

2017

**Autorský kolektív:**

**JUDr. Tomáš Suchý**

**Mgr. Lukáš Piliar**

**JUDr. Zuzana Štrbáková**

**JUDr. Petra Kanianska**

**Mgr. Jana Styková**

**Mgr. Mgr. Matúš Mendrej**

# Skončenie pracovného pomeru zamestnancov podnikov v kríze



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu  
v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk) [www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk) [www.ia.gov.sk](http://www.ia.gov.sk)

# NÁRODNÝ PROJEKT

## Centrum sociálneho dialógu II.

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 06/2016 – 07/2021

ITMS projektu: 312031B970

Autorský kolektív :

**JUDr. Tomáš Suchý**

**Mgr. Lukáš Piliar**

**JUDr. Zuzana Štrbáková**

**JUDr. Petra Kanianska**

**Mgr. Jana Styková**

**Mgr. Mgr. Matúš Mendrej**

ISBN 978-80-89837-29-8

Autorské dielo bolo vypracované v rámci aktivity č. 1 Budovanie odborných kapacít sociálnych partnerov Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II. expertným tímom sociálneho partnera Štát. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II.

## OBSAH

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV .....	7
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK .....	9
ZOZNAM PRÍLOH .....	10
ÚVOD .....	11
1. PRACOVNÝ POMER .....	13
1.1 Pracovné právo ako základný pojem .....	13
1.2 Pracovný pomer, skončenie pracovného pomeru .....	15
1.3 Úprava skončenia pracovného pomeru v medzinárodnom pracovnom práve .....	20
1.4 Skončenie pracovného pomeru dohodou .....	26
1.5 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe .....	28
1.6 Skončenie pracovného pomeru uplynutím času .....	30
1.7 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou .....	30
1.7.1 Náležitosti výpovede .....	33
1.7.2 Výpovedná doba .....	39
1.7.3 Výpoveď daná zamestnávateľom .....	44
1.7.4 Výpoveď daná zamestnancom .....	64
1.8 Okamžité skončenie pracovného pomeru .....	64
1.8.1 Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa .....	65
1.8.2 Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca .....	72
1.9 Hromadné prepúšťanie .....	79
1.10 Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru .....	80
1.11 Nároky po skončení pracovného pomeru .....	84
1.12 Skončenie pracovného pomeru a neplatné skončenie pracovného pomeru v judikatúre Najvyššieho súdu Slovenskej republiky .....	87
2. KRÍZA A SPOLOČNOSŤ V KRÍZE .....	115
2.1 Konkurz ako forma riešenia úpadku .....	122

2.1.1 Návrh na vyhlásenie konkurzu .....	135
2.1.2 Začatie konkurzného konania.....	149
2.1.3 Vyhlásenie konkurzu.....	152
2.1.4 Veriteľské orgány.....	152
2.1.5 Správca konkurznej podstaty .....	156
2.1.6 Majetok podliehajúci konkurzu a jeho speňaženie .....	158
2.1.7 Uspokojenie veriteľov .....	168
2.1.8 Rozvrh.....	170
2.1.9 Zrušenie konkurzu .....	173
2.2 Reštrukturalizácia ako jedna z foriem riešenia úpadku .....	176
2.2.1 Začatie reštrukturalizačného konania .....	187
2.2.2 Procesnoprávne účinky .....	188
2.2.3 Hmotnoprávne účinky .....	190
2.2.4 Povolenie reštrukturalizácie.....	193
2.2.5 Prihlasovanie pohľadávok .....	197
2.2.6 Schôdza veriteľov .....	201
2.2.7 Reštrukturalizačný plán .....	202
2.3 Problematika konkurzu a reštrukturalizácie vo vybranej judikatúre Najvyššieho súdu Slovenskej republiky .....	208
3. PRACOVNOPRÁVNE NÁROKY ZAMESTNANCOV PODNIKOV V KRÍZE A ICH PRAKTICKÉ UPLATNENIE .....	231
3.1 Garančné poistenie .....	231
3.1.1 Záonné vymedzenie garančného poistenia .....	232
3.1.2 Platiteľ garančného poistenia.....	233
3.1.3 Výška garančného poistenia.....	236
3.1.4 Nárok na dávku garančného poistenia.....	239
3.1.5 Platobná neschopnosť a jej vznik v zmysel zákona o sociálnom poistení.....	241
3.1.6 Podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu na majetok dlžníka – zamestnávateľa jeho zamestnancami .....	244
3.1.7 Uplatnenie nároku na dávku garančného poistenia .....	248
3.1.8 Vymedzenie možných neuspokojených nárokov zamestnanca z pracovnoprávneho pomeru.....	259

3.1.9	Potvrdenie zamestnávateľa na účely nároku na dávku garančného poistenia.....	261
3.1.10	Výška dávky garančného poistenia .....	265
3.1.11	Poskytovanie dávky garančného poistenia .....	269
3.1.12	Vrátenie dávky a premlčanie .....	270
3.1.13	Prechod nároku na výplatu dávky garančného poistenia .....	270
3.1.14	Povinnosť zamestnávateľa nahradiť vyplatenú sumu dávky garančného poistenia 271	
3.1.15	Základný fond garančného poistenia a ďalšie funkcie garančného poistenia ....	272
3.2	Uplatnenie nárokov zamestnancov v konkurze a v reštrukturalizácii.....	273
3.2.1	Uplatnenie nárokov zamestnancov v prípade riešenia krízy na strane zamestnávateľa vyhlásením konkurzu na majetok zamestnávateľa.....	274
3.2.2	Podstatné náležitosti prihlášky pohľadávky.....	275
3.2.3	Uplatnenie nárokov zamestnancov v prípade riešenia krízy na strane zamestnávateľa prostredníctvom reštrukturalizácie .....	287
3.2.4	Uplatnenie nárokov zamestnancov prostredníctvom prihlášky do konkurzu a prostredníctvom žiadosti o dávku garančného poistenia.....	289
4.	VZŤAHY SÚVISIACE MEDZI INSOLVENCIOU ZAMESTNÁVATEĽA A NÁROKMI NA VÝPLATU DÁVOK GARANČNÉHO POISTENIA .....	291
4.1	Štatistické prehľady insolvenčných konaní na Slovensku od roku 2011 do roku 2017.....	292
4.2	Štatistický prehľad dávok garančného poistenia .....	296
4.2.1	Prehľad dávok garančného poistenia za obdobie rokov 2011 až 2013.....	296
4.2.2	Štatistický prehľad dávok garančného poistenia za roky obdobie rokov 2014 až 2016 297	
	ZÁVER .....	301
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY .....	303
	ZOZNAM PRÍLOH .....	1

## ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

- Graf 1 Grafický prehľad konkurzných konaní v období rokov 2011 až 2016
- Graf 2 Grafický prehľad reštrukturalizačných konaní v období rokov 2011 až 2016
- Graf 3 Prehľad počtu poberateľov dávky garančného poistenia v období rokov 2011 až 2016
- Graf 4 Prehľad celkových vyplatených sú dávok garančného poistenia za obdobie rokov 2011 až 2016
- Tabuľka 1 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c) ZP
- Tabuľka 2 Skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c) ZP
- Tabuľka 3 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. písm. d) a e) ZP
- Tabuľka 4 Predĺženie
- Tabuľka 5 Platobná neschopnosť
- Tabuľka 6 Prehľad sadziieb poistného a vymeriavacích základov v období od 2013 do 2017
- Tabuľka 7 Prehľad všeobecných vymeriavacích základov v období od 1993 do 2016
- Tabuľka 8 Štatistický prehľad konkurzných konaní v období rokov 2011 až 2016
- Tabuľka 9 Štatistický prehľad reštrukturalizačných konaní v období rokov 2011 až 2016
- Tabuľka 10 Štatistický prehľad dávok garančného poistenia v období rokov 2011 až 2013
- Tabuľka 11 Štatistický prehľad dávok garančného poistenia v období rokov 2014 až 2016
- Obrázok 1 Obchodný register Slovenskej republiky
- Obrázok 2 Živnostenský register Slovenskej republiky
- Obrázok 3 Registre, evidencie, zoznamy vedené Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky

- Obrázok 4 Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky
- Obrázok 5 Žiadosť o dávku garančného poistenia dostupný na stránke Sociálnej poisťovňa
- Obrázok 6 Vyhľadávanie v Obchodnom vestníku
- Obrázok 7 VZOR Predná strana vyplnenej žiadosti o dávku garančného poistenia
- Obrázok 8 VZOR Zadná strana vyplnenej žiadosti o dávku garančného poistenia
- Obrázok 9 VZOR Vyplnenej prihlášky pohľadávky zamestnanca do konkurzu
- Obrázok 10 VZOR Podania prihlášky do konkurzu
- Obrázok 11 VZOR Potvrdenia o zápise pohľadávky do zoznamu pohľadávok



## ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

CSP – zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok

Dohovor – Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 158

MOP – Medzinárodná organizácia práce

OBZ – zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník

OZ – zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník

Trestný zákon – zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon

Ústava SR – Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

Zákonník práce – zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

ZKR – zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii

## ZOZNAM PRÍLOH

- Príloha 1 Sprístupnenie štatistických informácií garančného poistenia Sociálnou poisťovňou
- Príloha 2 VZOR Dohoda o skončení pracovného pomeru
- Príloha 3 VZOR Žiadosť o vydanie pracovného posudku
- Príloha 4 VZOR Oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe
- Príloha 5 VZOR Skončenie pracovného pomeru výpoveďou
- Príloha 6 VZOR Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce

## ÚVOD

V snahe zabezpečiť dostatok informácií cieľovej skupine zamestnancov, pripravil autorský kolektív v spolupráci s Implementačnou agentúrou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR publikáciu zameranú na skončenie pracovného pomeru medzi zamestnancami a zamestnávateľmi v kríze, stanovenie novej stratégie zamestnanca pri skončení pracovného pomeru a uplatnení jeho práv s cieľom minimalizovať negatívne vplyvy insolvenčných konaní na zamestnancov.

Publikácia vo veľkej miere používa pri výkladoch a priblížení jednotlivých inštitútov odbornú literatúru domácej proveniencie a predkladaný text predstavuje v súhrne systematické spracovanie problematiky skončenia pracovného pomeru, nielen z pohľadu Zákonníka práce, ale aj z pohľadu Zákona o sociálnom poistení a Zákona o konkurze a reštrukturalizácii.

V analýze sa venujeme právnej úprave pracovného pomeru so zameraním sa na spôsoby skončenia pracovného pomeru, pričom sme neopomenuli ani možnosti uplatnenia nárokov pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Ďalšou nosnou témou analýzy je situácia, keď je zamestnávateľ v kríze, t.j. v úpadku alebo mu úpadok hrozí. V tejto časti sme rozobrali celý priebeh konkurzného a reštrukturalizačného konania, a to od času podania návrhu, cez prihlasovanie si pohľadávok, až po plnenie povinností a záväzkov zamestnávateľa vyplývajúcich z týchto konaní.

Spracovanie témy sa javilo potrebným z dôvodu, že čoraz viac podnikov, resp. zamestnávateľov na Slovensku sa dostane do situácie, kedy je platobne neschopným alebo predĺženým, resp. kedy je v kríze. Cieľom práce je poskytnúť prostriedok ochrany záujmov zamestnancov pri uplatňovaní svojich nárokov z pracovného pomeru, a to prostredníctvom realizovania svojich práv v konkurze a reštrukturalizácii, ako aj spôsobom požiadania si o dávku garančného poistenia. Úpadkové konania predstavujú pre zamestnancov zložité

právne procesy, preto je celá analýza doplnená praktickými príkladmi a vzormi právnych dokumentov.

Naším zámerom pri vypracovaní tejto analýzy bolo priniesť cieľovej skupine zamestnancov nielen teoreticko-právny rozbor problematiky, ale vytvoriť tiež akési praktikum pre ich ďalší postup s cieľom pomôcť im vyvarovať sa obvyklým chybám a zabezpečiť, čo najefektívnejšiu aplikáciu práv takýchto zamestnancov v predmetných konaniach.

## 1. PRACOVNÝ POMER

Samotný pojem pracovný pomer je jedným zo základných inštitútov pracovného práva. Pracovný pomer je systematicky upravený v Zákonníku práce, v druhej časti. Jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce týkajúce sa pracovného pomeru upravujú napríklad tzv. predzmluvné vzťahy medzi budúcim zamestnancom a zamestnávateľom, pojmy ako sú pracovná zmluva, ktorou sa pracovný pomer zakladá, ďalej pracovný pomer, jeho vznik, povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj rôzne spôsoby skončenia pracovného pomeru. Keďže pracovný pomer spadá do oblasti súkromného práva, konkrétne do oblasti pracovného práva, je v prvom rade nevyhnutné, poskytnúť niekoľko informácií týkajúcich sa samotnej oblasti práva - pracovného práva.

### 1.1 Pracovné právo ako základný pojem

Pracovné právo ako odvetvie práva v SR upravuje postavenie pomerne širokej časti pracujúceho ľudstva, bez ktorého nie je mysliteľný hospodársky pokrok. V súčasnom hospodárskom poriadku Európy patrí medzi základné úlohy pracovného práva optimalizovať vzťah medzi kapitálom a na druhej strane výrobnými faktormi, a to tak, aby tento vzťah zodpovedal určitým potrebám kapitálu a zároveň, aby nebol v rozpore s ľudskou dôstojnosťou zamestnancov. Veľká väčšina práceschopnej populácie vníma pracovné právo ako reguláciu existenčných základov ich života ako aj života ich rodín. S pracovným právom spájajú nielen svoje podmienky existencie, ale toto odvetvie práva prostredníctvom právnych nástrojov pre nich predstavuje podstatne významný prostriedok rozvoja osobnosti, resp. zmysluplné naplnenie ich života. (Barancová, Schronk, 2016, s. 25)

Vznik pracovného práva z pohľadu histórie úzko súvisí s obdobím priemyselnej revolúcie a je sprevádzaný úsilím uľahčiť ťažkú sociálnu situáciu zamestnancov a prostredníctvom určitých právnych prostriedkov chrániť zamestnancov pred rizikami, nevýhodami, vykorisťovaním

a inými nepriaznivými podmienkami vyplývajúcimi z jeho vzťahu k zamestnávateľovi. Pracovné právo vzniklo v období priemyselnej revolúcie ako akási reakcia na sociálne problémy existujúceho hospodárskeho poriadku.

V samotných časoch priemyselnej revolúcie, konkrétne na začiatku 19. storočia, ktorý označujeme za začiatok moderného pracovného práva, sa v konflikte medzi prácou a kapitálom konštituovalo individuálne pracovné právo so silným ochranným právnym mechanizmom voči zamestnancom. Čo sa týka problematiky poskytovania ochrany slabšej strany, tu má pracovné právo genetický vzťah. Toto odvetvie práva sa začalo rozvíjať ako ochránárske právo zamestnancov, keď štát svojimi zásahmi začal vstupovať do dovtedy čisto súkromnej sféry medzi zamestnávateľom a zamestnancom a začal sa podieľať na regulácii ochrany zdravia pri práci, zákazu detskej práce, regulácii pracovného času a pod. Aj v súčasnej dobe pretrváva genetický vzťah pracovného práva a ochrany slabšej strany zamestnanca. Pracovné právo je jediným odvetvím práva, v ktorom je zmluvná autonómia v prospech slabšieho subjektu – zamestnanca, značne obmedzená. (Barancová, Schronk, 2016, s. 26)

Bez ohľadu na existenciu a obsah pracovnej zmluvy aj štát v súčasnej dobe, najmä v oblasti ochrany zdravia a života pri práci, zasahuje do zmluvnej autonómie, formou príkazov a zákazov. Takéto zásahy štátu vytvárajú relatívne pevnú hranicu medzi jednotlivými ustanoveniami zmluvného pracovného práva na jednej strane a na druhej strane medzi verejnoprávnymi predpismi. Pre porovnanie, je početnosť právnych prameňov zmluvného pracovného práva podstatne menšia než početnosť predpisov verejnoprávnych. Obsah pracovnej zmluvy, ktorú uzatvára zamestnanec a zamestnávateľ a ktorá tvorí súčasť zmluvného práva, nedeterminoval ani v súčasnosti nedeterminuje celý obsah pracovného pomeru. Veľká časť pracovného pomeru sa fixuje a dotvára pomocou zákona, alebo aj prostredníctvom kolektívnej zmluvy, špecifického prameňa pracovného práva. V pracovnom práve zásadne platí, že od kogentných ustanovení pracovnoprávných predpisov sa možno

zmluvne odkloniť len v prospech zamestnanca. Podobne ako v občianskom práve aj v pracovnom práve funguje, že „je dovolené všetko, čo nie je zakázané“. Súčasná právna úprava pracovného práva je koncipovaná pod zákazmi a príkazmi. Obmedzovanie zmluvnej slobody prostredníctvom zásahov štátu cez verejnoprávne kogentné ustanovenia zákonov sa prejavuje až doposiaľ, a to nielen pri samotnom uzatváraní pracovnej zmluvy a dohodnutí podmienok jej obsahu, ale aj počas celého trvania tohto pracovného pomeru. (Barancová, Schronk, 2016, s. 27).

Ochranné zákonodarstvo, ktoré sa vzťahuje hlavne na minimálne podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vnáša do súkromnoprávneho vzťahu stále viac verejnoprávných prvkov. Verejnoprávne prvky sú v súčasnosti zastúpené v pracovnom práve v dosť veľkej miere, čím sa toto odvetvie odlišuje od predmetu občianskeho práva. Pracovné právo v porovnaní s občianskym právom nemá aj z tohto dôvodu len súkromnoprávny charakter.

Hoci verejnoprávny obsah pracovného práva nie je až v takej miere dominantný, je veľmi dôležitý pre ochranu zamestnanca a charakterizuje pracovné právo ako samostatné právne odvetvie s hybridnou povahou, charakteristickou nielen súkromnoprávnymi prvkami, ale aj verejnoprávnymi prvkami. (Barancová, Schronk, 2016, s. 27)

## 1.2 Pracovný pomer, skončenie pracovného pomeru

### Pracovný pomer

Ústava SR ako základný zákon štátu, zakotvuje ako jedno z hospodárskych práv aj právo na prácu. Ústava SR vytvára ústavnoprávnu ochranu na zákonné zabezpečenie spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok. V čl. 36 Ústavy SR sa zamestnancom zabezpečuje najmä:

- a) právo na odmenu za vykonanú prácu dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,

- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok po práci,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie.

Právo na prácu je zakotvené aj v čl. 1 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje, že fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná. (Barancová, Schronk, 2016, s. 213)

Pracovný pomer môžeme označiť ako základný pracovnoprávny vzťah, ktorého právna úprava predstavuje jadro celého pracovného práva. Ide o najtypickejší a najčastejší pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Prostredníctvom pracovného pomeru drvivá väčšina občanov realizuje svoje právo na prácu garantované Ústavou SR. Samotný pojem pracovný pomer však nie je definovaný ani v pracovnoprávných predpisoch ani v Zákonníku práce. (Barancová, Schronk, 2016, s. 213)



Pracovný pomer môžeme označiť ako záväzkový a zmluvný vzťah, v rámci ktorého sa jeden účastník (zamestnanec) zaväzuje pre druhého účastníka (zamestnávateľa) vykonávať prácu za mzdu. Jedná sa o synalagmatický záväzok o výmenu pracovnej sily za mzdu. Uvedená definícia, resp. charakteristika pracovného pomeru však nie je celkom úplne vyčerpávajúca. V súčasnej dobe, treba úvahy o pracovnom pomere ako rýdzo majetkovom tovarovo peňažnom vzťahu, považovať za prekonané. Pracovný pomer môžeme stále definovať ako záväzkový a zmluvný vzťah, ktorý však svojím obsahom (jeho tvorbou aj realizáciou) prekračuje zmluvný základ. (Barancová, Schronk, 2016, s. 214)

Princíp zmluvnej voľnosti pracovnoprávných vzťahov má svoje korene v samotnej Ústave SR. Popri základnej charakteristike pracovného pomeru, kde základ predstavuje synalagmatický záväzok dvoch účastníkov, teda vzájomné plnenie, hlavným rysom tohto pracovnoprávneho vzťahu, na základe ktorého je možné ho odlíšiť od občianskoprávných vzťahov, je osobná podriadenosť alebo závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi. V pracovnom pomere ide o výkon závislej práce pre zamestnávateľa. Pojem závislá práca Zákonník práce do účinnosti novely schválenej zákonom č. 348/2007 Z. z. nevymedzoval (používal ho bez ďalšieho vysvetlenia pri vymedzení pojmu zamestnanec v § 11 ods. 1).

Novelami Zákonníka práce, schválenými zákonmi č. 348/2007 Z. z. a č. 14/2015 Z. z., bolo z pôvodnej definície vypustených celkovo päť kritérií, čím došlo k zjednodušeniu definície. S účinnosťou od 1. marca 2015, závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce).

Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených zákonom aj v inom pracovnoprávnom

vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov (§ 1 ods. 3 Zákonníka práce).

Osobná závislosť sa prejavuje predovšetkým v tom, že zamestnanec je povinný v rámci dohodnutého miesta výkonu práce, v určenom alebo dohodnutom pracovnom čase, vykonávať dohodnutý druh práce podľa pokynov zamestnávateľa v rámci jeho dispozičnej právomoci a jeho priebežnej kontroly. To znamená, že zamestnávateľ má právo dávať zamestnancovi záväzné pracovné pokyny v rámci dohodnutého pracovného záväzku bez ohľadu na jeho súhlas. Zamestnávateľ disponuje pracovnou silou zamestnanca a toto jeho tzv. dispozičné oprávnenie zahŕňa právo:

- konkretizovať dohodnutý druh práce, t.j. pridelovať zamestnancovi prácu, zodpovedajúcu dohodnutému druhu práce,
- ukladať zamestnancovi záväzné pokyny, týkajúce sa výkonu dohodnutého druhu práce (okrem iných, najmä z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci) a vyžadovať ich plnenie,
- pridelovať zamestnancovi túto prácu, na mieste a v čase určenom pri vymedzovaní pracovného záväzku zamestnanca,
- v stanovených prípadoch jednostranne určovať pracovné podmienky, bez ohľadu na súhlas zamestnanca. (Barancová, Schronk, 2016, s. 215)

### **Skončenie pracovného pomeru**

Zákonník práce upravuje spôsoby skončenia pracovného pomeru, pričom ide výlučne o kogentné ustanovenia, od ktorých sa nie je možné odchyliť. Inými, než zákonnými spôsobmi skončenia pracovného pomeru nie je možné platne skončiť pracovný pomer. (Barancová, Schronk, 2016, s. 249)

Podľa ustanovenia § 59 Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť:

- na základe právneho úkonu niektorého z účastníkov pracovného pomeru a
- na základe právnej udalosti.

Na základe právneho úkonu sa pracovný pomer končí:

- dohodou,
- výpoveďou,
- okamžitým skončením,
- skončením v skúšobnej dobe.

Na základe právnej udalosti pracovný pomer môže skončiť:

- uplynutím času, na ktorý bol pracovný pomer dohodnutý,
- smrťou zamestnanca.

Skončenie pracovného pomeru sa môže realizovať aj ďalšími spôsobmi, a to:

- na základe úradného rozhodnutia (napr. v prípade pracovného pomeru cudzincov)
- na základe ustanovenia zákona (napr. pracovný pomer učiteľov vysokých škôl podľa zákona o vysokých školách, ale aj zánik pracovného pomeru dočasne prideleného zamestnanca v prípade, ak pri dočasnom pridelení zamestnanca boli porušené zákonné podmienky dočasného pridelenia).

Pracovný pomer možno skončiť aj viacerými právnymi úkonmi uskutočnenými súčasne alebo postupne, kedy treba tieto právne úkony posudzovať samostatne, vrátane z nich vyplývajúcich právnych účinkov.

Skončenie pracovného pomeru je systematicky upravené v druhej časti Zákonníka práce, v ustanoveniach § 59 až § 80. Jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce o skončení pracovného pomeru upravujú:

- Dohodu o skončení pracovného pomeru (§ 60 Zákonníka práce)
- Výpoveď (§ 61 Zákonníka práce)
- Výpovednú dobu (§ 62 Zákonníka práce)

- Výpoveď danú zamestnávateľom (§ 63 Zákonníka práce)
- Zákaz výpovede (§ 64 - § 66 Zákonníka práce)
- Výpoveď danú zamestnancom (§ 67 Zákonníka práce)
- Okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 68 - § 70 Zákonníka práce)
- Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu (§ 71 Zákonníka práce)
- Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe (§ 72 Zákonníka práce)
- Hromadné prepúšťanie (§ 73 Zákonníka práce)
- Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 Zákonníka práce)
- Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní (§ 75 Zákonníka práce)
- Odstupné (§ 76 Zákonníka práce)
- Odchodné (§ 76a Zákonníka práce)
- Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru (§ 77 - § 80 Zákonníka práce).

### **1.3 Úprava skončenia pracovného pomeru v medzinárodnom pracovnom práve**

Zákonodarstvo v Európskej únii primárne sleduje v oblasti pracovného práva obsahovú harmonizáciu národných právnych úprav. Nešlo o vytesnenie vnútroštátneho práva členských štátov, ale o ich zblíženie v tom smere, že sa stanovujú určité minimálne štandardy, ako východiská pre konkrétnu úpravu vo vnútroštátnych právnych systémoch. Európske pracovné právo nie je zatiaľ ustálený, štandardný pojem. V prvom rade je potrebné ho používať veľmi pragmaticky pre supranacionálnu úpravu pracovných pomerov v európskych spoločnostiach, vychádzajúcich z primárneho a sekundárneho európskeho práva. Na rozdiel od tohto chápania sa dá vidieť i koncepcia pracovného práva, ako súboru noriem medzinárodného práva verejného, vydaných Radou Európy a Medzinárodnou organizáciou práce. Pracovné právo do značnej miery tvorí súčasť práva základných slobôd, na druhej strane ho však treba chápať aj ako súčasť sociálnej politiky európskych spoločností, v ktorých má svoj základ. (Tichý a kol., 1999, s. 663)

Európsky zákonodarca určil základné východiská pri niektorých postupoch, ako napr. pri ochrane zamestnaneckých práv v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ako aj v prípade prípustnosti hromadných prepúšťaní.

### **Ochrana proti hromadnému prepúšťaniu**

V medzinárodnom pracovnom práve bola problematika hromadného prepúšťania prvýkrát zakotvená v tzv. Odporúčaní MOP č. 119 o skončení pracovného pomeru z roku 1963. Do súkromného zmluvného vzťahu, ktorý je medzi zamestnávateľom a zamestnancom, vstúpilo Odporúčanie MOP č. 119 vydané v roku 1963 po prvýkrát a formulovalo požiadavku pre všetky členské štáty MOP, na základe ktorej nie je možné zo strany zamestnávateľa skončiť pracovný pomer bez existencie nejakého dôvodu. Tento dokument okrem uvedeného formuluje hlavné zásady skončenia pracovného pomeru najmä vo vzťahu k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, a to napríklad, že zamestnávateľ nemôže odôvodňovať prepustenie zamestnanca z dôvodu, akým je farba pleti, odborová príslušnosť a iné ďalšie diskriminačné dôvody. Inštitút hromadného prepúšťania ako samostatný a osobitný pracovnoprávny inštitút takisto upravuje Odporúčanie MOP z roku 1963, ktoré súčasne vo svojom článku 15 uvádza kritériá, na základe ktorých môže dôjsť pri hromadnom prepúšťaní k sociálnemu výberu zamestnancov. (Barancová, Olšovská, 2013, s. 10)

V týchto kritériách podľa článku 15 Odporúčania MOP sa má zohľadňovať nasledovné:

- dĺžka služby,
- potreba pre dobre funkčný podnik,
- rodinná situácia,
- vek,
- schopnosti, skúsenosti, zručnosti, profesijná kvalifikácia zamestnanca,
- ďalšie ostatné kritériá v súlade s národnou praxou.

Váha a spôsob kritérií sa má spravovať zvyklosťami daných štátov a národnou praxou. (Barancová, Olšovská, 2013, s. 11)

Na pôde MOP došlo až po dlhých 20 rokoch k prijatiu všeobecnej právnej úpravy týkajúcej sa skončenia pracovného pomeru zo strany alebo iniciatívy zamestnávateľa. Konkrétne ide o Dohovor MOP č. 158, ktorý bol prijatý v roku 1982 a sústredil sa na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, takisto ako aj v roku 1982 prijaté Odporúčanie MOP č. 166 o skončení zamestnania. Význam prijatého Dohovoru z roku 1982 č. 158 je najmä v tom, že ide o prvý dokument, ktorý obsahuje komplexnejšiu právnu úpravu v oblasti pracovného práva týkajúcu sa skončenia pracovného pomeru. Táto komplexná právna úprava skončenia pracovného pomeru zahŕňa v sebe všetky odvetvia ekonomickej činnosti a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov. (Barancová, Olšovská, 2013, s. 11)

Dohovor obsahuje a pripúšťa aj určité výnimky, týkajúce sa zamestnancov pracujúcich v pracovnom pomere na dobu určitú, ďalej zamestnancov pracujúcich v skúšobnej dobe a zamestnancov pracujúcich vo forme krátkodobej výpomoci. Pre daný členský štát, ktorý Dohovor ratifikoval, vytvára výnimky pre relatívne široký právny priestor pre skupiny osôb, pri ktorých v prípade zamestnania môžu vzniknúť osobitné problémy závažnej povahy, vyvolané niektorými špecifickými podmienkami zamestnania alebo samotnou povahou alebo veľkosťou podniku, v ktorom je práca vykonávaná. Uvedené výnimky, ktoré sú široko koncipované z osobnej pôsobnosti Dohovoru, v prípade ich úplného využitia zo strany daného členského štátu, ktorý Dohovor ratifikoval, môžu vyvolávať isté pochybnosti vo vzťahu k právu Európskej únie. Pochybnosti vznikajú nielen čo sa týka zásady rovnakého zaobchádzania, ale aj k samotnému vzťahu porušenia rovnakých východiskových predpokladov pre hospodársku súťaž. (Barancová, Olšovská, 2013, s. 11)

Z platnej právnej úpravy v SR ohľadom jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa nevyplýva, že by slovenský zákonodarca využil výnimky z vecnej

a osobnej pôsobnosti Dohovoru. Dohovor v článku 4 obsahuje podstatnú myšlienku, podľa ktorej pracovný pomer so zamestnancom nesmie z iniciatívy zamestnávateľa skončiť, v prípade, že zamestnávateľ na to nemá platný dôvod, pričom tento dôvod musí spočívať v správaní zamestnanca, jeho schopnostiach alebo v organizačných (hospodárskych) dôvodoch na strane zamestnávateľa. (Barancová, Olšovská, 2013, s. 12)

Dohovor v článkoch 5 a 6 zakotvuje taxatívnym spôsobom, ktoré dôvody sa nemôžu považovať za platný dôvod výpovede z iniciatívy zamestnávateľa.

Dôvody sú:

- členstvo zamestnanca v odborových organizáciách a účasť zamestnanca na aktivitách prostredníctvom odborových organizácií, ktoré sú mimo pracovného času alebo v prípade súhlasu zamestnanca v pracovnom čase,
- aktivity zamestnanca smerujúce k získaniu funkcie zástupcu zamestnancov ako aj výkon tejto funkcie,
- aktivity zamestnanca zamerané proti zamestnávateľovi, ktorý sa dopustil porušenia právnych predpisov, vrátane podania sťažnosti zamestnanca v dobrej viere,
- osobný status zamestnanca, jeho náboženstvo, farba pleti, politické presvedčenie, rasa, pohlavie, sociálny pôvod alebo národná príslušnosť,
- neprítomnosť zamestnanca v práci počas čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky,
- dočasná neprítomnosť zamestnanca na pracovisku počas choroby alebo úrazu.

Čo sa týka skončenia pracovného pomeru z iniciatívy zamestnávateľa sa pri vytváraní právnej úpravy slovenský zákonodarca riadil základnými zásadami vyplývajúcimi z Dohovoru ako aj zásadami upravenými v Odporúčaní MOP č. 166 vydanými v roku 1982 týkajúcich sa skončení zamestnania.

Zásady, ktorými sa slovenský zákonodarca spravoval môžeme rozdeliť do nasledujúcich práv prislúchajúcich zamestnancovi:

- právo zamestnanca, proti ktorému je zo strany zamestnávateľa uplatnená výpoveď, na vhodnú dĺžku výpovednej doby alebo poprípade na iný vhodný typ kompenzácie,
- právo zamestnanca na primeranú dĺžku pracovného voľna s nárokom na náhradu mzdy k hľadaniu zamestnanca počas výpovednej doby,
- právo zamestnanca na vydanie potvrdenia v písomnej forme o dĺžke doby trvania pracovného pomeru, ktoré bude obsahovať údaje o jeho zamestnaní. Neprítomnosť zamestnanca na pracovisku z dôvodu výkonu vojenskej služby alebo z dôvodu obdobnej občianskej povinnosti by taktiež nemal byť platným dôvodom zakladajúcim právo zamestnávateľa na jednostranné skončenie pracovného pomeru. (Barancová, Olšovská, 2013, s. 13)

Odporúčanie MOP zakotvuje aj ďalšie práva, ktoré nemôžu byť spájané s platnými dôvodmi jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ako napríklad dôchodkový vek. Ide o právo, resp. dôvod, ktorý v slovenskej legislatíve zákonodarca nepojal. Práve naopak, pod vplyvom široko koncipovaných výnimiek týkajúcich sa zásady rovnakého zaobchádzania, napríklad z dôvodu veku v zmysle smernice 2000/78/ES a aktuálnej judikatúry Súdneho dvora sa očakáva, že bude predmetom pozornosti slovenského zákonodarcu v najbližších rokoch. Veľmi pádnym dôvodom pre aplikáciu a uplatnenie výnimky zo základnej zásady pracovného práva – zásady rovnakého zaobchádzania na základe veku v zmysle smernice ES č. 200/78, je najmä vysoká miera nezamestnanosti mladých ľudí, ako aj existujúca nepriaznivá situácia, ktorá je na trhu práce v Slovenskej republike. (Barancová, Olšovská, 2013, s. 13)

Čo sa týka ďalšej ochrany zamestnanca voči zamestnávateľovi, ktorý chce jednostranne skončiť pracovný pomer, nájdeme ju v článku 8 Dohovoru č. 158/1982, v zmysle ktorého by mal mať zamestnanec možnosť brániť sa v prípade, že zamestnávateľ chce jednostranne



s ním ukončiť pracovný pomer. Konkrétny zamestnanec, ktorý má podozrenie, že zamestnávateľ s ním neukončil jednostranne pracovný pomer platne, musí mať príležitosť, aby sa mohol obrátiť so svojim právom na neutrálny orgán v zmysle kolektívnej zmluvy alebo prípadne na iný orgán, resp. nejakú rozhodcovskú komisiu alebo súd, aby tento orgán rozhodol o platnosti resp. neplatnosti jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Príslušný orgán, ktorý bude o platnosti resp. neplatnosti jednostranného skončenia pracovného pomeru danému zamestnancovi rozhodovať, má v kompetencii nielen preskúmať dôvody, ktoré viedli zamestnávateľa k jednostrannému skončeniu pracovného pomeru, ale aj ďalšie okolnosti, ktoré mohli tieto dôvody a jednostranné skončenie pracovného pomeru podstatne ovplyvniť a rozhodnúť o jeho oprávnenosti. Odporúčanie MOP č. 166 obsahuje aj niektoré ďalšie druhy výnimiek zo všeobecného postupu skončenia pracovného pomeru z iniciatívy zamestnávateľa, ktorým je okamžité skončenie pracovného pomeru, pri ktorom sa nepožaduje výpovedná doba. Odporúčanie súčasne konštatuje, že v prípade prepustenia zamestnanca a skončenia pracovného pomeru z dôvodu spáchania závažného priestupku možno voči takémuto zamestnancovi uplatniť iba v prípade, ak nemožno od zamestnávateľa oprávnenne očakávať aplikáciu, resp. využitie iných inštitútov skončenia pracovného pomeru. Takisto aj pri takomto postupe zamestnávateľa musí mať vždy dotknutý zamestnanec právo voči skončeniu pracovného pomeru sa brániť.

Dohovor MOP č. 158 vydaný v roku 1982 ako aj Odporúčanie MOP č. 166 vydané v roku 1982, upravujú aj problémy v oblasti hromadného prepúšťania zamestnancov vo vzťahu k minimalizácii rizík spojených s hromadným prepúšťaním a vo vzťahu k vytvoreniu potrebnej prevencie pred uplatnením hromadného prepúšťania. Dohovor, okrem iného zakotvuje aj povinnosť zamestnávateľov prekonzultovať takéto hromadné prepúšťanie so zástupcami zamestnancov. Taktiež je uložená povinnosť zamestnávateľa informovať štátnu správu resp. príslušný úrad práce (informačná povinnosť).

## 1.4 Skončenie pracovného pomeru dohodou

Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranným právnym úkonom, ktorým dochádza na základe zhodného prejavu vôle zamestnanca a zamestnávateľa ku skončeniu pracovného pomeru k určitému dňu. (Barancová, Schronk, 2016, s. 249)

Zákonník práce v § 9 ods. 1 ustanovuje, že v pracovnoprávných vzťahoch, ak je zamestnávateľom právnická osoba, robí za neho právne úkony štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, a ak je zamestnávateľom fyzická osoba, tak koná osobne.

