závazky z titulu nesplaceného nájemného v celkové výši 175 000 Kč, a to za období březen–srpen 2020.

Využití úřadu práce při nevyplacených mzdách

V rámci využití služeb úřadu práce mohou všichni věřitelé, tím je myšleno zaměstnanci stávající i zaměstnanci bývalí zažádat o vyplacení splatných mzdových nároků jako tomu bylo u firmy CROSS. Nutné dokumenty a podmínky zůstávají stejné. Žadatelé musí doložit dokumenty týkající se pracovněprávních vztahů, tj. pracovní smlouva, výplatní pásky, mzdové výměry a v případě, že mají ukončený pracovní poměr tak i dokument týkající se jeho ukon-

čení (okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, ukončení pracovního poměru dohodou, ...).

Stanovení rozhodného období

Všichni navrhovatelé, kteří přišli zažádat o uspokojení mzdových nároků mají stejné rozhodné období, do kterého musí spadat splatné nevyplacené mzdy. V případě zvolených třech navrhovatelů, konkrétně paní Rotschková, paní Lupínkové a pana Rogala se jedná o rozhodné období dle zákona č. 118/2000 Sb. v délce 7 měsíců.

Návrh na insolvenční řízení byl podán 29. 9. 2020, což odpovídá měsíci září a pro stanovení rozhodného období se berou 3 měsíce před měsícem návrh a tři měsíce po měsíci návrhu. To odpovídá červnu až prosinci roku 2020, **přesněji 29. června – 29. prosince 2020.**

5.2.3 Situace paní Rotschkové – navrhovatelka č. 1

Navrhovatelka č. 1, paní Rotschková má splatné nevyplacené mzdy za duben, květen a červen roku 2020. V jejím případě však nemůže žádat o 3 měsíce splatných nevyplacených mzdových nároků, protože nevyplacené mzdy za měsíc duben a květen nespádají do rozhodného období. V tomto případě bude navrhovatelka žádat jednou žádostí pouze o jeden měsíc (červen) mzdových nároků. V rámci těchto mzdových nároků bude žadatelka uplatňovat i náhrady mezd, které jsou v tomto případě známy z podkladů na stránkách justice.

Zažádání by bylo obdobné jako u žadatelů paní Kolařové a pana Kolafy. Navrhovatelka může zažádat na kterékoliv krajské pobočce úřadu práce nebo na kterémkoli kontaktním pracovišti krajské pobočky úřadu práce.

Žadatelka musí předložit zaměstnanci občanský průkaz pro ověření totožnosti žadatelky a kartičku zdravotní pojišťovny pro potřeby vyplnění žádosti. Také musí doložit pracovní smlouvu, výplatní pásky, dokument týkající se ukončení pracovního poměru a další. Zaměstnanec ÚP si udělá kopii těchto dokumentů. Dále zaměstnanec ÚP musí ověřit, zda na zaměstnavatele, který nevyplatil mzdy, je podán insolvenční návrh. To udělá pomocí stránek justice.cz, kde vyhledává pomocí jména zaměstnavatele nebo identifikačního čísla (IČ).

Paní Rotschková opět vyplní dva tiskopisy. Jedná se o tiskopisy A a B, které jsou přiloženy v přílohách diplomové práce.

V rámci tiskopisu A uvedené své identifikační údaje, dle pak informace o zdravotní pojišťovně a údaje o zaměstnavateli. Pokračuje vyplněním části D, kam vepíše zvolená období,

v rámci kterých chce uspokojit své mzdové nároky, (musí spadat do rozhodného období) a jejich výši – částka hrubé mzdy za daný měsíc.

Část E je věnována délce pracovního poměru, tj. uvedení začátku a konce pracovního poměru. V sekci F pak doplní informace o způsobu výplaty mzdových nároků – záleží dle preference žadatele.

Jednou z povinností žadatele je také podepsání Prohlášení žadatele, týkající se pravdivosti údajů a také srozumění s případnými následky, které by vznikly při nepravdivosti údajů. Druhou povinností pak je podepsání Základního poučení účastníka správního řízení, ve kterém jsou uvedeny základní práva a povinnosti účastníka správního řízení.

V rámci tiskopisu B se pak vyplňují obdobné údaje jako v tiskopisu A, nicméně se tento tiskopis zaměřuje na výpočet mzdových nároků zaměstnance viz Tabulka 6.

Období (měsíc a rok)	6/2020		
Hrubá mzda (Kč)	81 647		
Vyměřovací základ pro sociální pojištění	81 647		
Sociální pojištění	5 307		
Důchodové spoření			
Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění	81 647		
Zdravotní pojištění	3 675		
Základ daně (superhrubá mzda)	109 244		
Solidární daň			
Sleva na dani	2 070		
Daňové zvýhodnění			
Záloha na daň z příjmů	14 325		
Náhrada mzdy za pracovní neschopnost			
Celková výše mzdových nároků (Kč)	58 340		
z toho vyplaceno			
Zbývá doplatit	58 340		
z toho exekuce			
Poznámka			

Tabulka 6 - Tabulka mzdových nároků paní Rotschkové

Zdroj: vlastní zpracování dle [29]

6/2020

Žadatelka uplatila pouze jeden měsíc mzdových nároků, ostatní nespádají do rozhodného období červen–prosinec 2020. V rámci mzdových nároků uplatňuje žadatelka nejen mzdu za měsíc červen ale také i náhrady mezd o kterých bylo psáno výše. Protože v podkladech ze stránek justice.cz se dala vyčíst celková hodnota těchto náhrad, je možné vyčíslit skutečnou

částku kterou žadatelka obdrží při výplatě úřadem práce. Jelikož navrhovatelka č. 1 ukončila pracovní poměr v červnu má v rámci této mzdy nárok na tyto náhrady.

Hrubá mzda dle výplatní pásky (a zároveň dle smlouvy o mzdě) je ve výši **11 664 Kč**. Hrubá mzda je složena ze základní pevné mzdy v hodnotě 10 000 Kč a části pohyblivé složky v částce 1 664 Kč. Do hrubé mzdy se započítá dle Tabulka 5 i náhrady mzdy 33 325 Kč a 36 658 Kč. Celkem pak 81 647 Kč [29].

Hrubá mzda tvoří vyměrování základ pro sociální pojištění.

Sociální pojištění za zaměstnance v sazbě 6,5 % $\rightarrow 81\,647 * 0,065 = 5\,307$ Kč

Zdravotní pojištění za zaměstnance v sazbě 4,5 % $\rightarrow 81\,647 * 0,045 = 3\,675$ Kč.

V roce 2020 se k výpočtu čisté mzdy používá superhrubá mzda, která tvoří základ daně. $81\,647 + (33,8 \% * 81\,647) = 109\,244$ Kč. Superhrubá mzda se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru, tj. 109 300 Kč.

Se superhrubé mzdy se vypočítá daň 15 % což, představuje daň z příjmů fyzických osob. $109\,300 * 0,15 = 16\,395$ Kč.

Od daně se odečte sleva na poplatníka v částce **2 070 Kč/měsíc**. $16\,395 - 2070 = 14\,325$ Kč.

Částka 14 325 Kč představuje zálohu na daň z příjmů fyzických osob.

Celková výše mzdový nároků se vypočítá: $81\,647 - 5\,307 - 3\,675 + 2070 - 16\,395 = 58\,340$ Kč.

Úřad práce však bude vyplácet žadatelce Rotschkové pouze 51 188 Kč, protože měsíční vyplacené mzdové nároky nesmí přesáhnout jeden a půl násobek rozhodné částky, tj. $34\,125 + (34\,125 / 2) = 51\,188$ Kč.

5.2.4 Situace paní Lupínkové – navrhovatelka č. 3

Paní Lupínková má pohledávku vůči svému bývalému zaměstnavateli Kofein Café s. r. o. ve výši 90 064 Kč za nevyplacené mzdy a náhrady, a to za měsíce duben, květen, červen, červenec a srpen roku 2020. V rámci rozhodného období, které je stejné pro všechny navrhovatele může jednou žádostí uplatnit až 3 měsíce mzdových nároků rozhodného období. Proto paní Lupínková může zažádat o následující 3 měsíce – červen, červenec a srpen 2020, které spadají do rozhodného období. Výše mzdových nároků za tyto tři měsíce jsou ve výši

54 366 Kč. Ani v tomto případě si žadatelka nemůže sama zvolit jaké 3 měsíce pro ni nejvýhodnější do žádosti (B) zapsat.

V případě, kdyby se rozhodné období stanovilo jiné, např. duben až říjen (návrh na insolvenční návrh na insolvenční řízení se podal v červenci 2020), mohla by si žadatelka paní Lupínková vybrat ze všech 5 měsíců ve kterých neobdržela splatnou mzdu.

Návštěva úřadu práce za cílem zažádání o uspokojení mzdových nároků by byla stejně jako v předchozích případech. Přinesla by dokumenty týkající se pracovněprávních vztahů, občanský průkaz a kartičku zdravotní pojišťovny. Vyplnila by formuláře A a B.

V rámci formuláře B by paní Lupínková postupovala následovně viz Tabulka 7.

Období (měsíc a rok)	6/2020	7/2020	8/2020
Hrubá mzda (Kč)	18 265	18 849	99 438
Vyměřovací základ pro sociální pojištění	18 265	18 849	99 438
Sociální pojištění	1 188	1 226	6 464
Důchodové spoření			
Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění	18 265	18 849	99 438
Zdravotní pojištění	822	849	4 475
Základ daně (superhrubá mzda)	24 439	25 220	133 048
Solidární daň			
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění			
Záloha na daň z příjmů	1 605	1 725	17 895
Náhrada mzdy za pracovní neschopnost			
Celková výše mzdových nároků (Kč)	14 650	15 049	70 604
z toho vyplaceno			
Zbývá doplatit	14 650	15 049	70 604
z toho exekuce			
Poznámka			

Tabulka 7 - Tabulka mzdových nároků paní Lupínkové

Zdroj: vlastní zpracování dle [29]

6/2020

Paní Lupínková měla hrubou mzdu v měsíci červnu ve výši **18 265 Kč**. Tato hrubá mzda byla složena z náhrady mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele ve výši 12 038 Kč. To bylo způsobeno koronavirovou pandemií, která nejen v červnu zasáhla velkou část podnikatelů ČR. Díky překážce na straně zaměstnavatele nechodila paní Lupínková do zaměstnání. Druhou složkou, co utvořila hrubou mzdu zaměstnankyně je proplacení 7 a půl dne dovolené paní Lupínkové v částce 6 227 Kč [29].

Stanovená hrubá mzda tvoří vyměřovací základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance.

Sociální pojištění 6,5 % = $18\,265 * 0,065 = 1\,188$ Kč.

Zdravotní pojištění 4,5 % = $18\,265 * 0,045 = 822$ Kč.

Po výpočtu odvodů za pojištění je třeba vyčíslit hodnotu superhrubé mzdy. Což znamená výpočet $18\,265 * 1,338 = 24\,439$ Kč. Je opět potřeba zaokrouhlit superhrubou mzdu pro výpočet daně 15 %. $24\,500 * 0,15 = 3\,675$ Kč.