Proces vzniku dohody o skončení pracovného pomeru treba posudzovať podľa ustanovení Občianskeho zákonníka o právnych úkonoch. Návrh na uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru má smerovať ku skončeniu pracovného pomeru k určitému dňu. Obsah dohody o skončení pracovného pomeru nemusí byť na jednej a tej istej listine. Môže ísť o písomný návrh a jeho prijatie resp. akceptáciu. Nevyhnutnou obsahovou náležitosťou dohody o skončení pracovného pomeru je deň skončenia pracovného pomeru. Doba, keď sa má skončiť pracovný pomer dohodou, ktorá je uzatvorená medzi zamestnancom a zamestnávateľom, sa nemusí určiť iba vyslovene kalendárnym dňom. Môžeme ju napríklad dohodnúť dobou skončenia prác, skončenia práceneschopnosti zamestnanca a podobne. Doba skončenia pracovného pomeru sa však v týchto prípadoch musí určiť tak, aby nevznikla pochybnosť o dohodnutom dni, ktorým sa má skončiť pracovný pomer. Aj keď dohodu o skončení pracovného pomeru obyčajne uzatvára zamestnanec so svojím zamestnávateľom, nie je možné vylúčiť, že sa zmluvné strany dajú zastúpiť prostredníctvom splnomocnenia určitej osobe. Dohoda o skončení pracovného pomeru musí však vykazovať všetky náležitosti platného právneho úkonu, dané v Občianskom zákonníku, kde v prípade absencie určitej náležitosti môže dôjsť k neplatnosti dohody. Zákonník práce síce vyžaduje písomnú formu dohody o skončení pracovného pomeru, avšak pokiaľ zmluvné strany dohody nedodržia túto písomnú formu, v nadväznosti na ustanovenie § 17 Zákonníka práce, Zákonník práce nespája nedodržanie písomnej formy s právnym následkom neplatnosti takéhoto právneho úkonu. Aj

ústna dohoda o skončení pracovného pomeru je platná. Zamestnávateľ nedodržaním písomnej formy dohody o skončení pracovného pomeru porušuje pracovnoprávne predpisy a môže sa stať, že bude zo strany inšpekcie práce postihnutý pokutou. Deň skončenia pracovného pomeru dohodou nemusí byť v dohode určený len priamym časovým údajom resp. dátumom alebo uvedením časového obdobia podľa dní, týždňov, mesiacov. Môže byť taktiež stanovený aj inou objektívne zistiteľnou skutočnosťou, ktorá má nastať v budúcnosti. Dohodou o skončení pracovného pomeru možno skončiť pracovný pomer na neurčitý čas ako aj pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú, taktiež aj pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas a pracovný pomer na ustanovený kratší týždenný pracovný čas. Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru dohodou vydať zamestnancovi, aj keď ten o to sám nepožiadá. Pri skončení pracovného pomeru dohodou sa podľa súčasného právneho stavu nevyžaduje prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov. (Barancová, Schronk, 2016, s. 250)

V prípade, že však ide o zamestnanca, ktorý je mladistvý, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu, ak s ním chce zamestnávateľ skončiť pracovný pomer dohodou. Nesúhlas zákonného zástupcu mladistvého zamestnanca nemá vplyv na platnosť resp. na neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru.

Zmluvná voľnosť zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru dohodou je čiastočne obmedzená Zákonníkom práce v tom smere, že zamestnanec môže požiadať zamestnávateľa o uvedenie dôvodov, pre ktoré sa končí jeho pracovný pomer. Zároveň sa vyžaduje uvedenie dôvodov skončenia pracovného pomeru v dohode v prípade, že sa zamestnávateľ zrušuje alebo premiestňuje, alebo sa zamestnanec stane nadbytočný, prípadne stratí spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Týmto zákonným obmedzením sa sleduje akási ochrana zamestnanca, ktorej účelom je vylúčenie pochybností budúceho zamestnávateľa o skutočných dôvodoch skončenia pracovného pomeru.

## 1.5 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Podľa § 72 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce:

*„(1) V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.*

*(2) Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.“*

V prípade skúšobnej doby zákon dáva zamestnávateľovi ako aj zamestnancovi možnosť ukončiť pracovný pomer aj bez udania dôvodu. Ustanovenie zákona udáva, aby spravidla tri dni pred dňom skončenia pracovného pomeru, bolo druhému účastníkovi doručené písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe. V prípade, že nebude dodržaná trojdňová lehota alebo písomná forma oznámenia, nespôsobuje uvedené neplatnosť tohto právneho úkonu. Lehota troch dní má iba poriadkový charakter. Podmienkou platnosti právneho úkonu, ktorým chce účastník pracovnoprávneho vzťahu ukončiť pracovný pomer je, aby bol uskutočnený do uplynutia skúšobnej doby. Rovnako neplatný právny úkon je v tejto súvislosti taký, v ktorom je ako deň skončenia pracovného pomeru uvedený deň, ktorý nasleduje po tom, čo skúšobná doba uplynula. Avšak v takomto prípade by nebol neplatný celý úkon, ale iba jeho časť, ktorá sa dotýka obdobia po uplynutí skúšobnej doby. Z uvedeného vyplýva, že pracovný pomer by zanikol posledným dňom skúšobnej doby. (Barancová, 2006. s. 432)

Ako deň skončenia pracovného pomeru nemôže byť uvedený spätný dátum. Jedná sa o prípady, keď chce účastník pracovnoprávneho vzťahu skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe a v zrušovacom prejave deň skončenia uvedie spätne. Pre porovnanie s právnymi

účinkami okamžitého skončenia pracovného pomeru, v prípade skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe účinky nastávajú dňom, ktorý je ako deň skončenia určený v zrušovacom prejave účastníka, pokiaľ ide o skorší dátum ako ten, kedy uplynie skúšobná doba, na rozdiel od okamžitého skončenia, pri ktorom právne účinky nastávajú doručením prejavu druhému účastníkovi. Ustálená súdna prax rieši aj prípady, kedy v zrušovacom prejave absentuje dátum, ku ktorému sa má pracovný pomer skončiť. V takomto prípade je deň skončenia pracovného pomeru rovnaký ako deň doručenia prejavu vôle druhému účastníkovi. (Barancová, 2006, s. 433)

Aj v prípade skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe platí, že pokiaľ si účastníci v pracovnej zmluve dohodli písomnú formu skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe musí byť zachovaná, inak je právny úkon neplatný. Taktiež ku platnosti skončenia pracovného pomeru nie je nevyhnutné prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Pokiaľ žiaden z účastníkov nevyužije právo skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe do jej uplynutia, takýto pracovný pomer trvá naďalej. (Barancová, 2006. s. 433)

Výkladom zákona môžeme dospieť k ďalším záverom, a to že v prípade neplatne dohodnutej skúšobnej doby nie je možné platným spôsobom skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, iba v súlade s § 59 Zákonníka práce. (Barancová, 2006. s. 433)

Zákonník práce ustanovuje, že písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa skončenia pracovného pomeru musia byť zamestnancovi doručené do vlastných rúk, a to na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý a v prípade nemožnosti doručiť písomnosti takýmto spôsobom, môže ich doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“.

Zamestnanec doručuje písomnosti na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku. Písomnosť sa považuje za doručenú:

- a) jej prevzatím alebo
- b) vrátením zo strany poštového podniku odosielateľovi ako nedoručiteľnú, alebo
- c) ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím adresáta, alebo
- d) ak adresát prijatie písomnosti odmietne.

### **1.6 Skončenie pracovného pomeru uplynutím času**

Skončenie pracovného pomeru uplynutím času je spôsob skončenia pracovného pomeru na základe právnej skutočnosti, t.j. bez potreby vykonania nejakého právneho úkonu. Pracovný pomer bude končiť dňom, ktorý je posledným dňom dohodnutej doby trvania pracovného pomeru, a to bez ohľadu na to, či takýto deň bude spadať do ochrannej doby. Pracovný pomer môže skončiť aj vykonaním určitých prác, na ktorých vykonanie bol pracovný pomer uzatvorený. Zamestnávateľ nemá vo vzťahu k zamestnancovi žiadne povinnosti týkajúce sa napríklad ponuky inej vhodnej práce, poskytovania pomoci pri hľadaní nového zamestnania, ani toto skončenie nemusí vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Samozrejme, že aj pracovný pomer dojednaný na dobu určitú môže skončiť formou a spôsobmi uvedenými v Zákonníku práce. Zákonník práce rieši aj situáciu, keď zamestnanec aj po uplynutí dohodnutej doby zostáva pre zamestnávateľa pracovať. V takom prípade platí, že pracovný pomer na dobu určitú sa zmenil na dobu neurčitú. (Barancová, 2006. s. 434)

Z vyššie uvedeného vyplýva, že ani jedna ani druhá strana nie je povinná strane, s ktorou uzatvorila pracovnú zmluvu oznamovať, že sa pracovný pomer končí. Zamestnanec na druhý deň po dohodnutom skončení už nemusí chodiť do práce. Ak zamestnanec trvá na skončení pracovného pomeru v dohodnutej dobe, nemôže byť zo strany zamestnávateľa sankcionovaný len preto, že si za neho zamestnávateľ nenašiel náhradu.

### **1.7 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou**

Právna úprava výpovede ako jednej z možností skončenia pracovného pomeru podľa platnej legislatívy sa vo všeobecnej rovine nachádza v ustanovení § 61 ods. 1 – 4 Zákonníka práce:

1. *„Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.*
2. *Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.*
3. *Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.*
4. *Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.“*

Všeobecné podmienky, ktoré musia byť splnené k tomu, aby daná výpoveď bola platná, sú vymenované v citovanom ustanovení § 61 Zákonníka práce. Výpoveďou vo všeobecnosti rozumieme jednostranný právny úkon buď zamestnanca alebo zamestnávateľa, na základe ktorého možno skončiť pracovný pomer. Pracovný pomer v takomto prípade končí uplynutím výpovednej doby resp. zaniká posledným dňom výpovednej doby. V porovnaní so skončením pracovného pomeru dohodou, medzi podstatné náležitosti platnej výpovede nezaraďujeme určenie dňa skončenia pracovného pomeru. (Tkáč, 2014, s. 250)

*„Výpoveď je jednostranný adresovaný prejav vôle skončiť pracovný pomer bez ohľadu na vôľu druhého účastníka.“* (Barancová, 2004, s. 403)

*„Výpoveď a jej platnosť treba posudzovať podľa všeobecných ustanovení o právnych úkonoch v zmysle Občianskeho zákonníka a ZP. Preto platnosť výpovede môže byť súdom posudzovaná nielen z hľadiska hmotno-právnych podmienok výpovede ako ich ustanovuje*

*Zákonník práce, ale aj z hľadiska náležitostí právnych úkonov ako ich zakotvuje Občiansky zákonník z hľadiska náležitostí vôle, prejavu vôle účastníka, ale aj súladu právneho úkonu so zákonom, dobrými mravmi, resp. v súvislosti s obchádzaním zákona.“ (Barancová, 2004, s. 405)*

Skončiť pracovný pomer výpoveďou môže tak zamestnanec ako aj zamestnávateľ. Na to, aby bola výpoveď platná, musí byť písomná a doručená. V opačnom prípade je výpoveď neplatná. V prípade podanej výpovede končí pracovný pomer, ako sme už uviedli, posledným dňom výpovednej doby. Na to, aby bolo možné určiť posledný deň výpovednej doby, a teda určiť deň skončenia pracovného pomeru, je potrebné vedieť resp. preukázať, kedy bola výpoveď doručená druhej strane. Pri podaní výpovede zo strany zamestnávateľa je podľa platnej legislatívy výpoveď doručená aj vtedy, pokiaľ je zo strany zamestnanca odmietnuté jej prevzatie. Zamestnávateľ pri doručovaní výpovede zamestnancovi, doručuje do jeho vlastných rúk. V prípade súdneho sporu o platnosť podanej výpovede je potrebné preukázať, že zamestnávateľ doručil platne zamestnancovi výpoveď. (Mihál, 2016, s. 75)

Pre doručovanie výpovede platia rovnaké podmienky ako pre doručovanie oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe podľa čl. 1.5. Pri uplatňovaní výpovede na pracovisku je potrebné mať na pamäti priestorovú lokalizáciu miesta doručovania výpovede zamestnancovi, nakoľko napríklad doručovanie na chodbe pred toaletou by zrejme bolo v rozpore s dobrými mravmi.

Zároveň treba mať na zreteli výnimku z možnosti uplatniť výpoveď zo strany zamestnávateľa uvedenú v § 64 Zákonníka práce, ktorá ustanovuje zákaz výpovede v ochrannnej dobe.



### 1.7.1 Náležitosti výpovede

Čo sa týka formálnych a obsahových náležitostí výpovede, tie sú stanovené v Zákonníku práce. Rozlišujeme teda:

- A. Obsahové náležitosti výpovede
- B. Formálne náležitosti výpovede

#### Ad A) Obsahové náležitosti výpovede:

- 1) Prejav vôle jedného z účastníkov daného pracovného pomeru, ktorým chce skončiť tento pracovný pomer,
- 2) Presné vymedzenie výpovedného dôvodu.

Na začiatok je potrebné poukázať na to, že zamestnanec má možnosť skončiť pracovný pomer výpoveďou bez uvedenia dôvodu. Z uvedeného vyplýva, že z obsahových náležitostí skončenia pracovného pomeru výpoveďou – presné vymedzenie výpovedného dôvodu, sa bude vzťahovať len na osobu zamestnávateľa. (Tkáč, 2014, s. 250)

Presné vymedzenie výpovedného dôvodu znamená, že dôvod výpovede musí byť v písomnej výpovedi z pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú spoločnosť resp. zamestnávateľa k tomu, aby rozviazal so zamestnancom pracovný pomer. Ďalej je nevyhnutné, aby nevznikali žiadne pochybnosti o tom, čo chcel zamestnávateľ týmto právnym úkonom prejaviť, t.j. ktorý zákonný dôvod výpovede uplatňuje, aby bolo zaistené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. K splneniu hmotnoprávnej podmienky platnej výpovede z pracovného pomeru je potrebné, aby výpovedný dôvod bol určitým spôsobom konkretizovaný uvedením skutočností, v rámci ktorých zamestnávateľ využíva naplnenie zákonného dôvodu tak, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého výpovedného dôvodu zamestnávateľ rozvážuje so zamestnancom pracovný pomer. K tomu, aby bolo možné v konkrétnom prípade posúdiť, či výpoveď

z pracovného pomeru je platným právnym úkonom je treba zistiť, či nastali také skutočnosti, ktoré právna norma predpokladá ako dôvod k tomu skončeniu pracovného pomeru. Dôvody výpovede sú taxatívne stanovené v ustanovení § 63; podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď pokiaľ „*sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu*“. (Doležilek, 2015, s. 93)

Dôvod takejto výpovedi z pracovného pomeru musí byť v tomto prípade uvedený nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý z dôvodov uvedených v § 63 Zákonníka práce bol uplatnený, ale súčasne takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom ho vidieť. Len takáto konkretizácia použitého dôvodu po skutkovej stránke zaisťuje, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol s pracovníkom rozviazaný pracovný pomer a že výpovedný dôvod nebude možné dodatočne meniť. Skutočnosti, ktoré boli dôvodom výpovedi, pritom nie je potrebné rozvíjať do všetkých podrobností, pretože výpoveď je pre nezrozumiteľnosť a neurčitosť prejavu vôle neplatná len vtedy, keď by došlo k situácii, že ani výkladom prejavu vôle by nebolo možné zistiť, prečo bola zamestnancovi výpoveď daná. Výklad prejavu vôle môže smerovať len k objasneniu jeho obsahu, teda k zisteniu toho, čo bolo skutočne prejavené. Pomocou výkladu prejavu vôle nemožno nahrádzať alebo dopĺňať vôľu, ktorou zamestnávateľ v rozhodnej dobe nemal, alebo ktorú síce mal ale ju neprejavil. (Doležilek, 2015, s. 93)

Podľa Rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 M Cdo 2/2008 zo dňa 28. júla 2008: „*Vo výpovedi z pracovného pomeru je potrebné nielen citáciou právneho predpisu, ale aj skutkovo konkretizovať (vymedziť) výpovedný dôvod tak, aby nebol zameniteľný, inak je výpoveď podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce neplatná. Dôvod výpovede z pracovného pomeru*

*je skutkovo vymedzený nezameniteľným spôsobom vtedy, ak sú vo výpovedi okolnosti výpovedného dôvodu uvedené tak, že opísaný skutok je nezameniteľný s inými skutkami. Je treba mať tiež na pamäti, že súd právnou kvalifikáciou (citáciou právneho predpisu), ktorú účastník vo výpovedi uvedie, nie je viazaný. Dôvod výpovede podľa § 63 ods.1 Zákonníka práce je nutné uviesť nielen tak, aby bolo zrejmé, ktorý z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce bol uplatnený, ale súčasne takým spôsobom, aby bolo nepochybné, v čom (skutkovo) spočíva. Bez tejto konkretizácie použitého výpovedného dôvodu zo skutkovej stránky nie je zabezpečené, že nevzniknú pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom pracovný pomer skončený, a že výpovedný dôvod nebude možné dodatočne meniť dopĺňaním skutkových údajov, ktoré výpoveď neobsahuje. Skutočnosti, ktoré boli dôvodom výpovede, pritom nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností (detailov), lebo pre neurčitosť alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je výpoveď z pracovného pomeru neplatná len vtedy, keď by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle ustáliť, prečo bola daná zamestnancovi výpoveď. Výklad prejavu vôle môže však smerovať len k objasneniu jeho obsahu, teda k zisteniu toho, čo bolo skutočne prejavené, nemožno ním dopĺňovať vôľu, ktorú zamestnávateľ v čase dania výpovede síce aj mohol mať, ale ju neprejavil (neuviedol do výpovede).*

V Zákonníku práce je formulovaná nevyvrátiteľná právna domnienka o neplatnosti výpovede, pokiaľ zamestnávateľ:

- Výpovedný dôvod neuviedol vôbec,
- Výpovedný dôvod nedostatočne skutkovo vymedzil a špecifikoval,
- Výpovedný dôvod dodatočne doplnil resp. zmenil. (Tkáč, 2014, s. 251)

V praxi môže však nastať situácia, kedy po výpovedi podanej zamestnávateľom sa vyskytnú nové skutočnosti, na základe ktorých by bolo možné dať výpoveď z iného dôvodu, ako z toho, pre ktorý bola výpoveď zamestnávateľom daná. V takomto prípade však nie je možné, aby zamestnávateľ dodatočne menil označený výpovedný dôvod, ani aby ho doplnil.

Zákon ale nevylučuje kumuláciu výpovedných dôvodov, avšak nie je dovolené, aby boli dva výpovedné dôvody odôvodnené rovnakými skutkovými okolnosťami. (Tkáč, 2014, s. 251)

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 278/2007, zo dňa 25. novembra 2008 sa bližšie venuje tomu, aký význam má uvedenie výpovedného dôvodu pri výpovedi danej zamestnávateľom: *„Výpovedný dôvod, pre ktorý zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď, musí byť vždy uvedený v zrušujúcom písomnom prejave. Ak by výpoveď výpovedný dôvod neobsahovala, je neplatná, a to bez ohľadu na to, či u zamestnanca aj v skutočnosti niektorý z týchto dôvodov existoval. V písomnej výpovedi možno výpovedný dôvod uviesť citáciou príslušného zákonného ustanovenia, ale aj uvedením skutočností, ktoré sa stali dôvodom na skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Neuvedenie príslušného zákonného ustanovenia, ktoré sa stalo dôvodom výpovede, nespôsobuje jej neplatnosť. V prípade, ak niektoré výpovedné dôvody uvedené v tomto odseku obsahujú viac výpovedných dôvodov súčasne, zamestnávateľ je povinný vo výpovedi uviesť, na základe ktorého konkrétneho výpovedného dôvodu dáva zamestnancovi výpoveď. Ak tak neurobí a z obsahu výpovede táto skutočnosť nevyplýva, je výpoveď z tohto dôvodu neplatná. V písomnej výpovedi uvedený dôvod výpovede nemôže zamestnávateľ dodatočne meniť.“*

#### **Ad B) Formálne náležitosti výpovede:**

- 1) Písomná forma,
- 2) Doručenie výpovedi druhému účastníkovi.

Výpoveď z pracovného pomeru je písomný jednostranný právny úkon. Podmienka, že účastník prejaví vôľu ukončiť pracovný pomer nie je splnená tým, že vyhotoví písomnú listinu obsahujúcu výpoveď z pracovného pomeru, ale až tým, že pristúpi k doručeniu tejto písomnej listiny jej adresátovi, resp. druhému účastníkovi právneho vzťahu. Jednostrannosť tohto právneho úkonu totiž umožňuje účastníkovi, ktorý chce dať výpoveď, až do jej

odoslania svoju vôľu neprejavíť. Preto aj keď právne účinky výpovedi z pracovného pomeru nastávajú až doručením tejto výpovedi zamestnancovi, rozhodujúcim okamihom, kedy zamestnávateľ prejaví svoju vôľu skončiť pracovný pomer so zamestnancom, môže byť okrem doručenia výpovede samotným zamestnávateľom rovnako odoslanie výpovede prostredníctvom pošty alebo udelenie pokynu zamestnancovi, aby písomnosť doručil na pracovisku jej adresátovi, pokiaľ zamestnávateľ ešte pred doručením od zamýšľaného úkonu neustúpi. (Doležilek, 2015, s. 106)

Aj z hľadiska začiatku plynutia výpovednej doby má podstatný význam riadne doručenie výpovede druhému účastníkovi právneho vzťahu.

*„Za zmarenie doručenia písomnosti ani za odmietnutie jej prijatia nemožno považovať skutočnosť, že sa pracovník na výzvu nedostavil na príslušný útvar organizácie, kde mu mala byť doručená písomnosť organizácie. Ak pracovník prijatie písomnosti odmietne, nastanú účinky doručenia, hoci o tomto následku pracovník nebol pri doručovaní poučený.“* (Doležilek, 2015, s. 106)

(Uznesenie Krajského súdu v Ostrave sp. zn. 16 Co/176/1997 zo dňa 15.5.1997) Okolnosť, že zásielka, ktorá obsahuje písomnosť zamestnávateľa týkajúcu sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovného pomeru podaná na pošte zamestnávateľom k doručeniu zamestnancovi neobsahuje doručenkú alebo poznámku „do vlastných rúk“ alebo že je na obálke uvedená iná ako posledná adresa zamestnanca, ktorá je zamestnávateľovi známa, nemá za následok neúčinnosť doručenia výpovede, resp. písomnosti zamestnancovi, pokiaľ zamestnanec aj napriek týmto nedostatkom túto písomnosť prevzal.

Čo sa týka odvolania výpovede, pri ktorej platí, že bola doručená druhému účastníkovi, je to možné len v prípade, že s tým tento druhý účastník súhlasí. Podmienkou je písomný súhlas

zo strany účastníka, ktorému bola výpoveď doručená. Pokiaľ sa stane, že by odvolanie výpovede nebolo uskutočnené účastníkom písomne, nie je to podmienené neplatnosťou takéhoto právneho úkonu. Avšak v prípade súdneho konania bude ťažké preukázať ústny súhlas s odvolaním výpovede. V súdnom konaní sa sudy stotožňujú s názorom, že za splnenie zákonom požadovaných podmienok považujú situáciu, kedy právne úkony – odvolanie výpovede a súhlas, sú zaznamenané v protokole o súdnom konaní. Napríklad ak sa prejednáva spor o neplatnosť výpovede, kde žalobu podal zamestnanec a zamestnávateľ odvolá takúto výpoveď a následne zamestnanec zoberie predmetnú žalobu späť, de facto potvrdil, že s odvolaním výpovede zamestnávateľom súhlasí. Jedná sa o konkludentný prejav vôle zamestnanca. V prípade nedostatku súhlasu druhého účastníka konania s odvolaním výpovede platí, že daná výpoveď je naďalej účinná. Existujú aj prípady, kedy súhlas druhého účastníka s odvolaním nie je potrebný, a to sú prípady, kedy výpoveď ešte tomu účastníkovi nebola doručená, t.j. v čase, keď doposiaľ nenastali právne účinky výpovede. (Barancová, 2008, s. 267)

*„Zákaz zmeny výpovedného dôvodu ustanovený v Zákonníku práce sa týka len tej výpovede, ktorá už bola druhému účastníkovi doručená. Nie je teda vylúčené, aby z iného výpovedného dôvodu bola daná nová výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru.“* (Rybárová a kol. 2013, s. 143)

Podľa ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď z dôvodu, že sa stal nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

## 1.7.2 Výpovedná doba

Za jednu z podstatných legislatívnych zmien z historického pohľadu ohľadom dĺžky výpovednej doby môžeme označiť novelu, na základe ktorej od 1. septembra 2011 bola skrátená dĺžka výpovednej doby z minimálnej dvojmesačnej dĺžky na jednomesačnú. Od právnej úpravy, ktorá platila do 1. septembra 2011, bolo novelou zmenené a sformulované nadviazanie dĺžky výpovednej doby na konkrétny výpovedný dôvod a takisto aj na dĺžku trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa. Zákonník práce týmto podstatne zmenil dĺžku výpovednej doby, a to v závislosti od toho, ako dlho trval pracovný pomer a v závislosti od výpovedného dôvodu. (Barancová a kol., 2012, s. 25)

Podľa platného práva dochádza k skončeniu pracovného pomeru výpoveďou až uplynutím posledného dňa výpovednej doby, nie účinnosťou doručenia výpovede. (Barancová, 2008, s. 268)

Podľa § 62 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce: „(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. (2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.“

Výpovednou dobou sa vo všeobecnosti rozumie časový úsek, medzi prejavom vôle jedného účastníka a skutočným zánikom pracovného pomeru, ktorý musí bezpodmienečne uplynúť. Pokiaľ zamestnanec alebo zamestnávateľ skončia pracovný pomer výpoveďou, uplynutím výpovednej doby sa pracovný pomer skončí. Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac. Takáto dĺžka výpovednej doby je rovnaká tak pre zamestnávateľa ako i pre zamestnanca. Zákon v ďalších ustanoveniach uvádza v špecifických prípadoch konkrétne dĺžky výpovednej doby. (Barancová, 2008, s. 268)

Podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce: „*Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov, b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.*“

V súčasnej podobe teda ustanovenie § 62 ods. 2 Zákonníka práce ohľadom jednomesačnej výpovednej doby predstavuje relatívne kogentné ustanovenie. V praxi to znamená, že dĺžka výpovednej doby nemôže byť kratšia ako jeden mesiac. Zákon nevyklučuje, dokonca ustanovuje dlhšie výpovedné doby v niektorých prípadoch. Zákonník práce garantuje zamestnancovi práva na dĺžku výpovednej doby, avšak je možné to rozšíriť aj pracovnou či kolektívnou zmluvou. Garancia stanovená v zákone týkajúca sa dlhších výpovedných dôb je spojená výslovne s osobou zamestnanca. Konkrétne je spojená a súvisí s dĺžkou trvania jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa. Výkladom ustanovení zákona možno dospieť k záveru, že dĺžky jednotlivých viacerých pracovných pomerov môžu byť pri výpočte výpovednej doby sčítané, a teda nie je nevyhnutné, aby stanovený počet odpracovaných rokov zamestnanec odpracoval v rámci jedného pracovného pomeru. Zamestnanec má nárok na dlhšiu výpovednú dobu aj v prípade výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny. Na splnenie podmienky priznania dlhšej výpovednej doby ako je jeden mesiac postačuje, aby odpracoval určitý počet rokov. (Barancová, 2008, s. 268)

Z vyššie uvedeného možno vyvodiť záver, že jednomesačnú výpovednú dobu bude mať zamestnanec vtedy, keď pracovný pomer trval menej ako jeden rok. Takisto má nárok na výpovednú dobu v trvaní jedného mesiaca ten zamestnanec, ktorý dá sám zamestnávateľovi výpoveď a neodpracoval u neho viac ako jeden rok. Momentom, ktorý možno považovať za rozhodný, ohľadom určenia dĺžky trvania pracovného pomeru, je práve moment



nadobudnutia účinkov podanej výpovede, teda moment doručenia výpovede druhému účastníkovi. (Barancová a kol., 2012, s. 26)

Ako sme už viackrát uviedli, zánik pracovného pomeru nastáva až uplynutím výpovednej doby. Začiatok plynutia výpovednej doby je stanovený ako prvý deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom výpoveď doručil účastník druhému účastníkovi. Koniec plynutia výpovednej doby je určený ako posledný deň príslušného kalendárneho mesiaca v závislosti od dĺžky výpovednej doby. Zákonník práce neustanovuje, že dĺžka výpovednej doby by musela byť uvedená priamo vo výpovedi. Z uvedeného vyplýva, že nedostatok takejto náležitosti nespôsobuje neplatnosť výpovede. Avšak dĺžka výpovednej doby je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy. V prípade absencie uvedenia dĺžky výpovednej doby vo výpovedi sa vychádza z ustanovení pracovnej zmluvy, resp. z kolektívnej zmluvy a zo Zákonníka práce. (Barancová, 2008, s. 268)

#### **Príklad k plynutiu výpovednej doby:**

*„Zamestnávateľ odoslal zamestnancovi dňa 29.9. výpoveď, v ktorej bolo uvedené, že pracovný pomer má skončiť po uplynutí dvojmesačnej výpovednej doby 30.11. Táto výpoveď však bola zamestnancovi doručená až 1.10. Ak dal zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, výpovedná doba neplynie hneď po doručení výpovede, ale až prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Dvojmesačná výpovedná doba teda nezačala plynúť 1.10. ale až 1.11., t.j. prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí 31.12.“ (Rybárova a kol., 2013, s. 140)*

#### **Predĺženie výpovednej doby**

V praxi nastávajú často prípady, kedy dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď alebo zamestnanec dá výpoveď zamestnávateľovi pred začiatkom tzv. ochranej doby. V zmysle

uvedeného by teda mala výpovedná doba uplynúť práve počas plynutia ochrannej doby. Toto je však vylúčené, pretože ak sa stane takýto prípad, jedná sa o faktické predĺženie výpovednej doby. V praxi to bude znamenať, že pokiaľ neuplynie ochranná doba, neuplynie ani výpovedná doba. Teda posledný deň ochrannej doby je zároveň posledným dňom výpovednej doby. Samozrejme, je na zvážení samotného zamestnanca, ktorý má možnosť oznámiť svojmu zamestnávateľovi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá. (Rybárova a kol., 2013, s. 140, 141)

### **Dohoda o peňažnej náhrade**

S plynutím výpovednej doby úzko súvisí znenie ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce: „*Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.*“

Citované ustanovenie (§ 62 ods. 8) bolo do Zákonníka práce zakomponované novelou č. 348/2007 Z. z. Súčasťou Zákonníka práce sa stala právna úprava, na základe ktorej sa rozširuje ochranná funkcia na zamestnávateľa. Dáva možnosť zamestnávateľovi, aby si so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodol právo na peňažnú náhradu, pokiaľ zamestnanec u neho nemieni zotrvať počas plynutia celej výpovednej doby. Novela bola zavedená ako reakcia na vzniknuté problémy, ktoré nastávali práve z dôvodu, že zamestnanci často nezostali pracovať u zamestnávateľa počas celej výpovednej doby, na základe čoho boli postihnutí určitými sankciami. Čo sa týka formy, je potrebné, aby si zamestnávateľ so zamestnancom dohodu o peňažnej náhrade dohodol priamo v pracovnej zmluve, pričom je nevyhnutné, aby bola dodržaná pod sankciou neplatnosti písomná forma. (Barancová, 2008, s. 269)

Výpovedná doba je zákonným dôsledkom výpovede. Nemusí byť preto vo výpovedi správne uvedená, pokiaľ má byť výpoveď platná, nemusí byť dokonca uvedená vôbec. Pokiaľ neuvedie zamestnávateľ alebo zamestnanec vo výpovedi výpovednú dobu vôbec, alebo ju uvedie nesprávne, nepovažujeme takúto výpoveď za neplatnú, avšak pracovný pomer končí na základe uplynutia výpovednej doby stanovenej v zákone alebo v pracovnej zmluve. (Doležilek, 2015, s. 101)

### **Povinnosť vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov**

V nadväznosti na výpoveď je dôležité poznamenať, že v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce musí zamestnávateľ v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru a v prípade podania výpovede, toto najprv prerokovať so zástupcami zamestnancov. Zákonník práce stanovuje vopred prerokovať tieto spôsoby skončenia pracovného pomeru pod sankciou neplatnosti právneho úkonu (výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru). Zástupca zamestnancov má povinnosť prerokovať podanú výpoveď zamestnávateľom v lehote siedmich pracovných dní od dňa, kedy mu bola doručená písomná žiadosť zamestnávateľa o takéto prerokovanie a lehotu dvoch pracovných dní od dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa, ktorý chce pracovný pomer ukončiť okamžite. Pokiaľ zástupca zamestnancov nebude v stanovenej lehote aktívny, má sa za to, že s takouto výpoveďou resp. okamžitým skončením súhlasí. Výkladom zákona možno dospieť k tomu, že ak nastane situácia, kedy by zamestnávateľ nemal s kým vopred prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, takáto povinnosť sa javí ako nemožná, a preto ju nemá. (Mihál, 2016. s. 81)

Zástupcami zamestnancov sa v zmysle Zákonníka práce rozumie príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník.

Z uvedeného vyplýva, že ak výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru chce dať zamestnancovi zamestnávateľ, je povinný to najskôr prerokovať so zástupcami

zamestnancov, nakoľko je to hmotnoprávna podmienka ich platnosti. Podľa ustanovenia § 12 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne a teda sa na neho nevzťahuje táto povinnosť prerokovania so zástupcami zamestnancov.

### **1.7.3 Výpoveď daná zamestnávateľom**

Z dôvodu ochrany zamestnancov sú v Zákonníku práce v § 63 taxatívne vymedzené dôvody výpovede zo strany zamestnávateľa. Je dôležité podotknúť, že výpovedný dôvod pre výpoveď danú zamestnávateľom nie je možné upraviť dohodou účastníkov pracovného pomeru. (Tkáč, 2014, s. 265)

Výpoveď zo strany zamestnávateľa môže byť daná na základe dôvodov: a) Na strane zamestnávateľa, b) Na strane zamestnanca.

#### **Ad A) Dôvody na strane zamestnávateľa**

Tieto dôvody boli do nadobudnutia platnosti novely účinnej od 1.1.2013 označované ako organizačné dôvody. Aj organizačné dôvody delíme ďalej na také, ktoré sú prameniace zo strany zamestnávateľa a zo strany zamestnanca.

Môžeme ich ďalej rozdeliť nasledovne:

- 1) Zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti
- 2) Zamestnanec sa v dôsledku zmien u zamestnávateľa stane pre zamestnávateľa nadbytočný

#### **Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a)**

##### **Ad A1) Zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti**

Podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce: *„Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť:*

- a) *zrušuje alebo*
- b) *premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce.“*

Pre porovnanie uvádzame znenie zákona účinného do 31.12.2012 podľa ktorého zamestnávateľ mohol dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ak *„a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť“*.

V zmysle novej platnej právnej úpravy ustanovenie § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce rozčleňuje tento výpovedný dôvod osobitne:

- na skutkovú podstatu týkajúcu sa zrušenia zamestnávateľa alebo jeho časti a
  - na skutkovú podstatu týkajúcu sa premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti.
- (Rybárova a kol., 2013, s. 143)

R 1/1988: *„Časťou zamestnávateľa je organizačná jednotka, útvar alebo iná zložka, ktorá vyvíja relatívne samostatnú činnosť, ktorou sa podieľa na plnení úloh (predmetu činnosti) samotného zamestnávateľa. Takáto časť má vyčlenené určité prostriedky, budovy, stroje, náradie a priestory na prevádzkovanie svojej činnosti. Spravidla je uvedená v organizačnom predpise a v jej čele spravidla stojí vedúci zamestnanec zamestnávateľa.“*

Pri výpovedi danej zamestnávateľom je preto potrebné rozlišovať dôvody, keď sa zamestnávateľ alebo jeho časť úplne zrušuje, tzn. zamestnávateľ nemá absolútne možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, alebo dôvod, keď sa zamestnávateľ nezrušuje alebo iba premiestňuje, resp. jeho časť. V takomto prípade možnosť zamestnávať naďalej je, ale na inom mieste výkonu práce. (Rybárova a kol., 2013, s. 143, 144)

## Zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti

V prvom prípade – zrušenie zamestnávateľa, je dôležité podotknúť, že pri zrušení zamestnávateľa nedochádza automaticky aj k skončeniu pracovného pomeru, resp. pracovných pomerov so zamestnancami. Zamestnávateľ musí dať zamestnancom výpovede tak, aby do dňa jeho zrušenia mohli uplynúť všetky výpovedné doby. Zrušenie zamestnávateľa je stav, kedy je zo strany zamestnávateľa objektívne nemožné ďalej zamestnávať zamestnancov, a teda objektívne nemožné im ponúknuť aj inú vhodnú prácu. Vo vzťahu k zrušeniu zamestnávateľa platí, že zamestnávateľ nemá povinnosť pod sankciou neplatnosti právneho úkonu výpovede, vyžiadať si súhlas úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, pokiaľ má zamestnancov so zdravotným postihnutím. V prípade takejto výpovede neplatí ani ochranná doba.

Podmienkou platnosti danej výpovede je, aby zamestnávateľ prijal rozhodnutie o organizačných zmenách, ktoré sú dôvodom výpovede. Ďalej je nevyhnutné, aby tento výpovedný dôvod stále trval v čase podania výpovede. V praxi dochádza k prípadom, kedy sa zamestnávateľ úplne zrušuje, pričom to uvedie ako výpovedný dôvod. V takom prípade je nevyhnutné, aby zamestnávateľ dal výpovede zamestnancom s dostatočným predstihom, resp. tak, aby ku dňu zániku zamestnávateľa uplynuli všetky výpovedné doby zamestnancov, ktorým dáva výpoveď. Samozrejme je potrebné, aby v okamihu podania výpovede zamestnancom v dostatočnom predstihu už zamestnávateľ prijal rozhodnutie o jeho zrušení. Proces zániku zamestnávateľa pritom nemusí byť vôbec v štádiu realizácie. (Tkáč, 2014, s. 265)

*„Ak by zrušený zamestnávateľ zanikol ako právny subjekt skôr, než uplynú výpovedné doby zamestnancom alebo ak by neuspokojil iné zákonné nároky zamestnancov, za uspokojenie týchto nárokov bude zodpovedať zamestnávateľ, ktorého určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušil, resp. za uspokojenie nárokov bude zodpovedať likvidátor, pokiaľ dochádza k likvidácii.“*  
(Barancová, 2015, s. 556)

### **Premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti**

Výpoveď daná zamestnávateľom z dôvodu jeho premiestnenia by mala byť daná len vtedy, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť premiestňuje a súčasne zamestnanec odmietne ponúknutú zmenu miesta výkonu práce, pričom na doterajšom mieste výkonu práce ho zamestnávateľ už ďalej nemá možnosť zamestnávať. Jedná sa o situácie, kedy zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi plniť základný záväzok z pracovnej zmluvy – pridelovať mu prácu na dohodnutom mieste výkonu práce. Pokiaľ zamestnanec so zmenou miesta výkonu práce nesúhlasí, vzniká zamestnávateľovi oprávnenie dať mu z uvedeného dôvodu výpoveď. (Rybárova a kol., 2013, s. 144)

### **Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b)**

#### **Ad A2) Zamestnanec sa v dôsledku zmien u zamestnávateľa stane pre zamestnávateľa nadbytočný**

Podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ak: *„sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu“.*

Jedná sa o ďalší výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď pre tzv. nadbytočnosť. Nadbytočnosť musí vyplývať z písomného rozhodnutia zamestnávateľa o zmene jeho úloh, znížení stavu zamestnancov, pričom sleduje cieľ zabezpečiť väčšiu efektívnosť práce, poprípade môže ísť o iné organizačné zmeny. Prvým krokom k podaniu výpovede z uvedeného dôvodu je, aby zamestnávateľ

rozhodol o organizačnej zmene v dôsledku ktorej sa stane zamestnanec voči ktorému bude daná výpoveď nadbytočným. (Rybárova a kol., 2013, s. 144)

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 68/2009 zo dňa 29. júna 2010 podrobnejšie rieši otázku výpovede danej zamestnávateľom z dôvodu organizačných zmien v spojení s prijatím rozhodnutia zamestnávateľa o znížení stavu zamestnancov alebo o zmene úloh zamestnanca: „*Písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách musí existovať a takéto rozhodnutie musí predchádzať výpovedi danej zamestnávateľom zamestnancovi z dôvodu organizačných zmien, pretože by inak nebol naplnený výpovedný dôvod. Tento výpovedný dôvod môže použiť zamestnávateľ voči zamestnancovi len ak nemá pre neho ani inú vhodnú prácu v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce alebo zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Ponuka vhodného zamestnania podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov taktiež musí výpovedi predchádzať.*“

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 M Cdo 5/2009 z 19. apríla 2011 poukazuje na kritériá, podľa ktorých sa posudzuje platnosť resp. neplatnosť výpovede zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti. : „*Ako sa správne uvádza v mimoriadnom dovolaní, vychádzajúc z cit. ustanovenia § 46 ods. 1 písm. c/ Zákonníka práce, na to, aby bolo možné určiť výpoveď danú zamestnávateľom zamestnancovi z tohto výpovedného dôvodu za platnú, musia byť v čase dania výpovede súčasne splnené tri zákonom predpokladané podmienky, z ktorých prvou podmienkou je zamestnancova nadbytočnosť, o ktorú ide iba vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť ďalej zamestnanca zamestnávať prácami dojednanými v pracovnej zmluve, a to nie z dôvodov spočívajúcich v osobe zamestnanca, ale preto, že zamestnávateľ nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Druhou podmienkou je skutočnosť, že nadbytočnosť zamestnanca je dôsledkom*



*zmeny úloh zamestnávateľa, prípadne technického vybavenia alebo iných organizačných zmien vo vnútri zamestnávateľskej organizácie, a treťou podmienkou je príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami.“*

Súdna prax s ohľadom na uvedené stanovuje aké sú základné predpoklady pre platnosť výpovede zamestnávateľa z dôvodu organizačných zmien, resp. z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce:

- vydanie rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene,
- prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene musí sledovať uznesený cieľ zmenou úloh, technického vybavenia, znížením zamestnancov s cieľom zvýšenia efektívnosti práce, či inú organizačnú zmenu,
- nadbytočnosť zamestnanca,
- súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a podstúpenou organizačnou zmenou.

Preskúmanie takéhoto výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky: či ide o zmenu úloh organizácie, zmenu technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, či sa stal pracovník nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou pracovníka a organizačnými zmenami. Dokazovanie týchto skutočností postihuje zamestnávateľa. Aj keď skutočnosť, že zamestnávateľ prijme iného zamestnanca na miesto uvoľnené odchodom zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu, nie je rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť pracovníka podmienené absolútnym znížením počtu pracovníkov, naopak, môže k nemu dôjsť aj pri zvyšovaní počtu zamestnancov; zamestnávateľovi totiž nezáleží len na počte, ale aj na ich zložení z pohľadu ich kvalifikácie, odbornosti. (Doležilek, 2015, s. 110) Hmotnoprávnou podmienkou pre uplatnenie výpovede z dôvodu nadbytočnosti je splnenie tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľom, ktorú rozoberieme v inom článku tohto dokumentu.

## **Vydanie rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene**

Podmienkou platnosti výpovede je v prvom rade rozhodnutie o organizačných zmenách. Písomné rozhodnutie o organizačných zmenách vyhotovuje zamestnávateľ, podpisuje ho oprávnená osoba konať v jeho mene a musí obsahovať náležitosti ako napríklad dátum prijatia rozhodnutia a dátum účinnosti prijatej organizačnej zmeny. Tu si musí dávať zamestnávateľ pozor na to, aby bol dátum podpisu tejto listiny skorší ako dátum, kedy podáva nadbytočným zamestnancom výpovede. Vo vzťahu k platnosti rozhodnutia o organizačných zmenách môže byť dátum nastavený na očakávaný posledný deň výpovednej doby zamestnancov. Zamestnávateľ môže samozrejme dať dátum platnosti skôr, ako dôjde uplynutiu výpovedných dôb. V takom prípade vzniká na strane zamestnávateľa prekážka v práci, na základe ktorej zamestnanec nemusí chodiť do práce pričom má nárok na náhradu mzdy. (Dostupné na internete: <http://www.najpravo.sk/clanky/kedy-plati-vypoved-z-dovodu-organizacnych-zmien-podla-63-ods-1-pism-b-zakonnika-prace.html>)

Zamestnávateľ by mal písomným rozhodnutím o organizačnej zmene poukázať aj na novú organizačnú štruktúru, v ktorej je zohľadnené zrušené pracovné miesto zamestnancov. Pokiaľ dôjde k súdnemu konaniu v takom prípade vyplýva pre zamestnávateľa povinnosť predložiť súdu dôkaz o existencii takéhoto písomného rozhodnutia. V prípade znižovania počtu zamestnancov zamestnávateľ nemá povinnosť, aby nejakým spôsobom odôvodňoval výber zamestnanca, ktorého sa výpoveď dotýka. Samozrejme, pokiaľ nebol porušený zákaz diskriminácie.

Výpoveď daná zamestnancovi z citovaného dôvodu je neplatná, pokiaľ by mal pracovný pomer zamestnanca skončiť skôr ako v pracovný deň predchádzajúci dňu, kedy má nadobudnúť rozhodnutie o organizačnej zmene účinnosť. Zamestnanec nemusí byť vždy nadbytočný už v dobe podania výpovede. Pretože platnosť právnych úkonov je potrebné posudzovať k okamihu a so zreteľom na okolnosti, kedy bol právny úkon vykonaný,

rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách, ktoré má za následok nadbytočnosť musí byť prijaté pred podaním výpovede. Z toho, že zamestnanec nemusí byť nadbytočný už v dobe podania výpovede, nemožno odvodzovať, že by zamestnávateľ mohol vždy pristúpiť k podaniu výpovedi bezprostredne po prijatí rozhodnutia o organizačných zmenách. Pokiaľ má byť takéto rozhodnutie skutočnou príčinou nadbytočnosti, musí zamestnávateľ dať výpoveď v takom okamihu, aby pracovný pomer skončil na základe tejto výpovedi najneskôr v pracovný deň predchádzajúci dňu, v ktorom nastáva účinnosť prijatých organizačných zmien. V prípade, že by pracovný pomer skončil skôr, nemožno hovoriť o tom, že by sa zamestnanec stal v dôsledku prijatého rozhodnutia nadbytočný a že skutočný dôvod skončenia pracovného pomeru bol tento. (Doležilek, 2015, s. 113)

### Účelovosť rozhodnutia o organizačných zmenách

Najvyšší súd Slovenskej republiky sp. zn. 6 Cdo 356/2015 zo dňa 14. septembra 2016, vo svojom rozhodnutí pojednáva o účelovosti rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách. V citovanom rozhodnutí sa kladie dôraz na to, či medzi rozhodnutím zamestnávateľa a nadbytočnosťou zamestnanca je príčinná súvislosť. *„Podľa ustálenej judikatúry k predpokladom pre výpoveď danú zamestnávateľom zamestnancovi podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce patrí to, že o zmene úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách prijal zamestnávateľ alebo príslušný orgán písomné rozhodnutie, podľa ktorého sa konkrétny zamestnanec stal nadbytočným, a že je tu príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a prijatými organizačnými zmenami. Pre záver, či bolo prijaté takéto rozhodnutie o organizačnej zmene, nie je významné, ako zamestnávateľ rozhodnutie označil. Podstatné je, či rozhodnutie zamestnávateľa sledovalo zmenu úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia, zníženie stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo či podľa svojho obsahu alebo účelu smerovalo k inému cieľu.“*

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21Cdo 2204/2003 zo dňa 27.04.2004 takisto ako vyššie citovaný rozsudok Najvyššieho súdu SR poukazuje na účelovosť rozhodnutia zamestnávateľa v prípade výpovedi pre nadbytočnosť zamestnanca: *„V prípade, že rozhodnutím zamestnávateľa (príslušného orgánu), poprípade jeho realizáciou u zamestnávateľa boli od počiatku sledované iné ako uvedené ciele a že teda zamestnávateľ (príslušný orgán) len predstieral prijatie organizačného opatrenia (zmenu svojich úloh, technického vybavenia, zníženia stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo inú organizačnú zmenu), je potrebné – bez ohľadu na to, ako svoje opatrenie označil – dôvodiť, že rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté.“*

Pri skúmaní platnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa pre nadbytočnosť, súdy preskúmajajú aj skutočnosť, či rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté za účelom zabezpečenia lepšej efektivity práce. Na základe novely Zákonníka práce s účinnosťou od 1.9.2011 bolo zmenené smerovanie resp. cieľ, ktorý by mal zamestnávateľ v prijatom rozhodnutí o organizačných zmenách sledovať, s poukazom na snahu o zväčšenie efektivity práce, pričom to bolo pozmenené len na zabezpečenie efektívnosti práce. Novela priniesla pre zamestnávateľov menej zložitejšiu cestu k preukázaniu dôvodnosti prijatia rozhodnutia o organizačných zmenách vo vzťahu k zabezpečeniu efektívnosti, keďže zamestnávateľ ďalej nemusí preukazovať ako mal dosiahnuť zvýšenie efektivity práce prijatým rozhodnutím. (Tkáč, 2014, s. 267, 268)

### **Nadbytočnosť zamestnanca**

V 79/1972: *„V prípade posudzovania odôvodnenosti použitia tohto zákonného výpovedného dôvodu treba vychádzať z obsahu pracovnej zmluvy a skúmať, či došlo u zamestnávateľa k nejakej organizačnej zmene, ktorá by robila zamestnanca pre neho nadbytočným z hľadiska funkcie, na ktorú znie pracovná zmluva.“*

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo/1770/2001: „Zamestnanec je pre zamestnávateľa nadbytočný vtedy, keď zamestnávateľ nemá s ohľadom na prijaté rozhodnutie o organizačných zmenách možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve.“

### **Príčinná súvislosť medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou zamestnanca**

Organizačné zmeny zamestnávateľa, resp. zmeny v úlohách, technickom vybavení alebo iné podobné zmeny musia byť v príčinnej súvislosti s nadbytočnosťou zamestnanca, ktorému je daná z tohto dôvodu výpoveď. Uvedené organizačné zmeny sa musia v prípade konkrétneho zamestnanca priamo dotknúť jeho pracovnej pozície. (Tkáč, 2014, s. 267)

### **Ad B) Dôvody na strane zamestnanca**

#### **Jedná sa o nasledovné prípady:**

Podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. c), d) a e) „zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak:

- c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
- d) zamestnanec
  - I. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
  - II. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,
  - III. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
  - IV. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) *sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.“*

### **Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. c)**

Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. c) vymenováva tri okruhy prekážok na strane zamestnanca, v dôsledku ktorých mu môže byť zo strany zamestnávateľa daná výpoveď: „zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva“. (Tkáč, 2014, s. 269)

1. Dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon práce v zmysle pracovnej zmluvy, pričom za dlhodobú zdravotnú nespôsobilosť považujeme práceneschopnosť zamestnanca trvajúcu viac ako 52 týždňov. S poukazom na zákaz výpovede, tá sa vzťahuje iba na prípady dočasnej práceneschopnosti.
2. Choroba z povolania, ktorou zamestnanec trpí, a ktorá mu bráni vo výkone práce, za takýto dôvod považujeme nielen už vzniknutú chorobu z povolania, ale aj hrozbu vzniku choroby z povolania. Pri tomto výpovednom dôvode je nevyhnutné, aby bola choroba z povolania, ktorou zamestnanec trpí alebo ktorá mu hrozí označená ako choroba z povolania a uznaná príslušným zdravotníckym zariadením a musí byť zaradená v písomnom zozname v súlade so zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Pokiaľ bola u zamestnanca zistená choroba z povolania najskôr tri roky pred tým, ako bola takáto choroba zaradená do zoznamu, aj vtedy to možno považovať a označiť ako chorobu z povolania.

### 3. Dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície, ktorú určuje orgán verejného zdravotníctva.

Naplnením týchto ustanovení vzniká zároveň dôvod na strane zamestnávateľa, aby zamestnanca preradil na inú prácu, ktorá pre neho bude v súlade s § 55 Zákonníka práce vhodná. Dôkazné bremeno ohľadom preukázania, že bol naplnený niektorý z uvedených dôvodov je na zamestnancovi, ktorý musí zamestnávateľovi predložiť potrebný doklad o jeho zdravotnej nespôsobilosti. V samotnom zákonníku práce nenájdeme formálne ani obsahové náležitosti dokladu, ktorý je zamestnanec povinný predložiť na preukázanie jeho zdravotnej nespôsobilosti. (Tkáč, 2014, s. 269)

V zákone č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov, definuje pojem lekárske posudok. Podľa tohto zákona sa lekárske posudkom rozumie *„výsledok posúdenia zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti, zdravotného stavu v súvislosti s priznaním choroby z povolania, bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví“*.

Nemocnice, ambulancie alebo lekári, sú oprávnení vydávať lekárske posudky pričom posudzovanie vykonáva príslušný lekár. Najvyšší súd Slovenskej republiky ustálil vo svojom rozhodnutí sp. zn. 3 Cdo/150/2005 vo vzťahu k výpovednej hodnote znaleckého posudku a jeho náležitostiam, že *„lekársky posudok musí deklarovať nepriaznivý zdravotný stav pre výkon konkrétnej práce, t.j. musí obsahovať výslovné stanovisko, že zamestnanec nie je spôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce“*. (Tkáč, 2014, s. 270)

Aj pri tomto výpovednom dôvode môže dať zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi so zdravotným postihnutím len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

### Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d)

V ustanovení § 63 ods. 1 písm. d) sú celkovo obsiahnuté štyri skutkové podstaty, pričom každú považujeme ako samostatný dôvod výpovede, na základe ktorého môže zamestnávateľ skončiť so zamestnancom pracovný pomer. Skutkové podstaty sú nasledovné:

- zamestnanec nespĺňa predpoklady potrebné na výkon práce, ktoré ustanovujú právne predpisy vo vzťahu k tejto práci,
- zamestnanec už nespĺňa požiadavky v ustanovení § 42 ods. 2 Zákonníka práce („*Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.*“),
- zamestnanec nespĺňa požiadavky potrebné pre riadne vykonávanie práce u zamestnávateľa bez jeho zavinenia,
- zamestnanec nedostatočne plní pracovné úlohy, pričom podmienkou je, že ho zamestnávateľ na to v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval, aby ich začal plniť dostatočne, avšak zamestnanec takéto nedostatky v primeranom čase neodstránil. (Barancová, Schronk, 2016, s. 255)

Prvá skutková podstata kladie dôraz na nesplnenie predpokladov, ktoré vyplývajú pre výkon práce zamestnancom zo všeobecne záväzných právnych predpisov. Takáto skutková podstata môže byť naplnená kedykoľvek v rámci trvania pracovného pomeru. (Barancová, Schronk, 2016, s. 255)



Druhá skutková podstata spočíva v tom, že zamestnanec nespĺňa podmienky podľa citovaného ustanovenia § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Tento výpovedný dôvod sa môže uplatniť iba u niektorej časti zamestnávateľov. Pri tomto výpovednom dôvode ide o objektívny stav, ktorý vzniká bez ohľadu na vôľu zamestnávateľa. (Barancová, Schronk, 2016, s. 256)

Tretia skutková podstata sa na prvý pohľad podobá prvej skutkovej podstate. Je ale koncipovaná zo širšieho hľadiska. Zamestnanec nie je obmedzený len predpokladmi, ktoré sú obsiahnuté vo všeobecne záväzných právnych predpisov, ale v prípade tohto výpovedného dôvodu musí zamestnanec prestať spĺňať podmienky, ktoré sú napríklad zakotvené vo vnútornom predpise zamestnávateľa. V tomto smere je dôležité poznamenať, že na nesplnenie týchto predpokladov nemôže mať vplyv zamestnávateľ.

Takýmito podmienkami môže byť napr. slušné a čisté oblečenie zamestnanca, nejaké požadované zručnosti alebo nároky na štýl komunikácie s klientmi a iné. (Barancová, Schronk, 2016, s. 256)

Štvrtá skutková podstata sa vzťahuje už konkrétne na spôsob akým je práca zamestnancom vykonávaná. Aby mohol zamestnávateľ uplatniť voči zamestnancovi tento výpovedný dôvod, musí ho najprv písomne upozorniť, že nevykonáva prácu dostatočným spôsobom a vyzvať ho zároveň, aby tento stav napravil, pričom takáto výzva mu musí byť doručená v predstihu. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len vtedy, pokiaľ zamestnanec v poskytnutej lehote tento stav nenapraví. (Barancová, Schronk, 2016, s. 256)

#### **Výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e)**

Tento výpovedný dôvod možno rozdeliť nasledovne:

- Zamestnancove správanie naplnilo skutkovú podstatu pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Jedná sa o porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca v najvyššom stupni. V tomto prípade dáva zákon zamestnávateľovi možnosť, aby si vybral medzi výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Výpoveď môže byť pre zamestnávateľa prijateľnejšia, keďže vo väčšine prípadov porušenie pracovnej disciplíny v najvyššom stupni intenzity nastáva v neočakávanej chvíli, a práve vtedy, keď zamestnávateľa nerátajú so stratou zamestnanca, využívajú práve výpoveď, ktorá im umožňuje počas výpovednej doby nájsť vhodnú náhradu. V prípade súdneho konania je ale potrebné súdu preukázať, že naozaj došlo k porušeniu pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca v najvyššom stupni intenzity.
- Pokiaľ zamestnanec porušil pracovnú disciplínu iba menej závažným spôsobom, zákon dáva zamestnávateľovi možnosť dať mu výpoveď. Musí ísť o porušenie plnenia pracovných úloh, resp. pracovných povinností, pritom musí byť porušená minimálne jedna povinnosť. Tento výpovedný dôvod je podobný tomu, ktorý je uvedený v § 63 ods. 1 písm. d) s tým rozdielom, že zamestnanec musí porušiť konkrétnu pracovnú povinnosť, s ktorou bol preukázateľne oboznámený v pracovnej zmluve alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo zo zákona. Ďalší rozdiel je, že zamestnávateľ nemusí vopred písomne zamestnanca upozorňovať a vyzývať k náprave tohto stavu. Avšak aj pri tomto výpovednom dôvode zákon stanovuje pre zamestnávateľa povinnosť, že musí zamestnanca v priebehu šiestich predchádzajúcich mesiacoch upozorniť na to, že pokiaľ znovu poruší pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom, môže zamestnávateľovi vzniknúť právo dať mu výpoveď. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec musí v priebehu šiestich mesiacov celkovo minimálne dvakrát porušiť pracovnú disciplínu. Porušenie pracovnej disciplíny nemusí spolu súvisieť ani nemusí vyplývať z tej istej pracovnej povinnosti. (Tkáč, 2014, s. 272)

Zamestnávateľ je pri uplatnení výpovedných dôvodov časovo limitovaný. Zákonník práce dáva zamestnávateľovi subjektívnu lehotu na uplatnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. e) v rozsahu dvoch mesiacov od zistenia výpovedného dôvodu a objektívnu lehotu v rozsahu jedného kalendárneho roka odo dňa, kedy dôvod výpovede vznikol. Lehoty sú prekluzívne, ak počas nich zamestnávateľ nevyužije svoje právo, takéto právo márnym uplynutím lehôt zaniká. (Tkáč, 2014, s. 274)

### **Ponuka inej vhodnej práce**

Podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce: *„Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak:*

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,*
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.“*

Za jednu z hmotnoprávných podmienok výpovede považujeme zamestnávateľovu ponuku inej vhodnej práce. Ponuka inej vhodnej práce je hmotnoprávnou podmienkou pri danej výpovedi zo všetkých výpovedných dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 ZP. Výnimka, kedy hmotnoprávnou podmienkou netvorí ponuka inej vhodnej práce je pri výpovedi danej zamestnávateľom pre porušenie pracovnej disciplíny a výpovedi pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh. Faktická nemožnosť ponuky inej vhodnej práce je aj

pri výpovedi danej z dôvodu zrušenia bez právneho nástupníctva alebo pokiaľ sa zamestnávateľ ako celok premiestňuje. (Barancová, 2006, s. 428)

Z hľadiska formy nie je potrebné dodržanie písomnej formy, avšak pre prípad právnej istoty je to samozrejme vhodnejšie. Zamestnávateľ má povinnosť zamestnancovi ponúknuť inú vhodnú prácu ešte pred tým, ako mu dá výpoveď. Výpoveď by nebola platná v prípade, že by tak urobil až následne. Takisto spôsobuje neplatnosť výpovede aj ponuka inej vhodnej práce len počas obdobia resp. na dobu zastupovania iného zamestnanca. (Barancová, 2006, s. 428)

Uvedené preukazuje aj Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 12/1994 uverejnený na stránke Epi.sk: *„Voľným pracovným miestom, ktoré je zamestnávateľ povinný ponúknuť pracovníkovi pred daním výpovede, nie je miesto uvoľnené iba dočasne, napr. počas pracovného voľna poskytnutého inému pracovníkovi z dôvodu jeho doterajšej prekážky v práci.“* *„Práca viazaná uzavretou pracovnou zmluvou s inou pracovníčkou na dobu neurčitú, ale dočasne nevykonávaná z jej osobných a dôležitých dôvodov, počas trvania ktorých jej organizácia poskytla pracovné voľno (§ 128 ods. 1 Zák. práce), nie je takou voľnou prácou, na ktorú sa vzťahuje ponuková povinnosť organizácie podľa ust. § 46 ods. 2 Zák. práce. Preto takáto námietka žalobkyne o inom primeranom voľnom pracovnom mieste pre ňu po Ing. B., ktorú na základe krátkodobých pracovných pomerov od 2. 9. 1991 do 31. 8. 1992 zastupovala Ing. J., nebola opodstatnená.“*

Pojem vhodná práca znamená aj práca stanovená na kratší pracovný čas. Toto platí aj vtedy, keď zamestnanec pracoval u zamestnávateľa na ustanovený týždenný pracovný čas resp. na plný pracovný úväzok. Zamestnávateľ môže zamestnancovi ponúknuť práce kdekoľvek v mieste, ktoré je podľa pracovnej zmluvy miestom výkonu práce. Práca, ktorú musí zamestnávateľ ponúknuť zamestnancovi nemusí byť totožná s prácou podľa pracovnej zmluvy. Mala by ale zodpovedať zdravotnému stavu zamestnanca ako aj jeho schopnostiam a kvalifikácii. Zamestnávateľ nemá povinnosť zohľadňovať pri ponuke práce skutočnosť, či ju

bude môcť zamestnanec vykonávať až po absolvovaní nejakého odborného školenia a pod. V prípade súdneho konania týkajúceho sa neplatnosti výpovede je zamestnávateľ povinný preukazovať, že zamestnanec ponuku inej vhodnej práce odmietol. (Barancová, 2006, s. 429)

V prípade, ak zamestnávateľ takouto vhodnou prácou nedisponuje, objektívne nemá vhodnú prácu pre zamestnanca, nemôže svoju ponukovú povinnosť naplniť. V takomto prípade je potrebné, aby zamestnávateľ vo výpovedi uviedol, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca vhodnú prácu v zmysle ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce.

Zároveň poukazujeme aj na Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 M Cdo 5/2010: *Ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce upravuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce, ktorej splnenie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Zamestnávateľovi dáva dve alternatívy. Po prvé, ak nemá možnosť zamestnanca naďalej zamestnávať, čo treba vykladať tak, že nemá pre zamestnanca žiadnu prácu (ide tu o tzv. absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať), ponukovú povinnosť nemá. Po druhé, ak má pre zamestnanca také voľné pracovné miesto, ktoré je pre neho vhodné, je povinný predtým, než dá zamestnancovi výpoveď, túto prácu zamestnancovi ponúknuť, inak nie je splnená podmienka uvedená v ustanovení § 63 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce a výpoveď je preto neplatná, treba uviesť, že splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t.j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede.*

*V súvislosti s tým treba pripomenúť, že voľným pracovným miestom je pracovné miesto, na ktorom má zamestnávateľ v čase dania výpovede možnosť zamestnanca zamestnávať. (rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 30. 03. 2011, sp. zn. 3 M Cdo 14/2010 )*

## Ochranná doba (zákaz výpovede)

Ustanovenie § 64 Zákonníka práce taxatívne vymenováva obdobie, počas ktorého je vylúčené uplatnenie výpovede zo strany zamestnávateľa.

Ochrannou dobou sa v zmysle § 64 Zákonníka práce rozumie:

- a) *„doba, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,*
- b) *pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,*
- c) *doba, keď je zamestnanec uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „ozbrojené sily“) podľa osobitného predpisu,*
- d) *doba, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,*
- e) *doba, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,*
- f) *doba, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.“*

Zákon pod ochrannou dobou rozumie obdobie, počas ktorého nie je možné zo strany zamestnávateľa uplatniť voči zamestnancovi výpoveď. Pokiaľ zamestnávateľ dal

zamestnancovi výpoveď ešte pred začatím plynutia ochrannej doby s tým, že by mala výpovedná doba uplynúť počas plynutia ochrannej doby, za deň skončenia pracovného pomeru sa v takomto prípade považuje posledný deň trvania ochrannej doby. Výnimku tvoria situácie, keď sám zamestnanec zamestnávateľovi oznámi, že už ďalej netrvá na ďalšom zamestnaní počas celej ochrannej doby. Ochranná doba sa nevzťahuje na prípady výpovede zo strany zamestnanca. (Barancová, 2006, s. 430)

Samozrejme, že existujú v prípade zákazu výpovede aj isté výnimky. Napríklad zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď aj vtedy, ak zamestnanec stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce vlastným zavinením. Zákaz výpovede a platnosť výpovede danej zamestnávateľom sa posudzujú v čase doručenia výpovede. (Barancová, 2006, s. 430)

Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi

a) z dôvodov ustanovených

1. v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode, t.j. keď sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje,
2. v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode, t.j. keď sa zamestnávateľ alebo jeho časť premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce, a to v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,

b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou,

- c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke,
- d) ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona.

#### 1.7.4 Výpoveď daná zamestnancom

*„Zamestnanec môže dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.“*  
Výpoveď daná zamestnancom musí mať pod sankciou neplatnosti písomnú formu. Pod sankciou neplatnosti musí byť výpoveď doručená druhému účastníkovi. (Barancová, 2012, s. 476)

#### 1.8 Okamžité skončenie pracovného pomeru

Jednostranný právny úkon účastníka pracovnoprávneho vzťahu, ktorého účinky nastávajú doručením druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu v pracovnom práve nazývame okamžité skončenie pracovného pomeru. Rozdiel medzi výpoveďou a okamžitým skončením pracovného pomeru je podstatne zásadný a je v tom, že pri výpovedi sa pracovný pomer končí uplynutím výpovednej doby zatiaľ čo pri okamžitom skončení pracovného pomeru sa pracovný pomer končí doručením tohto úkonu druhému účastníkovi. Právo okamžite skončiť pracovný pomer majú za podmienok stanovených v zákone tak zamestnanec, ako aj zamestnávateľ. Vzhľadom k tomu, že pri využití okamžitého skončenia pracovného pomeru nastáva vážny zásah do právneho postavenia oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, môžu účastníci okamžite skončiť pracovný pomer len z dôvodov taxatívne vymenovaných v Zákonníku práce. Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru sú vymenované v ustanoveniach § 68 až § 70 Zákonníka práce. (Barancová, 2006, s. 236)



Sú taxatívne rovnako dané pre zamestnanca aj pre zamestnávateľa. Účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru sú upravené kogentnými normami Zákonníka práce, a preto nie je možné, aby si účastníci pracovnoprávneho vzťahu dohodli iné účinky ako stanovuje zákon. Na rozdiel od výpovede sú dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa zapríčinené výlučne správaním resp. dôvodmi na strane zamestnanca. Len preto možno spoločensky odôvodniť takú náhlu formu skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Existuje určitá rozdielnosť v dôvodoch okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorá spočíva v:

- rozdielnom stupni postihu zamestnanca a
- rôznom stupni zavinenia u zamestnávateľa. (Tkáč, 2014, s. 316)

### 1.8.1. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Podľa § 68 Zákonníka práce:

*„(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec*

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,*
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.*

*(2) Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.*

*(3) Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou*

*zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.“*

### **Rozdielny stupeň postihu zamestnanca**

Zatiaľ čo pri závažnom porušení pracovnej disciplíny nie je v zmysle Zákonníka práce potrebné protiprávne konanie zamestnanca, pri okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa pri prvom dôvode je rozhodujúce to, či už zamestnanec bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin (§ 68 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce). V prípade uplatnenia tohto dôvodu bude dôležité to, či už bol voči zamestnancovi vyslovený právoplatný odsudzujúci rozsudok pre úmyselný trestný čin a teda nebude postačovať, ak bolo iba vznesené obvinenie voči zamestnancovi pre úmyselný trestný čin. Podstatný je rozsudok, ktorý musí byť vo výroku o vyslovení viny a trestu právoplatný. V praxi sa môže vyskytnúť situácia, kedy bude zamestnanec dodatočne oslobodený spod obžaloby alebo bude dodatočne zrušený právoplatný odsudzujúci rozsudok. Toto ale nemá vplyv na platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru z tohto dôvodu. (Tkáč, 2014, s. 317)

Naopak pri uplatnení okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu uvedenom v ustanovení § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, postačuje len preukázateľné zistenie, že sa zamestnanec dopustil porušenia pracovnej disciplíny takej intenzity, že to je objektívne možné označiť ako závažné. Aby bolo takéto okamžité skončenie pracovného pomeru platné, nemá na to vplyv to, akým konaním zamestnanec naplnil túto skutkovú podstatu a či to súviselo s výkonom jeho povolania u zamestnávateľa. Účelom tohto ustanovenia bol úmysel zákonodarcu zakotviť zamestnávateľovi možnosť, aby so zamestnancom – delikventom, bez ohľadu na určitú súvislosť výkonu práce a protiprávneho konania, mohol okamžite skončiť takýto pracovnoprávny vzťah. Dôvody, ktoré môžu byť uplatnené pri okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, zamestnávateľ v prípade ich naplnenia môže využiť inštitút okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale aj nemusí. (Tkáč, 2014, s. 317)

Pri rozhodovaní zamestnávateľa o postihu zamestnanca pre porušenie pracovnej disciplíny zohráva úlohu intenzita tohto porušenia pracovnej disciplíny. Z ustálenej súdnej praxe vypláva, že závažnosť porušenia pracovnej disciplíny musí byť daná objektívne. Nestačí, aby porušenie určitých pracovných úloh označil zamestnávateľ v nejakom svojom internom predpise ako závažné. Nestačí ani fakt, že sa zamestnanec s takýmto predpisom oboznámil ešte pred porušením pracovnej disciplíny. Za porušenie pracovnej disciplíny závažného rozsahu môžeme napríklad označiť opakovanú neospravedlnenú neprítomnosť na pracovisku. (Tkáč, 2014, s. 317)

Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 379/2000 zo dňa 6.2.2001 sa vyjadril k otázke intenzity porušenia pracovnej disciplíny. V zmysle rozsudku patria ustanovenia Zákonníka práce ohľadom okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny k právnym normám s relatívne neurčitou (abstraktnou) hypotézou, t.j. k právnym normám, ktorých hypotéza nie je stanovená priamo právnym predpisom a ktoré tak prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzili sami hypotézu právnej normy zo širokého, vopred neobmedzeného okruhu okolností. Pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny (vymedzenie pojmu „menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“, závažné porušenie pracovnej disciplíny“ a porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom“) môže súd prihliadnuť k osobe zamestnanca, k jeho funkcii, ktorú zastáva, k jeho postojom k plneniu pracovných úloh, k dobe a situácii, v rámci ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, k tomu, či svojím konaním spôsobil zamestnanec škodu a pod. Rozhodovanie o platnosti rozviazania pracovného pomeru okamžitým skončením musí mať na zreteli aj to, či po zamestnávateľovi možno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval.

(Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 M Cdo 16/2010 zo dňa 20. januára 2011) „Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu je jednou zo základných povinností zamestnanca, ktoré mu vyplývajú z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne len vtedy, ak zamestnanec porušil zavinene (aj len z nedbanlivosti) svoje povinnosti z pracovného pomeru a jeho konanie vykazovalo znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností, týkajúcich sa osoby zamestnanca, jeho doterajšieho postoja k plneniu pracovných povinností, spôsobu a intenzity porušenia konkrétnych pracovných povinností, situácie, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa a pod. Najvyšší súd sa stotožňuje s názorom generálneho prokurátora, že do vyššie uvedeného širokého rámca okolností, ktoré sú významné z hľadiska vyhodnotenia intenzity vytýkaného porušenia pracovnej disciplíny, nepatria tie skutkové okolnosti na strane zamestnávateľa, ktoré sa týkajú kvality a dôslednosti ním vykonávanej kontroly toho, ako zamestnanci plnia zverené pracovné úlohy. Stupeň závažnosti porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade neznižuje okolnosť, že zamestnávateľ nedôsledne kontroloval dodržiavanie pracovnej disciplíny. Generálny prokurátor v mimoriadnom dovolaní tiež správne uviedol, že konanie navrhovateľa, ktorý napriek nesplneniu predmetnej pracovnej úlohy deklaroval zamestnávateľovi, že preventívnu protipožiarnu prehliadku vykonal, má znaky zavineneho (minimálne nedbanlivostného) konania. Pokiaľ súdy vychádzali z iných právnych záverov, spočívajú ich rozhodnutia na nesprávnom právnom posúdení veci.“

Podľa rozhodovacej činnosti Najvyššieho súdu Slovenskej republiky je možné označiť za závažné porušenie pracovnej disciplíny nasledovné:

- neospravedlnená absencia zamestnanca,
- vykonávanie práce pre iných alebo pre seba počas pracovnej doby,

- nepovolené používanie dopravných prostriedkov patriacich zamestnávateľovi na súkromné účely,
- opilstvo,
- morálne delikty na pracovisku, majetkové delikty,
- ublíženie na zdraví,
- nerešpektovanie príkazov nadriadených,
- urážky a pod.