Paní Lupínková měla u zaměstnavatele podepsané prohlášení k dani, tj. od vypočtené daně se odečte měsíční sleva na poplatníka (2 070 Kč/ měsíc) $\rightarrow 3\,675 - 2\,070 = 1\,605$ Kč. Částka 1 605 Kč představuje zálohu na daň z příjmů FO.

Paní Lupínková neuplatňuje slevu na dítě/děti ani se ji nestrhávají částky např. na stravu, či z důvodu exekuce.

Celková výše mzdových nároků v měsíci červen roku 2020, které žadatelka obdrží od úřadu práce v rámci zažádání o uspokojení mzdových nároků:

18 265,- (hrubá mzda) – 1 188,- (sociální pojištění za zaměstnance) – 822,- (zdravotní pojištění za zaměstnance) + 2 070,- (sleva na poplatníka) – 3 675,- (daň z příjmů FO) = 14 650 Kč.

7/2020

V rámci žádosti B uplatnila paní Lupínková mzdové nároky také za měsíc červenec. V červenci měla navrhovatelka hrubou mzdu ve výši **18 849 Kč**, která se skládala opět z překážek na straně zaměstnavatele – 9 859 Kč a také z náhrady mzdy za dovolenou v částce 8 216 Kč, což představuje 10 dní dovolené, dle výplatní pásky paní Lupínkové. Mimo tyto náhrady mzdy se v hrubé mzdě podílela také odpracovaná část mzdy ve výši 774 Kč [29].

Hrubá mzda 18 849 Kč = 9 859,- (překážka COVID) + 8 216,- (náhrada mzdy za dovolenou) + 774,- (odpracované reálné hodiny).

Zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance se vypočte z hrubé mzdy:

Sociální pojištění $\rightarrow 18\,849 * 0,065 = 1\,226$ Kč

Zdravotní pojištění $\rightarrow 18\,849 * 0,045 = 849$ Kč

Dalším krokem je výpočet superhrubé mzdy, tj. $18\,849 * 1,338 = 25\,220$ Kč. Superhrubá mzda se zaokrouhlí na stokoruny nahoru pro účely výpočtu daně z příjmů fyzických osob – 15 % $\rightarrow 25\,300 * 0,15 = 3\,795$ Kč

Zaměstnankyně měla podepsané prohlášení k dani, proto uplatní slevu na poplatníka v částce 2 070 Kč $\rightarrow 3\,795 - 2\,070 = 1\,725$ Kč, což představuje výši zálohy na daň z příjmů fyzických osob.

Celkový mzdový nárok, který paní Lupínková uplatní v žádosti B v červenci roku 2020 se rovná 15 049 Kč. A vypočítá se následovně:

Hrubá mzda 18 849,- – 1 226,- (sociální pojištění) – 849,- (zdravotní pojištění) + 2 070,- (sleva na poplatníka) – 3 795,- (daň z příjmů FO) = 15 049 Kč.

8/2020

Žadatelka mohla do žádosti B uvést maximálně 3 měsíce splatných mzdových nároků. Jako poslední měsíc, který uplatnila byl srpen roku 2020. Stejně, jako tomu bylo u paní Rotschkové, máme dostatek informací pro nejpresnější výpočet nároků, které budou vyplaceny úřadem práce paní Lupínkové.

Hrubá mzda v tomto měsíci byla sestavena z měsíční nevyplacené mzdy v částce 17 252 Kč + náhrady 45 659 Kč a 36 527 Kč. **Celkem pak 99 438 Kč.** Tato nevyplacená mzda (17 252 Kč) se v tomto případě skládá pouze z částky náhrad mzdy z důvodu překážek na straně zaměstnavatele. V tomto měsíci paní Lupínková fyzicky nepracovala v dané restauraci, ani nevyčerpala dny dovolené [29].

Pro výpočet čisté mzdy (=celkové výše mzdových nároků) se využije stejný postup jako tomu bylo v předcházejících případech.

Vyměřovací základ pro výpočet odvodů na zdravotní a sociální pojištění odpovídá výši hrubé mzdy a sazba pro tyto dvě pojištění jsou taktéž stejné – 4,5 % z HM zdravotní pojištění a 6,5 % z HM sociální pojištění. Obě pojištění jsou za zaměstnance.

Sociální pojištění = $99\,438 * 0,065 = 6\,464$ Kč.

Zdravotní pojištění = $99\,438 * 0,045 = 4\,475$ Kč.

Základem daně je superhrubá mzda. Jedná se o hrubou mzdu zvýšenou od 33,8 %. V této procentuální sazbě je zahrnuto zdravotní a sociální pojištění za zaměstnavatele. 9% zdravotní pojištění za zaměstnavatele a 24,8 % za sociální pojištění za zaměstnavatele.

Superhrubá mzda = $99\,438 * 1,338 = 133\,048$ Kč. Zaokrouhleno na 133 100 Kč.

Daň z příjmů fyzických osob = $133\,100 * 0,15 = 19\,965$ Kč.

Sleva na poplatníka **2 070 Kč**. $19\,965 - 2\,070 = 17\,895$ Kč. Ani v tomto měsíci paní Lupínková neuplatňuje slevu na dítě/děti, proto je sleva na poplatníka jedinou položkou snižující daň.

Výsledná záloha na daň z FO je **17 895 Kč**.

Čistá mzda je v srpnu 2020 ve výši 70 604 Kč. $99\,438 - 6\,464 - 4\,475 + 2\,070 - 19\,965 = 70\,604$ Kč. Opět musíme ověřit vypočtenou částku s rozhodnou částkou a zjistíme, že bude vyplaceno paní Lupínkové za měsíc srpen pouze 51 188 Kč, což je podle rozhodné částky ze zákona č. 118/2000 Sb.

Celkově za všechny 3 období pak bude vyplaceno paní Lupínkové 80 887 Kč.

5.2.5 Situace pana Rogala – navrhovatel č. 5

Pan Rogal pracoval u Kofein Café s. r. o. na pozici kuchaře. Má pohledávku za svým bývalým zaměstnavatelem v celkové částce 73 205 Kč (hrubého) bez náhrad mezd. Nevyplacené splatné mzdové nároky eviduje pan Rogal od dubna roku 2020 do července 2020.

V rámci stanoveného rozhodného období, které je pro všechny navrhovatele stejné, a to v období červen až prosinec 2020 uplatní pan Rogal nárok na nevyplacené mzdy v měsíci červen a červenec.

O uspokojení mzdových nároků za tyto dva měsíce může pan Rogal požádat na jakémkoliv pobočce úřadu práce v ČR. Opět platí, že při požádání musí žadatel přiložit dokumenty pracovněprávních vztahů (pracovní smlouvy, výplatní listky, mzdový výměr či smlouvu o mzdě a další). Zaměstnanec ÚP také musí ověřit jeho totožnost pomocí Občanského průkazu a vypsát údaje o jeho zdravotní pojišťovně z kartičky zdravotní pojišťovny.

Následně pak žadatel vyplní formuláře A i B viz příloha a podepíše Základní poučení účastníka správního řízení.

Do tiskopisu A vyplní pak základní informace o své osobě a také o svém zaměstnavateli a zdravotní pojišťovně a na druhou stranu uvede období a výši jeho nevyplacených mzdových nároků ve výši měsíční hrubé mzdy.

Tiskopis B pak obsahuje obdobná data, jaká jsou obsažena ve formuláři A, a také podrobnější výpočet jednotlivých mzdových nároků viz Tabulka 8.

Období (měsíc a rok)	6/2020	7/2020	
Hrubá mzda (Kč)	18 382	78 217	
Vyměřovací základ pro sociální pojištění	18 382	78 217	
Sociální pojištění	1 195	5 085	
Důchodové spoření			
Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění	18 382	78 217	
Zdravotní pojištění	827	3 520	
Základ daně (superhrubá mzda)	24 595	104 654	
Solidární daň			
Sleva na dani	2 070	2 070	
Daňové zvýhodnění			
Záloha na daň z příjmů	1 620	13 635	
Náhrada mzdy za pracovní neschopnost			
Celková výše mzdových nároků (Kč)	14 635	55 977	
z toho vyplaceno			
Zbývá doplatit	14 635	55 977	
z toho exekuce			
Poznámka			

Tabulka 8 – Tabulka mzdových nároků pana Rogala

Zdroj: vlastní zpracování dle [29]

6/2020

Hrubá mzda v červnu byla tvořena pouze z náhrady mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele (v délce 30 dní), které způsobila pandemie COVID 19. Výše hrubé mzdy byla stanovena na 18 382 Kč. Pro další výpočet, a to konkrétně zdravotního a sociálního pojištění tato částka zůstává jako vyměřovací základ [29].

Sociální pojištění za zaměstnance $6,5 \% = 18\,382 * 0,065 = 1\,195 \text{ Kč}$.

Zdravotní pojištění za zaměstnance $4,5 \% = 18\,382 * 0,045 = 827 \text{ Kč}$.

Superhrubá mzda $= 18\,382 * 1,338 = 24\,592 \text{ Kč} \rightarrow$ zaokrouhloeno **24 600 Kč**.

Vypočtená daň $= 24\,600 * 0,15 = 3\,690 \text{ Kč}$.

Pan Rogal neuplatňuje žádnou slevu na děti, uplatňuje pouze slevu na poplatníka v částce **2 070 Kč** měsíčně.

Daň po slevách, tj. záloha na daň z příjmů FO = $3\,690 - 2\,070 = 1\,620$ Kč.

Celková výše mzdových nároků žadatele Rogala (čistá mzda) je ve výši **14 635 Kč** za měsíc červen 2020.

(HM) 18 382,- – 1 195,- (SP) – 827,- (ZP) + 2 070,- (sleva poplatník) – 3 690,- (daň 15 %) = 14 635 Kč.

7/2020

Za měsíc červenec si pan Rogal vydělal **18 895 Kč** hrubého. Hrubá mzda se opět skládala z náhrady mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele v délce 31 dní ale také z náhrad, které z důvodu ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, náleží panu Rogalovi [29].

Výsledná celková hrubá mzda se tedy skládá z: 18 895,- (mzda) + náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou ve výši 24 230 Kč a také náhrady mzdy ve výši dvojnásobku průměrného výdělku ve výši 35 092 Kč. **Celkem pak 78 217 Kč.**

Sociální pojištění se vypočítá z hrubé mzdy, tj. $78\,217 * 0,065 = 5\,085$ Kč.

Zdravotní pojištění = $78\,217 * 0,045 = 3\,520$ Kč.

24,8 % sociální pojištění a 9 % zdravotní pojištění za zaměstnavatele dávají celkem 33,8 %, čímž se zvýší hrubá mzda za účelem získání superhrubé mzdy: $78\,217 + (0,338 * 78\,217) = 104\,654$ Kč. Po zaokrouhlení je superhrubá mzda ve výši 104 700 Kč.

Daň z příjmů FO 15 % = $104\,700 * 0,15 = 15\,705$ Kč.

Pan Rogal uplatní i tento měsíc slevu na poplatníka ve výši **2 070 Kč** → $15\,705 - 2\,070 = 13\,635$ Kč. 13 635 Kč tedy představuje zálohu na daň z příjmů FO.

Čistá mzda = $78\,217 - 5\,085 - 3\,520 + 2\,070 - 15\,705 = 55\,977$ Kč. V měsíci červenci mzdové nároky přesáhli rozhodnou částku, proto úřad práce vyplatí v tomto měsíci pouze **51 188 Kč** (jeden a půl násobek rozhodné částky, která je pro rok 2020 34 125 Kč.)