(Rybárova a kol. 2013, s. 155, 156)

### **Rôzny stupeň zavinenia u zamestnávateľa**

Pri prvom dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru je podstatné zavinenie zamestnanca v súvislosti so spáchaním trestného činu. Pri okamžitom skončení pracovného pomeru v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny toto nie je vôbec rozhodujúce a Zákonník práce ani nevyžaduje úmyselné konanie zamestnanca. Podľa § 68 ods. 1 písm. a) môže zamestnávateľ so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer len vtedy, ak bol zamestnanec odsúdený za úmyselný trestný čin, ktorého skutková podstata vyjadrená v Trestnom zákone si vyžaduje preukazovanie úmyslu páchatel'a. Pokiaľ ide len o nedbanlivostný trestný čin, za ktorý bol zamestnanec právoplatne odsúdený, zamestnávateľ nemá v zmysle tohto ustanovenia Zákonníka práce možnosť okamžite so zamestnancom skončiť pracovný pomer. (Tkáč, 2014, s. 318)

Pri uplatnení okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny zamestnávateľovi postačuje preukázať, že porušenie pracovnej disciplíny bolo zavinené dotknutým zamestnancom, pričom prichádza do úvahy aj zavinenie z nedbanlivosti. Napríklad v praxi je veľmi časté, že konanie zamestnanca nenaplnilo znaky skutkovej podstaty úmyselného trestného činu avšak s ohľadom na všetky ostatné okolnosti je možné jeho konanie označiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. (Tkáč, 2014, s. 318)

### **Lehoty pre okamžité skončenie pracovného pomeru**

Zamestnávateľ môže so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer ak:

- bol zamestnanec odsúdený za úmyselný trestný čin,
- zamestnanec porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom.

Zamestnávateľ nemá neobmedzenú lehotu na okamžité skončenie pracovného pomeru v prípade naplnenia jednej z podmienok. Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer:

- do uplynutia lehoty dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.
- najneskôr do jedného roka odo dňa vzniku tohto dôvodu.

Zamestnávateľ by teda mal okamžité skončenie pracovného pomeru uplatniť:

- počas dvojmesačnej subjektívnej lehoty, ktorá začína plynúť odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode zakladajúcom možnosť pre okamžité skončenie pracovného pomeru,
- počas objektívnej jednoročnej lehoty počítajúcej od vzniku dôvodu.

Uvedené lehoty sú lehotami hmotnoprávnymi a prekluzívnymi. Pokiaľ márne uplynú, právo zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer zaniká. Ďalej platí, že zamestnávateľ môže objektívnu lehotu využiť v prípade, pokiaľ sa počas subjektívnej lehoty nedozvedel o takomto dôvode, zakladajúcom okamžité skončenie pracovného pomeru. (Rybárova a kol., 2013, s. 155)

### **Ochranná doba**

V Zákonníku práce nachádzame pri možnostiach okamžitého skončenia pracovného pomeru tzv. ustanovenia o ochrannej dobe, počas ktorej nemôže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer. Podľa § 68 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer:

- so zamestnankyňou, ktorá je tehotná,

- so zamestnankyňou, ktorá čerpá materskú alebo rodičovskú dovolenku, alebo so zamestnancom na rodičovskej dovolenke,
- so zamestnancom, ktorý je osamelý a stará sa o mladšie ako trojročné dieťa,
- so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku zdravotne postihnutú osobu.
- S výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke, môže zamestnávateľ s ostatnými typmi zamestnancov ukončiť pracovný pomer výpoveďou. (Rybárova a kol., 2013, s. 156)

### **Príklad č. 1**

*Zamestnávateľ so zamestnancom okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu, že zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu tým, že mal neospravedlненú absenciu v práci v deň, keď osobne presadzoval v prospech inej súkromnej firmy a na úkor zamestnávateľa objednávku na výkon určitých prác.*

*Postup zamestnávateľa bol správny. V Zákonníku práce je ustanovená zákonná povinnosť zamestnanca nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Závažným porušením pracovnej disciplíny je v podmienkach trhovej ekonomiky aj také úmyselné konanie zamestnanca, ktorým v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa využil poznatky a informácie získané pri práci pre zamestnávateľa v jeho neprospech v hospodárskej súťaži s iným podnikateľom.*

### **Príklad č. 2**

*Zamestnávateľ ústne oznámil zamestnancovi, ktorý závažne porušil pracovnú disciplínu, že s ním okamžite končí pracovný pomer a z toho dôvodu má opustiť pracovisko.*

*Toto okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, pretože zamestnávateľ nedodrжал písomnú formu skončenia pracovného pomeru.*

### **Príklad č. 3**

*Zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. V priebehu výpovednej doby zamestnanec požil alkoholické nápoje, v dôsledku čoho spôsobil*

*zamestnávateľovi škodu. Zamestnávateľ mu doručil okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu, že zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu.*

*Zamestnávateľ postupoval v zmysle Zákonníka práce. Nie je totiž vylúčené, aby došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru aj po doručení výpovede počas plynutia výpovednej doby.*

### **1.8.2. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca**

Rovnako zamestnanec môže skončiť so zamestnávateľom pracovný pomer okamžite iba z taxatívne vymenovaných dôvodov v Zákonníku práce. Dôvody, na základe ktorých môže zamestnanec okamžite skončiť pracovný pomer nespočívajú výlučne na správaní druhého účastníka. Dôvody, ktoré nesúvisia so správaním zamestnávateľa môžeme rozdeliť nasledovne:

- prípad, kedy je bezprostredne ohrozený život alebo zdravie zamestnanca,
- prípad, kedy mladistvý zamestnanec nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia morálky.

Za ohrozenie morálky sa považuje stav resp. konanie v dôsledku ktorého hrozí nebezpečenstvo narušenia morálnej osobnosti zamestnanca. (Tkáč, 2014, s. 331)

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj z dôvodov, ktoré zapríčinil zamestnávateľ. Jedná sa o prípady keď:

- zamestnávateľ v rozpore s ustanovením § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce nepreradil zamestnanca na inú pre neho vhodnú prácu aj napriek tomu, že z predloženého lekárskeho posudku zamestnanca vyplýva, že nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia života alebo zdravia, pričom od predloženia lekárskeho posudku uplynulo minimálne 15 dní,
- zamestnávateľ je minimálne 15 dní v omeškaní so zaplatením peňažných nárokov zamestnanca na mzdu, náhradu mzdy, prípadne cestovných náhrad, náhrady za



pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu počas dočasnej práceneschopnosti alebo ich časť.

- je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie. (Tkáč, 2014, s. 332)

Existencia práva na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca okamžite je časovo obmedzená takisto ako aj u zamestnávateľa s tým rozdielom, že pri zamestnancovi je daná iba subjektívna jednomesačná lehota, ktorá začína plynúť odo dňa, kedy sa zamestnanec o dôvode zakladajúcom okamžité skončenie pracovného pomeru, dozvedel. Toto je typickým príkladom zvýhodnenia zamestnanca voči zamestnávateľovi, pretože zamestnancovi neplynie v tejto súvislosti žiadna objektívna lehota. Samozrejme, v prípade súdneho konania musí zamestnanec preukázať, že v čase doručenia prejavu vôle okamžite skončiť pracovný pomer zamestnávateľovi jeho právo existovalo. Je povinný preukázať kedy sa o týchto dôvodoch dozvedel. Jednomesačná lehota na uplatnenie práva je prekluzívna lehota, po uplynutí ktorej toto právo zamestnancovi zaniká.

Zamestnancovi dáva Zákonník práce možnosť okamžite skončiť pracovný pomer iba v prípade existencie týchto výnimočných dôvodov, ktoré nemôže zamestnanec zneužiť. Zákonodarca samozrejme priznáva zamestnancovi určitú satisfakciu za to, že nastali neočakávané dôvody, nepriaznivé pre zamestnanca, na základe ktorých už nemôže pokračovať vo výkone svojej práce. Zákonník práce priznáva zamestnancovi náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Zamestnanec má právo obrátiť sa v prípade nevyplatenia tohto nároku na súd v trojročnej premlčacej dobe od dňa skončenia pracovného pomeru. (Tkáč, 2014, s. 333)

### **Lekársky posudok**

Zamestnanec má právo okamžite skončiť pracovný pomer v prípade, ak to z lekárskeho posudku vyplýva, že nemôže túto prácu ďalej vykonávať bez vážneho ohrozenia života alebo zdravia a zamestnávateľ ho v lehote 15 dní odo dňa, kedy mu zamestnanec predložil lekársky

posudok nepreradil na inú vhodnú prácu. Z uvedeného vyplýva, že základným predpokladom je predloženie lekárskeho posudku zamestnávateľovi. Samotnú definíciu lekárskeho posudku nachádzame v ustanovení § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. (Rybárova a kol., 2013, s, 158)

Podľa ustanovenia § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov:

*„(1) Lekársky posudok na účely tohto zákona je výsledok posúdenia*

- a) zdravotnej spôsobilosti na prácu,*
- b) zdravotného stavu v súvislosti s uznaním choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania,*
- c) bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.*

*(2) Lekársky posudok vydáva poskytovateľ a posudzovanie podľa odseku 1 vykonáva poskytovateľom určený lekár.*

*(3) Lekársky posudok sa vydáva na žiadosť osoby, ktorej sa má posudzovanie týkať, alebo na žiadosť právnickej osoby so súhlasom takejto osoby.“*

Lekársky posudok môže spôsobovať pracovnoprávne účinky iba pokiaľ je v ňom objektívne zistený zdravotný stav zamestnanca a konkrétne je v ňom tento stav vyjadrený. Iba za splnenia takejto podmienky môže lekársky posudok byť podkladom pre výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Obdobou lekárskeho posudku je napríklad lekárska správa alebo lekárske odporúčanie, ktoré ale nie sú relevantný podklad pre výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Lekársky posudok okrem iného obsahuje aj poučenie o odvolaní. (Rybárova a kol., 2013, s. 158)

Zamestnanec môže z takéhoto dôvodu okamžite skončiť pracovný pomer iba v prípade, že uplynie 15 dňová lehota počas ktorej má zamestnávateľ možnosť ho preradiť na inú vhodnú prácu. Počas tejto lehoty zamestnanec nemusí vykonávať prácu, ktorá ohrozuje jeho život a zdravie. V takýchto prípadoch, ak zamestnávateľ zamestnanca nepreradí hneď po predložení lekárskeho posudku na inú vhodnú prácu má zamestnanec právo na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku, a to z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa. (Rybárova a kol., 2013, s. 158)

### **Nevyplatenie mzdy, náhrady mzdy, cestovných náhrad, náhrady za pracovnú pohotovosť, náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časti**

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom aj v prípade, ak ani do 15 dní po splatnosti zamestnávateľ nevyplatil zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť. V zmysle Zákonníka práce patrí dohoda o mzde medzi základné náležitosti pracovnej zmluvy, nakoľko zamestnanec má právo na mzdu v dohodnutej výške. Takáto právna úprava kladie dôraz na rovnoprávne postavenie zamestnanca a zamestnávateľa v zmysle, že od zamestnanca nemôže zamestnávateľ požadovať, aby vykonával prácu pokiaľ mu riadne nevyplatí mzdu. V uvedenom prípade aj čiastočné nevyplatenie zakladá dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. (Rybárova a kol., 2013, s. 159)

V tomto smere je dôležité poukázať na **splatnosť mzdy**, keď čas uplatnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca s týmto pojmom úzko súvisí. V súvislosti so splatnosťou mzdy môžu nastať dve rozdielne situácie s rozdielnymi právnymi následkami.

- prvá situácia vyplýva z faktu, že si účastníci v pracovnej alebo kolektívnej zmluve dohodnú výplatný termín konkrétnym dátumom. Vtedy 15 dňová lehota začína plynúť nasledujúcim dňom po tomto termíne.

- druhý prípad je, keď si účastníci pracovnoprávneho vzťahu v pracovnej alebo kolektívnej zmluve nedohodnú výplatný termín. V takomto prípade platí zákonná úprava a 15 dňová lehota začína plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom mala byť zamestnancovi vyplatená mzda. (Rybárova a kol., 2013, s. 159)

Podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov je náhrada príjmu osobitným plnením pri dočasnej práceneschopnosti, ktorú zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi od prvého dňa dočasnej práceneschopnosti až do jej skončenia za kalendárne dni, najdlhšie do 10teho dňa dočasnej práceneschopnosti.

Medzi formy osobitného plnenia zamestnávateľa patrí aj náhrada za pracovnú pohotovosť a cestovné náhrady, napríklad pri pracovných cestách do zahraničia najmä v nákladnej doprave, ktoré sa značným podielom prejavujú na výške pohľadávky zamestnanca voči zamestnávateľovi. Podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách je zamestnávateľ povinný do 10 dní od predloženia písomných dokladov zo strany zamestnanca vykonať vyúčtovanie jeho pracovnej cesty a uspokojiť tento nárok. V prípade, ak častá zmena pracoviska zamestnanca vyplýva z osobitnej povahy jeho zamestnania, si môžu účastníci pracovnoprávneho vzťahu dohodnúť dlhšiu dobu vyúčtovania, najviac však 30 kalendárnych dní. Uvedené náhrady nemajú síce charakter mzdy, ale zamestnanec v prípade splnenia zákonných podmienok môže v prípade ich nevyplatenia so zamestnávateľom okamžite skončiť pracovný pomer.

Zamestnávateľ sa dopúšťa nevyplatením mzdy alebo náhrady mzdy **trestného činu**. (Rybárova a kol., 2013, s. 159)

Podľa § 214 ods. 1 zákona č. 300/2005 Z. z. trestný zákon: „Kto ako štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplatí svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.“

### **Bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia, ohrozenie morálky mladistvého zamestnanca**

Okamžite skončiť pracovný pomer môže zamestnanec aj vtedy, pokiaľ je jeho život alebo zdravie bezprostredne vážne ohrozené. Je to dôvod, na základe ktorého je chránený ten zamestnanec, ktorého život a zdravie je vážne ohrozené. Jedná sa o prípady, kedy si zamestnanec nemôže vopred vyžiadať lekársky posudok, pričom jeho život alebo zdravie sú bezprostredne ohrozené. (Rybárova a kol., 2013, s. 160)

Zákon dáva mladistvému zamestnancovi možnosť okamžite skončiť pracovný pomer vtedy, ak nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojej morálky. Je to dôvod, ktorý má relatívne úzku osobnú pôsobnosť a vzťahuje sa iba na zamestnancov, ktorí sú mladiství. S ohľadom na skutočnosť, že absentuje vymedzenie pojmu morálka, vznikajú v praxi veľmi často komplikované súdne spory. Zákonník práce len veľmi obšírne definuje, že ohrozením morálky je ohrozenie alebo narušenie morálnej osobnosti zamestnanca. Pre uplatnenie tohto dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru postačuje objektívny stav, a teda sa zavinenie zamestnávateľa nevyžaduje. Samozrejme, posúdenie tohto stavu v súvislosti s naplnením dôvodu pre okamžité skončenie pracovného pomeru závisí od posúdenia konkrétnych okolností daného prípadu. (Rybárova a kol., 2013, s. 160)

### **Jednomesačná lehota a nárok na dvojmesačnú náhradu mzdy**

Zákon stanovuje zamestnancovi prekluzívnu lehotu na uplatnenie práva okamžite skončiť pracovný pomer v dĺžke jedného mesiaca. Lehota plynie odo dňa, keď sa zamestnanec o danom dôvode zakladajúcom okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel. (Rybárova a kol., 2013, s. 160)

Zamestnanec má v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. (Rybárova a kol., 2013, s. 161)

#### **Príklad:**

*Zamestnávateľ vyplatil zamestnancovi mzdu za mesiac máj vo výške 600 € aj napriek tomu, že zamestnanec mal dohodnutú mzdu vo výške 800 €. Mzda za mesiac máj bola splatná 15. júna. Keďže zamestnávateľ ani do konca júna nevyplatil zvyšnú časť mzdy, mohol zamestnanec po uplynutí 15 dňovej lehoty po dni splatnosti okamžite skončiť pracovný pomer.*

#### **Formálne predpoklady okamžitého skončenia**

Podľa ustanovenia § 70 Zákonníka práce, *okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.*

Rovnako ako pri dávaní výpovede aj pri okamžitom skončení pracovného pomeru sa vyžaduje predchádzajúce prerokovanie so zástupcami zamestnancov, v opačnom prípade by bolo sankcionované neplatnosťou.

## 1.9 Hromadné prepúšťanie

Hromadné prepúšťanie je taktiež jedna z foriem skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Podmienky, za ktorých môže dôjsť ku hromadnému prepúšťaniu sú vymedzené v ustanovení § 73 Zákonníka práce. Táto úprava je pomerne komplexná.

Podľa § 73 Zákonníka práce *„o hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní*

- a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,*
- b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,*
- c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.“*

Hromadným prepúšťaním sa rozumie prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo aj viac dôvodov, ktoré nespočívajú v osobe zamestnanca. Jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce upravujúce hromadné prepúšťanie sa vzťahujú na zamestnancov, voči ktorým je uplatnená výpoveď z dôvodu, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce, ak sa zamestnanec stane nadbytočným alebo ak skončenie pracovného pomeru nesúvisí s osobou zamestnanca. Hromadné prepúšťanie sa nevzťahuje na iné formy skončenia pracovného pomeru napríklad na okamžité skončenie pracovného pomeru alebo na skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Zamestnávateľ má pri hromadnom prepúšťaní niekoľko povinností. Napríklad vo vzťahu k príslušnému úradu práce musí svoje povinnosti splniť ešte pred hromadným prepúšťaním, t.j. pred uplatnením výpovedí. Rovnako je

zamestnávateľ povinný pred hromadným prepúšťaním splniť si svoje konzultačné povinnosti voči sociálnemu partnerovi a aj oznamovacie povinnosti vo vzťahu k úradu práce. (Barancová, 2012, s. 508)

### **1.10 Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru**

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru a problematika s tým súvisiaca je veľmi významná, nakoľko sa jedná o procesnoprávnu garanciu záruky práva zamestnanca, ktorá je zakotvená nielen v § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ale aj v ustanovení § 14 Zákonníka práce, kde je zakotvené súdne uplatňovanie práv zamestnancov. Súdne uplatňovanie práv zamestnancov upravuje aj zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok. (Barancová, 2006, s. 270)

Proti neplatnému skončeniu pracovného pomeru sa môže dotknutý účastník pracovnoprávneho vzťahu brániť v prekluzívnej lehote dvoch mesiacov. Dovoľávať neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa môže iba ten účastník, ktorý je dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru postihnutý. V prípade sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru rozhodujú o tom súde. Prekluzívna lehota na uplatnenie nárokov z neplatného skončenia začína plynúť odo dňa, keď mal pracovný pomer skončiť. Tieto nároky sa týkajú len spôsobov skončenia pracovného pomeru na základe právneho úkonu účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Ten účastník, proti ktorému smeruje právny úkon, ktorým malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru, môže sa domáhať na súde, aby rozhodol o platnosti takého úkonu. Pracovný pomer sa považuje za neplatne skončený iba vtedy, ak to súd vyslovil v rozhodnutí. Do takého okamihu sa pracovný pomer považuje za platne skončený. (Barancová, 2006, s. 270)



### **Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca**

Pre uplatnenie nároku zamestnávateľa z neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca je základným predpokladom oznámenie zamestnanca adresované zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Lehota na podanie žaloby je dvojmesačná, prekluzívna a hmotnoprávna. To znamená, že ak nebude posledný deň lehoty doručená žaloba súdu, právo zaniká. Súd z úradnej povinnosti skúma, či bola žaloba podaná včas. Lehota plynie odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Lehota plynie len v prípade splnenia podmienky doručenia výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. (Barancová, 2006, s. 271)

V prípade záujmu zamestnávateľa o ďalšie zamestnávanie zamestnanca, ktorý s ním ukončil pracovný pomer je dôležité, aby zamestnávateľ oznámil zamestnancovi, že trvá na jeho ďalšom zamestnávaní, resp. že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu. V Zákonníku práce nenájdeme ani formu tohto oznámenia, ani dobu, v ktorej má byť oznámenie dané. Z dôvodu lepšej právnej istoty je potrebné, aby zamestnávateľ tento úkon urobil písomne a doručil ho zamestnancovi do vlastných rúk. Ak zamestnanec nenastúpi na výkon práce po tom, čo mu bolo doručené oznámenie zamestnávateľa, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu týmto jeho konaním vznikla. Škodu je povinný zamestnanec nahradiť odo dňa doručenia oznámenia do dňa právoplatného rozhodnutia súdu o platnosti skončenia pracovného pomeru alebo do dňa nástupu na výkon práce. Zamestnávateľ samozrejme v prípade oznámenia, že trvá na ďalšom výkone práce zamestnancom, je povinný mu pridelovať prácu a platiť mu za vykonanú prácu mzdu. (Barancová, 2006, s. 271)

V praxi sa veľmi často vyskytnú prípady, že zamestnávateľ ďalej netrvá na tom, aby zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru vykonával prácu. V takomto prípade platí fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou uplynutím výpovednej doby,

alebo dňom, kedy by bol skončil pracovný pomer, keby bol platne skončený. (Barancová, 2006, s. 272)

### **Skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa**

Aj v prípade skončenia pracovného pomeru zamestnávateľa je potrebné rozlišovať, ak zamestnanec považuje toto skončenie za neplatné, či zamestnanec chce pracovať u iného zamestnávateľa, alebo naďalej trvá na ďalšom zamestnaní. (Barancová, 2006, s. 272)

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 237/2007 zo dňa 13. októbra 2008: „Nároky účastníkov z neplatného rozviazania pracovného pomeru sa riadia ustanoveniami § 61 - § 64 Zák. práce, ktoré upravujú práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v období, v ktorom sú ich vzťahy sporné v dôsledku rozviazania pracovného pomeru, ktoré urobil jeden účastník pracovného pomeru a ktorého platnosť druhý účastník neuznáva, a v ktorom je neistota, či pracovný pomer účastníkov skutočne skončil (podľa urobeného rozviazania pracovného pomeru), alebo či bude (môže) pokračovať. Ak bola neplatnosť rozviazania pracovného pomeru určená právoplatným súdnym rozhodnutím a ak trvá pracovný pomer účastníkov naďalej, je tým stav neistoty vo vzťahoch účastníkov pracovného pomeru odstránený, ich vzťahy sa preto po právoplatnosti rozhodnutia riadia opäť len pracovnou zmluvou a príslušnými pracovnoprávnymi predpismi. Pracovný pomer účastníkov, ako vyplýva z vyššie uvedeného ustanovenia naďalej trvá len vtedy, ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával. Ak netrvá zamestnanec na ďalšom zamestnaní, nastáva, hoci bola právoplatným rozhodnutím súdu vyslovená neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, právna fikcia rozviazania pracovného pomeru dohodou (§ 61 ods. 3 Zák. práce). Pretože zmyslom ustanovení § 61 - 64 Zák. práce je upraviť vzťahy účastníkov pracovného pomeru práve v období neistoty o ďalšom trvaní pracovného pomeru, je z hľadiska § 61 ods. 1 Zák. práce rozhodujúci stav, aký tu bol v čase vyhlásenia (vydania) rozhodnutia o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, teda okolnosť, či v tomto čase zamestnanec trval alebo

*netrval na ďalšom zamestnávaní. Len v prípade, že zamestnanec v tomto čase netrval na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, nastáva právna fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou podľa § 61 ods. 3 Zák. práce. Základným a rozhodujúcim predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným rozviazaním pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je teda neplatnosť tohto rozviazania pracovného pomeru, to znamená, že výpoveď, okamžité zrušenie pracovného pomeru alebo zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe sú z hľadiska § 61 ods. 1 Zák. práce neplatné len vtedy, ak ich neplatnosť bola určená právoplatným rozhodnutím súdu. Pre posúdenie dôvodnosti nároku navrhovateľa na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru podľa § 61 ods. 1 Zák. práce je významné najmä to, či navrhovateľ po doručení okamžitého zrušenia pracovného pomeru zo 14. septembra 2001 svoje stanovisko, že trvá na ďalšom zamestnávaní zmenil, či nezmenil, prípadne či došlo k inej skutočnosti, ktorá by trvanie nároku podľa § 61 ods. 1 Zák. práce vylučovala (napr. dohoda o skončení pracovného pomeru v súvislosti s podaním žiadosti o priznanie starobného dôchodku) ako už bolo vyššie uvedené, rozhodujúci v tomto smere je stav v čase vyhlásenia (vydania) rozhodnutia o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, teda okolnosť, či v tejto dobe zamestnanec trval na ďalšom zamestnávaní, bol schopný a ochotný prácu vykonávať, alebo netrval na ďalšom zamestnávaní. Samotná okolnosť, že navrhovateľovi, ktorý spĺňal podmienky nároku na starobný dôchodok a na jeho žiadosť mu bol od 1. októbra 2001 starobný dôchodok aj priznaný, neznamená bez ďalšieho, že na ďalšom zamestnávaní netrvá, najmä za situácie, ak listom z 18. septembra 2001 (doposiaľ nebolo v konaní zistené, kedy toto oznámenie bolo doručené odporcovi) oznámil odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní a v konaní doposiaľ nebolo preukázané, že by svoje stanovisko v tomto smere zmenil.“*

## 1.11 Nároky po skončení pracovného pomeru

### Odstupné

Novela Zákonníka práce účinná od 1.1.2013 opätovne zaviedla súbeh odstupného a výpovednej doby. Ak zamestnávateľ skončil so zamestnancom v zmysle § 63 ods. 1 ZP pracovný pomer výpoveďou z dôvodov:

- a) zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti.
- b) nadbytočnosti zamestnanca.
- c) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

Zamestnanec má okrem príslušnej výpovednej doby nárok aj na odstupné, ktorého výška je závislá od počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa. Výpovednú dobu nie je možné zameniť za odstupné.

Pri výpovedi zo strany zamestnávateľa z iných dôvodov, zamestnanec má naďalej právo na uplatnenie výpovednej doby, ale nárok na odstupné už nemá. Výpovednú dobu v týchto prípadoch nie je možné zameniť za odstupné.

Tabuľka 1: Skončenie pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c) ZP

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
menej ako 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
1 rok - 2 roky	2 mesiace	nie je nárok
2 - 5 rokov	2 mesiace	najmenej 1 priem. mesačný zárobok
5 - 10 rokov	3 mesiace	najmenej 2 priem. mesačné zárobky
10 - 20 rokov	3 mesiace	najmenej 3 priem. mesačné zárobky
viac ako 20 rokov	3 mesiace	najmenej 4 priem. mes. zárobky

Tabuľka 2: Skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c) ZP

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
menej ako 2 roky	nie je	najmenej 1 priem. mesačný zárobok
2 - 5 rokov	nie je	najmenej 2 priem. mesačné zárobky
5 - 10 rokov	nie je	najmenej 3 priem. mesačné zárobky
10 - 20 rokov	nie je	najmenej 4 priem. mesačné zárobky
viac ako 20 rokov	nie je	najmenej 5 priem. mes. zárobkov

Tabuľka 3: Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. písm. d) a e) ZP

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
menej ako 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
1 rok - 2 roky	2 mesiace	nie je nárok
2 - 5 rokov	2 mesiace	nie je nárok
5 - 10 rokov	2 mesiace	nie je nárok
10 - 20 rokov	2 mesiace	nie je nárok
viac ako 20 rokov	2 mesiace	nie je nárok

### Odchodné

Podľa ustanovenia § 76a Zákonníka práce:

*„(1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.*

*(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.*

*(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.*

*(4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.“*

Odchodné je inštitút pracovného práva, na ktoré vzniká zamestnancovi nárok pri prvom skončení pracovného pomeru, ktorý nasleduje po tom, ako zamestnancovi:

- a) vznikol nárok na starobný dôchodok, alebo
- b) vznikol nárok na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
- c) bol priznaný predčasný starobný dôchodok,

to všetko za predpokladu, ak zamestnanec o uvedené dôchodky požiadal pred skončením pracovného pomeru alebo najneskôr 10 dní po skončení. Zamestnancovi teda musí vzniknúť nárok na starobný alebo invalidný dôchodok počas trvania pracovného pomeru. V zmysle Zákonníka práce minimálne odchodné je vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca. (Tkáč, 2014, s. 372)

### **Pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní**

V ustanovení § 75 Zákonníka práce nachádzame tzv. reportážnú povinnosť zamestnávateľa. Táto povinnosť spočíva v tom, že zamestnávateľ musí zhodnotiť v určitej forme zamestnanca. Jeho povinnosť je časovo naviazaná so skončením pracovného pomeru. Jedná sa o dokumenty, ktoré od zamestnanca, ktorý už bol predtým zamestnaný, môže v súlade s ustanovením § 41 ods. 5 Zákonníka práce nový zamestnávateľ požadovať. (Tkáč, 2014, s. 358)

V pracovnom posudku zamestnávateľ hodnotí zamestnanca, jeho prácu, schopnosti, kvalifikácie a iné skutočnosti súvisiace s výkonom jeho doterajšej práce. Zamestnávateľ sa v pracovnom posudku vyjadruje najmä ku kvalite vykonávanej práce. V Zákonníku práce nenájdeme odpoveď na to, akú formu má zamestnávateľ zvoliť pri vypracovaní pracovného posudku. Dôraz sa totiž kladie na obsah posudku. Mal by mať písomnú formu. Zamestnávateľ nie je povinný vypracovať a vydať pracovný posudok bez žiadosti zamestnanca. Zamestnávateľ má lehotu 15 dní od požiadania zamestnanca na vydanie pracovného posudku. Zamestnávateľ je povinný vydať pracovný posudok najskôr v lehote 2 mesiacov pred skončením pracovného pomeru. (Tkáč, 2014, s. 358)

### **1.12 Skončenie pracovného pomeru a neplatné skončenie pracovného pomeru v judikatúre Najvyššieho súdu Slovenskej republiky**

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 147/2008

***„Ustanovenie § 77 Zákonníka práce priznáva účastníkom pracovnoprávneho vzťahu možnosť uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru; tým je však zároveň - z aspektu § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku - vylúčené, aby sa niektorý z nich domáhal z rovnakého právneho dôvodu (základu) žalobou, podanou v zmysle § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku určenia, že pracovný pomer trvá.***

*Skutkový stav: Okresný súd rozsudkom z 29. októbra 2004 určil, že pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným, založený pracovnou zmluvou z 19. februára 2003 trvá; žalovaného zaviazal nahradiť žalobkyni trovy konania. Vychádzal z toho, že pre skončenie pracovného pomeru nie je postačujúce, aby zamestnávateľ v právnom úkone prejavil vôľu skončiť so zamestnancom pracovný pomer; tento úkon sa musí dostať do sféry zamestnanca. Žalovaný však v danom prípade nepreukázal, že by žalobkyni bol oznámený jeho úkon, ktorým chcel so žalobkyňou v skúšobnej dobe skončiť pracovný pomer.*

*Na základe odvolania žalovaného krajský súd rozsudkom zo 17. júna 2005 napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu zamietol a rozhodol aj o trovách konania. Na dovolanie žalobkyne Najvyšší súd SR rozsudkom z 28. februára 2007 zrušil rozsudok krajského súdu zo 17. júna 2005 a vec vrátil tomuto súdu na ďalšie konanie. V odôvodnení odvolaciemu súdu vytkol, že v danej veci nerozlišoval medzi dobou a lehotou a nedodržoval ani zákonnú terminológiu ustanovenia § 45 Zákonníka práce (ďalej aj "ZP"), ktoré upravuje skúšobnú dobu, a nie "skúšobnú lehotu". V ústnej forme urobené skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe má právne účinky, ak bolo oznámené druhému účastníkovi (právne účinky skončenia pracovného pomeru nemožno spájať s prípadným dodatočným písomným potvrdením). Len v takom prípade začne plynúť dvojmesačná lehota v zmysle § 77 ZP na uplatnenie nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ odvolací súd vychádzal z iného právneho názoru, tento bol nesprávny, a preto Najvyšší súd SR rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a vec mu podľa § 243b ods. 1, 2 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej aj "OSP") vrátil na ďalšie konanie.*

*Krajský súd v ďalšom konaní rozsudkom z 21. júna 2007 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že žalobu zamietol a účastníkom nepriznal náhradu trov konania. Vychádzal z toho, že v prejednáwanej veci bola podaná žaloba na určenie, že pracovný pomer trvá. Podmienkou procesnej prípustnosti takejto žaloby je preukázanie naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení [§ 80 písm. c) OSP]. Tento záujem je daný len ak požadované určenie je objektívne spôsobilé odstrániť stav právnej neistoty žalobcu, alebo ohrozenia jeho práva. Na základe žaloby o určenie, že pracovný pomer trvá, nemožno ani ako predbežnú otázku posudzovať otázku platnosti rozviazania pracovného pomeru, ak žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru nebola podaná dotknutým účastníkom v lehote uvedenej v § 77 ZP. V danom prípade žalobkyňa takýto naliehavý právny záujem nepreukázala. Výsledkami vykonaného dokazovania bolo preukázané, že žalovaný v skúšobnej dobe 28. mája 2003 doručil žalobkyni oznámenie o skončení pracovného pomeru. Žalobkyňa nepodala v zákonnej dvojmesačnej prekluzívnej lehote žalobu o určenie neplatnosti skončenia*



*pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Zmeškanie tejto lehoty nemožno obchádzať žalobou o určenie, že pracovný pomer trvá. Z toho odvolací súd vyvodil, že žalobkyňa nepreukázala existenciu jej naliehavého právneho záujmu na požadovanom určení. Keďže žalobe žalobkyne nemožno za takéhoto stavu vyhovieť, odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalobu zamietol. O trovách konania rozhodol s poukazom na § 224 ods. 2 a § 142 ods. 2 OSP.*

*Proti rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie. Namietala nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom. Žiadala, aby dovolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Odvolaciemu súdu vytkla, že sa neriadil právnymi závermi zrušujúceho rozsudku Najvyššieho súdu SR z 28. februára 2007. Vyslovila nesúhlas so záverom odvolacieho súdu, že žalovaný preukázal doručenie oznámenia o skončení pracovného pomeru žalobkyne. Odvolací súd sa nevysporiadal s rozpormi vo výpovedí svedka G. a uspokojil sa s jeho písomným stanoviskom, ktoré bolo predložené súdu.*

*Najvyšší súd SR ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 OSP) po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania (§ 240 ods. 1 OSP) zastúpená advokátom (§ 241 ods. 1 OSP), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 OSP), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť dovolaním (§ 238 ods. 1 OSP), dospel k záveru, že dovolanie nie je opodstatnené.*

*Z odôvodnenia:*

*Občiansky súdny poriadok umožňuje účastníkovi podať dovolanie len z tých dôvodov, ktoré sú taxatívne uvedené v § 241 ods. 2 OSP. Dovolanie môže byť podané iba z dôvodov, že*

- v konaní došlo k vadám uvedeným v § 237 OSP,*
- konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,*
- rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.*

*V dovolaní uplatnený dovolací dôvod neposudzuje dovolací súd len podľa toho, ako bol označený, ale podľa jeho obsahu (§ 41 ods. 2 v spojení s § 243c OSP). Dovolací súd je viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uvedenými dovolacími dôvodmi, vrátane ich obsahového vymedzenia. Obligatórne sa zaoberá len vadami konania vymedzenými v § 237 OSP a inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci (§ 242 ods. 1 OSP).*

*V prejednávanej veci neboli v dovolaní namietané procesné vady konania v zmysle § 237 OSP a ani tzv. iné procesné vady konania majúce za následok nesprávne rozhodnutie vo veci; existencia väd tejto povahy nevyšla v dovolacom konaní najavo.*

*Žalobkyňa v dovolaní tvrdí, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci [§ 241 ods. 2 písm. c) OSP], a to najmä v dôsledku nerešpektovania právneho názoru vysloveného v skoršom (zrušujúcom) rozhodnutí dovolacieho súdu. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávnym právnym posúdením veci je omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O nesprávnu aplikáciu právnych predpisov ide vtedy, ak súd nepoužil správny právny predpis alebo ak síce aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho však interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery. Zo spisu vyplýva, že dovolateľka si dostatočne neuvedomuje, že krajský súd svoj zmeňujúci (žalobu zamietajúci) rozsudok z 21. júna 2007 založil na dvoch samostatných právnych záveroch, pričom každý z nich bol sám o sebe dôvodom na zamietnutie žaloby. Prvým - z pohľadu dovolacieho súdu primárnym - dôvodom bolo, že žalobkyňa nemá naliehavý právny záujem na podaní žaloby o určenie trvania jej pracovného pomeru [§ 80 písm. c) OSP]. Druhým - sekundárnym - bolo, že žalovaný platne skončil so žalobkyňou pracovný pomer v skúšobnej dobe.*

*Podľa § 80 OSP návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo najmä:*

- a) osobnom stave,*
- b) o splnení povinnosti, ktorá vyplýva zo zákona, z právneho vzťahu alebo z porušenia práva,*
- c) o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem.*

*Naliehavý právny záujem žalobcu na požadovanom určení v zmysle § 80 písm. c) OSP musí byť kvalifikovaný - naliehavý. Posúdenie naliehavého právneho záujmu je otázkou právnej kvalifikácie rozhodujúcich skutočností, čo pre žalobcu znamená nevyhnutnosť tvrdiť a preukázať skutočnosť, z ktorých vyvodzuje existenciu tohto svojho právneho záujmu. Žalobca však nemôže mať naliehavý právny záujem v zmysle uvedeného ustanovenia, ak sa ochrany práv môže domáhať žalobou na plnenie alebo ak na odstránenie neistoty slúžia osobitné právne postupy upravené v príslušných právnych predpisoch.*

*Prípady osobitného postupu v zmysle uvedeného vyplývajú aj z § 77 ZP. V zmysle tohto ustanovenia neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.*

*Uvedené ustanovenie (§ 77 ZP) priznáva účastníkom pracovnoprávneho vzťahu možnosť uplatniť na súde neplatnosť zrušovacieho prejavu druhej strany tohto vzťahu; tým je však zároveň - z aspektu § 80 písm. c) OSP - vylúčené, aby sa niektorý z nich z rovnakého právneho dôvodu (základu) žalobou podanou v zmysle § 80 písm. c) OSP domáhal proti druhému účastníkovi určenia, že pracovný pomer trvá (rozhodnutie o takejto určovacej žalobe by predpokladalo prejudiciálne posúdiť platnosť alebo neplatnosť skončenia pracovného pomeru).*

*Právo účastníka pracovnoprávneho vzťahu domáhať sa určenia neplatnosti zrušovacieho prejavu uvedeného v § 77 ZP zaniká márnym uplynutím dvojmesačnej lehoty. Pokiaľ neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce nebola vyslovená právoplatným rozsudkom, treba vychádzať z toho, že pracovný pomer bol skončený platne; na podaní žaloby o určenie trvania tohto pracovného pomeru nemôže mať žalobca v takom prípade naliehavý právny záujem [§ 80 písm. c) OSP] a tento nedostatok predstavuje samostatný a prvoradý dôvod, pre ktorý jeho určovacia žaloba nemôže obstáť a treba ju bez ďalšieho zamietnuť.*

*Z uvedeného vyplýva, že Najvyšší súd SR sa nestotožnil s dovolacou námietkou, že odvolací súd neposúdil správne otázku naliehavého právneho záujmu žalobkyne na požadovanom určení. Dovolacie konanie má prieskumnú povahu, dokazovanie sa v ňom vykonáva, a preto je vylúčené, aby dovolací súd prehodnocoval hodnotiace skutkové závery odvolacieho súdu. Uvedené platí aj o závere odvolacieho súdu, že právny úkon žalovaného, ktorým prejavil vôľu skončiť so žalobkyňou pracovný pomer, sa dostal do dispozičnej sféry žalobkyne. Podľa právneho názoru dovolacieho súdu odvolací súd správne dospel k názoru, že žalobkyňa v danom prípade nepreukázala naliehavý právny záujem na požadovanom určení [§ 80 písm. c) OSP], a v jeho absencii videl rozhodujúci dôvod pre zamietnutie žaloby. So zreteľom na prvoradosť tohto dôvodu zamietnutia žaloby (procesnej neprípustnosti žaloby) už ani v dovolacom konaní nemalo žiadne opodstatnenie skúmanie vecnej stránky podanej žaloby.*

*Pre úplnosť dovolací súd dodáva, že viazanosť odvolacieho súdu právnym názorom dovolacieho súdu vysloveným v zrušujúcom rozhodnutí (§ 243d ods. 1 druhá veta OSP), má svoje limity. Pokiaľ ide o otázku splnenia procesnej podmienky prípustnosti určovacej žaloby [§ 80 písm. c) OSP] treba uviesť, že Najvyšší súd SR vo vzťahu k nej v rozsudku z 28. februára 2007 žiadny právny názor nevyslovil. So zreteľom na dôvod, pre ktorý bolo treba dovolanie*

*zamietnuť, nezaoberal sa dovolací súd tými dovolacími námietkami, ktoré z hľadiska uvedeného dôvodu boli irelevantné.*

*Z uvedených dôvodov preto Najvyšší súd SR dovolanie žalobkyne rozsudkom (§ 243b ods. 4 OSP) zamietol, lebo nie sú dané dôvody dovolania a nezistil ani vady konania, pre ktoré by bolo potrebné napadnuté rozhodnutie zrušiť (§ 243b ods. 1 OSP).*

*Poznámka:*

*Z ustanovenia § 77 ZP vyplýva, že ak zamestnanec alebo zamestnávateľ chce dosiahnuť, aby nenastali právne účinky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru, musí v lehote dvoch mesiacov podať na súde žalobu na určenie, že právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru je neplatný. Dvojmesačná lehota podľa § 77 ZP je lehotou prekluzívnou a súčasne ide aj o lehotu hmotnoprávnu (§ 36 ods. 1 ZP). To znamená, že účastník, ktorý uplatňuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru, musí uplatniť svoj nárok žalobou na súde tak, aby žaloba došla na súd najneskoršie posledný deň tejto lehoty.*

*Ak nie je nárok na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru uplatnený včas, teda aspoň posledný deň lehoty podľa ustanovenia § 77 ZP, právo na určenie neplatnosti právneho úkonu smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru zaniká a skončenie pracovného pomeru, aj v prípade, že by bolo neplatné, je účinné. Márne uplynutie dvojmesačnej lehoty má za následok, že sa súd už nemôže zaoberať posudzovaním otázky platnosti tohto právneho úkonu, a to ani formou predbežnej otázky. To znamená, že ak nebola neplatnosť právneho úkonu o skončení pracovného pomeru určená právoplatným rozhodnutím súdu, musí súd v prípadnom inom konaní medzi účastníkmi vychádzať z toho, že pracovný pomer účastníkov bol skončený platne.*

*Ak zamestnanec nenapadne žalobou podľa § 77 ZP neplatnosť skončenia pracovného pomeru a podanou žalobou žiada určiť, že jeho pracovný pomer trvá, musí byť jeho žaloba zamietnutá pre nedostatok naliehavého právneho záujmu [§ 80 písm. c) OSP]. Pracovný*

*pomer zamestnanca totiž skončil už dňom, keď bolo zamestnancovi doručené skončenie pracovného pomeru.“*

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 180/2009:

**„Náhrada mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a premlčanie**

*Premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru začína plynúť od splatnosti každej jednotlivkej náhrady mzdy za príslušný mesiac, za ktorý sa požaduje.*

*Skutkový stav:*

*Okresný súd rozsudkom uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 17 206,37 € spolu s 12% úrokom z omeškania od 28. februára 2005 do zaplattenia a trovy konania 2 695,35 €; v prevyšujúcej časti žalobu zamietol.*

*Krajský súd na odvolanie žalovaného zmenil rozsudok okresného súdu v časti, v ktorej sa žalobe vyhovel tak, že žalobu zamietol; v nenapadnutej časti, pokiaľ bola žaloba zamietnutá, žalobkyňu zaviazal zaplatiť na účet okresného súdu 211,49 € a žalovaného na účet okresného súdu 386,64 €, ponechal rozsudok okresného súdu nedotknutý. Rozsudok okresného súdu vo výroku o trovách prvostupňového konania zmenil tak, že žalobkyni náhradu trov prvostupňového konania nepriznal. Žalovanému náhradu trov prvostupňového a odvolacieho konania nepriznal.*

*Proti rozsudku odvolacieho súdu podala dovolanie žalobkyňa, ktorá navrhla rozsudok v plnom rozsahu zrušiť, a to z dôvodov uvedených v § 238 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej aj "OSP") a podľa § 243b ods. 2 OSP vrátiť vec na ďalšie konanie a rozhodnutie. V dovolaní namietala, že odvolací súd sa nedostatočne oboznámil so skutkovým stavom, v dôsledku čoho nemá jeho rozhodnutie oporu vo výsledkoch dokazovania. Ďalej uviedla, že odvolací súd sa neriadil ustanovením § 61 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb., ktoré korešponduje aj s ustanovením § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. v platnom znení. V zmysle tejto právnej*

*úpravy sa mzda považuje za opakujúce sa plnenie, a preto nemožno počítať premlčaciu dobu tak, ako ju ohraničil odvolací súd od počiatku uplatňovaného nároku. Súd mal preto prihliadať aj na rozsah vznesenej námietky premlčania. Z týchto dôvodov považuje rozsudok odvolacieho súdu za nespravodlivý a nezákonný, a to už len z toho dôvodu, že žalovaný s ňou skončil pracovný pomer neplatne a že za obdobie od neplatného skončenia pracovného pomeru až do doby, kedy jej umožnil pokračovať v práci, žalovaný nemusí vyplatiť žiadnu náhradu mzdy.*

*Najvyšší súd SR, ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 OSP) po zistení, že dovolanie podala včas účastníčka konania (§ 240 ods. 1 OSP), zastúpená advokátom (§ 241 ods. 1 OSP), proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 OSP), preskúmal napadnutý rozsudok v rozsahu podľa § 242 ods. 1 OSP a bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 OSP) a dospel k záveru, že dovolanie je dôvodné.*

*Z odôvodnenia:*

*Z ustanovenia § 236 ods. 1 OSP vyplýva, že dovolaním možno napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa.*

*Bez ohľadu na to, či dovolací súd rozhodol rozsudkom alebo uznesením ustanovenie § 237 OSP pripúšťa dovolanie proti jeho rozhodnutiu, ak konanie, v ktorom bolo vydané, je postihnuté niektorou z vád vymenovaných pod písmenami a) až g). Na tieto vady musí dovolací súd prihliadať ex offo, teda vždy, či už ich existenciu účastník namieta alebo nie (§ 242 ods. 1 druhá veta OSP). Dovolateľka nenamietala vadu podľa ustanovenia § 237 OSP a dovolací súd ani existenciu vád uvedených pod písmenami a) až g) nezistil.*

*Podľa § 238 ods. 1 OSP. dovolanie je prípustné, ak smeruje proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci.*

*Dovolanie žalobkyne smeruje proti zmeňujúcemu rozsudku odvolacieho súdu vo veci samej, preto je prípustné.*



*Žalobkyňa v dovolaní uplatnila dovolací dôvod v zmysle ustanovenia § 241 ods. 2 písm. c) OSP, tvrdiac, že rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení.*

*Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a na zistený skutkový stav aplikuje konkrétnu právnu normu. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav veci; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil náležitý právny predpis alebo síce aplikoval správny právny predpis, ale ho nesprávne interpretoval alebo zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.*

*V preskúmvanej veci sa z pripojeného spisového materiálu zistilo, že žalobkyňa pracovala u žalovaného. Dňa 21. mája 2001 jej bolo doručené písomné oznámenie žalovaného o okamžitom zrušení pracovného pomeru z 24. mája 2001. Listom z 24. augusta 2001, doručeným žalovanému 27. augusta 2001, žalobkyňa oznámila, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Právoplatným rozsudkom (19. februára 2004) bola určená neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalobkyni žalovaným 25. mája 2001. Žalobkyňa sa svojou žalobou domáhala zaplata sumy 23 235,74 € s príslušenstvom ako náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Z neplatne skončeného pracovného pomeru však začali žalobkyni vznikať nároky na náhradu mzdy už dňom nasledujúcim po výplatnom dni, keď jej prvýkrát nebola vyplatená mzda v dôsledku neplatného okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Zo strany žalovaného bola vnesená námietka premlčania.*

*Pre posúdenie veci je rozhodujúce vyriešenie právnej otázky, kedy začína plynúť premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru. Túto právnu otázku bolo treba posudzovať podľa zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce v znení do 30. apríla 2001 (ďalej len "ZP"), teda v znení platnom v čase, keď mal nárok na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru vzniknúť.*



*Podľa § 61 ods. 1 ZP ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá i naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru.*

*Podľa § 119 ods. 1 ZP mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu za mesačné obdobie, pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie, a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje.*

*Podľa § 261 ods. 1 ZP nárok sa premlčí, ak sa neuplatnil na súde v lehote ustanovenej v tomto zákonníku.*

*Podľa § 262 ods. 1 ZP lehota začína plynúť odo dňa, keď sa právo mohlo uplatniť po prvý raz.*

*Podľa § 263 ods. 1 ZP ak nie je v tomto zákonníku ustanovené inak, je lehota na uplatnenie peňažných nárokov tri roky.*

*Predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle citovaného ustanovenia § 61 ods. 1 ZP je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo v skúšobnej dobe a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nemôže vzniknúť skôr než zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával.*

*Takéto oznámenie sa môže vzťahovať iba k zamestnávaniu v dobe po dni, kedy by podľa rozvázovacieho úkonu zamestnávateľa mal pracovný pomer medzi účastníkmi skončiť (do skončenia pracovného pomeru právo zamestnanca na pridelovanie a vykonávanie práce a tomu zodpovedajúca povinnosť zamestnávateľa vyplýva z obsahu pracovnoprávneho vzťahu). Uvedené oznámenie môže zamestnanec urobiť, ak má mať význam z hľadiska § 61*

*ods. 1 ZP, najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. V zmysle § 262 ods. 1 ZP právo na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 ZP možno po prvý raz uplatniť, keď sa táto náhrada stane splatnou, t.j. keď nastane čas jej plnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom, a od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia doba v zmysle § 263 ods. 1 ZP na uplatnenie tohto nároku. Z ustanovenia § 119 ods. 1 ZP vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Premlčujú sa jednotlivé náhrady mzdy za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivéj náhrady mzdy za ten ktorý mesiac, za ktorý sa požaduje.*

*Zároveň treba v súvislosti s uvedeným dať do pozornosti judikatúru (R 10/1969, R 33/1996), podľa ktorej ak z obsahu žaloby vyplýva, že zamestnanec sa domáha neplatnosti skončenia pracovného pomeru preto, že chce zostať aj ďalej u zamestnávateľa zamestnaný, potom treba predpokladať (s tým, že prípadné pochybnosti odstráni súd v priebehu konania), že sa uplatňuje aj nárok na náhradu mzdy. Odvolací súd sa v tejto súvislosti nevysporiadal s otázkou fikcie existencie návrhu na priznanie náhrady mzdy v čase podania žaloby na určenie neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru daného žalobkyni ako aj otázkou prerušenia plynutia premlčacej doby.*

*S možnosťou uplatnenia práva na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, ktorá nastáva jeho splatnosťou, nijako nesúvisí skutočnosť, že sa v tej dobe prípadne ešte nerozhodlo o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo zrušením v skúšobnej dobe, ktorej podanie v lehote vyplývajúcej z § 64 ZP je inak nevyhnutné na riešenie otázky neplatnosti rozvázovacieho úkonu ako hmotno-*

*právneho predpokladu pre vznik tohto práva. Na tomto závere nič nemôže zmeniť ani skutočnosť, že nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nemožno priznať skôr, než je s istotou jasné, či skutočne ide o neplatné skončenia pracovného pomeru, teda že uvedený nárok nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím súdu určené, že právny úkon, ktorým mal byť pracovný pomer skončený, je neplatný. Ak zamestnanec v žalobe podanej po dni účinnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru tvrdí, že zamestnávateľ s ním neplatne skončil pracovný pomer, potom z obsahu takej žaloby vyplýva, že sa zamestnanec domáha jednak vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, jeho ďalšieho trvania ako aj prípadnej náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 ZP. Žaloba o neplatnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru je tak právnym úkonom procesno-právnym ako aj hmotno-právnym.*

*V súvislosti s právnym záverom vyplývajúcim z judikatúry (R 90/70), podľa ktorého náhrady mzdy podľa § 61 ods. 2 ZP nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne okamžite zrušil pracovný pomer so zamestnancom, dovolací súd poznamenáva, že tento záver sa týka prípadov, ktoré po novele Zákonníka práce vykonanej zákonom č. 20/81975 Zb. s účinnosťou od 1. júla 1975, sa stali obsahom ustanovenia § 61 ods. 3 ZP. Išlo a aj v súčasnej dobe ide o prípady, v ktorých pri neplatnom skončení pracovného pomeru zamestnanec netrval na ďalšom zamestnaní a pri neplatnom okamžitom zrušení pracovného pomeru alebo v skúšobnej dobe mu vznikol nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej doby. Uvedený záver preto nie je použiteľný pri posudzovaní nároku na náhradu mzdy v zmysle § 61 ods. 1 ZP a nie je preto významný ani z hľadiska posudzovania začiatku plynutia premlčacej doby na uplatnenie tohto nároku.*

*Z uvedených dôvodov je zrejmé, že žalobkyňa dovolaním opodstatnene napadla rozsudok odvolacieho súdu, ktorý spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci [§ 241 ods. 2 písm. c) OSP]. Najvyšší súd SR preto rozsudok odvolacieho súdu v dovolaní napadnutom rozsahu zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie.*

*Poznámka:*

*Uverejnené rozhodnutie riešilo v rozhodovacej praxi súdov stále spornú otázku premlčania práva na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru aj s porovnaním zmien v právnej úprave týkajúcej sa tejto náhrady ako aj s právnymi názormi vyplývajúcimi s doterajšej judikatúry. So závermi rozhodnutia v otázke premlčania práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru možno súhlasiť.“*

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 9 Sžso 7/2011: „Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Viery Nevedelovej a členiek senátu JUDr. Ľubice Filovej a JUDr. Márie Usačevovej v právnej veci žalobcu: G. M. & F., A., Č. A. X., M., IČO: X., zastúpeného Advokátskou kanceláriou PRESPERINOVA, s.r.o., Nám. SNP č.15, Banská Bystrica, proti žalovanej: Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta č. 8-10, Bratislava, o preskúmanie rozhodnutia žalovanej číslo 6686/2010-BA zo 4. mája 2010, na odvolanie žalobcu proti rozsudku Krajského súdu v Žiline z 9. novembra 2010, č. k. 20S/73/2010-38, takto rozhodol:

*Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudok Krajského súdu v Žiline z 9. novembra 2010, č. k. 20S/73/2010-38, potvrdzuje. Žalovanej náhradu trov odvolacieho konania nepriznáva.*

*Odôvodnenie:*

*Napadnutým rozsudkom krajský súd zamietol žalobu a žalovanému náhradu trov konania nepriznal. Z odôvodnenia rozsudku vyplýva, že žalobca sa domáhal preskúmania zákonnosti rozhodnutia žalovanej, ktorým odmietla odvolanie žalobcu a potvrdila rozhodnutie pobočky*

*Sociálnej poisťovne Martin č. 400/363/2009 z 29. decembra 2009, ktorým bola žalobcovi podľa § 234 ods. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 461/2003 Z. z.) uložená povinnosť vrátiť Sociálnej poisťovni sumu vyplatenej dávky garančného poistenia vo výške 32 357,90 Eur z dôvodu, že doručením návrhu na vyhlásenie konkurzu na súd dňom 15. júla 2009 sa žalobca podľa § 12 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. týmto dňom stal platobne neschopným a na tom základe Sociálna poisťovňa v súlade s § 103 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. vyplatila predmetné dávky garančného poistenia; keďže Okresný súd v Žiline dňa 3. septembra 2009 rozhodol o zastavení konkurzného konania z iného dôvodu ako z dôvodu nedostatku majetku úpadcu (žalobcu), vznikla mu podľa § 234 ods. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. povinnosť vrátiť vyplatené dávky garančného poistenia a keďže tieto dávky boli vyplatené počas reštrukturalizačného konania, táto pohľadávka je prednostnou pohľadávkou, uvedenou v § 120 ods. 2 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 7/2005 Z. z.).*

*Žalobca sa domáhal zrušenia rozhodnutia žalovanej ako aj správneho orgánu prvého stupňa, keď namietal, že pohľadávka žalovanej voči žalobcovi vznikla ako následok výplaty dávok z garančného fondu v prospech zamestnancov žalobcu podľa § 102 zákona č. 461/2003 Z. z. ako náhrady mzdy za jún a júl 2009, teda v období pred začatím reštrukturalizačného konania žalobcu, ktoré začalo dňa 31. júla 2009. Podľa názoru žalobcu preto nejde o prednostnú pohľadávku, uvedenú v § 120 ods. 2 zákona č. 7/2005 Z. z., ale o neprednostnú pohľadávku, uvedenú v § 120 ods. 3 tohto zákona, lebo ide o pohľadávku, ktorá síce vznikla po začatí reštrukturalizačného konania, avšak z dôvodu plnenia záväzku za dlžníka (žalobcu), ktorý mu vznikol pred začatím reštrukturalizačného konania. Z toho dôvodu žalobca namietal, že žalovaná mohla požadovať uspokojenie tejto pohľadávky len v prípade, ak by ju uplatnila riadne a včas formou prihlášky v rámci reštrukturalizačného konania v lehote 30 dní od povolenia reštrukturalizačného konania.*

*Krajský súd mal za preukázané, že v období mesiacov jún a júl 2009 žalobca ako zamestnávateľ neuhrádzal mzdové nároky svojich zamestnancov a dňa 15. júla 2009 podal na Okresnom súde Žilina návrh na vyhlásenie konkurzu ako aj návrh na povolenie svojej reštrukturalizácie, pričom tento súd začal reštrukturalizačné konanie uznesením z 27. júla 2009, sp. zn. 4R/1/2009, zverejneným v Obchodnom vestníku dňa 31. júla 2009, reštrukturalizáciu povolil uznesením sp. zn. 4E/1/2009, zverejneným 28. augusta 2009 a následne dňa 3. septembra 2009 rozhodol o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu a zastavení konkurzného konania z iného dôvodu, ako pre nedostatok majetku. Taktiež mal za preukázané, že Sociálna poisťovňa, pobočka Martin vyplatila dávky garančného poistenia zamestnancom žalobcu dňa 27. októbra 2009.*

*Pri posudzovaní charakteru pohľadávky krajský súd dospel k záveru, že naplnením kumulatívnych zákonných podmienok záväzok na úhradu dávok garančného poistenia, ktorý má pôvod v systéme sociálneho poistenia, nevznikol žalobcovi, ale žalovanej. Ide o záväzok verejno-právny nie záväzok súkromno-právny; ide teda o plnenie, ktoré Sociálna poisťovňa uhrádza vo svojom mene a plní tým svoju zákonnú povinnosť ustanovenú predpismi verejného práva. Nejde teda o plnenie za niekoho iného, ako to má na mysli ustanovenie § 120 ods. 3 zákona č. 7/2005 Z. z., pričom príklady plnenia za iného sú inštitúty záväzkového práva, upravené v prvej hlave 8.časti Občianskeho zákonníka. Krajský súd sa nestotožnil ani s tvrdením žalobcu čo do momentu vzniku spornej pohľadávky, keďže podľa § 148 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. vznik pohľadávky Sociálnej poisťovne voči zamestnávateľovi je daný momentom vyplatenia garančnej dávky, ku ktorému došlo 27. októbra 2009, teda už po začatí reštrukturalizačného konania a preto ide zjavne o tzv. prednostnú pohľadávku podľa § 120 ods. 2 zákona č. 7/2005 Z. z., ktorú žalovaná nebola povinná prihlasovať prihláškou v rámci reštrukturalizačného konania. Z uvedených dôvodov krajský súd rozhodnutie žalovanej považoval za zákonné. O náhrade trov konania rozhodol s ohľadom na úspech účastníkov v konaní a žalovanej náhradu trov nepriznal z dôvodu, že si trovy konania neuplatnila.*



*Rozsudok krajského súdu napadol žalobca včas podaným odvolaním a namietol, že vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Poukázal na to, že pohľadávka Sociálnej poisťovne vznikla ako následok výplaty dávok garančného poistenia v prospech zamestnancov žalobcu v zmysle § 102 zákona č. 461/2003 Z. z. ako náhrady mzdy, čím žalovaná plnila za žalobcu záväzok, ktorý žalobcovi vznikol v období mesiacov jún a júl 2009 nevyplatením miezd zamestnancom, teda ešte pred začatím reštrukturalizačného konania. Túto pohľadávku je podľa žalobcu potrebné považovať za pohľadávku nezabezpečeného veriteľa a nemožno súhlasiť s názorom krajského súdu, že ide o pohľadávku prednostnú. Žalobca preto žiadal, aby odvolací súd rozsudok krajského súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, alternatívne aby návrhu žalobcu v plnom rozsahu vyhovel.*

*Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd odvolací (§ 10 ods. 2 O.s.p.) preskúmal napadnutý rozsudok v medziach odvolania a v rozsahu žaloby bez pojednávania v súlade s § 250ja ods. 2 O.s.p. a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné.*

*Predmetom konania bolo preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovanej o uložení povinnosti žalobcovi vrátiť Sociálnej poisťovni sumu vyplatenej dávky garančného poistenia. Sociálne poistenie podľa § 2 písm. d/ zákona č. 461/2003 Z. z. je garančné poistenie ako poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov zamestnanca a na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie. Nárok na dávku garančného poistenia z garančného poistenia zamestnávateľa má jeho zamestnanec v pracovnoprávnom vzťahu po splnení podmienok ustanovených týmto zákonom (§ 18 ods. 1 a 3 zákona č. 461/2003 Z. z.)*

*Podľa § 102 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. zamestnanec uvedený v § 4 ods. 1 písm. a/ a d/ a v § 4 ods. 2 má nárok na dávku garančného poistenia, ak jeho zamestnávateľ sa stal platobne neschopný a nemôže uspokojiť nároky tohto zamestnanca, ktorými sú:*

- a) *nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,*
- b) *nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu,*
- c) *nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,*
- d) *nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,*
- e) *nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,*
- f) *nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru,*
- g) *nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru,*
- h) *nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru,*
- i) *nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,*
- j) *nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,*
- k) *nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca podľa osobitného predpisu,*
- l) *súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa vrátane trov právneho zastúpenia.*

*Podľa § 103 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. dávka garančného poistenia podľa § 102 písm. a/ až h/ sa poskytne v sume príslušného nároku zníženého o poistné na zdravotné poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, ktoré je povinný platiť zamestnanec, a preddavok na daň alebo daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov, vypočítaných podľa podmienok platných v kalendárnom mesiaci, za ktorý zamestnancovi vznikol uvedený nárok.*



*Dávka garančného poistenia sa poskytuje najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 103 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z.). Dávka garančného poistenia je najviac v sume trojnásobku jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu určeného ku dňu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa. (§ 103 ods. 3 veta prvá zákona č. 461/2003 Z. z.).*

*Pohľadávky na poistnom, dávkach, náhradách škody podľa § 238 ods. 6 neuhradených Sociálnej poisťovni tretími osobami, pokutách podľa § 239 a penále podľa § 240 (ďalej len "pohľadávka") vymáha Sociálna poisťovňa podľa tohto zákona a podľa osobitných predpisov (§ 148 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z.).*

*Právoplatné a vykonateľné rozhodnutie možno vykonať najneskôr do desiatich rokov odo dňa nadobudnutia jeho právoplatnosti (§ 148 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z.).*

*Podľa §148 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. po vyplatení dávky garančného poistenia sa zamestnávateľ stáva dlžníkom Sociálnej poisťovne a Sociálna poisťovňa sa stáva veriteľom dlžníka. Odseky 1 a 2 platia rovnako.*

*Podľa § 234 ods. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. ak súd rozhodol o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu alebo zastavil konkurzné konanie z iného dôvodu ako pre nedostatok majetku, zamestnávateľ je povinný vrátiť Sociálnej poisťovni sumu vyplatenej dávky garančného poistenia zvýšenú o úrok vo výške diskontnej úrokovej sadzby platnej v deň jej vrátenia, a to do troch dní odo dňa právoplatnosti uznesenia súdu o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu.*

*Do vecnej pôsobnosti pobočky Sociálnej poisťovne podľa § 178 ods. 1 písm. a/ bodu 7 zákona č. 461/2003 Z. z. patrí rozhodovať v prvom stupni o povinnosti zamestnávateľa nahradiť neprávom vyplatené sumy na dávke garančného poistenia.*

*Podľa § 179 ods. 1 písm. b/ zákona č. 461/2003 Z. z. do vecnej pôsobnosti ústredia patrí rozhodovať v druhom stupni vo veciach, o ktorých rozhodovať v prvom stupni patrí do pôsobnosti pobočky. Z obsahu spisov vyplýva, že dňom 15. júla 2009, teda dňom doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu sa žalobca (ďalej i zamestnávateľ) stal podľa § 12 ods. 1 a 2 zákona č. 461/2003 Z. z. platobne neschopným a nemohol uspokojiť nároky svojich zamestnancov na mzdu za mesiace jún a júl 2009. Zamestnancom žalobcu preto podľa § 102 ods. 1 tohto zákona vznikol voči Sociálnej poisťovni nárok na dávku garančného poistenia. Z dôvodu povolenia reštrukturalizácie Okresný súd Žilina dňa 3. septembra 2009 uznesením č. k. 4K 13/2009-9 rozhodol o zastavení konkurzného konania z iného dôvodu, ako pre nedostatok majetku. Sociálna poisťovňa, pobočka Martin vyplatila dávky garančného poistenia zamestnancom žalobcu dňa 27. októbra 2009.*

*Z ustanovenia § 102 vyplýva, že Sociálna poisťovňa neuhrádza za platobne neschopného zamestnávateľa mzdu (náhradu mzdy) ako sa mylne domnieva žalobca, ale vypláca dávku garančného poistenia, ktorej výška vzhľadom na ustanovenie § 103 nemusí zodpovedať nároku zamestnanca na mzdu, ktorú by mu mal zamestnávateľ v skutočnosti vyplatiť. Nevyplatenie mzdy v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa je len predpokladom pre vznik nároku na dávku garančného poistenia.*

*Je teda rozdiel medzi záväzkom zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi mzdu a povinnosťou Sociálnej poisťovne vyplatiť dávku garančného poistenia. Nárok na mzdu a nárok na dávku garančného poistenia nie sú totožné nároky, nemožno ich zamieňať.*

*V zmysle § 148 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. sa zamestnávateľ stáva dlžníkom Sociálnej poisťovne. Z ustanovenia § 234 ods. 6 v spojení s § 178, resp. § 179 zákona č. 461/2003 Z. z. vyplýva oprávnenie žalovanej rozhodnúť o povinnosti žalobcu vrátiť dávky garančného poistenia. Jej postup teda vyplýva priamo zo zákona a pohľadávka, o ktorej je príslušná*

*rozhodovať len žalovaná (resp. v prvom stupni pobočka), vzniká len po právoplatnosti takeého (v danom prípade preskúmaného) rozhodnutia.*

*Pokiaľ sa teda krajský súd zaoberal otázkou prednostného alebo neprednostného charakteru pohľadávky, ktorú žalobca v žalobe namietal, konal tak nad rámec svojho oprávnenia. Spôsob následného uplatnenia pohľadávky v reštrukturalizačnom alebo konkurznom konaní nie je a nemôže byť predmetom skúmania v konaní o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovanej. V správnom súdnictve súd nemá právomoc rozhodovať o postupe pri uplatňovaní a vymáhaní takej pohľadávky, lebo táto pôsobnosť patrí všeobecnému súdu vo veciach konkurzných.*

*Odvolačí súd preto otázku, či ide i prednostnú pohľadávku alebo nie považoval pri posudzovaní zákonnosti rozhodnutia žalovanej za irelevantnú a z vyššie uvedených dôvodov aj odvolací súd považoval rozhodnutie žalovanej za zákonné a preto podľa § 250ja ods. 3 O.s.p. rozsudok krajského súdu potvrdil.*

*O náhrade trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol v súlade s § 224 ods. 1 v spojení s § 250k ods. 1 O.s.p. vzhľadom na neúspech žalobcu v tomto konaní.“*

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6 Cdo 32/2012:

**„Náhrada mzdy pri neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru**

*Predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 4 Zákonníka práce je skutočnosť, že zamestnanec skončil pracovný pomer dohodou podľa § 79 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce; túto náhradu mzdy nemožno znížiť, prípadne ju nepriznať, a to ani z dôvodu, že zamestnávateľ dal zamestnancovi pred okamžitým skončením pracovného pomeru platnú výpoveď, ktorej právne účinky nenastali.*

**Skutkový stav:**

*Okresný súd rozsudkom určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou listom žalovaného, ktorý bol žalobkyni doručený 27. októbra 2005, je neplatné. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy titulom neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru vo výške 25 667,60 eur do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu nevyplatenej mzdy za október 2005 vo výške 9 606,59 eur so 6% úrokom z omeškania ročne od 28. októbra 2005 do zaplataenia a náhradu pomernej časti dovolenky v sume 10 461,31 eur so 6% úrokom z omeškania ročne od 28. októbra 2005 do zaplataenia a to do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Vo zvyšku návrh zamietol. O náhrade trov konania si vyhradil rozhodnúť samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.*

*V časti žaloby o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru vychádzal zo zistenia, že žalobkyňa nevykonávala prácu v súlade s pracovnou zmluvou už od 14. júna 2005, kedy dostala pokyn od členov predstavenstva, aby zotrvala doma a nevystupovala v mene žalovaného a že žalovaný nepreukázal časové obmedzenie tohto pokynu. Žalovanému sa nepodarilo preukázať ani to, že vyzval žalobkyňu 10. augusta 2005 na nástup do práce. Dospel preto k záveru, že z jej strany nedošlo k neospravedlnenej absencii spočívajúcej v tom, že po skončení práceneschopnosti 7. augusta 2005 nenastúpila do práce a teda, že z jej strany nedošlo ani k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Okamžité skončenie pracovného pomeru považoval preto za neplatné. K okamihu skončenia pracovného pomeru uviedol, že Zákonník práce nevyklučuje možnosť skončenia pracovného pomeru viacerými úkonmi zamestnávateľa. V konaní bolo síce preukázané, že pracovný pomer žalobkyne by skončil výpoveďou doručenou jej 30. augusta 2005, ktorej neplatnosť žalobkyňa na súde nenapadla, a to k 1. novembru 2005, žalovaný však pred uplynutím výpovednej doby uvedenej výpovede skončil so žalobkyňou pracovný pomer 27. októbra 2005 okamžitým skončením. Keďže tento zrušovací prejav je neplatný a žalobkyňa netrvala na ďalšom zamestnávaní a ani sa so žalovaným nedohodla inak, dospel k záveru, že v zmysle § 79 ods. 3 Zákonníka práce (ďalej aj "ZP") sa uplatnila fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou k*

27. októbru 2005. V takomto prípade zamestnanec má podľa § 79 ods. 4 ZP nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 ZP za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Žalobkyni preto priznal náhradu mzdy v rozsahu jej priemerného zárobku za dva mesiace, čo predstavuje sumu 773 262 Sk, t.j. 25 667,60 eur. Za dôvodný považoval aj jej nárok na náhradu nevyplatennej mzdy za mesiac október 2005 a za nevyčerpanú dovolenku v rozsahu 15,5 dňa. Obom týmto nárokom preto vyhovel; v prvom prípade do sumy 9 606,59 eur a v druhom prípade do sumy 10 461,31 eur spolu so 6% úrokom z omeškania. Ak žalobkyňa uplatňovala u náhrady mzdy a príslušenstva viac, než jej bolo priznané, jej žaloba bola zamietnutá. Rozhodnutie o trovách konania odôvodnil s odkazom na ustanovenie § 151 ods. 1 a ods. 3 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej aj "OSP").

Krajský súd na odvolanie žalovaného rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti týkajúcej sa náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru zmenil tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobkyni sumu 1 801 eur a vo zvyšku v tejto časti návrh zamietol. Vo zvyšných napadnutých častiach, t.j. vo výroku, ktorým súd prvého stupňa určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a vo výrokoch, ktorými uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni náhradu nevyplatennej mzdy za mesiac október 2005 a náhradu pomernej časti dovolenky spolu s príslušným úrokom z omeškania, rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil.

Pokiaľ ide o potvrdzujúcu časť rozhodnutia uviedol, že sa v tejto časti stotožnil so skutkovými a právnymi závermi súdu prvého stupňa. Okrem iného konštatoval, že súd prvého stupňa správne ustálil, že ku skončeniu pracovného pomeru žalobkyne došlo 27. októbra 2005, keď boli splnené všetky zákonné predpoklady uvedené v § 79 ods. 3 ZP (okamžité skončenie pracovného pomeru bolo neplatné, žalobkyňa netrvala na ďalšom zamestnávaní a so žalovaným sa nedohodla inak). Pri posudzovaní dôvodnosti použitia ustanovenia § 79 ods. 4 ZP v časti nároku na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov, sa nestotožnil s názorom súdu prvého stupňa, že žalobkyňa má nárok na náhradu mzdy za celú výpovednú dobu dvoch mesiacov. K tomu uviedol, že výpoveď z 30. augusta 2005 z organizačných dôvodov, ktorou sa mal jej pracovný pomer skončiť uplynutím

výpovednej doby, a to k 1. novembru 2005, nebola napadnutá neplatnosťou. Nebyť ďalšieho právneho úkonu, a to okamžitého skončenia pracovného pomeru doručeného žalobkyni 27. októbra 2005, pracovný pomer žalobkyne by skončil 1. novembra 2005. Za tejto situácie jej nemožno priznať náhradu mzdy za celé obdobie výpovednej doby dvoch mesiacov, lebo "by požívala ochranu spočívajúcu v dvojmesačnej výpovednej lehote pri výpovedi a v náhrade mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov zároveň, a teda požívala by túto ochranu duplicitne." Dospel preto k záveru, že žalobkyni patrí náhrada mzdy len za obdobie od okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. od 27. októbra 2005 do skončenia pracovného pomeru 1. novembra 2005, ktoré by nastalo uplynutím výpovednej doby na podklade platnej výpovede z 30. augusta 2005. V časti náhrady mzdy z titulu neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru preto rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 220 OSP zmenil tak, že žalobe vyhovel len do sumy 1 801 eur a vo zvyšku žalobu zamietol.