Mzdové nároky, které budou úřadem práce vyplaceny panu Rogalovi, jsou v celkové výši 65 823 Kč za měsíc červen a červenec.

5.2.6 Shrnutí situace firmy Kofein Café s. r. o.

Insolvenční návrh podalo celkem 5 navrhovatelů, kterým nebyly vyplaceny splatné mzdy v období od dubna do srpna roku 2020. U každého z navrhovatelů to však bylo v jiných měsících. Navrhovatelé se proto obrátili na advokátní kancelář a ta v jejich zastoupení podala insolvenční návrh na firmu Kofein Café s. r. o.

Insolvenční návrh navrhovatelé podali 29.9.2020. Přesto, že navrhovatelé měli první pohledávku vůči svému zaměstnavateli z první poloviny roku (duben), nemohli podat insolvenční návrh dříve z důvodu lex COVID. V rámci lex COVID mohly být věřitelské návrhy na insolvenční řízení podány až po datu 31. 8. 2020.

Z výše uvedeného tvrzení vyplývá a věřitelský návrh to také potvrzuje, že insolvenční řízení firmy Kofein Café s. r. o. podané z důvodu platební neschopnosti, je zapříčiněno coronavirovou krizí. Kofein Café s. r. o. je podnik provozující hostinskou činnost, který z důvodu nařízení vlády musel být uzavřen.

Protože zaměstnavatel nevyplatil splatné mzdy svým zaměstnancům, zrušili tito zaměstnanci/navrhovatelé okamžitě pracovní poměr ze strany zaměstnance.

Z výše uvedených pěti navrhovatelů autorka vybrala tři navrhovatele, u kterých analyzovala nevyplacené mzdy a nastínila způsob vyplnění žádostí A a B, kterými je potřeba zažádat na úřadu práce s cílem uspokojení mzdových nároků žadatele.

První navrhovatelka měla celkem 3 měsíce nevyplacených splatných mezd (duben, květen a červen), nicméně v jejím případě mohla uplatnit mzdové nároky pouze za měsíc červen. To z důvodu, že jako jediný tento měsíc spadal do rozhodného období, které je stanoveno pro všechny navrhovatele stejné – červen až prosinec 2020. Paní Rotschková tak zažádala o 58 340 Kč, ale vyplaceno jí bude podle všech zásad maximálně 51 188 Kč.

Navrhovatelka č. 3 – paní Lupínková měla ze všech navrhovatelů co do počtu nejvíce splatných a zároveň nevyplacených mzdových nároků. Jednalo o mzdy v měsících duben, květen, červen, červenec a srpen. V rámci rozhodného období mohla jednou žádostí zažádat maximálně o tři měsíce mzdových nároků, což odpovídá měsícům červen, červenec a srpen. Kde v srpnové mzdě byly obsaženy i náhrady mzdy. Celkově tak zažádala o 100 303 Kč, ale úřad práce ji vyplatí 80 887 Kč.

Navrhovatel č. 5 – pan Rogal zažádal o uspokojení mzdových nároků za měsíce červen a červenec v celkové výši 70 612 Kč. Měl celkem 4 měsíce nevyplacených splatných mezd

(duben, květen, červen, červenec) a do rozhodného období mohl zahrnout pouze červen a červenec.

Hrubé mzdy navrhovatelů se ve většině případů skládaly z náhrady mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele, náhrady mzdy za vyčerpanou dovolenou nebo také z části odpracovaných skutečných hodin.

Pan Rogal svojí žádostí zažádal o 70 612 Kč, nicméně úřadem práce mu bude vyplaceno 65 823 Kč.

V rámci vládního nařízení, díky kterému restaurace musela být uzavřena není překvapením, že se zmíněné hrubé mzdy skládaly z výše uvedených částí. Zaměstnavatel musel své zaměstnance „nechat doma“ a jejich mzdu nahradit právě náhradou mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele.

Dle Ustanovení s č. j. MSPH 90 INS 20461/2020-A-11 v tuto chvíli insolvenční řízení stále probíhá, byl jmenován insolvenční správce a na dlužníka Kofein Café s. r. o. byl zjištěn úpadek a prohlášen konkurs na majetek dlužníka. Konkurs bude projednáván jako nepatrný. Insolvenčním správcem je Indra-Šebesta v. o. s. se sídlem v Brně. V Ustanovení jsou také uvedeny konkrétní důvody zjištění úpadku dlužníka.

Rozhodná částka pro posouzení maximální výplaty mzdových nároků úřadu práce je stanovena pro rok 2020/2021 ve výši 34 125 Kč (ke dni podání insolvenčního návrhu 29.9.2020. Měsíčně pak mzdové nároky za měsíc nesmí přesáhnout částku 51 188 Kč, což představuje jeden a půl násobek rozhodné částky. U všech řešených žadatelů tato částka překročila a všichni řešení žadatelé dostanou své mzdové nároky v nižší výši, než zažádali, protože jim mzdové nároky zvedly náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou a také náhrada mzdy ve výši dvojnásobku průměrného výdělku.

5.3 Úřad práce a uspokojení žadatelských mzdových nároků

Po podání žádosti žadatelem (paní Kolařová, pan Kolafa, paní Rotschková, paní Lupínková, pan Rogal) a doložení dokladů, kterými bude prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků např. pracovní smlouvy, výplatní pásky, dokumenty týkající se ukončeného pracovního poměru. O nároku rozhoduje Úřad práce ČR prostřednictvím krajských poboček ÚP v jejímž obvodu má daný zaměstnavatel,

- a) Trvalé bydliště v případě FO
- b) Sídlo firmy, v případě PO
- c) Místo podnikání zaměstnavatele, který je FO.

Krajská pobočka po uplatnění mzdových nároků alespoň jednomu zaměstnanci vyžádá písemně od daného zaměstnavatele, jenž je v platební neschopnosti písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců a to do 7 dní od doručení písemné výzvy. Zaměstnavatel je pak povinen daný seznam krajské pobočce předložit a také uvést, zda u těchto zaměstnanců provedl zákonné srážky a odvody z jejich splatných mezd.

Pokud krajská pobočka jedná s insolvenčním správcem, který byl v rámci insolvenčního řízení přiřazen dané firmě, musí písemný seznam předložit insolvenční správce.

Po předložení seznamu zaměstnavatelem či insolvenčním správcem mohou nastat tyto situace:

- 1) Dle § 8 zákona č. 118/ 2000 Sb., předložený seznam souhlasí s výší uvedených mzdových nároků zaměstnancem (včetně období). V tuto chvíli všechny dané skutečnosti jsou správné, a proto Úřad práce ČR prostřednictvím krajské pobočky oznámí zaměstnanci termín vyplacení uspokojení mzdových nároků a to do 10 dní od obdržení daného seznamu zaměstnavatelem či IS. Pobočka pak dá bankovní instituci příkaz k úhradě mzdových nároků.
- 2) V případě, kdy zaměstnavatel přeloží seznam spatných nevyplacených mzdových nároků v částkách vyšších (ale tyto částky se pak dle zákona č. 118/2000 Sb. nepovažují za mzdové nároky) než odpovídají částkám, o které zažádali samotní zaměstnanci, odečte krajská pobočka tyto částky od uplatněných mzdových nároků a zbývající část se pak zaměstnancům přizná. Následně pak krajská pobočka dá příkaz k úhradě bance

a to do 5 pracovních dní od nabytí právní moci rozhodnutí o přiznání mzdových nároků.

- 3) Nesouhlasí-li dle § 9 zákona č. 118/2000 Sb. odst. 1 výše uplatňovaných mzdových nároků za 1 měsíc se seznamem, který předložil zaměstnavatel či správce, ÚP rozhodne o mzdovém nároku v tomto měsíci dle prokázané výše. V případě, že mzdový nárok nelze prokázat dle předchozí věty, přizná pak ÚP ČR prostřednictvím krajské pobočky nárok ve výši minimální mzdy, která je platná ke dni vyhlášení moratoria, nebo ke dni podání insolvenčního návrhu.
- 4) V případě, že nesouhlasí uvedená doba (období) zaměstnancem se seznamem zaměstnavatele, uplatní se mzdové nároky pouze za dobu (období) která je nesporná.

V případě, že zaměstnavatel či správce nesplní danou povinnost kterou je předložení seznamu obsahující výčet zaměstnanců jejich mzdových nároků a také dob, ve kterých mají nevyplacené mzdové nároky, a zároveň zaměstnanec předložil dané doklady deklarující výši mzdových nároků, krajská pobočka ÚP rozhodně o výši mzdových nároků ve výši, kterou uplatnil zaměstnanec.

Může také nastat situace, kdy nebyl předložen seznam a kdy i zaměstnanec nepředložil dané doklady, které osvědčují prokazatelnou výši mzdových nároků. V tomto případě ÚP rozhodne a přizná výši mzdových nároků zaměstnanci ve výši minimální mzdy, která je opět platná ke dni vyhlášení moratoria či ke dni podání insolvenčního návrhu.

Před uspokojením mzdových nároků zaměstnancům je ÚP povinen provést srážky a odvody za zaměstnance, kteří vyplnili formuláře A a B, tj. kteří zažádali o uspokojení mzdových nároků. K čemuž jim pomůže tabulka na straně druhé formuláře B. Zároveň ÚP má také informační povinnost. Ta spočívá v oznámení zdravotním pojišťovnám a Okresní správě sociálního zabezpečení skutečnost, že odvody za určené zaměstnance byly či nebyly uhrazeny a jakému datu. Toto vše musí oznámit ÚP písemně. Úřad práce zároveň musí i zaměstnavateli dát vědět jakým zaměstnancům a v jaké výši vyplatil mzdové nároky.

Dle § 12 odst. 2 zákona č. 118/2000 Sb. je zaměstnavatel povinen uhradit všechny finanční prostředky, které ÚP vynaložil za uspokojení mzdových nároků zaměstnanci, včetně odvodů a srážek, a to v případě, kdy soud pravomocně

- A) rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než rozhodnutím o úpadku
- B) rozhodl o tom, že dlužník není v úpadku

- C) zrušil konkurs proto, že majetek dlužníka je zcela nepostačující, nebo z jiného důvodu než po splnění rozvrhovaného usnesení.

Zaměstnavatel je povinen uhradit výše zmíněné finanční prostředky a pokud dané finanční prostředky neuhradí do lhůty dle § 12 odst. 1 a 2 je povinen uhradit také úroky z prodlení.

5.4 Shrnutí

Pro obě vzniklé situace platí, že zažádat o uspokojení mzdových nároků zaměstnance může kterýkoliv zaměstnanec. Platí to pro zaměstnance, kteří jsou stále v pracovním poměru (dosud nebyl ukončen), pro zaměstnance, kteří vlivem platební neschopnosti ukončili okamžitě pracovní poměr ze strany zaměstnance, anebo také pro zaměstnance, kteří mají už ukončený pracovní poměr formou výpovědi či dohody. Všichni tito zaměstnanci/žadatelé mají nárok na uplatnění mzdových nároků v případě, kdy mají proti zaměstnavateli pohledávku ve formě nevyplacených splatných mezd.

Pro každou žádost, kterou žadatelé chtějí podat platí stejné podmínky. Je potřeba aby žadatelé ověřili svoji totožnost pomocí občanského průkazu, uvedli informace o své zdravotní pojišťovně a také doložili příslušné dokumenty. Mezi dokumenty, které se běžně dokládají patří: pracovní smlouva, ukončení pracovního poměru, výplatní pásky, mzdový výměr či smlouva o mzdě.

Mohou však nastat situace, kdy dané dokumenty (výplatní pásky především) nebyly zaměstnanci zaměstnavatelem dodány. V tomto případě je vhodné, aby žadatelé doložili alespoň nějaký dokument, který by přiblížil měsíční výši mzdových nároků. Jedná se například o výpisy z běžného účtu, kde budou jasně vidět informace o zaměstnavateli a výše vyplacené mzdy. Spolu např. s mzdovým výměrem je již možné danou měsíční mzdovou částku odhadnout.

V rámci této problematiky je také důležité zmínit fakt, že pokud žadatel neobdržel výplatní pásky a ukončil okamžitě pracovní poměr ze strany zaměstnance a má tak nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za délku odpovídající výpovědní době, a odhaduje se výše hrubé mzdy je vždy lepší vyplnit částku do tiskopisu vyšší. To je dobré v případě, kdy následně ÚP žádá zaměstnavatele, aby dodal seznam dlužných mzdových nároků svých zaměstnanců za rozhodné období. V případě, kdy zaměstnavatel spolupracuje a seznam doručí, posuzuje se, zda souhlasí uvedené informace v seznamu s informacemi uvedenými žadateli. V tuto chvíli mohou nastat následující situace:

- Žadatel zažádal o více, než potvrzuje seznam → bere se částka, která odpovídá částce v seznamu dle § 9 zákona č. 118/2000 Sb.
- Žadatel zažádal o méně, než je v seznamu → má nárok pouze na to, o čem zažádal v žádosti A, B. **Z tohoto důvodu je lepší zažádat o vyšší částku mzdových nároků.**

Pro obě firmy, které byly analyzovány platí, že zaměstnanci/žadatelé mohou žádat pouze o mzdové nároky, které spadají do rozhodného období, které je stanoveno dle § 3 zákona č. 118/2000 Sb. jako doba 7 měsíců. Pouze v této rozhodné době lze žádat o uspokojení mzdových nároků zaměstnance.

V této práci autorka uvedla, že do mzdových nároků, které uplatňují žadatelé ve svých žádostech, patří i částky náhrady mezd. Nejčastěji se jedná o již zmíněné náhrady mezd ve výši průměrného měsíčního výdělku v délce výpovědní doby nebo také náhrady mezd za nevyčerpanou dovolenou.

Autorka čerpala z volně dostupných zdrojů v rámci portálu justice.cz – insolvenční rejstřík, kde jsou uvedeny přílohy daných navrhovatelů, které obsahují právě již zmíněné výplatní pásky, pracovní smlouvy, ukončené pracovní poměry. V těchto dokumentech bylo napsáno, že v rámci okamžitého ukončení pracovního poměru zaměstnanec žádá o výše zmíněné náhrady mzdy a v některých případech byla i výše těchto náhrad popsána v dokumentech – situace u Kofein Café s. r. o. Proto autorka mohla pomocí těchto informací vyčíslit nejvíce realitě odpovídající výši žádaných nároků vůči úřadu práce. Tyto informace však v případě firmy CROSS chyběly, a proto autorka pracovala pouze s informacemi, které byly dostupné, bez toho, že by věděla výši náhrad.

Je třeba si uvědomit, že krajské soudy, kam se insolvenční návrhy posílají a Úřad práce ČR jsou dvě rozdílné instituce, které pracují každá s jinými informacemi v rámci této problematiky, a proto poznatek o výši zmíněných náhrad je ojedinělou informací, která se obvykle nevyskytuje v těchto dokumentech na justici.cz.

Autorka proto pracovala s dokumenty volně přístupnými, které jsou obdobou těch dokumentů, které by navrhovatelé využili v žádostech na úřadu práce. Úřad práce taktéž využívá tyto dokumenty nicméně v rámci výplatních pásek by zřejmě obdrželi i výplatní pásku, která by obsahovala náhrady mzdy a poslední uplatňovaná mzda (splatná a nevyplacená) by byla zhruba 3x vyšší než mzdy za předchozí uplatňované období v žádosti viz tabulky u analyzovaných podniků. Nicméně samotná podstata žádosti a výpočet mezd v žádostech by zůstal naprosto

stejný. V rámci výše poslední uplatňované mzdy, která obsahuje náhrady a je výrazně vyšší, se pak přistoupí na posouzení měsíční maximálně vyplacené výše mzdových nároků, tj. posouzení pomocí rozhodné částky viz kapitola 3.2 Mzdové nároky.

Z výše uvedeného platí určitá doporučení pro tuto problematiku:

- Pokud zaměstnanci nebyla vyplacena jediná mzda, a zaměstnanec ví, že na zaměstnavatele byl podán insolvenční návrh, je vhodné co nejdříve navštívit místně příslušný úřad práce a danou věc projednat s oprávněným zaměstnancem.
- Dále platí, že je dobré si předem zjistit, jaká legislativa se danou problematikou zabývá a tu prostudovat. Konkrétně zákon č. 118/2000 Sb., ve kterém je uvedeno vše o problematice ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.
- Zaměstnanec by měl shromažďovat veškeré dokumenty týkající se pracovního poměru a včas požadovat, nebo dohlížet na odevzdávání výplatních pásek zaměstnavatelem.
- V případě, kdy zaměstnanec/žadatel nemá ve svém vlastnictví výplatní pásky, zajistit jiné dokumenty, díky kterým by se dala měsíční hrubá mzda odhadnout při vyplňování žádostí na ÚP (např. výpisy z bankovního účtu, mzdový výměr, smlouva o mzdě, ...).
- Měl by se informovat u odpovědného pracovníka ÚP o základních informacích, např. o výši rozhodné částky, která se ročně mění v první polovině daného roku (k 1.5.), a případně tak naplánovat, kdy dané tiskopisy vyplnit, protože se částka v posledních třech letech ročně zvedla → rok 2019/2020 = 31 885 Kč, 2020/2021 = 34 125 Kč, 2021/2022 = 35 611 Kč

6 Komparace právního řešení ve vybraných státech

V této kapitola bude provedena komparace důležitých pojmů právních úprav, států Německa a Slovenska, kteří jsou našimi sousedy, s Českou republikou. V rámci komparace se autorka zaměří na pojmy zákona č. 182/2006 Sb. insolvenčního zákon a dále pak na pojmy problematiky zákona č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Německá legislativa zabývající se insolvenčním řízením využívá legislativu s označením *Insolvenzordnung*. Část právního rámce zabývající se problematikou platební neschopnosti anásledné rozdělování peněz je *Insolvenzgeld*. Pro Slovenskou republiku je legislativa následující pro potřeby insolvence vy využívá zákon č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácii a pro problematiku nevyplacených mezd zaměstnanců se využívá Garančné poistenie čerpající ze zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

6.1 Česká republika vs Německo

Česká republika využívá pro případ insolvence podniků zákon č. 182/2006 Sb. o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon). V případě platební neschopnosti zaměstnavatele jakožto důvod pro nevyplacení splatných mzdových nároků se v ČR využívá zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

Dle [31] je český dlužník v úpadku (=platební neschopnosti), pokud má více věřitelů, a to nejméně dva, má peněžité závazky po dobu delší jak 30 dnů po lhůtě splatnosti a zároveň není schopen tyto závazky plnit. Zároveň platí, že dlužník je v úpadku i tehdy, kdy je předlužen.

Z hlediska druhů insolvenčního řízení česká legislativa rozlišuje 3 základní způsoby řešení úpadku dlužníka:

- Konkurs
- Reorganizace
- Oddlužení

Dle zákona č. 182/2006 Sb. je možné insolvenční řízení zahájit proti jakékoliv FO a PO bez ohledu na to, zda se jedná o podnikatelské subjekty.

V rámci insolvenčního řízení, využívá Německo insolvenční řád zvaný *Insolvenzordnung* – dále jen „InsO“. Tato legislativa je zvláštní v tom, že obsahuje nejen procesní ale i hmotněprávní ustanovení. Hlavním účelem německé insolvenční legislativy je, snaha o kolektivní uspokojení věřitelů dlužníka, a to buď formou rozdělením výnosů ze zpeněžení

majetku dlužníka, nebo stanovením a uspořádáním insolvenčního plánu, který má zároveň cíl zachovat existenci podniku [33].

Zároveň je německý zákon o insolvenčním řízení charakteristický zásadou jednotnosti. Ta spočívá v tom, že zákon o reorganizaci a likvidaci nestanovuje žádné jiné druhy řízení, a proto lze reorganizaci a likvidaci provést podle standartního řízení, či podle stanoveného insolvenčního plánu.

Z hlediska podání insolvenčního návrhu je i u německé legislativy jedno, zda se jedná o FO či PO a zda vyvíjí či nevyvíjí podnikatelskou činnost. Tato skutečnost se neliší od té v české legislativě. Zajímavostí je také fakt, že právnické osoby nesmí však zahájit řízení na majetek spolkové vlády či spolkové země [32].

V otázce definice pojmu platební neschopnost je tento pojem vysvětlován InsO jako situace, kdy dlužník není schopen plnit své platební závazky, a předpokládá se v případě, kdy dlužník zastavil své platby. Česká forma definice je v tomto případě poněkud přísnější a lépe vymezená.

Návrh na insolvenční řízení může u obou legislativ podat věřitel či dlužník. A v obou právních rámcích platí, že pokud dlužník zjistí, že je v úpadku, musí bez zbytečného odkladu podat dlužnictví návrh na insolvenční řízení. V německém právní rámci rovněž platí, že v případě platební neschopnosti společnosti s ručením omezením, musí návrh podat její řídicí orgány, jinak by mohlo dojít k následnému právnímu postihu [32].

Rozdíly v oblasti jmenování a funkce insolvenčního správce

Insolvenční správce dle § 25 insolvenčního zákona jmenuje insolvenční soud. Insolvenční správce pak nakládá s majetkovou podstatou dlužníka a řeší incidenční a jiné spory. Cílem správce je pak dosažení rychlého a co nejlepšího uspokojení věřitelů. Insolvenční správce v rámci české legislativy vykonává akcionářská práva spojená s akciemi, které byly zahrnuty do majetkové podstaty. Zároveň vystupuje jako zaměstnavatel, ve věci vztahu se zaměstnanci. [31].

Povinnosti, které pak ukládá německý právní rámec oblasti insolvence, se týkají následujících úkonů:

- vyplácet mzdy zaměstnancům dlužníka v platební neschopnosti,
- rozhodování nad soudními spory které probíhají,

- způsobu řešení smluv, které nebyly naplněny,
- sestavení aktiv a pasiv do uceleného přehledu,

Rozdílem oproti české legislativě je fakt, že insolvenčním správcem v německém insolvenčním řízení může být pouze fyzická osoba, nikoliv právnická. V rámci českého insolvenčního řízení může být insolvenčním správcem jmenována soudem fyzická i právnická osoba (veřejná obchodní společnost), kterou pak zastupuje FO. Zároveň platí, že insolvenčními správci jsou nejčastěji právníci, daňový poradci, účetní apod. V Německu insolvenční správce nemusí mít žádnou speciální profesní kvalifikaci [35].