Žalobkyňa podala proti tomuto rozsudku krajského súdu v časti, týkajúcej sa náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru v jeho zmeňujúcom výroku, včas dovolanie. Navrhla v tejto časti rozsudok odvolacieho súdu zmeniť a v celom rozsahu jej návrhu vyhovieť, prípadne navrhla, aby dovolací súd v tejto časti napadnuté rozhodnutie zrušil a vec vrátil krajskému súdu na ďalšie konanie. Nesúhlasila s právnym názorom krajského súdu, podľa ktorého by v prípade priznania náhrady mzdy za celé obdobie výpovednej doby dva mesiace, požívala ochranu spočívajúcu v dvojmesačnej výpovednej lehote pri výpovedi a v náhrade mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov zároveň.

Uviedla, že náhrada mzdy podľa § 79 ods. 4 ZP nemá charakter ekvivalentu mzdy, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom. Náhradu mzdy podľa § 79 ods. 4 ZP zamestnanec má preto aj v prípade, ak nie je sám pripravený, ochotný alebo schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Z uvedených dôvodov žalobkyni patrí náhrada mzdy v sume priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Rozhodnutie odvolacieho súdu v tejto časti spočíva preto na nesprávnom právnom posúdení veci [§ 241 ods. 2 písm. c) OSP]. Okrem toho namietala, že odvolací súd



*konal s organizačnou zložkou žalovaného, hoci táto bola k 12. aprílu 2011 z obchodného registra vymazaná. Preto je naplnený aj dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. b) OSP.*

*Najvyšší súd SR ako súd dovolací (§ 10a ods.1 OSP), po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania, ktorý je zastúpený advokátom (§ 241 ods. 1 OSP), bez nariadenia dovolacieho pojednávania preskúmal rozhodnutie odvolacieho súdu v jeho napadnutej časti (§ 242 ods. 1 OSP) a dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne je dôvodné.*

*Z odôvodnenia:*

*Podľa § 77 ZP v znení účinnom do 31. decembra 2005 neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.*

*Podľa § 79 ods. 3 ZP ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak*

- a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,*
- b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.*

*Podľa § 79 ods. 4 ZP v prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.*

*Citované zákonné ustanovenia upravujú nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru. Základným a rozhodujúcim predpokladom vzniku nároku zamestnanca na náhradu mzdy v súvislosti so skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je neplatnosť tohto skončenia pracovného pomeru, ktorá neplatnosť musí byť určená rozhodnutím súdu. Právna úprava pri týchto nárokoch je rozdielna podľa toho, či zamestnanec trvá alebo netrvá na tom,*

*aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Ustanovenie § 79 ods. 3 ZP upravuje skončenie pracovného pomeru v dôsledku zákonom ustanovenej nevyvrátiteľnej domnienky, kedy platí, že sa pracovný pomer skončí dohodou. Predpokladom skončenia pracovného pomeru dohodou použitím fikcie je, že zamestnávateľ skončil neplatne pracovný pomer, že zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával a že sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodnú inak. Ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite (v skúšobnej dobe), pracovný pomer skončí dohodou dňom, keď sa mal týmto zrušovacím prejavom skončiť. V takomto prípade zamestnancovi patrí náhrada mzdy za dobu dvoch mesiacov. Určujúcim predpokladom vzniku tohto nároku je skutočnosť, že zamestnanec skončil pracovný pomer dohodou podľa § 79 ods. 3 písm. b) ZP. Náhrada mzdy má v tomto prípade, ako to správne uvádza dovolateľka, satisfakčnú povahu a súčasne plní funkciu sankcie vo vzťahu k zamestnávateľovi. Nejde o ekvivalent mzdy, preto zníženie náhrady mzdy, prípadne jej nepriznanie neprichádza do úvahy. Na zníženie náhrady mzdy, prípadne na jej nepriznanie nemôže mať žiaden vplyv ani skutočnosť, že zamestnávateľ dal zamestnancovi pred okamžitým skončením pracovného pomeru platnú výpoveď, ktorej právne účinky nenastali.*

*V posudzovanej veci súdy nižších stupňov vychádzali zo zistenia, že žalovaný dal žalobkyni listom, ktorý jej bol doručený 27. októbra 2005, okamžité skončenie pracovného pomeru, že okresný súd rozsudkom z 10. decembra 2010 určil, že toto okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, že žalobkyňa netrvala na tom, aby ju žalovaný ďalej zamestnával a že sa na skončení pracovného pomeru nedohodli inak. Dospeli preto k správne záveru, že sú splnené všetky zákonné predpoklady skončenia pracovného pomeru dohodou za použitia fikcie v zmysle § 79 ods. 3 písm. b) ZP, a teda že pracovný pomer žalobkyni u žalovaného skončil dohodou 27. októbra 2005. Keďže určujúcim predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 4 ZP je skutočnosť, že zamestnanec skončil pracovný pomer dohodou podľa § 79 ods. 3 písm. b) ZP, čo bolo v danej veci splnené, patrí žalobkyni náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku podľa § 134 ZP za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Túto*



*náhradu mzdy nemožno znižovať, prípadne ju nepriznať. Na tomto závere nemôže nič zmeniť ani skutočnosť, že žalovaný dal žalobkyni platnú výpoveď z 30. augusta 2005. Právny následok skončenia pracovného pomeru na základe tejto výpovede totiž nenastal, lebo k skončeniu pracovného pomeru dohodou za použitia fikcie v zmysle § 79 ods. 3 písm. b) ZP, došlo pred uplynutím výpovednej doby, t.j. pred 1. novembrom 2005. Uvedená výpoveď daná žalovaným nemohla teda spôsobiť žiadne právne účinky. Tento jednostranný zrušovací prejav žalovaného nemohol mať preto vplyv ani na spôsob a okamih skončenia pracovného pomeru a ani na zníženie náhrady mzdy, prípadne jej nepriznanie.*

*Ak preto v danej veci odvolací súd dospel v súvislosti s nárokom žalobkyne na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru k inému právneho názoru, ide o nesprávnu aplikáciu ustanovenia § 79 ods. 4 ZP v spojení s § 79 ods. 3 písm. b) ZP. Žalobkyňa preto opodstatnene namieta, že rozhodnutie odvolacieho súdu v dovolaní napadnutej časti spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.*

*Najvyšší súd SR preto rozsudok odvolacieho súdu v napadnutej zmeňujúcej časti, t.j. vo výroku, ktorým krajský súd žalobu zamietol nad sumu 1 801 eur, podľa § 243b ods. 1 OSP zrušil a vec mu v rozsahu zrušenia vrátil na ďalšie konanie (§ 243b ods. 2 OSP); právny názor dovolacieho súdu v tomto rozhodnutí vyslovený je pre odvolací súd záväzný (§ 243d ods. 1 OSP).*

*Pre úplnosť treba dodať, že neobstojí námietka žalobkyne, podľa ktorej odvolací súd konal so subjektom (organizačnou zložkou žalovaného), ktorý v čase rozhodovania bol vymazaný z obchodného registra. Žalobkyňa označila totiž za účastníka konania na žalovanej strane zahraničnú osobu, ktorej sa organizačná zložka týka, a teda subjekt, ktorý nepochybne mal aj v čase rozhodnutia odvolacieho súdu právnu subjektivitu. Napokon, ak by žalobkyňa označila za účastníka len organizačnú zložku právnickej osoby a táto by nemala alebo by stratila právnu subjektivitu, súd by nemohol pokračovať v konaní a musel by konanie zastaviť.*

*Pokiaľ žalovaný v odvolaní poukazoval na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (správne malo byť Českej republiky - pozn. najvyššieho súdu) z 26. júna 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000, tento odkaz je nenáležitý. Predmetné rozhodnutie totiž rieši úplne inú situáciu, keď zamestnávateľ v dvoch po sebe idúcich listoch prejavil vôľu rozviazať pracovný pomer so zamestnancom v oboch prípadoch okamžitým skončením bez toho, že by tieto prejavy vôle mali akúkoľvek súvislosť. V takomto prípade platí, že ak skončil pracovný pomer na základe skoršieho právneho úkonu, má to za následok, že neskorší zrušovací prejav sa neuplatní ako dôvod zániku tohto pracovného pomeru.*

*Poznámka:*

*Náhrada mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa patrí zamestnancovi len od času, kedy zamestnávateľovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec netrvá na ďalšom zamestnávaní, má sa za to, že pracovný pomer sa neskončí týmto neplatným skončením pracovného pomeru, ale sa skončí dohodou dňom, kedy sa mal pracovný pomer neplatným skončením pracovného pomeru skončiť. Nie je vylúčené, aby došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru aj po doručení výpovede danej zamestnávateľom zamestnancovi, prípadne počas výpovednej doby. Zníženie, resp. nepriznanie náhrady mzdy v prípade skončenia pracovného pomeru podľa § 79 ods. 3 písm. b) ZP, ako sa správne konštatuje aj v uverejnenom rozhodnutí, neprichádza do úvahy.“*

## 2. KRÍZA A SPOLOČNOSŤ V KRÍZE

### Pojem kríza

Pod pojmom kríza rozumieme finančnú situáciu týkajúcu sa kapitálovej spoločnosti (spoločnosti s ručením obmedzeným, akciovej spoločnosti a komanditnej spoločnosti, ktorej komplementárom nie je žiadna fyzická osoba, pričom spoločnosťou v kríze nemôžu byť napríklad banky alebo poisťovne, správcovské spoločnosti a podobné inštitúcie), keď je kapitálová spoločnosť v úpadku alebo jej úpadok hrozí. Obchodný zákonník uvedené definuje v ustanovení § 67a. Pojem úpadok definuje konkurzné právo, resp. ZKR. Pojem hroziaci úpadok definuje Obchodný zákonník v ustanovení § 67a ods. 2. Pre posúdenie skutočnosti, či je spoločnosť v kríze bude rozhodujúce účtovníctvo spoločnosti. (Patakyová a kol., 2016, s. 285)

Podľa § 3 ods. 1 ZKR: „**Dlžník je v úpadku**, ak je platobne neschopný alebo predĺžený. Ak dlžník podá návrh na vyhlásenie konkurzu, predpokladá sa, že je v úpadku.“

Podľa § 3 ods. 2 ZKR: „Právnická osoba je **platobne neschopná**, ak nie je schopná plniť 30 dní po lehote splatnosti aspoň dva peňažné záväzky viac ako jednému veriteľovi. Za jednu pohľadávku pri posudzovaní platobnej schopnosti dlžníka sa považujú všetky pohľadávky, ktoré počas 90 dní pred podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu pôvodne patrili len jednému veriteľovi. Fyzická osoba je platobne neschopná, ak nie je schopná plniť 180 dní po lehote splatnosti aspoň jeden peňažný záväzok. Ak peňažnú pohľadávku nemožno voči dlžníkovi vymôcť exekúciou alebo ak dlžník nespĺnil povinnosť uloženú mu výzvou podľa § 19 ods. 1 písm. a), predpokladá sa, že je platobne neschopný.“

Podľa § 3 ods. 3 ZKR: „**Predĺžený** je ten, kto je povinný viesť účtovníctvo podľa osobitného predpisu, má viac ako jedného veriteľa a hodnota jeho záväzkov presahuje hodnotu jeho majetku. Pri stanovení hodnoty záväzkov a hodnoty majetku sa vychádza z účtovníctva alebo z hodnoty určenej znaleckým posudkom, ktorý má pred účtovníctvom prednosť a prihliadne

*sa aj na očakávateľné výsledky ďalšej správy majetku, prípadne očakávateľné výsledky ďalšieho prevádzkovania podniku, ak možno so zreteľom na všetky okolnosti odôvodnene predpokladať, že bude možné v správe majetku alebo v prevádzkovaní podniku pokračovať. Do sumy záväzkov sa nezapočítava suma záväzkov, ktoré sú spojené so záväzkom podriadenosti, ani suma záväzkov, ktoré by sa v konkurze uspokojovali v poradí ako podriadené pohľadávky.“*

Ako už bolo uvedené vyššie, legálna definícia úpadku je obsiahnutá v ustanovení § 3 ZKR, ktorý rozlišuje v prípade úpadku platobnú neschopnosť a predlženosť. Teda poznáme dve formy úpadku, a to platobnú neschopnosť a predlženie. Tieto formy úpadku môžu, ale nemusia nastať súčasne. Z titulu úpadku dlžníka môže byť na majetok dlžníka vyhlásený konkurz alebo povolená reštrukturalizácia. Dlžník môže byť predlžený a súčasne aj platobne neschopný, alebo je iba predlžený, prípadne len platobne neschopný. Skutočnosť, či je dlžník v úpadku, v akej forme úpadok nastal a okamih kedy úpadok nastal, zisťuje správca. Správca má odborné vedomosti na to, aby uvedené vedel s odbornou starostlivosťou vyhodnotiť. Správca je odborne spôsobilá osoba, ktorá zákonom definovaným spôsobom absolvovala odbornú skúšku a nadobudla tak spôsobilosť takéto skutočnosti vyhodnocovať. Závery odborného vyhodnotenia správcu tak má podľa nášho názoru do veľkej miery súd preberať a nie hodnotiť. Tento údaj je dôležitý z viacerých dôvodov, napr. z dôvodu, že správca v závislosti od tohto okamihu vyhodnocuje, či bol alebo nebol návrh na vyhlásenie konkurzu z titulu predlženia podaný včas, t.j. či je tu dôvod na uloženie pokuty za nie včasné podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu, ďalej, či právnym úkonom, ktoré vykonal dlžník v určitom rozhodnom období, možno dôvodne odporovať alebo nie a podobne. Dlžník, ktorý je predlžený má povinnosť podať návrh na vyhlásenie konkurzu (§ 11 ods. 3 ZKR). Vzhľadom na to, akým spôsobom je v odseku 2 definovaná hrozba úpadku, v praxi budú spoločnosti v kríze skôr, ako sa dostanú do predlženia; môžu však nastať situácie, kedy spoločnosť, ktorej úpadok nehrozil, sa dostane do krízy z dôvodu úpadku vo forme platobnej neschopnosti.

ZKR upravuje riešenie finančnej situácie dlžníka, ktorý sa nachádza v úpadku alebo mu úpadok hrozí, a to prostredníctvom konkurzného konania alebo reštrukturalizačného konania. Tieto dva typy konaní, reštrukturalizačné konanie a konkurzné konanie, sa od seba odlišujú vo viacerých smeroch.

Spoločným znakom oboch konaní je to, že konkurz aj reštrukturalizácia predpokladá úpadok dlžníka (reštrukturalizácia je možná už v prípade hroziaceho úpadku dlžníka). Reštrukturalizácia prichádza do úvahy už v čase hroziaceho úpadku, zatiaľ čo konkurz je možné vyhlásiť, až keď je dlžník v úpadku. Reštrukturalizačné konanie je spravidla kratšie a prináša vyššie uspokojenie pohľadávok veriteľov ako pri konkurze. Cieľom reštrukturalizačného konania je čiastočné uspokojenie pohľadávok veriteľov, pričom v neuspokojenej časti pohľadávky veriteľov zanikajú (v prípade konkurzu je možné neuspokojené pohľadávky vymáhať od dlžníka z majetku, ktorý nadobudol po skončení konkurzu, avšak iba za predpokladu ak po skončení konkurzu dlžník nezanikne – v prípade právnickej osoby je to výmazom z obchodného registra).

Na rozdiel od konkurzu, reštrukturalizácia nemá charakter likvidačného konania. Jej cieľom je zachovanie podniku dlžníka (alebo jeho časti) a postupné uspokojenie veriteľov dlžníka spôsobom dohodnutým v reštrukturalizačnom pláne. Dlžníkovi sa po splnení reštrukturalizačného plánu umožňuje ďalej pokračovať v jeho podnikateľskej činnosti bez dlhov, ktoré mu vznikli do začatia reštrukturalizačného konania. Nové dlhy resp. záväzky, ktoré vznikli dlžníkovi po zverejnení uznesenia o začatí reštrukturalizácie v Obchodnom vestníku, je dlžník povinný hradiť riadne a včas. Na rozdiel od toho konkurz má charakter likvidačného konania, teda jeho cieľom je predaj dlžníkovho majetku a s tým je spojený zánik výkonu podnikateľských aktivít dlžníka a kolektívne uspokojenie veriteľov úpadcu. Možnosť reštrukturalizácie sa v súčasnosti na rozdiel od konkurzu poskytuje len právnickým osobám. Do 01.03.2017 mohla byť reštrukturalizácia aj u dlžníka, ktorý je fyzickou osobou – podnikateľom.

ZKR vo svojich ustanoveniach požíva pojem dlžník a úpadca. Vyhlásením konkurzu sa dlžník stáva úpadcom. Pojem úpadca sa teda používa iba v prípade konkurzného konania, a to od časového okamihu, kedy bol na majetok dlžníka vyhlásený konkurz – vtedy sa dlžník stáva úpadcom. V prípade reštrukturalizačného konania ZKR používa pojem dlžník, v tomto prípade sa pojem úpadca vôbec nepoužíva. Dlžníkom, resp. úpadcom v prípade konkurzného konania môže byť fyzická osoba nepodnikateľ, fyzická osoba podnikateľ, alebo právnická osoba. Dlžníkom v prípade reštrukturalizačného konania môže byť iba právnická osoba, v žiadnom prípade ním nemôže byť fyzická osoba. Reštrukturalizáciu možno v posudku odporučiť len vtedy, ak dlžník vykonáva podnikateľskú činnosť, preto je vylúčená reštrukturalizácia fyzickej osoby nepodnikateľa.

Hrozba úpadku je definovaná pomocou pomeru vlastného imania a záväzkov spoločnosti. Ako hraničný pomer pre posúdenie hrozby úpadku je pomer 8 ku 100. Vypočíta sa ako **podiel vlastného imania**, ktorý predstavuje riadok č. 80 individuálnej účtovnej závierky a **záväzkov spoločnosti**, ktorý je v riadku č. 101 individuálnej účtovnej závierky. Tento vzorec na určenie hrozby úpadku spoločnosti je napriek jasnej podobnosti pomerne dosť odlišný od rakúskej právnej úpravy, ktorá slúžila ako predloha. Podľa rakúskeho práva sa (okrem stavov predĺženia a platobnej neschopnosti) v zásade posudzuje pomer vlastného imania a súčtu vlastného imania a záväzkov (tzv. Bilanzsumme). Indikátorom predĺženia môže byť aj záporné vlastné imanie. (Patakyová a kol., 2016, s. 285 )

Vlastné imanie tvoria podľa § 6 ods. 4 OBZ vlastné zdroje financovania kapitálovej spoločnosti a tieto vlastné zdroje financovania sa podľa opatrenia Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 4/2003, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o postupoch účtovania a rámcovej účtovej osnove pre podnikateľov účtujúcich v sústave podvojného účtovníctva skladajú zo základného imania, emisného ážia, ostatných kapitálových fondov, zákonných rezervných fondov, ostatných fondov zo zisku, oceňovacích rozdielov z precenenia, výsledku

hospodárenia minulých rokov a výsledku hospodárenia za aktuálne účtovné obdobie po zdanení. Vlastné zdroje financovania kapitálovej spoločnosti predstavujú prostriedky, ktoré kapitálová spoločnosť získava z výsledkov vlastnej činnosti alebo od svojich spoločníkov napríklad vo forme vkladov alebo iných plnení spoločníkov, pri ktorých poskytnutí nemajú spoločníci právo na ich vrátenie. (Patakyová a kol., 2016, s. 286)

Závazky kapitálovej spoločnosti tvoria dlhodobé a krátkodobé záväzky, dlhodobé krátkodobé rezervy, dlhodobé a bežné bankové úvery a krátkodobé finančné výpomoci. Takéto záväzky predstavujú cudzie zdroje financovania, a teda prostriedky, ktoré kapitálová spoločnosť získava od tretích osôb vrátane jej spoločníkov, a s ktorými je spojený záväzok kapitálovej spoločnosti ako dlžníka tieto prostriedky vrátiť osobe, ktorá ich poskytla. Môžu to byť záväzky voči štátnym orgánom (napr. daňový úrad z titulu nezaplatenej DPH, sociálna poisťovňa z titulu nezaplateného poistného, orgánom územnej samosprávy - obec, mesto z titulu nezaplatenia miestnych daní, poplatku za komunálny odpad, subjekty zo súkromného sektora – či už fyzické osoby, fyzické osoby podnikatelia (živnostníci) a právnické osoby (banky, súkromné poisťovne, kapitálové spoločnosti). Zo štruktúry záväzkov, ktorú možno zistiť najmä z účtovnej evidencie spoločnosti (napr. súvahy spoločnosti a pod.) a z vlastného šetrenia správcu (prostredníctvom tzv. súčinností), vyplýva štruktúra (skladba) veriteľov spoločnosti.

V dôsledku tejto právnej úpravy sa v kríze zrejme pravidelne ocitnú napríklad začínajúce obchodné spoločnosti, ktorých začiatkový podnikateľský plán je rozvrhnutý na dlhšie obdobie a ktoré sú v súlade s podnikateľským plánom a vzhľadom na obmedzenú dostupnosť bankového financovania financované prostredníctvom poskytnutia cudzích zdrojov zo strany spoločníkov. Takáto spoločnosť sa na základe nastavených pravidiel dostane do krízy, čo môže viesť k neželanému a nedôvodnému zvýšeniu administratívnych a transakčných nákladov, a to aj napriek skutočnosti, že spoločnosť je spravidla v dobrej finančnej situácii. Ide o prejav tlaku zákonodarcu na to, aby spoločníci neposkytovali spoločnosti zdroje formou



pôžičiek, ale primárne vkladmi do vlastného imania (či už základného imania alebo iných kapitálových fondov). (Patakyová a kol., 2016, s. 286 )

Za ďalší nedostatok právnej úpravy krízy je možné považovať silné naviazanie tohto právneho inštitútu na formálne znaky predĺženia, a to aj napriek skutočnosti, že v každodennom obchodnom styku a z pohľadu veriteľov je výrazne nebezpečnejšia platobná neschopnosť kapitálovej spoločnosti. Z toho vyplýva, že aj kapitálová spoločnosť, ktorá má riadne zabezpečenú platobnú schopnosť (disciplínu) môže byť zasiahnutá inštitútom krízy, čo vedie taktiež k zbytočnému a nedôvodnému zvýšeniu administratívnych a transakčných nákladov. (Patakyová a kol., 2016, s. 286)

### Spoločnosť v kríze

Podľa § 67a OBZ: „(1) **Spoločnosť je v kríze, ak je v úpadku alebo jej úpadok hrozí.** (2) **Spoločnosti hrozí úpadok, ak pomer vlastného imania a záväzkov je menej ako 8 ku 100.**“

Právny inštitút krízy v prípade kapitálovej spoločnosti bol do slovenského právneho poriadku zavedený až novelou Obchodného zákonníka, zákonom č. 87/2015 Z. z. Výrazne čitateľnou ako aj priamou predlohou pre slovenskú úpravu krízy kapitálových spoločností bol predovšetkým rakúsky zákon o plneniach spoločníkov nahrádzajúcich vlastné imanie (tzv. Eigenkapitalersatzgesetz - Bundesgesetz über Eigenkapital ersetzende Gesellschafterleistungen). Slovenská zákonná úprava v tomto smere niektoré ustanovenia rakúskej právnej normy prevzala formou prekladu z nemeckého jazyka. (Patakyová a kol., 2016, s. 286)

Dôvodová správa k novele č. 87/2015 Z. z., ktorou bol zavedený právny inštitút krízy, uvádza, čo bolo dôvodom vzniku nového právneho inštitútu. V zmysle dôvodovej správy to bola potreba reakcie na aktuálne problémy súvisiace s procesom konkurzného konania a reštrukturalizačného konania v Slovenskej republike (tzv. „Lex Váhostav“), potreba stanoviť



presné a jasné pravidlá pre poskytovanie pôžičiek a úverov spoločnostiam, ktorým hrozí úpadok a ďalej to bola skutočnosť, že reštitučné právne nástroje, ako napríklad právny inštitút odporovateľnosti právnych úkonov zakotvený § 57 a nasl. zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii, v skutkových podstatách zvýhodňujúcich, resp. ukracujúcich právnych úkonov, vyhodnotil zákonodarca ako neefektívne s ohľadom na ich negatívne časové a nákladové aspekty.

Relevantné zdôvodnenie vzniku právneho inštitútu krízy v prípade kapitálových spoločností ponúka nemecká právna veda a judikatúra, ktorá vychádza zo skutočnosti, že ak spoločník poskytne kapitálovej spoločnosti pôžičku, úver alebo podobné plnenie v čase, keď je spoločnosť vo veľmi nepriaznivej finančnej situácii, že iný nezávislý a s odbornou starostlivosťou konajúci podnikateľ by tejto kapitálovej spoločnosti pôžičku, úver alebo iné obdobné plnenie neposkytol, nemá spoločník nárok na právne postavenie bežného nezávislého veriteľa spoločnosti; práve naopak, spoločníkovi by malo prislúchať také postavenie, akoby spoločnosť financoval prostredníctvom vlastného imania. (Patakyová a kol., 2016, s. 286)

Z rovnakého predpokladu v zásade vychádza aj slovenská úprava inštitútu krízy, keďže vytvára právnu fikciu, ktorá v prípade existencie krízy transformuje financovanie zo strany spoločníka prostredníctvom úveru, pôžičky alebo iných cudzích zdrojov na vlastné zdroje spoločnosti, a to vo vzťahu na obmedzenie ich následného vrátenia. (Patakyová a kol., 2016, s. 286)

Čo sa týka právnej úpravy inštitútu krízy v slovenskom právnom poriadku je nevyhnutné poznamenať, že sa jedná do značnej miery o duplicitnú, a teda nadbytočnú úpravu, vo vzťahu k právnej úprave odporovateľných právnych úkonov a všeobecného režimu spriaznených pohľadávok podľa § 95 ods. 3 ZKR, keďže v podstate určuje, že v prípade ak spoločnosti hrozí úpadok, tak záväzky voči spoločníkom nesmú byť uspokojené skôr, ako

budú uspokojené záväzky spoločnosti voči ostatným obchodným partnerom. Zákonnodarca namiesto toho, aby zjednodušil a aj zefektívnil pôvodnú právnu úpravu ohľadom odporovateľných právnych úkonov, tak namiesto toho rozšíril „vejár“ ochranných opatrení o ďalší právny inštitút. Paralelu a zároveň inšpiráciu je v tomto smere možné opätovne nájsť v nemeckom obchodnom práve, v ktorom až do 1. novembra 2008 tiež existoval v prípade spoločností s ručením obmedzeným (GmbH) zákonný právny inštitút krízy, ktorý bol ale zrušený, a to ako dôsledok zavedenia všeobecnej podriadenosti záväzkov spoločnosti voči spoločníkom, ako aj odporovateľnosti vrátenia plnení, resp. zriadenia zabezpečovacích prostriedkov zo strany spoločnosti v prospech spoločníkov. (Patakyová a kol., 2016, s. 286)

Je naozaj otázne, či vzhľadom na to, že existuje režim spriaznených pohľadávok podľa § 95 ods. 3 ZKR je zavedenie právneho inštitútu spoločnosti v kríze proporcionálne. Dôvodom sa javí najmä to, že pri neexistencii inštitútu koncernu a koncernového práva bude mať nový režim krízy dosť negatívne následky na legitímne vnútroskupinové modely financovania kapitálových spoločností, pričom takéto obmedzenia zjavne nebudú žiadnym spôsobom vyvážené poskytnutím výrazne silnejšej pozície veriteľom v prípade úpadku dlžníka. (Patakyová a kol., 2016, s. 286)

## 2.1 Konkurz ako forma riešenia úpadku

### Pojem konkurz

Nevyhnutnou súčasťou takmer každého právneho poriadku je konkurzné právo. V článku 35 Ústavy SR nachádzame základné ústavné právo podnikateľ a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Najčastejším dôsledkom podnikania je skutočnosť, že dochádza k prebytku tovaru ale aj služieb, ktoré daný trh nestačí absorbovať. Z uvedeného dôvodu mnohí podnikatelia nevedia uspieť v konkurenčnom prostredí, a preto musia ukončiť podnikateľskú činnosť s ekonomickým neúspechom, ktorý označujeme ako bankrot. Z týchto dôvodov je potrebné brať bankrot ako prirodzený objektívne nevyhnutný sprievodný znak podnikania. Ak miera a intenzita ekonomického neúspechu doashuje také rozmery, že ju právny poriadok

kvalifikuje ako úpadok, musí sa riešiť postupom v zmysle predpisov konkurzného práva. (Ďurica, 2010, s. 23)

Účelom konkurzu ako takého však nie je zabrániť bankrotu, nakoľko to nie je možné. Sanácia je hlavnou funkciou konkurzu a znamená izolovanie ekonomického subjektu, ako zdroja porúch, ktorý ohrozuje okolie, taktiež relokácia ekonomických zdrojov subjektu v prospech úspešnejších účastníkov na trhu a z jeho výťažku spravodlivé uspokojenie veriteľov. (Ďurica, 2012, s. 24)

Pojem konkurz pochádza z latinského výrazu „*concursum creditorum*“ a znamená súbeh veriteľov. Vyjadruje vo vzťahu k dlžníkovi súbeh plurality pohľadávok veriteľov. Ako konkurz niektorá právna úprava označuje tiež aj štádium konkurzného konania, nasledujúce po vydaní uznesenia o vyhlásení konkurzu a predstavuje časť, v rámci ktorej sa speňažuje majetok dlžníka a následne sa z tohto výťažku uspokojujú pohľadávky veriteľov. Samozrejme, vo väčšine prípadov nemôžeme hovoriť o celkovom uspokojení pohľadávok veriteľov, ale len o pomernom, resp. čiastočnom. Synonymum k slovu konkurz je niekedy označovaný aj bankrot, avšak tento pojem je skôr ekonomickým pojmom a vyjadruje ekonomickú pozíciu dlžníka, ktorý nedokáže uhradiť splatné pohľadávky svojich existujúcich veriteľov. (Ďurica, 2012, s. 24)

Konkurz označujeme aj pojmom generálna exekúcia, pretože jeho cieľom je pomerné uspokojenie veriteľov. Nie je vylúčené ani to, že pohľadávky veriteľov môžu byť uspokojené v plnom rozsahu, avšak uvedené závisí od hodnoty majetku úpadcu a sumy záväzkov úpadcu, resp. výšky pohľadávok veriteľov, ktorí si zákonom predpísaným spôsobom riadne a včas prihlásili svoje pohľadávky. Pretože len títo veritelia sa stanú účastníkmi konkurzného konania, t.j. môžu na jeho priebeh vplývať spôsobom, ktorý predpokladá zákon. Z pozície veriteľa je dôležité sledovať finančnú situáciu svojho dlžníka, aby veriteľ vedel včas a zákonom predpokladaným spôsobom vymáhal svoju pohľadávku.

Zbytočne sa bude veriteľ domáhať zaplatenia svojej pohľadávky cestou občianskeho súdneho konania, keď na majetok dlžníka bude vyhlásený konkurz, pretože vyhlásením konkurzu sa súdne konanie zo zákona prerušuje. Pohľadávku je potrebné prihlásiť prihláškou do konkurzného konania. Aj tu platí zásada, že právo patrí bdelym (lat. „vigilantibus iura scripta sunt“). Napr. veriteľ nepostrehne, že na majetok jeho dlžníka je vyhlásený konkurz, po ukončení konkurzného konania bude tento úpadca vymazaný z Obchodného registra (ak ide o právnickú osobu), pohľadávka veriteľa zostane neuspokojená a hlavne nevyožiteľná, pretože zanikne právny subjekt, voči ktorému má veriteľ pohľadávku.

Konkurzné konanie je v prevažnej väčšine prípadov likvidačné, teda napríklad spoločnosť ako taká, potom ako prebehne konkurzné konanie, zaniká. Na rozdiel od reštrukturalizácie, ktorá slúži ozdraveniu spoločnosti (podniku), spoločnosť nezaniká, práve naopak pokračuje vo svojej podnikateľskej činnosti. Len výnimočne sa počas konkurzného konania podnik úpadcu prevádzkuje ďalej. Vo väčšine prípadov sa zamestanci úpadcu prepustia a prevádzkovanie podniku sa zastaví. Aj v dôsledku uvedeného vo svojich ustanoveniach ZKR uprednostňuje riešenie krízy spoločnosti prostredníctvom reštrukturalizácie (viď. napríklad v prípade, že sa počas konkurzného konania začne reštrukturalizačné konanie, ktoré sa týka toho istého dlžníka, prebiehajúce konkurzné konanie sa do zastavenia reštrukturalizačného konania prerušuje; ak súd v reštrukturalizačnom konaní reštrukturalizáciu dlžníka povolí, prerušené konkurzné konanie bezodkladne uznesením zastaví).

Základnou funkciou konkurzu je pomerné uspokojenie pohľadávok veriteľov z výťažku, získaného speňažením majetku dlžníka, v snahe vyhnúť sa individuálnemu uspokojovaniu pohľadávok veriteľov. Na základe tejto funkcie konkurzu sú potom odvodené zásady, alebo právne účinky spojené s istým štádiom konkurzu, a to najmä neprípustnosť súdnych konaní ohľadom pohľadávok, ktoré sa majú uspokojovať v konkurze. Konkurzné právo v súlade

s týmto účelom stanovilo, že konkurz u právnických osôb spôsobuje ich zánik. Likvidačný konkurz je taký, v ktorom sa speňaží všetok majetok dlžníka. (Ďurica, 2012, s. 24)

Ako sme už vyššie uviedli, konkurz je nazývaný aj generálnou exekúciou, jeho cieľom je pomerné uspokojenie viacerých veriteľov súčasne. V prípade individuálnej exekúcie, resp. exekučného konania podľa Exekučného poriadku dochádza k individuálnemu uspokojovaniu veriteľov (oprávnených), čo je v konkurznom konaní vylúčené, resp. zakázané.

Základným predmetom konkurzu ako takého je teda postup súdu, veriteľov, správcu, dlžníka a ostatných zúčastnených subjektov pri speňažení majetku dlžníka a pri pomernom uspokojovaní pohľadávok jednotlivých veriteľov zo získaného výťažku. Konkurzné právo okrem uvedeného upravuje aj osobitné konanie v rámci konania konkurzného alebo po jeho skončení, umožňujúce fyzickým osobám, aby sa zbavili legálne svojich dlhov. (Ďurica, 2012, s. 25)

### **Pojem úpadok**

V ustanovení § 3 ods. 1 ZKR je definovaný úpadok nasledovne: *„Dlžník je v úpadku, ak je platobne neschopný alebo predĺžený. Ak dlžník podá návrh na vyhlásenie konkurzu, predpokladá sa, že je v úpadku.“*

Podľa § 4 ods. 1 ZKR: *„Dlžník je povinný predchádzať úpadku. Ak dlžníkovi hrozí úpadok, je povinný prijať bez zbytočného odkladu vhodné a primerané opatrenia na jeho odvrátenie. Dlžníkovi hrozí úpadok najmä vtedy, ak je v kríze.“*

Ekonomický, objektívny stav, nastávajúci nezávisle od vôle dotknutého subjektu, súdu, veriteľov a iných orgánov verejnej moci, sa definuje ako úpadok. Úpadok teda nastáva skôr, ako príslušný súd vydá uznesenie o vyhlásení konkurzu, a teda možno konštatovať, že je jedným z predpokladov vyhlásenia konkurzu. V zmysle zákona je možné rozlišovať medzi platobnou neschopnosťou a predĺženosťou ako formami úpadku. Obidve majú rozličnú

príčinu vzniku ako aj podstatu. Platobná neschopnosť odráža cash flow problémy dlžníka, teda, dlžník nedisponuje dostatočnými finančnými prostriedkami, ktoré by postačovali na úhradu vzniknutých záväzkov. V prípade platobnej neschopnosti nie je vôbec podstatné, či má dlžník iný dlhodobý majetok, ktorý by sa mohol speňažiť a na základe toho by došlo k uspokojeniu veriteľov. Predĺženie je naopak výsledkom súvahového testu, ktorý porovnáva, či všetky záväzky dlžníka, splatné aj nesplatené, sú kryté jeho majetkom, dlhodobým aj krátkodobým. (Pospíšil, 2012, s. 22)

Uznesenie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 29Odo 564/2001 objasňuje podmienky splnenia úpadku v prípade, ak dlžník má reálne finančné prostriedky, z ktorých môže uhrádzať svoje záväzky: *„Ak dlžník disponuje prostriedkami, ktoré mu umožňujú uhradiť bez zbytočného odkladu splatné pohľadávky veriteľov, ale nie je ochotný (napr. preto, že tieto pohľadávky neuznáva, vedie spor o ich výšku alebo si proti nim uplatňuje svoje vlastné pohľadávky) nie sú splnené podmienky úpadku.“*

Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Obo 19/2002 zo dňa 23. apríla 2002 *„dlžník je v úpadku, ak má viac veriteľov a nie je schopný 30 dní po lehote splatnosti (v znení zákona účinnom pred 1. februárom 2001 „po dlhšiu dobu“) plniť svoje záväzky. Dlžník je v úpadku aj vtedy, ak je predĺžený. V oboch prípadoch ide o stav objektívny a pri skúmaní, či sú splnené podmienky na vyhlásenie konkurzu, je bez významu dôvod a spôsob, akým sa dlžník do stavu úpadku dostal. Nie je preto rozhodujúce, či úpadok je dôsledkom činnosti úpadcu majúcom pôvod v jeho hospodárení, či je výsledkom viac – mnenej objektívnych udalostí (situácie na trhu), alebo či k nemu viedla činnosť tretích osôb spočívajúca prípadne aj v protiprávnom konaní. Prípadný nesprávny postup súdu pri výbere osoby správcu nemá vplyv na správnosť rozhodnutia v časti, ktorou bol vyhlásený konkurz.“* Z uvedeného vyplýva, že pri posudzovaní skutočnosti, či je dlžník v úpadku, je rozhodujúce iba naplnenie predpokladov stanovených zákonom, ktorými sú – pluralita veriteľov a neschopnosť hradiť záväzky, ktoré sú viac ako 30 dní po lehote splatnosti. Ostatné

okolnosti, za ktorých úpadok nastal, alebo z ktorých vznikol sú teda pre toto posúdenie irelevantné.