Jeden z největších rozdílů mezi zmíněnými legislativami je tvrzení, že náklady na insolvenční řízení v ČR by se měly pokrýt z majetkové podstaty a v případě, kdy hodnota majetkové podstaty nestačí, jdou náklady za navrhovatele v podobě zálohy na náklady insolvenčního řízení. V případě, kdy k uhrazení nákladů nestačí záloha vyplacená navrhovatelí, zaplatí náklady stát, a to do maximální výše 50 000 Kč na odměně insolvenčního správce a maximálně 50 000 Kč na náhradu hotových výdajů insolvenčního správce. V Německu je pak situace jiná. Náklady insolvenčního řízení musejí být zaplacený předem z majetkové podstaty a tyto náklady mají přednost před pohledávkami jiných věřitelů [32].

6.1.1 Porovnání problematiky z oblasti ochrany zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele v ČR a Německu

Jak již bylo několikrát zmíněno, ČR využívá pro potřeby ochrany zaměstnanců při nevyplacených mzdách zaměstnavatelem právního předpisu č. 118/2000 Sb. Německá legislativa zaštiťující obdobnou problematiku se nazývá Socialgesetzbuch. Jedná o legislativu, která obsahuje část Insolvenzgeld (§ 358 Socialgesetzbuch část III.).

Insolvenzgeld představuje podle německého práva náhradu za ušlou mzdu, kterou dostávají zaměstnanci pracující v Německu, a to za předpokladu, že je zaměstnavatel v platební neschopnosti [37].

Dle [37] Insolvenzgeld představuje příspěvek vyplácený ÚP, pokud daný zaměstnanec splnil určité podmínky. Platí předpoklad, že zaměstnavatel je v platební neschopnosti a není schopen svým zaměstnancům vyplácet mzdu, nebo její část. Nárok na tento příspěvek mají všichni zaměstnanci daného zaměstnavatele bez ohledu na to, zda platili sociálních pojištění.

Podmínkou vyplácení Insolvenzgeld je ukončená provozní činnost daného zaměstnavatele. Insolvenzgeld se vyplácí maximálně po dobu 3 měsíců. Tato doba zahrnuje nejčastěji 3 měsíce před rozhodnutím o zahájení insolvence daného zaměstnavatele. V porovnání

s českou úpravou je to obdobné, v ČR má možnost žadatel zažádat jednou žádostí o maximálně 3 měsíce splatných mzdových nároků a v čase podání žádosti musí být na zaměstnavatele podán návrh na insolvenční řízení.

Pro posouzení výplaty mzdových nároků či Insolvenzgeld platí v obou legislativách, že dlužník nebo insolvenční správce musí doložit přehled finanční situace v době ukončení obchodní činnosti, v ČR se jedná o již zmíněný seznam všech zaměstnanců s dlužnými mzdami.

Rozdíl nastává v případě, kdy se insolvenční správce nebo dlužník rozhodne, že s ÚP nebude spolupracovat a žádané dokumenty nezašle. V Německu se nedoložení příslušných dokumentů trestá, a to nejčastěji pokutou. Pokud dlužník nebo insolvenční správce, který ho zastupuje, nespolupracuje v ČR, žádný postih mu nehrozí.

Objem peněz, které mohou zaměstnanci obdržet je v obou legislativách omezen. V Německu je hrubá mzda, na které je založen výpočet Insolvenzgeld, omezena hranicí měsíčního příjmu v pojištění v nezaměstnanosti.

Z hlediska lhůt, ve kterých mohou zaměstnanci zažádat o upokojení mzdových nároků, tak i o Insolvenzgeld, platí pro německou legislativu následující. Věřitelé/zaměstnanci mohou požádat o Insolvenzgeld do dvou měsíců od rozhodnutí insolvenčního soudu. Totéž platí i v případě ČR, kdy je dána lhůta insolvenčním soudem pro přihlašování věřitelských pohledávek.

V ČR celý proces funguje takovým způsobem, kdy žadatel zažádá jednou žádostí o maximálně 3 měsíce splatných mzdových nároků, které spadají do rozhodného období. Následně ÚP požaduje seznam zaměstnanců a jejich dlužných mezd, a podle toho vyplatí mzdové nároky.

Německá legislativa funguje rozdílně hned v několika hlediscích. Například poskytuje tzv. zálohu na Insolvenzgeld (v ČR neexistuje). Ta se poskytne zaměstnanci, pokud byla podána žádost o zahájení úpadkového řízení (=pokud byl podán insolvenční návrh), pokud pracovní poměr skončil, nebo jsou splněny předpoklady pro nárok na Insolvenzgeld, tj. prohlášení o platební neschopnosti vyplněné zaměstnavatelem/dlužníkem.

6.1.2 Shrnutí rozdílů mezi oběma státy z hlediska obou druhů legislativ

První rozdíl je v samotné definici pojmu platební neschopnost. V ČR je tento pojem přesně určen definicí a podmínkami pro naplnění pojmu, kdežto v německé legislativě, je daný pojem definován zcela jednoduše.

Dalším rozdílem, který autorka našla je v případě podání dlužnického návrhu. V případě Německé legislativy platí, že v případě platební neschopnosti s. r. o. je zde povinnost podat insolvenční dlužnický návrh samotnými řídicími orgány dané společnosti.

Insolvenční správce, který zastupuje společnost v insolvenčním řízení a je vybírán ze seznamu insolvenčních správců insolvenčním soudem musí mít odborné znalosti, dovednosti a schopnosti. To v Německu neplatí, zde IS nemusí mít specifickou profesní kvalifikace. Také zde nelze jmenovat IS jako PO, lze jen jmenovat insolvenčního správce jako FO.

Náklady na insolvenční řízení se v Německu musí platit dopředu, a to z majetkové podstaty a tyto náklady pak mají přednost před pohledávkami věřitelů.

Při žádosti o Insolvenzgeld v Německu musí být splněny podmínky toho, že daný dlužník musí mít ukončenou provozní činnost, to v ČR není podmínkou.

Rozdíl opět nastává v případě nespolupráce dlužníka ve věci dokládání dokumentů – seznamu zaměstnanců a dlužných částech. Německá legislativa trestá nespolupráci dlužníka.

Německá legislativa nabízí možnost tzv. zálohy, kterou česká legislativa nezná.

Česká i německá legislativa si je velice podobná. Najdeme v ní jisté rozdíly, nicméně ty nejsou takové povahy, že by se celá problematika řešila v obou státech úplně jinak.

6.2 Česká republika vs Slovenská republika

Definice platební neschopnosti dle slovenské legislativy (dle zákona č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov) pro PO zní následovně. PO je platebně neschopná, pokud není schopná plnit své závazky 30 dní po lhůtě splatnosti a má alespoň dva peněžní závazky k jednomu věřiteli. Česká definice je velice podobná, nicméně neobsahuje podmínku, že má alespoň dva závazky jednomu věřiteli.

Slovenská republika v rámci insolvence využívá stejné druhy řešení úpadku – konkurz, reorganizaci i oddlužení [38].

Konkurz

Konkurzní řízení je v tomto případě rozděleno na dvě části. První část se počítá od podání návrhu na konkurzní řízení až do rozhodnutí soudu o prohlášení konkurzu a druhá část začíná prohlášením konkurzu soudem až do skončení konkurzního řízení. V ČR se konkurz považuje za jakési obecné řešení úpadku. Na konkurz se přistupuje okamžitě, když je zřejmé, že není

možné využít jiné druhy řešení úpadku, tj. reorganizace či oddlužení. Cílem pak je zpeněžit majetkovou podstatu a uspokojit pohledávky věřitelů.

Na rozdíl od ČR je ve SR možnost zahájit konkurzní řízení bez návrhu. K tomu dojde, pokud byl pokus o reorganizaci daného podniku neúspěšný. Z hlediska dokazování v insolvenčním návrhu se tyto dvě legislativy příliš neliší. Jedná se o věřitelské či dlužnické návrhy. V případě věřitelské návrhu je nutné, aby daný navrhovatel doložil skutečnosti, které jsou důvody a důkazem o platební neschopnosti dlužníka. V případě dlužnického návrhu musí opět dlužník doložit seznam svého majetku, závazků, spřízněných osob a také poslední účetní závěrku (v případě poslední účetní závěrky a seznamu spřízněných osob, se česká legislativa o této skutečnosti nezmiňuje).

Reorganizace

Reorganizační řízení je taktéž rozděleno do dvou částí. První část opět začíná návrhem, a to buď věřitelským nebo dlužnickým s připojeným posudkem od IS, zda je reorganizace vhodná či nikoliv. Druhá část začíná povolením reorganizace, kde dlužník za součinnosti soudu, IS a věřitelů sjednává a nechává schválit plán reorganizace. Reorganizace v ČR se však do dvou částí nerozděluje. Zde musí dlužník s insolvenčním návrhem také doložit reorganizační plán, který musí odsouhlasit alespoň polovina zajištěných věřitelů a alespoň polovinou nezajištěných věřitelů.

Oddlužení

Podmínkami pro zahájení oddlužení jsou následující skutečnosti (dle legislativy Slovenska):

- že dlužník je fyzickou osobou, tj. podnikatel či spotřebitel,
- zrušení konkurzního řízení,
- dlužník podal návrh a plnil řádné své povinnosti po dobu konkurzního řízení,
- existuje platební neschopnost dlužníka,
- uplynulo alespoň 10 let od jeho posledního oddlužení,
- dlužník není ve výkonu trestu odnětí svobody.

Oproti ČR musí zároveň dlužník v době, kdy podává návrh na oddlužení, být zastoupen Centrem právní pomoci, což česká legislativa nepodmiňuje [38].

Podmínky dané ČR:

- Dlužník je FO (podnikající osoba či nepodnikající osoba)

- Musí se uhradit odměny a hotové výdaje insolvenčnímu správci.

FO musí být schopen vyplácet v plné výši výživné a odměnu sepisovateli [31].

Volba insolvenčního správce a jeho povinnosti

Platí, že v obou státech je insolvenční správce vybírán ze seznamu insolvenčním soudem. Samotné provedení je však rozdílné. Na Slovensku se IS vybírá náhodně, pomocí technických a programových prostředků schválených ministerstvem. [39]

Insolvenční správce má z hlediska české legislativy různé podoby pravomocí a zodpovědnosti v rámci všech tří druhů řešení úpadku. Totéž platí i pro slovenskou legislativu.

V rámci konkurzu v ČR spravuje IS majetkovou podstatu dlužníka, vykonává práva a povinnosti za dlužníka, které souvisejí v majetkovou podstatou, zajišťuje provoz závodu apod. Z hlediska legislativy Slovenska má insolvenční správce takřka stejné pravomoci a zodpovědnost. Také spravuje majetkovou podstatu dlužníka a jedná jménem a na účet úpadce.

V problematice reorganizace Slovenska, insolvenční správce připravuje s dlužníkem a věřiteli návrh na reorganizaci, zároveň zkoumá, zjišťuje a popírá přihlášené pohledávky věřiteli. Schvaluje pak právní úkony dlužníka a celkově vykonává dohled nad dlužníkem [38].

V ČR je pak v oblasti reorganizace primárním úkolem dohlížet na činnosti dlužníka, dále pak zjišťuje majetkovou podstatu, vede incidenční spory, aktualizuje a doplňuje seznam věřitelů atd. [31].

Povinnosti IS v druhu řešení úpadku oddlužení v Česku jsou např. dohled nad dlužníkem v rámci plnění jeho činností, zpeněžuje majetek úpadce a rozděljuje mezi věřitele jednotlivé měsíční úhrady ze splátkového kalendáře. IS Slovenska pak sestaví soupis majetku v majetkové podstatě, hradí náklady řízení, ukončuje některé smlouvy a v případě konkurzu splátkovým kalendářem sestavuje návrh splátkového kalendáře a ten následně předloží ke schválení insolvenčnímu soudu.

6.2.1 Porovnání problematiky z oblasti ochrany zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele v ČR a Slovenska

Na Slovensku existuje rovněž nástroj, který je využívám v případě nevyplacených mzdových nároků zaměstnavatele v případě, kdy je v platební neschopnosti. Pro tuto problematiku Slo-

venská republika využívá tzv. Garančního pojištění (=Garančné poistenie). Jedná se o pojištění pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele na uspokojení nároků zaměstnance toto upravuje zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov [41].

Garančně pojištěný je pak zaměstnavatel, který má:

- a) zaměstnance v pracovněprávním vztahu (na pracovní smlouvu, či na dohody),
- b) člena družstva, který je rovněž v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem.

Zároveň garančně pojištěný není zaměstnavatel, který je zastupitelským úřadem cizího státu a na kterého nemůže být vyhlášený konkurz, tj. obec, státní rozpočtová organizace, ...).

Z hlediska uplatnění nároku může zaměstnanec uplatnit nárok na toto pojištění na pobočce Sociální pojišťovny (= odpovídá naší České správě sociálního zabezpečení) a to do 60 dní od vzniku platební neschopnosti zaměstnavatele nebo ode dne skončení pracovněprávního vztahu. Pro ČR platí, že zaměstnanec může zažádat o uspokojení mzdových nároků od dne vyvěšení insolvenčního návrhu na zaměstnavatele na portále justice.cz do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů od zveřejnění informace o zaměstnavateli na úřední desce ÚP (dle § 4 zákona č. 118/2000 Sb.). Z tohoto plyne že v ČR je lhůta pro zažádání o mzdové nároky delší jak podle slovenské legislativy.

Zažádá pomocí formuláře buď osobně na pobočce nebo na internetové stránce sociální pojišťovny.

Insolvenční správce, zaměstnavatel, nebo předběžný správce konkurzní podstaty pak následně potvrdí nároky z pracovněprávního vztahu za poslední tři měsíce pracovního vztahu před vznikem platební neschopnosti, nebo tři měsíce před samotným skončením pracovního vztahu.

Žadatel pak může uplatnit dávky v rozsahu tří měsíců z posledních 18 měsíců trvání pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem, který však předchází platební neschopnosti nebo dni kdy byl ukončen pracovní vztah kvůli platební neschopnosti zaměstnavatele.

V ČR si také v jistých případech může zaměstnanec sám vybírat, které tři měsíce z rozhodného období bude uplatňovat. To mají obě legislativy totožné.

Maximální výše garančního pojištění je v hodnotě trojnásobku 1/12 všeobecného vyměřovacího základu určeného ke dni, kdy došlo k platební neschopnosti zaměstnavatele. Stejně jako

se v případě insolvence ČR řeší rozhodná částka, která je taktéž stanovena každý rok na určité období, tak i ve slovenské legislativě se vyměřovací základ mění. Od dávky se také musí odečíst pojištění na zdravotní pojištění, nemocenská, starobní pojištění, daň z příjmů atd.

Pokud platební neschopnost nastane v období od 1.1. kalendářního roku do 30. června kalendářního roku → vyměřovací základ platný v kalendářním roce dva roky před vznikem platební neschopnosti.

Pokud platební neschopnost spadne do období 1. července kalendářního roku do 31. prosince kalendářního roku → vyměřovací základ, který platil předcházející kalendářní rok, ve kterém vznikla platební neschopnost.

Maximální výše Garančního pojištění dle Slovenska

Pokud platební neschopnost zaměstnavatele nastane v období od 1. července 2020 do 1. června 2021 ke výše Garančního pojištění stanovena na 3 276 EUR, což představuje 85 273 Kč (kurz k 12.4.2021). Tato částka představuje trojnásobek vyměřovacího základu roku 2019 [40].

Slovensko má stanovení maximální výše dávky daleko složitější než ČR. V ČR měsíční částka vyplácena úřadem práce nesmí přesáhnout rozhodnou částku pro dané období viz str. 24.

Zaměstnanci se pak dávka pojištění vyplatí po splnění všech podmínek do 60 dní od doručení žádosti o přiznání dávky. V případě ČR je to pak 10 dní od doručení seznamu zaměstnanců a dlužných mezd zaměstnavatelem v případě, kdy žádost a seznam souhlasí. V případě, že nesouhlasí, nebo nebyl daný seznam zaměstnavatelem dodán lhůta se prodlužuje.

Na rozdíl od ČR, legislativa Slovenska nabízí i jinou možnost vyplacení dávky než na bankovní účet žadatele nebo poštovní poukázkou. Slovensko nabízí i možnost zaslání dávky na účet manžela či manželky. To však v případě, kdy o to písemně žadatel požádá.

Dalším velkým rozdílem je skutečnost, že dávka Garančního pojištění nemusí být vyplacena, pokud o tom Sociální pojišťovna rozhodla ve svém rozhodnutí. To v případě, kdy zaměstnanec/žadatel nesplní dané podmínky.

Do dávky Garančního pojištění patří mnoho nároků. Jedná se například o nárok na mzdu a náhradu za čas pracovní pohotovosti, náhrada mzdy při okamžitém skončení pracovního poměru, náhrada příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, a mnoho dalších náhrad [40].

6.2.2 Shrnutí rozdílů mezi oběma státy z hlediska obou druhů legislativ

Obě legislativy si jsou velice podobné, nicméně nabízejí rozdíly. Prvním rozdílem je samotná definice pojmu platební neschopnost, která je definována podobně, nicméně z hlediska slovenské legislativy je uvedena podmínka, že jeden věřitel musí mít u dlužníka alespoň dva peněžní závazky. V české legislativě počet závazků musí být alespoň jeden jednomu věřiteli.

Česká i slovenská legislativa pak nabízí stejné druhy řešení úpadku – konkurz, reorganizaci a oddlužení.

Rozdíl pak je v samotném počátku insolvence, kdy ve SR lze zahájit konkurzní řízení jinak než návrhem – bez návrhu. To platí v případech, kdy řešení úpadku reorganizací proběhlo neúspěšně. V části dokládání dokumentů potvrzující platební neschopnost dlužníka při podání dlužnického návrhu se ve slovenské legislativě musí dokládat navíc i seznam spřízněných osob a také poslední účetní závěrku podniku dlužníka.

Řešení úpadku pomocí oddlužení, které se týká podnikajících FO či nepodnikajících FO (spotřebitele), musí být dle slovenského zákona č. 7/2005 Z.z., zastoupen dlužník tzv. Centrem právní pomoci.

V části volby a činností insolvenčního správce jsou také rozdíly v zmíněných legislativách. Např. je zde rozdíl ve volbě/jmenování insolvenčního správce. Na Slovensku se insolvenční správce vybírá taktéž ze seznamu, nicméně se zde vybírá náhodně pomocí technologických softwarů, které jsou odsouhlaseny ministerstvem.

Z hlediska činností IS, je primární činnost pro IS Česka celkový dohled na činnosti dlužníka, které v rámci insolvenčního řízení má povinnosti vykonávat. Ve SR je pak seřazení povinností jiné. Primární povinností nebo činností je pak spolupráce s dlužníkem na tvorbě reorganizačního plánu. Ten si v ČR pak dlužník tvoří sám.

Mnoho rozdílů je pak i v řešení problematiky nevyplacených mezd a jejich následného uspokojování institucemi. Zásadní rozdíl je v tom, kdo dané nevyplacené mzdové nároky vyplácí. V České republice tuto pravomoc má Úřad práce ČR na Slovensku pak Sociální pojišťovna formou Garančního pojištění. Garančním pojištěním je pak pojištěný zaměstnavatel, který má v pracovněprávním vztahu zaměstnance, nebo má členy družstva taktéž v pracovněprávním vztahu. Dalším rozdílem je pak i lhůta, ve kterých zaměstnanci mohou zažádat o vyplacení mzdových nároků. V SR je to lhůta 60 dní od vzniku platební neschopnosti a v ČR je to doba

5 měsíců a 15 kalendářních dní od zveřejnění informace o dlužníkově úpadku na úřední desce ÚP.

V obou legislativách je stanovena maximální částka, kterou lze vyplatit žadatelům/zaměstnancům. Česká legislativa stanovuje tzv. rozhodnou částku, která je stanovena na období rok dopředu a limituje tak měsíční maximální výši uspokojení pro rok 2020/2021 je to částka 34 125 Kč. Slovensko pak limit pro maximální částku garančního pojištění má stanovenou pomocí vyměřovacího základu daného období (konkrétně pak 1/12 trojnásobku vyměřovacího základu). Vyplácení Garančního pojištění žadatelům je vypláceno v obou případech pomocí bankovního účtu nebo pomocí poštovní poukázky. V SR se dá také dávka vyplatit na bankovní účet manžela či manželky, pokud o to žadatel písemně požádá.

ZÁVĚR

Bylo zpracováno aktuální téma týkající se insolvenčního řízení v podniku se zaměřením na nevyplacené mzdy zaměstnancům. Bylo zjištěno, že každý zaměstnanec, kterému nebyla vyplacena alespoň jedna mzda se může odkázat na příslušný úřad práce a svůj problém tak jednoduše řešit.

Celková problematika praktické části začala seznámením s vývojem insolvence v ČR a dále pak analýzou insolvence ve 4 odvětvích různých států. Počet podaných insolvenčních návrhů v posledním čtvrtletí roku 2020 výrazně stoupl, což bylo zapříčiněno ukončením moratoria v rámci lex COVID. Z hlediska odvětví, bylo zjištěno že v České republice nejvíce insolvenčními proběhlo v odvětví maloobchodu v roce 2019 viz Vývoj insolvence v ČR a jiných státech.

Byly analyzovány 2 podniky, které jsou momentálně v insolvenčním řízení. Autorka se zaměřila na věřitelské návrhy, kde navrhovatelé byli i následně žadatelé o uspokojení mzdových nároků na úřadu práce.