### **Platobná neschopnosť**

Pojem platobnej neschopnosti je sám o sebe oveľa starší, ako relevantné právne predpisy teda ZKR a zákon o sociálnom zabezpečení, ktoré ho v dnešnej dobe definujú. Pre príklad môžeme uviesť, že platobná neschopnosť ako pojem, ktorý označuje finančnú situáciu dlžníka bol využívaný už v právnom poriadku 1. Československej republiky. Ako ukážku môže uviesť rozhodnutie Najvyššieho súdu z 05.01.1922 publikované v zbierke súdnych rozhodnutí R I 1557/22 Sb. nejv. s. 1396, v ktorom súd vyslovil právny názor, že „*platobná neschopnosť tu je, keď dlžník nemá finančné prostriedky, nemôže platiť svoje splatné dlhy. Dlhy doposiaľ nesplatené, alebo pozhovené nie je možné počítať na vrub platobnej neschopnosti.*“ (Ďurica M. 2001 s.14).

Platobnú neschopnosť explicitne vysvetľuje zákon o konkurze a reštrukturalizácii v § 3 ods. 2 kedy: „*Právnická osoba je platobne neschopná, ak nie je schopná plniť 30 dní po lehote splatnosti aspoň dva peňažné záväzky viac ako jednému veriteľovi. Za jednu pohľadávku pri posudzovaní platobnej schopnosti dlžníka sa považujú všetky pohľadávky, ktoré počas 90 dní pred podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu pôvodne patrili len jednému veriteľovi. Fyzická osoba je platobne neschopná, ak nie je schopná plniť 180 dní po lehote splatnosti aspoň jeden peňažný záväzok. Ak peňažnú pohľadávku nemožno voči dlžníkovi vymôcť exekúciou alebo ak dlžník nesplnil povinnosť uloženú mu výzvou podľa § 19 ods. 1 písm. a), predpokladá sa, že je platobne neschopný.*“ (§ 3 ods. 2 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii).

Uvedená definícia teda uvádza špecifické vymedzenie pre platobnú neschopnosť právnickej osoby a pre platobnú neschopnosť fyzickej osoby. Zároveň podľa zákona o konkurze a reštrukturalizácii môže byť zamestnávateľ platobne neschopný oveľa skôr ako podľa zákona o sociálnom poistení, kedy sa platobná neschopnosť spája výlučne s doručením návrhu na vyhlásenie konkurzu na majetok zamestnávateľa na príslušný súd, respektíve rozhodnutím

o vyhlásení konkurzu z neúspešnej reštrukturalizácie. Podľa ZKR je na posúdenie platobnej neschopnosti potrebné zohľadniť ekonomické a právne postavenie aktív a pasív zamestnávateľa. „Platobná neschopnosť sa v teórii konkurzného práva tradične považuje za trvalý a nie prechodný stav dlžníka uhrádzať svoje splatné finančné záväzky“ (Ďurica M., ZKR komentár 2012, s.9). Pri platobnej neschopnosti teda ide o ekonomický stav dlžníka v našom prípade zamestnávateľa, ktorý má aspoň dvoch veriteľ – subjekty ktorým dlhuje finančné prostriedky, (napr. neuhradenie faktúr obchodným partnerom, neuhradenie daní štátu, neuhradenie splátok bankových, alebo iných úverov, a tak isto aj neuhradená mzda zamestnancom), pričom pohľadávky týchto dvoch veriteľov musia byť aspoň 30 dní po lehote splatnosti. Za splatnosť je možné považovať deň, v ktorom mal dlžník uhradiť svoj záväzok.

Príkladne môžeme uviesť deň splatnosti mzdy za vykonanú prácu, kedy sa bežne mzda platí po mesiaci, v ktorom zamestnanec pre zamestnávateľa vykonal prácu, pričom bežným dátum splatnosti býva napríklad 15 deň v mesiaci. Teda ak zamestnanec pracoval pre zamestnávateľa v mesiaci január, deň splatnosti mzdy za tento odpracovaný mesiac bude 15 február. Podľa vyššie uvedeného by sa teda do platobnej neschopnosti zarátavala pohľadávka, ktorá by v našom príklade nebola uhradená najneskôr do 17 marca, nakoľko do 30 dňovej lehoty by sa nezarátaval posledný deň, kedy mal zamestnávateľ mzdu vyplatiť teda 15 február, ale za prvý deň po lehote splatnosti by sa posudzoval až 16 február.

Zákon o konkurze a reštrukturalizácii teda ako minimálne náležitosti na vznik platobnej neschopnosti uvádza, že dlžník má dvoch a viac veriteľov a zároveň nie je schopný týmto veriteľom uhradiť každému aspoň jeden záväzok viac ako 30 dní po splatnosti. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii ďalej uvádza, že za dve splatné pohľadávky sa nepovažujú pohľadávky ktoré patrili jednému veriteľovi menej ako 90 dní pred podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu.



V praxi sa často stáva, že veriteľovi dlžník neuhradí niekoľko faktúr, prípadne mu dlhuje finančné prostriedky z rôznych zmlúv, alebo právnych titulov a časť týchto pohľadávok postúpi na inú osobu, aby dosiahol zákonnú podmienku t.j. existenciu aspoň dvoch veriteľov pri návrhu na vyhlásenie konkurzu. Na predídenie zneužívania inštitútu postúpenia pohľadávok a jednoduché podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu na majetok dlžník de facto jedným veriteľom je nutné, aby od postúpenia, alebo iného rozdelenia pohľadávok veriteľa pred vyhlásením konkurzu uplynulo aspoň 90 dní. Zároveň je však potrebné uviesť, že 90 dní sa počíta od právoplatného rozdelenia pohľadávok, pričom napríklad pri postúpení by lehota začala plynúť až oznámením nového veriteľa dlžníkovi o tom, že časť pohľadávok pôvodného veriteľa boli postúpené.

Zákon o konkurze a reštrukturalizácii zároveň však v ust. § 3 ods. 4 uvádza, že podrobnosti o spôsobe určenia platobnej neschopnosti a predĺženia ako druhej novej formy úpadku ustanoví všeobecne záväzný právny predpis vydaný Ministerstvom spravodlivosti Slovenskej republiky. Takýmto predpisom je Vyhláška Ministerstva spravodlivosti č. 643/2005 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o spôsobe určenia platobnej neschopnosti a predĺženia. Uvedená vyhláška obsahuje podrobnosti o finančnom majetku dlžníka a rôzne aspekty jeho posudzovania pri určovaní platobnej neschopnosti.

### **Predĺženosť**

Predĺženosť je upravená v § 3 ods. 3 ZKR nasledovne: *„Predĺžený je ten, kto je povinný viesť účtovníctvo podľa osobitného predpisu, má viac ako jedného veriteľa a hodnota jeho záväzkov presahuje hodnotu jeho majetku. Pri stanovení hodnoty záväzkov a hodnoty majetku sa vychádza z účtovníctva alebo z hodnoty určenej znaleckým posudkom, ktorý má pred účtovníctvom prednosť a prihliadne sa aj na očakávateľné výsledky ďalšej správy majetku, prípadne očakávateľné výsledky ďalšieho prevádzkovania podniku, ak možno so zreteľom na všetky okolnosti odôvodnene predpokladať, že bude možné v správe majetku alebo v prevádzkovaní podniku pokračovať. Do sumy záväzkov sa nezapočítava suma*

*záväzkov, ktoré sú spojené so záväzkom podriadenosti, ani suma záväzkov, ktoré by sa v konkurze uspokojovali v poradí ako podriadené pohľadávky.“*

Stav predĺženia dlžníka je podstatne odlišný od stavu platobnej neschopnosti. Pri predĺžení musia byť u dlžníka naplnené nasledovné podmienky:

- dlžník musí mať povinnosť viesť účtovníctvo, v tomto prípade nie je podstatné, či ho aj reálne vedie, ale iba fakt, či má takúto povinnosť,
- pluralita veriteľov, pričom nie je podstatné, či voči veriteľom eviduje dlžník splatné alebo nesplatné záväzky,
- hodnota záväzkov dlžníka musí presahovať hodnotu jeho majetku. (Pospíšil, 2012, s. 24)

Aby bolo možné stanoviť hodnotu majetku a záväzkov sú dôležité údaje z účtovníctva. Zákon nevyklučuje prípady, kedy bola hodnota majetku a záväzkov stanovená znaleckým posudkom, ktorý má v takomto prípade pred účtovníctvom prednosť. Znalecký posudok má v praxi význam najmä v takých prípadoch, kedy dlžník eviduje o nejakom majetku, ktorý má podľa účtovníctva nulovú hodnotu, avšak v skutočnosti je jeho hodnota podstatne vyššia. S ohľadom na uvedené, teda pokiaľ dlžník dá stanoviť hodnotu nejakého majetku znaleckým posudkom je tento resp. hodnota určená ním relevantná pre posúdenie predĺženia. (Pospíšil, 2012, s. 24)

V praxi sa môže vyskytnúť aj situácia, kedy účtovníctvo neodráža hodnoverný stav majetku a záväzkov. V takom prípade je potrebné, aby sa vykonala rekonštrukcia účtovníctva na skutočný stav a pre potreby stanovenia, kedy predĺženosť nastala, treba vychádzať z takto získaných hodnôt. (Pospíšil, 2012, s. 24)

Pri stanovení hodnoty záväzkov a majetku zákon pripúšťa prihliadať aj na očakávané výsledky ďalšej správy majetku, ďalšieho prevádzkovania podniku. Zákon v zmysle

uvedeného pripúšťa, aby sa nevychádzalo striktne iba z likvidačnej hodnoty. Podmienkou však je, aby bolo možné rozumne predpokladať, že v prevádzke podniku bude možné pokračovať aj v budúcnosti. Vyžaduje sa existencia tzv. business plánu, ktorý bude spôsobilý generovať pozitívny hospodársky výsledok. (Pospíšil, 2012, s. 25)

Pravidlo absolútnej priority sa v predĺžení presadzuje v dvoch smeroch. Do sumy záväzkov sa poprvé nezapočítava suma záväzkov spojená so záväzkami podriadenosti podľa § 408a Obchodného zákonníka. V prípade existencie takýchto záväzkov dlžníka sa takáto suma odpočíta z celkovej sumy záväzkov. Najproblematickejšie sa pri tomto javí nedostatok publicity zmlúv dlžníka so záväzkom podriadenosti. (Pospíšil, 2016, s. 37)

Do celkovej sumy záväzkov sa nezapočítava ani suma záväzkov voči veriteľom, ktorých pohľadávky by sa v konkurze uspokojvali ako podriadené. Druhý z prejavov pravidla absolútnej priority berie na vedomie faktický stav, že dlžník je financovaný v drvivej väčšine prípadov cez tzv. dlh a nie cez jeho základné imanie. Z uvedeného pravidla vyplýva, že veritelia podriadených pohľadávok resp. spriaznení veritelia a veritelia pohľadávok zo zmluvných pokút nemôžu byť v prípade uspokojenia takýchto pohľadávok daný na roveň štandardných veriteľov z obchodného styku, ktorí požívajú so svojimi nárokmi voči nim absolútnu prioritu. (Pospíšil, 2016, s. 37)

### **Domnienka úpadku, hroziaci úpadok**

V prípade ak dlžník podá návrh na vyhlásenie konkurzu, platí vyvrátiteľná domnienka o jeho úpadku. Z toho dôvodu v prípade dlžníckeho návrhu súd pred vyhlásením konkurzu spravidla do dôsledkov nezisťuje dlžníkov úpadok a konkurz na majetok dlžníka spravidla vyhlási bez toho, aby úpadok dlžníka mal osobitným spôsobom preukázaný. Účelom domnienky je pomôcť súdu v nesporných prípadoch – nezakladá však právny nárok dlžníka na vyhlásenie konkurzu. Samotná domnienka úpadku nezbavuje dlžníka povinnosti štandardného

skutkového tvrdenia v podanom návrhu na konkurz, že sa nachádza v úpadku a taktiež podrobnejšieho opisu formy jeho úpadku. (Pospíšil, 2016, s. 37, 38)

Súd bude môcť vyhovieť návrhu dlžníka na vyhlásenie konkurzu iba za predpokladu, pokiaľ bude kompletný, teda musí obsahovať všetky náležitosti riadneho návrhu na vyhlásenie konkurzu spolu so všetkými predpísanými prílohami, z ktorých bude možné usúdiť úpadok dlžníka. Pokiaľ by súd pri skúmaní návrhu dlžníka na vyhlásenie konkurzu mal pochybnosti o existencii úpadku dlžníka, nakoľko ide o vyvrátiteľnú právnu domnienku je potrebné preukázať dlžníkov úpadok dokazovaním z úradnej povinnosti. Domnievame sa, že zistenie úpadku je taká okolnosť, vo vzťahu ku ktorej sa presadí vyšetrovacía zásada civilného sporového konania. Spravidla však podrobnejšie skúmanie úpadku bude prichádzať do úvahy iba tam, kde v rámci konkurzného konania tretia osoba osvedčí, že dlžník nie je v úpadku. Nie je pritom vylúčené, že dlžník podá návrh na vyhlásenie konkurzu z čisto špekulatívnych dôvodov. Právna úprava, ktorá bola účinná do 31.12.2011 upravovala zákonnú domnienku o úpadku aj pre prípad podania návrhu na povolenie reštrukturalizácie. Uvedená nepresnosť však bola novelou – zákonom č. 348/2011 Z. z. vypustená z dôvodu, že návrh na povolenie reštrukturalizácie môže byť podaný aj pri hroziacom úpadku. (Pospíšil, 2016, s. 38)

V zákone nachádzame aj pojem hroziaci úpadok, ktorý však nie je nijako definovaný. Za hroziaci úpadok je označený stav krízy. Vychádzajúc z jazykového výkladu, môžeme vyvodiť, že sa jedná o stav, v rámci ktorého ešte nenastal úpadok, ale s prihliadnutím na všetky iné okolnosti je možné predpokladať, že v najbližšej dobe úpadok nastane. (Pospíšil, 2016, s. 38)

Stav krízy obchodných spoločností, ktorý je upravený v Obchodnom zákonníku a je porovnateľný hroziacemu úpadku v zmysle ZKR. Kríza sa ale vzťahuje iba na niektoré obchodné spoločnosti, konkrétne na kapitálové. Medzi tieto spoločnosti patrí spoločnosť s ručením obmedzeným, akciová spoločnosť a komanditná spoločnosť, v ktorej nie je fyzická osoba komplementárom. Aj z tohto pravidla existuje výnimka, ktorá sa týka bánk, poisťovní,

zaistovní, zdravotných spoločností, správcovských spoločností, burz, obchodníkov s cennými papiermi atď. (Pospíšil, 2016, s. 38)

*„Počas krízy sa plnenie považuje za nahradzujúce vlastné zdroje len vtedy, ak v čase jeho poskytnutia*

- a) táto okolnosť vyplýva z poslednej zostavenej riadnej účtovnej závierky alebo mimoriadnej účtovnej závierky spoločnosti,*
- b) táto okolnosť by vyplynula z účtovnej závierky spoločnosti, ak by bola zostavená včas, alebo*
- c) ten, kto plnenie poskytol vedel alebo s prihliadnutím na všetky okolnosti mohol vedieť, že táto okolnosť by vyplynula z priebežnej účtovnej závierky spoločnosti, ak by bola zostavená.“ (§ 67d Obchodného zákonníka)*

Čo sa týka procesu zisťovania krízy jedná sa o súvahový test podľa § 67d Obchodného zákonníka a nastáva nedostatočným pomerom vlastných a cudzích zdrojov dotknutej kapitálovej spoločnosti. (Pospíšil, 2016, s. 39)

Financovanie, ktoré poskytne spoločník alebo spriaznená osoba dlžníka v zmysle § 67c ods. 2 Obchodného zákonníka spoločnosti, ktorá je v kríze, sa v zmysle zákona považuje za plnenie nahradzujúce jej vlastné zdroje financovania. Samotná idea právneho inštitútu krízy vychádza z toho, že spoločníci kapitálových spoločností, ktoré sa ocitli v kríze môžu podať návrh na vyhlásenie konkurzu alebo spoločnosť zachrániť, a to tak, že doplnia dodatočné zdroje poprípade aj reštrukturalizáciou záväzkov. Mnohokrát sa spoločníci rozhodnú spoločnosť zachrániť tým spôsobom, že dopĺňajú najmä vlastné zdroje spoločnosti (zvyšovanie základného imania novými vkladmi), čo sa v praxi nie často stáva, skôr dopĺňajú zdroje menej rizikovým spôsobom – prostredníctvom cudzích zdrojov, teda pôžičkami alebo úvermi. Právna úprava pre vznik takýchto špecifických prípadov finguje, že sa takéto cudzie zdroje, poskytnuté spoločnosti počas krízy, považujú v dôsledkoch pre možnosť ich vrátenia

za vlastné zdroje (presnejšie označenie je podriadené cudzie zdroje) a nesmú byť počas krízy vrátené obdobne, akoby spoločníkom nemohli byť vrátené vklady do základného imania. (Pospíšil, 2016, s. 39)

Za plnenie nahradzujúce vlastné zdroje označujeme najmä úvery alebo pôžičky. Použitie ustanovení o kríze neni vylúčené ani pre iné právne formy financovania, ktorých kauzou je dočasné poskytnutie majetkových hodnôt obchodnej spoločnosti, pri ktorých existuje záväzok spoločnosti na ich vrátenie. V tejto súvislosti zákon stanovuje určité výnimky uvedené v § 67e Obchodného zákonníka. (Pospíšil, 2016, s. 39)

Podľa § 67e Obchodného zákonníka: „Plnením nahradzujúcim vlastné zdroje nie je

- a) plnenie alebo zábezpeka poskytnutá spoločnosti počas krízy za účelom jej prekonania podľa reštrukturalizačného plánu,
- b) poskytnutie peňažných prostriedkov spoločnosti na dobu nepresahujúcu 60 dní; to neplatí, ak sú poskytnuté opakovane,
- c) odklad splatnosti záväzku z dodania tovaru alebo poskytnutia služby na dobu nepresahujúcu šesť mesiacov; to neplatí, ak je odklad poskytnutý spoločnosti opakovane,
- d) bezodplatné poskytnutie veci, práva alebo inej majetkovej hodnoty spoločnosti.“

Plnenie nahradzujúce vlastné zdroje spolu s jeho príslušenstvom ako aj zmluvnou pokutou nie je možné vrátiť, pokiaľ je spoločnosť v kríze alebo pokiaľ by sa v dôsledku vrátenia tohto plnenia v kríze ocitla. Lehoty na vrátenie plnenia nahradzujúceho vlastné zdroje počas tohto obdobia neplynú. Pokiaľ by aj napriek tomuto zákazu bolo vrátené plnenie nahradzujúce vlastné zdroje, vzniklo by v tejto súvislosti dotknutej obchodnej spoločnosti pohľadávka, ktorá je typovo pohľadávkou z bezdôvodného obohatenia. V praxi ale nie vždy bude možné efektívnym spôsobom sanovať späť majetkové hodnoty, ktoré boli takto spoločnosti

vyvedené. Obchodný zákonník v tejto súvislosti formuluje prísne zákonné ručenie štatutárnych orgánov za takúto pohľadávku spoločnosti. (Pospíšil, 2016, s. 39)

### 2.1.1 Návrh na vyhlásenie konkurzu

V ustanovení § 11 ods. 1 ZKR nájdeme osoby, ktoré majú aktívnu vecnú legitimáciu na podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu. Týmito osobami sú:

- veriteľ,
- dlžník,
- likvidátor dlžníka,
- iná osoba, ak to ustanovuje zákon. (Đurica, 2012, s. 40)

Prvoradou osobou, ktorá môže podať návrh na vyhlásenie konkurzu je dlžník. Dlžník je subjekt záväzkového vzťahu, ktorý je voči veriteľovi povinný splniť záväzok, ktorý je predmetom tohto vzťahu. Pre charakter záväzku nie rozhodujúce, z čoho vznikol. Záväzok dlžníka voči veriteľovi môže existovať ako následok škody, bezdôvodné obohatenie, povinnosť plniť zo zmluvy a pod. Druhým subjektom zo záväzkového vzťahu je veriteľ, ktorý stojí na strane oprávneného subjektu, teda je oprávnený požadovať od dlžníka plnenie. Záväzkovoprávnym základom je vzťah medzi veriteľom a dlžníkom. Pohľadávkou rozumieme právo na plnenie, ktoré prislúcha veriteľovi a záväzkom alebo dlhom rozumieme povinnosť plniť, ktorú má dlžník. Dlh a pohľadávka majú komplementárnu povahu. Z toho vyplýva, že nemôže existovať dlh bez zodpovedajúcej pohľadávky a ani naopak, nemôže existovať pohľadávka bez zodpovedajúceho dlhu. (Đurica, 2012, s. 40)

Navrhovateľ, ktorý tvrdí, že je veriteľom pohľadávky voči dlžníkovi, túto skutočnosť musí v návrhu na vyhlásenie konkurzu dostatočným spôsobom preukázať. Nemusí ísť pritom výlučne len o peňažné plnenie. Môže ísť aj o nepeňažné plnenie avšak musí byť možné vyjadriť jeho hodnotu v peniazoch. Podobne aj pri podaní prihlášky je potrebné, aby veriteľ preukázal, že má voči dlžníkovi právo požadovať plnenie. Po vyhlásení konkurzu ZOKR

označuje dlžníka už ako úpadcu. Je to vyjadrením zmeny jeho majetkových pomerov v dôsledku toho, že sa ocitol v úpadku. Do času, kým súd nevyhlási konkurz sa úpadok ako jedna z hmotnoprávných predpokladov na vyhlásenie konkurzu osvedčuje a ďalej je úlohou súdu v danej veci posúdiť, či ekonomická situácia dlžníka dosiahla taký krízový stav, že to možno označiť ako úpadok. (Ďurica, 2012, s. 40, 41)

Pokiaľ podá samotný dlžník návrh na vyhlásenie konkurzu platí fikcia o úpadku. Účastníkom konania je dlžník vždy, a to od podania návrhu na vyhlásenie konkurzu. Konkurzné konanie sa nemôže začať bez toho, aby bol v ňom riadne označený dlžník, ktorý musí byť spôsobilým účastníkom konania. Dlžník môže byť sám navrhovateľom a v takomto prípade je až do vyhlásenia konkurzu jediným účastníkom konania. (Ďurica, 2012, s. 41)

Ďalšou osobu, ktorá nemusí byť účastníkom konania do vyhlásenia konkurzu, pokiaľ nepodá návrh, je veriteľ. Bez neho sa môže podať návrh na vyhlásenie konkurzu a pokračovať v tomto konaní až do vyhlásenia konkurzu. Súd má možnosť vyhlásiť konkurz na majetok dlžníka, ktorý je vždy účastníkom konania aj bez tzv. procesného veriteľa. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou vyhlásenia konkurzu je pluralita veriteľov, bez ktorej nemôže súd vyhlásiť konkurz. Veritelia musia byť vždy po vyhlásení konkurzu účastníkmi konania. Pokiaľ by sa stala taká situácia, že po vyhlásení konkurzu by si na základe výzvy súdu žiaden z veriteľov neprihlásil svoje pohľadávky do konkurzného konania, nie je daný dôvod, aby toto konanie pokračovalo, pretože jeho cieľom je uspokojenie pohľadávok veriteľov. (Ďurica, M. 2012. s. 41)

Návrh na vyhlásenie konkurzu je teda potrebné podať na príslušný súd, ktorý je priamo zákonom ustanovený na vedenie konkurzného a reštrukturalizačného konania. Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok definuje, ktorý súd je príslušný na konkurzné a reštrukturalizačné konanie a to v ustanovení § 24 nasledovne: „*Na konkurzné konanie a reštrukturalizačné konanie sú príslušné*



- a) *Okresný súd Bratislava I pre obvod Krajského súdu v Bratislave,*
- b) *Okresný súd Trnava pre obvod Krajského súdu v Trnave,*
- c) *Okresný súd Trenčín pre obvod Krajského súdu v Trenčíne,*
- d) *Okresný súd Nitra pre obvod Krajského súdu v Nitre,*
- e) *Okresný súd Žilina pre obvod Krajského súdu v Žiline,*
- f) *Okresný súd Banská Bystrica pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici,*
- g) *Okresný súd Prešov pre obvod Krajského súdu v Prešove,*
- h) *Okresný súd Košice I pre obvod Krajského súdu v Košiciach.*“ (§ 24 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok).

Z uvedeného vyplýva, že na Slovensku je osem konkurzných súdov a to Okresný súd Bratislava I, Trnava, Trenčín, Nitra, Žilina, Banská Bystrica, Prešov a Košice I. Ďalej je však potrebné ustáliť, na ktorý z uvedených súdov musí byť návrh na vyhlásenie konkurzu podaný, teda ktorý z uvedených súdov je príslušný. Vyššie citované „*ustanovenie § 24 CSP je prebraté ustanovenie § 9 zákona č. 371/2004 Z. z. o sídlach a obchodoch súdov SR.*“ (Civilný sporový poriadok, Števček M. a kol, 2016, s. 154). Uvedený zákon o sídlach a obvodoch súdov definuje okrem iného aj územnú pôsobnosť jednotlivých súdov, na základe, ktorej je následne možné určiť, ktorý konkrétny súd je vo veci podania návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušný. Zároveň na túto otázku nám dáva odpoveď opäť civilný sporový poriadok v ustanoveniach § 13 a § 15.

V zmysle ustanovenia § 13 a ustanovenia § 15 ods. 1 a 2 CSP „*Na konanie v prvej inštancii je miestne príslušný všeobecný súd žalovaného, ak nie je ustanovené inak. Všeobecným súdom právnickej osoby je súd, v ktorého obvode má právnická osoba adresu sídla. Všeobecným súdom zahraničnej právnickej osoby je súd, v ktorého obvode je v Slovenskej republike umiestnená organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby.*“ (§ 13; § 15 ods. 1, ods. 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok).

Z uvedeného nám teda vyplýva, že návrh na vyhlásenie konkurzu podávaný na zamestnávateľa musí byť podaný v obvode príslušného súdu, v ktorom má zamestnávateľ adresu sídla. Za sídlo zamestnávateľa je potrebné považovať adresu, ktorú má zapísanú v Obchodnom registri Slovenskej republiky ak ide o obchodnú spoločnosť, alebo družstvo, prípade ak ide o zamestnávateľa fyzickú osobu podnikateľa za sídlo sa považuje miesto podnikania, ktoré má zapísané v Živnostenskom registri. Ak je zamestnávateľom osoba, ktorá nemá povinnosť byť zapísaná v Obchodnom, alebo Živnostenskom registri je potrebné jeho sídlo hľadať v príslušných registroch, v ktorých má povinnosť byť zapísaná. Ako príklad môžeme uviesť občianske združenia, ktoré sú vedené v evidencii občianskych združení vedenom Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky.

Podľa vyššie uvedeného uvádzame príslušné internetové stránky, na ktorý je možné zistiť sídlo zamestnávateľa:

Obchodný register Slovenskej republiky: [www.orsr.sk](http://www.orsr.sk)

Obrázok 1



Živnostenský register Slovenskej republiky: [www.zrsr.sk](http://www.zrsr.sk)

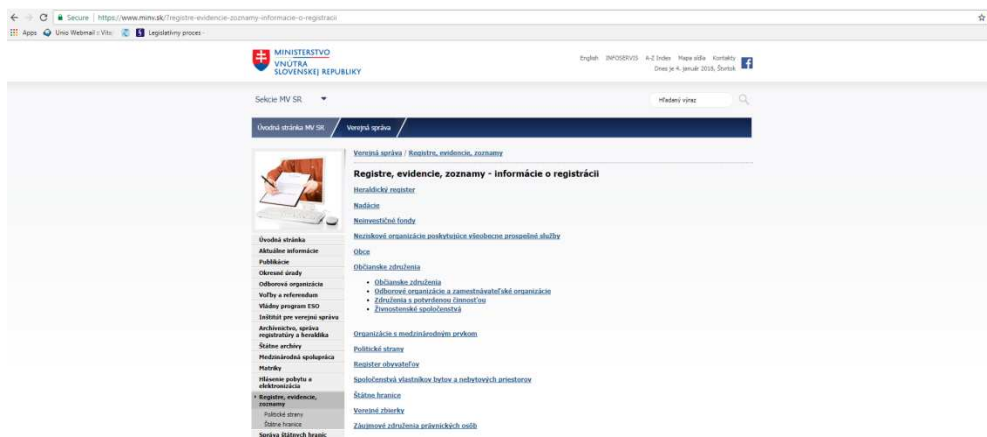
Obrázok 2



Registre, evidencie, zoznamy vedené Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky:

<https://www.minv.sk/?registre-evidencie-zoznamy-informacie-o-registracii>

Obrázok 3



Ako jednoduchý príklad zistenia príslušného konkurzného súdu môžeme uviesť zamestnávateľa, ktorý je spoločnosťou s ručením obmedzeným a sídlo spoločnosti má v Obchodnom registri zapísané napríklad vo Zvolene. Zamestnávateľov všeobecný súd je podľa miestnej príslušnosti Okresný súd Zvolen, ktorý však spadá do obvodu Krajského súdu v Banskej Bystrici. Návrh na vyhlásenie konkurzu na zamestnávateľa, ktorý má sídlo vo Zvolene bude musieť byť adresovaný Okresnému súdu Banská Bystrica, ktorý je príslušným konkurzným súdom. V prípade, že by bol návrh na vyhlásenie konkurzu na majetok zamestnávateľa podaný na nepríslušný súd je tento nepríslušný súd povinný takýto návrh v zmysle ustanovenia § 43 ods. 1 civilného sporového poriadku odstúpiť príslušnému súdu, pričom v ods. 3 uvedeného § 43 sa ďalej uvádza, že „*právne účinky spojené s podaním žaloby alebo iného podania zostávajú pri postúpení sporu zachované.*“ (§ 43 ods. 3 zákona č.

160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok). Z uvedeného vyplýva, že ak sa aj podá návrh na vyhlásenie konkurzu na nepríslušný súd neznamená to, že sa vo veci nebude konať. V praxi dôjde k predĺženiu času od podania návrhu až po rozhodnutie príslušného súdu, ktorý o návrhu na vyhlásenie konkurzu má zo zákona rozhodovať. Pre účely vzniku platobnej neschopnosti vo vzťahu k vzniku nároku na dávku garančného poistenia však bude otázne, či sa deň vzniku platobnej neschopnosti bude považovaný deň doručenia návrhu na nepríslušný súd, alebo deň kedy bude ten istý návrh doručený od nepríslušného súdu, príslušnému konkurznému súdu. Môžeme sa domnievať, že v takomto prípade, by sa za deň platobnej neschopnosti mal považovať deň, kedy bol návrh na vyhlásenie konkurzu doručený príslušnému súdu v zmysle dikcie ustanovenia § 12 ods. 2 zákona o sociálnom zabezpečení, ktorý explicitne uvádza doručenie návrhu na príslušný súd.

Ako pomôcku na správne určenie presnej príslušnosti súdu uvádzame stránku Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky:

<https://www.justice.gov.sk/Stranky/Sudy/Sudy/SudPrislusnost.aspx>

Obrázok 4



na ktorej podľa uvedenia veci, ktorej sa náš návrh bude týkať a uvedenia obce, prípade ulice zistíme správnu príslušnosť súdu.

### **Náležitosti návrhu na vyhlásenie konkurzu**

Konkurzné konanie vo väčšine prípadov začne na základe podaného návrhu na vyhlásenie konkurzu oprávnenou osobou. Bez ohľadu na to, ktorá osoba je aktívne vecne legitimovaná na podanie návrhu, musí návrh obsahovať všeobecné náležitosti. Všeobecnými náležitosťami návrhu na vyhlásenie konkurzu sú:

- ktorému súdu je podanie určené,
- kto ho robí,
- ktorej veci sa týka,
- čo sa ním sleduje,
- podpis. (Ďurica, 2010, s. 99)

Podľa § 12 ods. 1 ZKR „*podpis navrhovateľa, ktorý nie je orgánom verejnej moci, musí byť v návrhu úradne osvedčený. Návrh musí byť podaný v dvoch rovnopisoch spolu s prílohami.*“

Zákon stanovuje v osobitných prípadoch aj osobitné náležitosti návrhu na vyhlásenie konkurzu.