První analyzovanou společností byla firma Ing. Jaromír Kříž – CROSS, kde celkem v letech 2019 a 2020 došlo ke dvou věřitelským návrhům. Autorka řešila pouze první insolvenční návrh, který však skončil zamítnutím Krajského soudu v Hradci Králové. Jednalo se o věřitelský insolvenční návrh podaný dvěma navrhovateli paní Kolafovou a panem Kolafou. U obou navrhovatelů autorka nastínila možnosti vyplnění daných formulářů A a B viz přílohy. Autorka stanovila rozhodné období, získala informace o pracovním poměru z příloh přiložených k insolvenčnímu návrhu a vypočítala výši mzdových nároků v jednotlivých obdobích rozhodného období, které si zároveň žadatelé/navrhovatelé nárokovali. Zároveň portál justice.cz nenabídl v rámci souborů spojených s tímto podnikem další informace jako např. výši náhrad mezd za nevyčerpanou dovolenou zaměstnancem nebo výši náhrady mzdy ve výši dvojnásobku průměrného výdělku na který daní zaměstnanci měli nárok při okamžitém ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Jak již bylo řečeno, poskytnutí těchto informací ze stránek justice.cz jsou spíše neobvyklou záležitostí. Tyto informace uvedené i ve výplatních páskách jsou potom dodávány při vyplňování žádostí, danému úřadu práce žadatelem (za předpokladu, že dané informace žadatel obdrží od zaměstnavatele).

Celkově proto dle dostupných informací bylo navrhovatelce č. 1, paní Veronice Hurdálkové Kolafové vyplaceno prostřednictvím úřadu práce celkem 32 920 Kč. Navrhovateli č. 2, panu Vladimírovi Kolafovi bylo celkově vyplaceno 54 507 Kč.

Druhým analyzovaným podnikem byla firma Kofein Café s. r. o. Jedná se o podnik sídlící v Praze a jedná se o restauraci, k jejíž insolvenční situaci z velké části pomohla situace vyskytující se nyní v ČR – coronavirová pandemie. Na tento podnik byl opět podán věřitelský insolvenční návrh. Návrh byl podaný všemi zaměstnanci (celkem pěti osobami) dané restaurace v zastoupení advokátní kanceláře. Důvodem byla platební neschopnost dlužníka a nevyplacení mzdových nároků svým zaměstnancům. Autorka se dále zabývala rozбором situací u 3 z 5 navrhovatelů – paní Rotschkové, paní Lupínkové a pana Rogala. Tito zaměstnanci pracovali na pozicích servírek a kuchaře.

Informace týkající se této záležitosti byly podpořeny i částkami celkových náhrad mezd obou typů. Proto autorka mohla ještě lépe přiblížit postup vyplnění daných formulářů a také lépe čtenáře zasvětit do celého procesu. Navrhovatelka č. 1 jednou žádostí zažádala o jeden měsíc splatných mzdových nároků. Jeden měsíc proto, že ji ostatní měsíce nespady do rozhodného období. V rámci tohoto jednoho nároku si nárokovala hrubou mzdu obsahující již zmíněné náhrady mzdy. Paní Rotschková tedy zažádala o 58 340 Kč z čeho ji ÚP vyplatil pouze 51 188 Kč, protože celková částka převyšovala rozhodnou částku. Navrhovatelka č. 2 zažádala jednou žádostí o 3 měsíce nevyplacených splatných mzdových nároků v celkové výši 100 303 Kč. Z toho poslední měsíc srpen byl opět omezen rozhodnou částkou. ÚP ji tedy vyplatil částku menší – 80 887 Kč.

Posledním řešeným byl pak pan Rogal, který jednou žádostí zažádal o 2 měsíce nevyplacených mzdových nároků. Celkově zažádal o 70 612 Kč za oba měsíce, a rovněž mu byly mzdové nároky tentokrát v měsíci červenci zkráceny dle rozhodné částky. Úřad práce mu tedy vyplatil celkově 65 823 Kč.

Z uvedených skutečností, které se řešily v rámci celé práce vychází jistá **doporučení**.

1. Ministerstvo práce a sociálních věcí by mělo aktualizovat formuláře, a to především formulář B, ve kterém se vyskytuje stále pojem superhrubá mzda, se kterou se od roku 2021 již nepočítá.

2. V rámci problematiky dle zákona č. 118/2000 Sb. by mělo být postihnuto nedoložení seznamu zaměstnanců a jejich nevyplacených mzdových nároků, jako tomu je např. v Německu.

3. Zaměstnanec by neměl odkládat daný problém nevyplacených mezd a co nejdříve navštívit příslušný úřad práce a projednat s odpovědným pracovníkem jeho nevyplacené splatné mzdové nároky.

4. Dále platí, že je dobré si předem zjistit, jaká legislativa se danou problematikou zabývá a tu prostudovat. Konkrétně zákon č. 118/2000 Sb., ve kterém je uvedeno vše o problematice ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a je zde nastíněn i celý postup.

5. Zaměstnanec by měl shromažďovat a požadovat veškeré dokumenty týkající se pracovního poměru, nebo dohlížet na odevzdávání výplatních pásek zaměstnavatelem.

6. V případě, kdy zaměstnanec/žadatel nemá ve svém vlastnictví výplatní pásky, zajistit jiné dokumenty, díky kterým by se dala měsíční hrubá mzda odhadnout při vyplňování žádostí na ÚP (např. výpisy z bankovního účtu, mzdový výměr, smlouva o mzdě, ...).

7. Měl by se informovat u odpovědného pracovníka ÚP o základních informacích, např. o výši rozhodné částky, která se ročně mění, a případně tak naplánovat, kdy dané tiskopisy vyplnit a jakým způsobem.

Poslední část věnovaná komparaci s ostatními státy Evropy je založena na vyhledání rozdílů mezi právními rámci Slovenské republiky a Německa. Největší rozdíly byly nalezeny v komparaci se Slovenskem, kde může být započato insolvenční řízení s návrhem nebo bez návrhu. Dále pak v řešení úpadku oddlužením musí být samotný dlužník zastoupen Centrem právní pomoci, což v ČR vlastně vůbec neexistuje. V problematice nevyplacených mezd pak na Slovensku existuje tzv. Garanční pojištění, které má obdobou funkci jako u nás zákon č. 118/2000 Sb. nicméně se liší např. ve lhůtách, či v tvorbě maximální hranice nároků na mzdy.

Komparace s Německem ukázala také jisté rozdíly. Rozdíl je vidět již v samotné definici platební neschopnosti. dále pak je rozdílem, že v případě s. r. o. musí podat dlužnický návrh řídicí orgán dané společnosti. Dalším rozdílem je fakt, že náklady na insolvenční řízení musí být placeny dopředu a insolvenční správce nemusí mít specifické znalosti a dovednosti pro výkon funkce IS.

Autorka se domnívá, že cíl práce byl naplněn. Byly rozebrány základní pojmy problematiky insolvence, zákoníku práce a činností ÚP. Dále pak byly podrobně rozebrány nevyplacené mzdy zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, a nakonec byla provedena kom-

parace právního řešení s ostatními státy Evropy, konkrétně se Slovenskou republikou a Spolkovou republikou Německo, kteří jsou našimi sousedními státy.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] MARŠÍKOVÁ, Jolana. *Insolvenční řízení z pohledu dlužníka a věřitele se vzory a judikaturou*. [cit. 2020-11-23]. 4. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-568-5.
- [2] HÁLEK, Vítězslav. *Ekonomické znalecké posudky v trestním řízení ABC*. [cit. 2020-11-3]. 1. vydání. Bratislava: DonauMedia, 2013. ISBN 978-80-89364-47-3.
- [3] *Zákony pro lidi. Zákon č. 182/2006 Sb. zákon o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)* [online]. [cit. 2020-11-23]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-182/zneni-20201113#cast1>
- [4] SCHÖNFELD, Jaroslav. *Transformace a restrukturalizace podniku*. [cit. 2020-11-23]. Praha: C.H. Beck. 2018. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-690-6.
- [5] *Právo pro všechny, Insolvenční rejstřík – co, jak a kde?* [online]. 2019. [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/insolvenzni-rejstrik-co-jak-kde/>
- [6] PILÁTOVÁ, Jana, Petr ADAMÍK, Jaroslav RICHTER, Adam SIGMUND a Petr TARRANDA. *Likvidace obchodních společností*. [cit. 2020-11-27]. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2017. ISBN 978-80-7554-101-7
- [7] HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2020*. [cit. 2020-11-27]. 13. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG. 2020. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-252-6
- [8] JOSKOVÁ, Lucie, Markéta PRAVDOVÁ a Lenka ZACHARDOVÁ. *Likvidace obchodních společností*. [cit. 2020-11-27]. Praha: C.H. Beck. 2017. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-646-3
- [9] *Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Práva a povinnosti zaměstnanců* [online]. [cit. 2020-12-04]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/bozp-obecne/povinnosti-zamestnancu/169-prava-a-povinnosti-zamestnancu>
- [10] *Práce.cz. Právní rádce: Dohoda o pracovní činnosti (vzor)* [online]. 2020. [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/dohoda-o-pracovni-cinnosti-vzor/>

- [11] Práce.cz. *Právní rádce: Dohoda o provedení práce (vzor)* [online]. 2020. [cit. 2020-12-06], Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/dohoda-o-provedeni-prace-vzor/>
- [12] Welcome to the Jungle. *Mzdový výměr: Co je potřeba vědět* [online]. 2020. [cit. 2020-12-06], Dostupné z: <https://www.welcometothejungle.com/cs/articles/mzdovy-vymer>
- [13] Vím víc. *Platový výměr* [online]. 2017. [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/clanek/platovy-vymer>
- [14] Welcome to the Jungle. *Výplatní páska stručně a jasně: jak se v ní konečně vyznat* [online]. 2020. [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <https://www.welcometothejungle.com/cs/articles/mzdovy-vymer>
- [15] Kurzy.cz. *Sociální pojištění v ČR v roce 2020* [online]. 2020. [cit. 2020-12-06] Dostupné z: https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2020/#socialni_a_zdravotni
- [16] KUČEROVÁ, Dagmar., Podnikatel.cz. *Jak a kdy má být nově vydán zápočtový list při skončení zaměstnání* [online]. 2020. [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/jak-a-kdy-ma-byt-vydan-zapoctovy-list-pri-skonceni-zamestnani/>
- [17] Úřad práce ČR. *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti* [online]. [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace>
- [18] ČESKO. *Zákon č. 118/2000 Sb., zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů* [online]. 2019. [cit. 2020-12-10]. Dostupné z: Systém ASPI.
- [19] SCHÖNFELD, Jaroslav., Michal KUDĚJ, Luboš SMRČKA., SpringerLink, *Models Predicting Financial Distress Applied to Specific Insolvency Cases*. International Advances in Economic Research 26 [online]. 2020. [cit. 11-02-2021]. str. 125–126. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s11294-020-09764-6>
- [20] STRAKOVÁ, Monika., Deník insolvenční správy, *Insolvenčních návrhu loni v Česku navzdory krizi ubylo* [online]. 2021. [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: <http://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6806226>

- [21] Surveilligence. INSOLVENCY REPORT 1/2021, *Úpadky právnických osob v České a Slovenské republice v období od 1.1. 2017 do 31.1. 2021* [online]. 2021. [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: http://www.surveilligence.com/content/3-vzdelavacie-centrum/5-insolvency-report/20210203-insolvency-report-01-2021/insolvency-report-2021-01-by-surveilligence_s.pdf
- [22] PROUZA, Jiří., Epravo.cz, *Lex COVID: Krizová insolvenční opatření ke zmírnění dopadu pandemie koronaviru* [online]. 2020. [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/lex-covid-krizova-insolvencni-opatreni-ke-zmirneni-dopadu-pandemie-koronaviru-111033.html>
- [23] Bankovníctví. *Vývoj insolvenčí v České republice v roce 2017* [online]. 2018. [cit. 2021-02-15]. Dostupné z: <https://www.bankovnictvionline.cz/neprehlednete/vyvoj-insolvenci-v-ceske-republice-v-roce-2017>
- [24] NOVÁKOVÁ, Jana. Ekonomicky.eu. *Podniky podle velikosti* [online]. 2019. [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <https://www.ekonomicky.eu/podniky-podle-velikosti/>
- [25] Evropská databanka. *Ing. Jaromír Kříž – CROSS* [online]. 2021. [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <https://www.edb.cz/firma-219892-cross-police-nad-metuji>
- [26] Insolvenční rejstřík. *Detail insolvenčního řízení Ing. Jaromír Kříž – Cross* [online]. 2021. [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: https://isir.justice.cz/isir/ueu/evidence_upadcu_detail.do?id=A128838E76486DD2E05333F21FAC2045
- [27] Kurzy.cz. *Výpočet čisté mzdy v roce 2020* [online]. 2021. [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2020/>
- [28] Kurzy.cz. *Kofein Café s. r. o., Praha IČO 29059968 – Obchodní rejstřík firem* [online]. 2021. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/29059968/kofein-cafe-sro/>
- [29] Justice.cz. *Detail insolvenčního řízení Kofein Café s. r. o.* [online]. 2021. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: https://isir.justice.cz/isir/ueu/evidence_upadcu_detail.do?id=AF7BD03569856EADE05333F21FAC39CD

- [30] Creditreform.com. *Corporate Insolvencies in Europe* [online]. 2019. [cit. 2021-03-31]. Dostupné z: https://www.creditreform.com/fileadmin/user_upload/CR-International/2020-05-26_AY_OE_Analyse_EU-2019_englisch_international.pdf
- [31] European justice. *Česká republika* [online]. 2021. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_insolvency-447-cz-cs.do?member=1
- [32] European justice. *Německo* [online]. 2021. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_insolvency-447-de-cs.do?member=1
- [33] Dejure.org. *Deutschland Insolvenzordnung* [online]. 2021. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <https://dejure.org/gesetze/InsO>
- [34] Dejure.org. *Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsforderung* [online]. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: https://dejure.org/gesetze/SGB_III/358.html
- [35] CHMIEL, Jakub. *Srovnání insolvenčního řízení v ČR a ve vybraných zahraničních státech*. Ostrava, 2012. 76 s. Diplomová práce. Technická Univerzita Ostrava, Fakulta ekonomická. Vedoucí práce – doc. Ing. Dagmar Bařinová, Ph.D. [cit. 2021-04-10], [online], Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/pdf/10672389.pdf>
- [36] Wikipedia.org. *Insolvenzgeld* [online]. 2020. [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <https://de.wikipedia.org/wiki/Insolvenzgeld>
- [37] MATAS, Jakub. *Podpora v nezaměstnanosti a její koordinace v členských státech EU*. Plzeň, 2012. 106 s. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta Právnická. Vedoucí práce – Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová. [cit. 2021-04-10]. [online]. Dostupné z: <https://adoc.pub/podpora-v-nezamstnanosti-a-jeji-koordinace-v-lenskych.html>
- [38] European justice. *Slovensko* [online]. 2020. [cit. 2021-04-12]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_insolvency-447-sk-cs.do?member=1
- [39] Zákony pre ľudí.sk. *Zákon č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov* [online]. 2021. [cit. 2021-04-12]. Dostupné z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2005-7>
- [40] Sociálna poisťovňa. *Dávka garančného poistenia* [online]. 2021. [cit. 2021-04-12]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/davka-garancneho-poistenia/1359s>

[41] Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. *Garančné poistenie* [online]. 2021. [cit. 2021-04-12]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/socialne-poistenie/garancne-poistenie/>

[42] Insolvencnizona.cz. Insolvence 2008. INSOLVENČNÍ ZÓNA. *Moratorium* [online]. [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.insolvencnizona.cz/slovnicek/moratorium/>

PŘÍLOHY

Příloha A – Žádost o uspokojení mzdových nároků



Tiskopis prosím vyplívejte čitelně

podací razítko

Žádost o uspokojení mzdových nároků

Tento doklad slouží jako žádost o uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených zaměstnanci zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.

Mzdovými nároky se rozumí mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, odměny, která zaměstnanci náleží podle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem¹⁾, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.

Zaměstnanec může požádat o uspokojení svých mzdových nároků kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce (KP) nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce (KoP). O nároku rozhoduje KP, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou nebo v jejímž obvodu je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území ČR, místo podnikání zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání. Pokud zaměstnanec žádá o uspokojení mzdových nároků KP, která není místně příslušná, tato KP neprodleně postoupí žádost místně příslušné KP.

A. Žadatel²⁾:

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo v ČR ³⁾ :
Rodné příjmení ⁴⁾ :		Titul před: za:
Trvalý pobyt: Obec:	Část obce:	
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.: PSČ:
Telefon:	E-mail:	

B. Zdravotní pojišťovna zaměstnance, v jejíž prospěch se provádí odvody podle zvláštních právních předpisů:

Název zdravotní pojišťovny ⁵⁾ :	Kód:
--	------

C. Zaměstnavatel:

Název zaměstnavatele ⁶⁾ :	IČ:
Adresa ⁷⁾ : Obec:	Část obce:
Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

¹⁾ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁾ Pokud mzdové nároky uplatňuje zaměstnanec, který se v České republice nezdržuje, je povinen zvolit si v České republice zástupce pro doručování písemností a tuto skutečnost, spolu s číslem účtu vedeným u peněžního ústavu, sdělit KP nebo KoP při uplatňování mzdových nároků.

³⁾ Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce Rodné číslo v ČR datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Ž (muž nebo žena).

⁴⁾ Kolonku Rodné příjmení vyplňte pouze v případě, že se liší od příjmení.

⁵⁾ Liší-li se zdravotní pojišťovna pro jednotlivá období, uveďte obě zdravotní pojišťovny včetně období.

⁶⁾ Název zaměstnavatele – u právnické osoby uveďte obchodní jméno podle obchodního rejstříku u fyzické osoby uveďte jméno, příjmení a titul.

⁷⁾ Adresa – u právnické osoby uveďte sídlo; u fyzické osoby uveďte místo podnikání, není-li uveďte bydliště.

D. Uplatňované mzdové nároky⁸⁾:

Období (měsíc a rok)	/ 20	/ 20	/ 20
Výše mzdových nároků (Kč) ⁹⁾			
Náhrada mzdy za pracovní neschopnost			
Poznámka			

E. Doba trvání pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti¹⁰⁾:

Od	Do

F. Požadovaný způsob výplaty:

Zaškrtněte jednu z následujících tří variant a do příslušné tabulky uveďte doplňující informace.

- na platební účet u peněžního ústavu v ČR vedeném v CZK:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol ¹¹⁾ :
-------------	------------	------------------------------------

- poštovním poukazem na adresu trvalého pobytu v ČR

- poštovním poukazem na jinou adresu v ČR:

Obec:	Část obce:
Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

Vypíšte souhlas nebo nesouhlas s předáváním rodného čísla České poště, pokud jste zvolil(a) způsob výplaty poštovním poukazem.

- Souhlasím nesouhlasím, aby KP poskytovala moje rodné číslo, popř. datum narození⁹⁾, České poště při výplatách peněžních prostředků, které mi bude zasílat poštovním poukazem v rámci uspokojování mzdových nároků, a to za účelem ochrany těchto výplat.

G. Prohlášení žadatele:

Veškeré údaje v této žádosti jsou pravdivé a jsem si vědom(a) případných následků, které by pro mne z nepravdivých údajů vyplývaly.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nazmínil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V dne 20.....

Podpis žadatele

Formuláře žádostí, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

8) Zaměstnanec může uplatnit splatné mzdové nároky maximálně za 3 měsíce, které mu vznikly v rozhodném období, tj. měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 měsíce následující po tomto měsíci. KP může uspokojit mzdové nároky zaměstnanec vůči jednomu a témuž zaměstnavateli v období 1 roku pouze jednou.

9) Výše mzdových nároků (Kč) – uveďte celkovou částku v hrubé mzdě, která Vám v Období (měsíc a rok) měla být, ale nebyla vyplacena.

10) Přiložte doklady prokazující trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nebo jejich skončení v rozhodném období.

11) Kolonku Specifický symbol vyplňte pouze v případě Československé obchodní banky pro účty s číslem 6699.

C. Uplatňované mzdové nároky⁶⁾:

Zaměstnanec může uplatnit mzdové nároky za 3 měsíce, které mu vznikly v rozhodném období, tj. měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 měsíce následující po tomto měsíci.

Období (měsíc a rok)	/ 20	/ 20	/ 20
Hrubá mzda (Kč) ⁶⁾			
Vyměřovací základ pro sociální pojištění ⁷⁾			
Sociální pojištění			
Důchodové spoření			
Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění ⁸⁾			
Zdravotní pojištění			
Základ daně (superhrubá mzda)			
Solidární daň			
Sleva na dani			
Daňové zvýhodnění			
Záloha na daň z příjmů			
Náhrada mzdy za pracovní neschopnost			
Celková výše mzdových nároků (Kč)			
z toho vyplaceno			
Zbývá doplatit			
z toho exekuce			
Poznámka			

D. Čestné prohlášení zaměstnance:

Prohlašuji, že veškeré zde uvedené údaje jsou pravdivé.

Veškeré údaje v této žádosti jsou pravdivé a jsem si vědom(a) případných následků, které by pro mne z nepravdivých údajů vyplývaly.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V _____ dne _____ . . 20

_____ podpis

Formuláře žádostí, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

⁶⁾ Přiložte doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků.

⁷⁾ Zákon č. 262/2008 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Uveďte hrubou mzdu včetně náhrad a odstupného, které Vám náleží z pracovního poměru, nebo odměnu, popřípadě její náhradu, která Vám náleží podle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

⁸⁾ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁾ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – Fáze insolvenčního řízení.....	11
--	----

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 – Insolvenční návrhy 2017–2020.....	30
--	----

Graf 2 – Insolvence firem ČR v odvětvích.....	31
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Vývoj insolvenčních řízení v ČR 2017–2020.....	29
--	----

Tabulka 2 – Počet insolvencí z hlediska odvětví ve vybraných státech Evropy.....	31
--	----

Tabulka 3 – Výpočet mzdových nároků žadatelky Kolafové.....	37
---	----

Tabulka 4 – Tabulka mzdových nároků pana Kolafy.....	41
--	----

Tabulka 5 – Tabulka splatných nevyplacených mezd a náhrad navrhovatelů.....	50
---	----

Tabulka 6 – Tabulka mzdových nároků paní Rotschkové.....	52
--	----

Tabulka 7 – Tabulka mzdových nároků paní Lupínkové.....	54
---	----

Tabulka 8 – Tabulka mzdových nároků pana Rogala.....	58
--	----

SEZNAM ZKRATEK

IZ – insolvenční zákon

ZP – zákoník práce

IČ – identifikační číslo

KoP – Kontaktní pracoviště (úřadu práce)

ÚP – úřad práce

DPP – Dohoda o provedení práce

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

FO – fyzická osoba

PO – právnická osoba

HM – hrubá mzda

SP – sociální pojištění

ZDRP – zdravotní pojištění

IS – insolvenční správce

SR – Slovenská republika

InsO – Insolvenzordnung