### **Osobitné náležitosti veriteľského návrhu na vyhlásenie konkurzu**

ZKR ustanovuje osobitné náležitosti v prípade, ak podáva návrh na vyhlásenie konkurzu veriteľ. Za obsahové náležitosti extenzívnym výkladom musíme považovať aj listiny, ktoré ako prílohy musia byť k návrhu pripojené. (Ďurica, 2010, s. 100)

Okrem všeobecných náležitostí návrhu na vyhlásenie konkurzu, musí podľa § 12 ods. 2 ZKR navrhovateľ pohľadávku doložiť:

- a) *„písomným uznaním dlžníka s úradne overeným podpisom dlžníka,*
- b) *vykonateľným rozhodnutím alebo iným podkladom, na základe ktorého možno nariadiť výkon rozhodnutia alebo vykonať exekúciu,*
- c) *potvrdením audítora, správcu alebo súdneho znalca, že navrhovateľ pohľadávku účtuje v účtovníctve v súlade s účtovnými predpismi, a v prípade, že ide o pohľadávku*

*nadobudnutú prevodom alebo prechodom, aj potvrdením audítora, správcu alebo súdneho znalca, že pohľadávka účtovaná v účtovníctve navrhovateľa má doložený dôvod vzniku, ak podáva návrh voči právnickej osobe,*

- d) *potvrdením Ministerstva financií Slovenskej republiky o existencii pohľadávky štátu z príspevku poskytnutého dlžníkovi z prostriedkov Európskej únie, schváleného a účtovaného certifikačným orgánom, alebo*
- e) *písomným vyhlásením s úradne osvedčenými podpismi najmenej piatich zamestnancov alebo bývalých zamestnancov dlžníka, ktorí nie sú jeho spriaznenými osobami, o nesplnení ich pohľadávky na mzde, odstupnom alebo odchodnom 30 dní po lehote splatnosti; navrhovateľom v tomto prípade môže byť len zamestnanec alebo bývalý zamestnanec dlžníka, ktorý nie je osobou spriaznenou s dlžníkom, a ktorý je zastúpený odborovou organizáciou, aj keď nie je jej členom.“*

#### **Ad a), b)**

Bez ohľadu na to, kto je označený ako dlžník v návrhu na vyhlásenie konkurzu, je veriteľ oprávnený doložiť svoju pohľadávku písomným uznaním záväzku dlžníka, kde musí byť podpis dlžníka úradne osvedčený alebo exekučným titulom, na základe ktorého možno nariadiť výkon rozhodnutia alebo vykonať exekúciu. (Pospíšil, 2016, s. 86)

#### **Ad c)**

Pokiaľ sa jedná o pohľadávku veriteľa voči dlžníkovi, ktorý je právnickou osobou a táto pohľadávka nebola predmetom postúpenia ani prechodu, je nevyhnutné, aby veriteľ pripojil k návrhu aj potvrdenie audítora, správcu alebo súdneho znalca, že o pohľadávke účtuje v účtovníctve v súlade s príslušnými účtovnými predpismi. Potvrdenie môže vystaviť aj súdny znalec, pričom musí ísť o znalca z odboru účtovníctva. Pochybnosti v tomto smere vyvoláva fakt, že navrhovateľ môže doložiť potvrdenie získané od správcu. Zákonodarca tu použil nie veľmi presnú formuláciu, keďže správca začne vykonávať svoju funkciu až ustanovením súdom zo zoznamu správcov. Je možné vyvodiť záver, že zákonodarca mal v úmysle

poukazovať na osobu, ktorá je zapísaná do zoznamu správcov. Preto je potrebné predmetné ustanovenie aj takto vykladať. (Pospíšil, 2016, s. 86)

**Ad d)**

Ak sa jedná o pohľadávku štátu z príspevku poskytnutého dlžníkovi z prostriedkov Európskej únie, túto je potrebné doložiť potvrdením od Ministerstva financií SR, že takáto pohľadávka existuje. (Pospíšil, 2016, s. 86)

**Ad e)**

Naopak, ak sa jedná o pohľadávku zamestnanca, ako aj bývalého zamestnanca, je takýto veriteľ oprávnený doložiť svoju pohľadávku vyhlásením uskutočneným v písomnej forme, na ktorom musí byť úradne osvedčený podpis, pričom takéto vyhlásenia musia uskutočniť najmenej piati zamestnanci, buď súčasní alebo bývalí a nesmie ísť o spriaznené osoby s navrhovateľom. Pohľadávky, ktoré budú vyplývať z vyhlásení veriteľov môžu byť pohľadávkami zo mzdy, odstupného alebo odchodného, ktoré sú najmenej 30 dní po lehote splatnosti neuhradené dlžníkom. Navrhovateľ musí byť buď súčasný zamestnanec alebo bývalý zamestnanec a nemôže byť spriaznenou osobu s dlžníkom. Navrhovateľ musí byť zastúpený odborovou organizáciou, a to aj vtedy, ak sám nie je jej členom. Zákonodarca chcel takýmito podmienkami uľahčiť podávanie návrhov na vyhlásenie konkurzu, ktoré vo väčšine prípadov trpeli množstvom chýb. Z uvedených dôvodov nie každý podaný návrh spôsobil vyhlásenie konkurzu. Rovnako bolo problémom to, že väčšina návrhov nedisponovala exekučným titulom. Otázka, ktorá by mohla vyvstať v súvislosti s prijatou novelou, zákonom č. 87/2015 Z. z., ktorá zaviedla možnosť, aby práve zamestnanci podali prostredníctvom odborovej organizácie návrh na vyhlásenie konkurzu je, či zamestnancov môže zastupovať aj odborová organizácia z iného odboru. V záujme ústavne konformného výkladu ako aj s prihliadnutím na základný účel zákona, ktorým je dosiahnutie čo možno najvyššej miery uspokojenia veriteľov v konkurze, pri zohľadnení argumentu, že zamestnanec vôbec nemusí byť členom takéhoto odboru, je potrebné sa prikloniť k výkladu, ktorý čo najširšie garantuje procesné práva veriteľov, a teda možnosť zastúpenia zástupcov

zamestnancov odborou organizáciou, nepôsobiacou u dlžníka, alebo odborovou organizáciou pôsobiacou v inom hospodárskom odvetví pripustiť. (Pospíšil, 2016, s. 86, 87)

Veriteľ je ďalej k návrhu na vyhlásenie konkurzu povinný pripojiť doklad o zaplatení preddavku na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu. Pokiaľ návrh na vyhlásenie konkurzu podáva veriteľ, ktorý na území Slovenskej republiky nemá bydlisko, sídlo alebo organizačnú zložku, musí v návrhu označiť svojho zástupcu na doručovanie. Veriteľ musí v návrhu preukázať, že tento zástupca na doručovanie poverenie na doručovanie aj prijal. (Pospíšil, 2016, s. 87)

Pod pojmom účtovanie pohľadávky v účtovníctve v súlade s účtovnými predpismi sa rozumie, že pohľadávka je riadne vedená v knihe pohľadávok, prípadne na iných účtoch, ktoré sú príslušné v hlavnej knihe, a to v súlade s účtovnými štandardmi a predpismi. (Pospíšil, 2016, s. 87)

Pod doložením vzniku pohľadávky sa rozumie, že k pohľadávke existuje právne relevantná dokumentácia, preukazujúca vznik ako aj existenciu pohľadávky, najmä zmluvy, písomné objednávky, preberacie protokoly, faktúry, korešpondencia medzi stranami. Doloženie pohľadávky spôsobom vyžadovaným zákonom v návrhu na vyhlásenie konkurzu však neznamená, že v ďalšom priebehu konkurzného konania sa takáto pohľadávka bude považovať bez ďalšieho za nespornú. V priebehu konkurzného konania je možné, že táto pohľadávka bude dlžníkom pred vyhlásením konkurzu spochybnená. Spochybníť ju môže aj správca alebo veriteľ počas lehoty na popieranie pohľadávok. Skutočnosť, že pohľadávka je napríklad evidovaná v účtovníctve veriteľa nie je dôkazom toho, že je nesporná. (Pospíšil, 2016, s. 87)



### **Absencia náležitostí návrhu na vyhlásenie konkurzu**

Pri posudzovaní podaného návrhu na vyhlásenie konkurzu môže súd zistiť, že návrh nespĺňa niektorú z požadovaných náležitostí. V takom prípade uznesením vyzve navrhovateľa, aby návrh doplnil resp. uvedené nedostatky v lehote 10 dní odstránil. Jedná sa o zákonnú lehotu, ktorú nemôže súd predĺžiť, ani stanoviť inú lehotu na odstránenie nedostatkov návrhu na vyhlásenie konkurzu. Dôsledkom neodstránenia nedostatkov takéhoto návrhu v zákonnej lehote je odmietnutie návrhu súdom. (Pospíšil, 2016, s. 88)

*„Ak súd zistí, že návrh na vyhlásenie konkurzu spĺňa zákonom ustanovené náležitosti, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu rozhodne o začatí konkurzného konania. Inak v rovnakej lehote uznesením poučí navrhovateľa o nedostatkoch návrhu a vyzve ho, aby tieto nedostatky v lehote 10 dní odstránil. Ak tak navrhovateľ neurobí, súd návrh odmietne najneskôr do 15 dní po tom, čo uplynula lehota na odstránenie nedostatkov. Inak v rovnakej lehote rozhodne o začatí konkurzného konania. Voči uzneseniu o odmietnutí návrhu odvolanie nie je prípustné. Uznesenie o začatí konkurzného konania alebo uznesenie o odmietnutí návrhu súd doručí navrhovateľovi a dlžníkovi; uznesenie o odmietnutí návrhu súd nezverejňuje v Obchodnom vestníku.“ (§ 14 ods. 1 ZKR)*

V tejto súvislosti poukazujeme na rozhodnutie Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 308/2010, v ktorom sa súd vyjadruje k formálnym náležitostiam veriteľského návrhu na vyhlásenie konkurzu nasledovne: *„Konkurz (nazývaný aj generálna exekúcia) sleduje riešenie úpadku dlžníka speňažením jeho majetku a kolektívnym uspokojením jeho veriteľom (§ 1 ZKR). Základnými materiálnymi podmienkami vyhlásenia konkurzu sú úpadok a pluralita veriteľov. Úpadok má dve formy: platobná neschopnosť a predĺženie, pričom platobná neschopnosť (o čo ide v prerokovávanej veci) je stav, keď dlžník má viac veriteľov a nie je schopný plniť 30 dní po lehote splatnosti viac ako jeden peňažný záväzok (§ 3 ods. 2 ZKR). Ide teda o objektívny stav – neschopnosť dlžníka uhrádzať svoje peňažné záväzky. O platobnú neschopnosť však nejde vtedy, ak dlžník odmieta uhrádzať niektoré záväzky preto, že ich neuznáva, prípadne z*

*iných dôvodov. Popri materiálnych podmienkach na vyhlásenie konkurzu musia byť splnené aj formálne podmienky spojené s náležitosťami návrhu na vyhlásenie konkurzu. Podľa § 11 ods. 3 ZKR veriteľ (sťažovateľka 1) je oprávnený podať návrh na vyhlásenie konkurzu, ak je dlžník voči nemu viac ako 30 dní v omeškaní s plnením peňažného záväzku a zároveň možno odôvodnene predpokladať platobnú neschopnosť tohto dlžníka. Platobnú neschopnosť dlžníka možno odôvodnene predpokladať vtedy, ak je dlžník viac ako 30 dní v omeškaní s plnením aspoň dvoch vykonateľných alebo písomne uznaných peňažných pohľadávok aspoň dvoch veriteľov napriek tomu, že bol veriteľmi týchto pohľadávok písomne vyzvaný na ich zaplatenie. Z uvedeného je zrejmé, že krajský súd v predmetnom konkurznom konaní správne ustálil, že absencia vykonateľných pohľadávok voči dlžníkovi je dôvodom na zastavenie konkurzného konania pre nesplnenie zákonných (formálnych) podmienok na vyhlásenie konkurzu. Ústavný súd k námietkam sťažovateľiek stručne uvádza, že ani ich odvolania proti uzneseniam okresného súdu o odložení vykonateľnosti rozhodcovských rozsudkov na uvedenom závere nič nemenia, pretože uznesenie o odložení vykonateľnosti je vykonateľné doručením bez ohľadu na jeho právoplatnosť (§ 198 ods. 1 ZKR v spojení s § 196 ZKR a § 171 ods. 2 OSP). Vykonateľnosťou uznesenia o odložení vykonateľnosti teda rozhodcovské rozsudky prestali byť vykonateľné, čím nebola splnená jedna z formálnych podmienok na vyhlásenie konkurzu na majetok dlžníka.*

*Ústavný súd však navyše dodáva, že prerokovávaná sťažnosť a prílohy k nej pripojené indikujú snahu sťažovateľiek o špekulatívny postup a účelové vyhlásenie konkurzu na majetok dlžníka bez splnenia základných materiálnych podmienok konkurzu. Skutočnosť, že dlžník popiera a neuznáva pohľadávky sťažovateľiek pôvodne patriace výlučne sťažovateľke 1, v okolnostiach prípadu vylučuje danosť jeho platobnej neschopnosti. Ak dlžník pohľadávky priznané veriteľovi rozhodcovskými rozsudkami popiera, tvrdí, že nemá žiadnych veriteľov, bráni sa podaním žaloby o zrušenie rozhodcovských rozsudkov podľa § 40 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 244/2002 o rozhodcovskom konaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o rozhodcovskom konaní“) a príslušný súd jeho tvrdenia*

akceptuje a uznesením podľa § 40 ods. 2 citovaného zákona odloží ich vykonateľnosť, len ťažko (ak vôbec) možno považovať jeho platobnú neschopnosť za preukázanú. Uvedený záver je indikátorom snahy o špekulatívny postup aj v kontexte ďalšej materiálnej podmienky vyhlásenia konkurzu, ktorou je pluralita veriteľov. Po formálnej stránke pluralita veriteľov bola v predmetnom konkurznom konaní naplnená existenciou dvoch veriteľov (sťažovateľiek). Nemožno však opomenúť, že sťažovateľka 2 svoju symbolickú pohľadávku voči dlžníkovi v sume 1 000 € nadobudla od sťažovateľky 1 jej zmluvným postúpením 2. januára 2009. Z hľadiska zákona (§ 3 ods. 2 ZKR) k postúpeniu pohľadávky došlo skôr ako 90 dní pred podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu (29. apríla 2009), avšak z hľadiska požiadavky na poctivý obchodný styk a konanie v súlade s dobrými mravmi je otázne, či takýto výkon práva má požívať právnu ochranu. Materiálny prístup k podmienkam na vyhlásenie konkurzu takto umožňuje spochybníť aj pluralitu veriteľov, a to najmä v kontexte absencie iného veriteľa dlžníka (okrem sťažovateľiek).

S ohľadom na uvedené skutočnosti ústavný súd uzatvára, že pri predbežnom prerokovaní sťažnosti namietajúcej porušenie práv podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru uznesením krajského súdu nezistil žiadnu možnosť ich porušenia, ktorú by mohol bližšie preskúmať po prijatí sťažnosti na ďalšie konanie. Preto rozhodol o jej odmietnutí v tejto časti pre zjavnú neopodstatnenosť.“

Zákon osobitne rieši náležitosti návrhu na vyhlásenie konkurzu podľa toho, či návrh na vyhlásenie konkurzu podáva veriteľ alebo dlžník.

### **Osobitné náležitosti dlžníckeho návrhu na vyhlásenie konkurzu**

V prípade, keď podáva návrh na vyhlásenie konkurzu samotný dlžník, je povinný okrem všeobecných náležitostí návrhu k návrhu pripojiť:

- a) zoznam svojho majetku, ktorý musí mať náležitosti uvedené vo vyhláške č. 665/2005 Z. z., na ktorom musí byť podpis dlžníka úradne osvedčený a v ktorom dlžník vyhlasuje, že uvedené údaje sú pravdivé a úplné,

- b) zoznam svojich záväzkov, ktorý musí spĺňať náležitosti uvedené vo vyhláške č. 665/2005 Z. z., na ktorom musí byť podpis dlžníka úradne osvedčený a v ktorom dlžník vyhlasuje, že uvedené údaje sú pravdivé a úplné,
- c) zoznam spriaznených osôb dlžníka,
- d) poslednú riadnu individuálnu účtovnú závierku, prípadne mimoriadnu, pokiaľ bola vyhotovená neskôr ako riadna. Ak bola účtovná závierka predmetom overovania audítorom, v takomto prípade sa prikladá aj správa audítora. Obsahové náležitosti a súčasti účtovnej závierky upravuje zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve. V tejto súvislosti je potrebné upozorniť na súčasti účtovnej závierky pri podvojnom účtovníctve, ktorá okrem súvahy a výkazu ziskov a strát obsahuje taktiež aj poznámky, ktoré dopĺňajú a vysvetľujú finančné výkazy. Pokiaľ by priložená účtovná závierka neobsahovala tieto poznámky, návrh by sa nepovažoval za úplný.
- e) doklad o zaplatení preddavku na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu.  
(Pospíšil, 2016, s. 84)

Osobitné náležitosti týkajúce sa návrhu dlžníka na vyhlásenie konkurzu sú potrebné z toho dôvodu, aby súd pri preskúmaní návrhu mohol usúdiť, či dlžník bude mať dostatok majetku na úhradu nákladov konkurzu. Tomuto účelu má dopomôcť nielen príloha, ktorou je zoznam majetku, individuálna účtovná závierka, ale aj zoznam spriaznených osôb, kde treba posudzovať prípadnú odporovateľnosť právnych úkonov dlžníka s týmito osobami. V prípade zistenia úspešnej odporovateľnosti právnych úkonov uskutočnených dlžníkom so spriaznenými osobami by mohol súd za okolnosti, keď majetok dlžníka nepostačuje na úhradu nákladov konkurzu vyhlásiť konkurz. Aj zoznam záväzkov má svoj význam, a to z toho hľadiska, že sa naň prihliada v prípade posudzovania oprávnenosti prihlásených nárokov jednotlivých veriteľov počas konkurzu. (Pospíšil, 2016, s. 84)

Zoznam záväzkov, zoznam majetku a zoznam spriaznených osôb je dlžník povinný podpísať a výslovne v nich uviesť, že všetky uvedené údaje sú pravdivé a úplné; jeho podpis musí byť

úradne osvedčený na každom zozname jednotlivo. Uvedenie neúplných alebo nepravdivých údajov zo strany dlžníka v zoznamoch môže za istých okolností založiť trestnú zodpovednosť navrhovateľa za trestný čin marenia konkurzného konania. (Pospíšil, 2016, s. 85)

Podľa § 242 ods. 1 Trestného zákona: „Kto marí konkurzné konanie, vyrovnacie konanie, konanie o reštrukturalizácii alebo konanie o oddĺžení tým, že

- a) nesplní povinnosť uloženú mu zákonom, ktorý upravuje také konanie, alebo
- b) uvedie nepravdivé údaje v zozname aktív a pasív, potrestá sa odňatím slobody na šesť mesiacov až päť rokov.“

Výška preddavku je určená vo vyhláske č. 665/2005 Z. z. na úhradu odmeny, výdavkov a paušálnych náhrad predbežného správcu sumou 1 500 €. Preddavok na úhradu nákladov konkurzu podľa druhej časti zákona je 6 500 €.

### 2.1.2 Začatie konkurzného konania

Konkurzné konanie sa nepovažuje za začaté podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu, ale až vtedy, keď je v Obchodnom vestníku zverejnené uznesenie príslušného okresného súdu o začatí konkurzného konania. Je to rozdiel v porovnaní s úpravou v Civilnom sporovom poriadku, v zmysle ktorého sa konanie začína na návrh. Konanie, ktoré predchádza konkurznému konaniu a začína dňom doručenia návrhu na súd, je svojou povahou predbežné konanie, počas ktorého súd skúma:

- či je daná právomoc na konkurzné konanie,
- či nie je daná prekážka litispendencie
- či dlžník nepatrí medzi subjekty, na ktoré sa ZKR nevzťahuje,
- či ten, kto návrh podáva a ten voči komu návrh smeruje majú spôsobilosť byť účastníkmi konania,
- či má navrhovateľ procesnú spôsobilosť,

- či je daná príslušnosť súdu – vecná aj miestna,
- či návrh spĺňa všetky formálne a obsahové náležitosti,
- či bol na účet súdu zložený preddavok na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu.

Súd môže po preskúmaní vyššie uvedeného rozhodnúť nasledovnými spôsobmi:

- začať konkurzné konanie, v prípade zistenia, že návrh spĺňa požadované náležitosti a sú splnené všetky ostatné podmienky,
  - odmietnuť návrh, v prípade nesplnenia náležitostí,
  - zastaviť konanie, v prípade späťvzatia návrhu alebo existencii neodstrániteľnej chyby.
- (Pospíšil, B. 2012. s. 63, 64)

Odvolaie proti rozhodnutiu súdu, ktorým zastavil konkurzné konanie alebo ktorým bolo konkurzné konanie začaté nie je prípustné. Iné rozhodnutia súdu vydané pred rozhodnutím o začatí konkurzného konania sú napadnuteľné odvolaním v prípadoch stanovených zákonom. Takýmto príkladom je napríklad rozhodnutie súdu o zastavení konania pre nedostatok právomoci. (Pospíšil, 2012, s. 64)

Návrh na vyhlásenie konkurzu podaný veriteľom súd doručuje dlžníkom až po vydaní rozhodnutia o začatí konkurzného konania, aby sa k návrhu vyjadril. Pred vydaním tohto rozhodnutia sa návrh dlžníkovi nedoručuje. Z uvedeného vyplýva, že súd rozhoduje o začatí konkurzného konania iba na základe podkladov a tvrdení veriteľa. Dlžník nemá v zmysle zákona právo do tohto procesu zasiahnuť. Ak bol návrh veriteľa podaný nedôvodne, alebo trpel vadami a nedostatkami na základe čoho súd rozhodol o zastavení konania, takéto rozhodnutie sa nezverejňuje v Obchodnom vestníku. Dôvodom je ochrana dlžníka pred takými návrhmi zo strany veriteľov, ktorý by chceli poškodzovať jeho dobrú povesť a pod. (Pospíšil, 2012, s. 64)

Pokiaľ súd zistí, že podaný návrh na vyhlásenie konkurzu spĺňa zákonom ustanovené náležitosti, v lehote do 15 dní od doručenia tohto návrhu rozhodne o začatí konkurzného konania. Rozhodnutie o začatí konkurzného konania súd zverejní v Obchodnom vestníku. ZKR spája so začatím konkurzného konania procesnoprávne a hmotnoprávne účinky. (Ďurica, 2012, s. 86)

### **Procesné účinky začatia konkurzného konania**

- a) na toho istého dlžníka nemožno začať iné konkurzné konanie,
- b) na majetok patriaci dlžníkovi nemožno začať konanie o výkon rozhodnutia alebo exekučné konanie,
- c) začaté konania o výkon rozhodnutia alebo exekučné konania sa prerušujú.

Iba v prípade, rovnakého druhu konania ako aj osoby dlžníka tvorí začatie konkurzného konania prekážku konania. Súd preto nezastaví konanie, ak iný veriteľ podal na toho istého dlžníka návrh na vyhlásenie konkurzu, ale môže takéto konania spojiť poprípade rozhodnúť o pristúpení veriteľa do tohto konania. (Ďurica, 2012, s. 86)

### **Hmotnoprávne účinky začatia konkurzného konania**

Hmotnoprávne účinky začatia konkurzného konania sú:

- a) na majetok patriaci dlžníkovi nemožno pre záväzok dlžníka zabezpečený zabezpečovacím právom začať ani pokračovať vo výkone zabezpečovacieho práva,
- b) dlžník je povinný obmedziť výkon činnosti len na bežné právne úkony. (Ďurica, 2012, s. 87)

Súd môže pred vydaním uznesenia o vyhlásení konkurzu určiť predbežného správcu, ktorý zisťuje, či majetok dlžníka je aspoň v takej výške a hodnote, ktorá bude postačovať minimálne na úhradu nákladov konkurzu. Predbežný správca posudzuje a skúma aj majetok, o ktorý bol dlžník v dôsledku odporovateľných právnych úkonov ukrátený. Predbežný

správca má pri výkone svojej funkcie rovnaké oprávnenia ako správca v konkurze. Výsledkom činnosti predbežného správcu je záverečná správa o majetnosti alebo nemajetnosti dlžníka, ktorú je povinný vypracovať do 45 dní od ustanovenia do funkcie predbežného správcu. (Pospíšil, 2016, s. 139)

### 2.1.3 Vyhlásenie konkurzu

Podľa ustanovenia § 22 ods. 1 ZOKR „*V uznesení o vyhlásení konkurzu súd ustanoví správcu a vyzve veriteľov, aby v zákonnej lehote prihlásili svoje pohľadávky; v uznesení tiež poučí veriteľov o spôsobe prihlasovania pohľadávok, následkoch nedodržania lehoty na prihlasovanie pohľadávok a následkoch nesprávneho prihlásenia pohľadávok odkazom na príslušné ustanovenia tohto zákona. Ak súd v konkurznom konaní už ustanovil predbežného správcu, do funkcie správcu ustanoví predbežného správcu.*“

Veritelia môžu sledovaním Obchodného vestníka zistiť, či na majetok ich dlžníkov bol alebo nebol vyhlásený konkurz alebo povolená reštrukturalizácia. Na stránke <https://www.justice.gov.sk/PortalApp/ObchodnyVestnik/Formular/FormulareZverejnene.aspx> si veritelia do kolónky „IČO“ zadajú príslušné identifikačné číslo veriteľa. Následne Obchodný vestník vylustruje (vyhľadá) podľa zadaného identifikačného čísla, údaje o tejto osobe. Na základe zverejnenia v Obchodnom vestníku sa o vyhlásení konkurzu má možnosť dozvedieť široký okruh osôb, ktorých sa vyhlásenie konkurzu týka. Lustrácia v Obchodnom vestníku je bezplatná.

### 2.1.4 Veriteľské orgány

V priebehu konkurzného konania sa vytvárajú veriteľské orgány, ktoré majú rozličné funkcie. Rozhodujú napríklad o určení osoby správcu v prípade výmeny správcu, usmerňujú správcu pri speňažovaní majetku, vykonávajú celkový dohľad nad priebehom konkurzu.



Za veriteľské orgány označujeme:

- schôdzu veriteľov,
- veriteľský výbor,
- príslušné orgány. (Pospíšil, 2012, s. 151)

### **Schôdza veriteľov**

Schôdza veriteľov sa považuje za najvyšší veriteľský orgán. Do jej kompetencie patrí navrhnúť súdu výmenu správcu ako aj kreovať veriteľský výbor. Do jej kompetencie nepatrí udeľovať záväzné pokyny správcovi a odporúčania. Túto možnosť má iba veriteľský výbor resp. príslušný orgán. Rozhodnutie schôdze veriteľov môže byť ale podkladom pre záväzný pokyn, ktorý udeľuje veriteľský výbor alebo príslušný orgán. (Pospíšil, 2012, s. 151)

Zákon rozlišuje prvú schôdzu veriteľov a ďalšie schôdze, ktoré sa konajú iba v prípade splnenia zákonných predpokladov na konanie schôdze. Úlohou prvej schôdze veriteľov je vykreovať veriteľský výbor. Prvú schôdzu veriteľov je povinný zvolať správca konkurznej podstaty v lehote do 55 dní od vyhlásenia konkurzu. Schôdzu veriteľov správca zvolá zverejnením oznámenia o konaní schôdze veriteľov v Obchodnom vestníku. (Pospíšil, 2012, s. 153)

Obligatónym bodom programu prvej schôdze veriteľov je vždy rozhodovanie o výmene správcu a voľba veriteľského výboru. Na prvej schôdzi veriteľov môžu veritelia vymeniť správcu bez toho, aby bol na to splnený nejaký zákonný dôvod. Na ďalšej schôdzi veriteľov je možné vymeniť správcu iba za predpokladu, že nastane dôvod, ktorý predpokladá ZKR v ustanovení § 36 ZKR (napr. správca opakovane alebo závažne porušil povinnosti ustanovené ZKR, výmenu správcu schváli trojštvrťinová väčšina hlasov všetkých veriteľov).

Kto má právo hlasovať na schôdzi veriteľ je upravené v ustanovení § 35 ods. 4 ZKR: „Ak súd nerozhodol inak, právo hlasovať na schôdzi veriteľov má veriteľ, ktorého pohľadávka je v čase konania schôdze veriteľov zistená čo do právneho dôvodu a vymáhateľnosti; na každé jedno

*euro zistenej sumy pohľadávky má veriteľ jeden hlas. Veriteľ pohľadávky spojenej so záväzkom podriadenosti podľa osobitného zákona (ďalej len „podriadený veriteľ“), ani veriteľ, ktorý sa v konkurze uspokojuje v poradí ako podriadený veriteľ, nemá právo hlasovať na schôdzi veriteľov ani právo byť volený do veriteľského výboru. Podmienенý veriteľ môže na schôdzi veriteľov hlasovať len vtedy, ak vznik ním prihlásenej a zistenej podmienenej pohľadávky závisí od splnenia záväzku podmieneným veriteľom za úpadcu a veriteľ oprávnený požadovať splnenie záväzku od podmieneného veriteľa na schôdzi veriteľov v rozsahu podmienenej pohľadávky svoje hlasovacie právo neuplatní alebo si svoju pohľadávku v rozsahu podmienenej pohľadávky v konkurze neprihlási. Toto právo podmienenému veriteľovi zanikne, ak sa vznik ním prihlásenej podmienenej pohľadávky stane nemožným; o tom je podmienený veriteľ povinný informovať správcu, len čo sa o tejto skutočnosti dozvie, inak zodpovedá iným veriteľom za škodu, ktorá im v dôsledku toho vznikla. Ak je podmienených veriteľov, ktorí sú povinní plniť za úpadcu tomu istému veriteľovi pre tú istú pohľadávku, viac, môžu vykonávať hlasovacie práva spojené s ich prihlásenými podmienenými pohľadávkami, len ak si zvolia spoločného zástupcu; tieto hlasovacie práva pritom môžu vykonávať len v rozsahu, v akom sú povinní plniť za úpadcu.“*

### **Veriteľský výbor**

V konkurznom konaní veritelia presadzujú svoje záujmy najmä prostredníctvom veriteľského výboru. Úlohou veriteľského výboru je presadzovať záujmy iba nezabezpečených veriteľov. Veriteľský výbor kreuje prvá schôdza veriteľov spomedzi nezabezpečených veriteľov. Stať sa môže aj to, že schôdza veriteľov nezvolí ani 3 členný ani 5 členný veriteľský výbor a v takom prípade funkciu veriteľského výboru zastáva zatiaľ súd. Z uvedeného vyplýva, že veriteľský výbor môže mať buď troch alebo piatich členov. V praxi sa však veľakrát stáva, že dlžník nemá ani toľko nezabezpečených veriteľov, aby mohli vykreovať veriteľský výbor. Z uvedeného dôvodu preto zákon rieši aj takúto situáciu, keď stanovuje, že veriteľský výbor môže za takýchto okolností vykonávať súd. (Pospíšil, 2016, s. 275)

Ako sme už vyššie uviedli, veriteľský výbor za volí z nezabezpečených veriteľov. Právo hlasovať za člena veriteľského výboru má okrem nezabezpečených veriteľov aj zabezpečený veriteľ, ale len v rozsahu, v ktorom nebude pravdepodobne uspokojený zo svojej oddelenej podstaty. Teda v rozsahu, v akom pravdepodobne bude zabezpečený veriteľ uspokojený zo všeobecnej podstaty, má počas voľby členov do veriteľského výboru postavenie nezabezpečeného veriteľa. Konkrétnu výšku hlasov určuje správca ako predseda schôdze. Pri výpočte sa vychádza zo zistenej resp. nespornej výšky zabezpečenej pohľadávky ako aj súpisovej hodnoty majetku. (Pospíšil, B. 2016. s. 276)

Výpočet sa určí nasledovným vzorcom:  $H = ZP - (V - N - ZPx)$

H – je počet hlasov zabezpečeného veriteľa pri voľbe členov do veriteľského výboru,

ZP – je zistená výška zabezpečenej pohľadávky veriteľa, bez ohľadu na to, či pohľadávka je popretá alebo zistená vo zvyšnom rozsahu,

V – je aktuálna súpisová hodnota majetku, ktorý zabezpečuje pohľadávku zabezpečeného veriteľa,

N – je suma predpokladaných nákladov proti podstate, ktoré sa priradujú k výťažku, ktorý sa získa speňažením majetku dlžníka, ktorým je veriteľova pohľadávka zabezpečená,

ZPx – je zistená suma zabezpečených pohľadávok zabezpečovacím právom v skoršom poradí ako veriteľova pohľadávka, pokiaľ sa jedná o situáciu, že zabezpečovacie právo veriteľa nie je prvé v poradí.

Každý člen veriteľského výboru je povinný konať tak, aby to bolo v spoločnom záujme všetkých ostatných nezabezpečených veriteľov. Za výkon tejto funkcie má člen veriteľského výboru taktiež nárok na úhradu trov, ktoré mu preukázateľne vznikli a ktoré vynaložil pri výkone funkcie člena veriteľského výboru. Uvedené trovy sa považujú za pohľadávku proti všeobecnej podstate v takej výške, v akej ich schválil veriteľský výbor. (Pospíšil, 2016, s. 279)

Prvé zasadnutie veriteľského výboru zvoláva správca tak, aby sa konalo do 15 dní od jeho zvolenia. Ďalšie iné zasadnutia veriteľského výboru zvoláva podľa osobitnej potreby buď samotný člen veriteľského výboru alebo správca. Činnosť veriteľského výboru je riadená jeho predsedom, ktorého spomedzi seba volia členovia veriteľského výboru. Veriteľský výbor je uznášaniaschopný za prítomnosti väčšiny členov výboru. Každý člen veriteľského výboru má jeden hlas. Na prijatie uznesenia veriteľského výboru je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny hlasov prítomných členov veriteľského výboru. V prípade rovnosti hlasov sa hlasy členov veriteľského výboru prepočítajú podľa ich hlasovacích práv, ktoré sa počítajú na schôdzi veriteľov pri voľbe a odvolávaní členov veriteľského výboru. (Pospíšil, 2016, s. 284)

### 2.1.5 Správca konkurznej podstaty

Postavenie správcu konkurznej podstaty je upravené najmä v § 40 a nasl. ZKR. Je potrebné odlišovať predbežného správcu a správcu konkurznej podstaty ustanoveného v rámci vyhlásenia konkurzu. V tejto časti práce sa budeme venovať správcovi konkurznej podstaty, ktorý bol na základe uznesenia o vyhlásení konkurzu súdom ustanovený do funkcie správcu.

Najprv je dôležité poznamenať, aká osoba môže byť do funkcie správcu konkurznej podstaty uznesením súdu ustanovená.

Zákon o advokácii a ostatné profesijné predpisy zakladajú pri splnení ostatných zákonných predpokladov právny nárok na zápis do zoznamu advokátov vedeného advokátskou komorou. Súd bez ďalšieho postavil na rovnakú úroveň pozíciu správcu konkurznej podstaty s pozíciou advokátov a ďalších príslušníkov slobodných povolání. Samotný zápis do zoznamu správcov konkurznej podstaty ešte neznamená výkon činnosti správcu konkurznej podstaty; činnosť vzniká až úkonom súdu, ktorým ustanoví konkrétneho správcu do funkcie správcu u konkrétneho úpadcu. To však teoreticky nikdy nemusí nastať. (Rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu Českej republiky, sp. zn. 7 Ads 9/2004)

Z vyššie uvedeného ako aj s poukazom na ustanovenia zákona č. 8/2005 Z. z. o správcoch vyplýva, že za splnenia zákonných predpokladov môže fyzická osoba alebo právnická osoba byť zapísaná do zoznamu správcov. Zoznam správcov vedie Ministerstvo spravodlivosti SR. Fakt, že je táto osoba zapísaná do zoznamu správcov nespôsobuje účinky, ktoré sú spojené s ustanovením do funkcie správcu. Predpokladom ustanovenia do funkcie správcu je zápis do zoznamu správcov. Avšak v konečnom dôsledku konkrétny správca konkurznej podstaty bude svoju funkciu vykonávať až zverejnením uznesenia o ustanovení do tejto funkcie.

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7 Obo 109/2001 zo dňa 14. mája 2001 nám dáva odpoveď na otázku, či je správca aj účastníkom konkurzného konania: *„správca konkurznej podstaty alebo predbežný správca nie je v konkurznom konaní v pozícii účastníka konania, ale je len osobou na konaní zúčastnenou. V postavení účastníka je správca len v prípade, ak ide o konanie, v ktorom sa rozhoduje o zbavení jeho funkcie, pričom mu patrí aj právo opravného prostriedku proti rozhodnutiu súdu prvého stupňa.“*

Nakoľko je konkurzné konanie špecifickým samostatným typom konania je potrebné ohľadne otázky postavenia správcu konkurznej podstaty počas konkurzného konania poznamenať, že jeho postavenie nebude klasickým účastníctvom v tomto konaní ako sme už spomínali. Správca konkurznej podstaty má svoje osobitné postavenie, keďže koná v mene úpadcu a na jeho účet v otázkach, ktoré sa týkajú jeho majetku, ktorý spadá do konkurznej podstaty. Z hľadiska hmotnoprávných noriem by v tomto prípade mohlo ísť o konanie mandatára. Napríklad v zákone je vyslovene stanovené, kedy sa správca stáva účastníkom súdneho konania v tejto súvislosti. Stáva sa ním vtedy, ak navrhne pokračovať v prerušenom súdnom konaní. V takomto prípade vstupuje do konania namiesto samotného úpadcu a je jeho účastníkom. (Ďurica, 2012, s. 279)

S ohľadom na významné postavenie správcu počas konkurzného konania je dôležité, aby jeho rozhodnutia v tomto konaní neboli svojvoľné, alebo niekým ovplyvňované. ZKR v § 41 upravuje dohľad súdu nad výkonom činnosti správcu počas celého konkurzu. Aj toto oprávnenie súdu je však značne obmedzené. (Ďurica, 2012, s. 280)

Najvyšší súd vo svojom rozhodnutí zo dňa 16. decembra 2002 sp. zn. Obj 7/2002 k usmerňovaniu činnosti správcu súdom uvádza: „*Usmerňovať činnosť správcu konkurznej podstaty môže len súd v rámci konkrétneho konkurzného konania. Rozhodnutím vydaným v inom súdnom konaní nie je možné správcovi podstaty ukladať povinnosti, ktorými by sa upravoval jeho postup v konkurznom konaní. Takýto postup by mohol viesť k situácii, že by správcovi boli dané vzájomne si odporujúce pokyny. Predbežným opatrením vydaným v inom konaní preto nemožno správcovi zakázať, aby nakladal s vecami zapísanými do súpisu podstaty. Takéto predbežné opatrenie by bolo neprípustným zásahom do iného konania.*“

Správca konkurznej podstaty začína vykonávať svoju funkciu od vyhlásenia konkurzu spravidla po zrušenie konkurzu. ZKR stanovuje v niektorých prípadoch, že funkcia určitého správcu môže skončiť aj predčasne. Takýmito prípadmi sú odvolanie z funkcie, výmena správcu, smrť správcu. Správca počas výkonu funkcie disponuje širokými oprávneniami, ale na druhej strane má aj množstvo povinností. Za výkon jeho funkcie mu prináleží zákonná odmena, jednak paušálna a jednak odmena zo speňaženého výťažku. (Ďurica, 2012, s. 280)

## 2.1.6 Majetok podliehajúci konkurzu a jeho speňaženie

### Konkurzná podstata

V konkurze sa z majetku, ktorý mu podlieha vytvára tzv. konkurzná podstata. Konkurznú podstatu spravuje správca, ktorý ju aj speňažuje. Z výťažku získaného speňažením konkurznej podstaty podľa zákonných pravidiel uspokojuje veriteľov. Majetok, ktorý tvorí konkurznú podstatu zákon definuje aj pozitívnym aj negatívnym spôsobom. Pozitívne

vymedzuje, že čo všetko tvorí konkurznú podstatu a negatívne, čo ju netvorí. Konkurznú podstatu zákon vymedzuje právne ideálnym spôsobom. To znamená, že majetok sa stáva súčasťou konkurznej podstaty pokiaľ podľa vymedzenia do nej spadá, a to bez ohľadu na to, či správca má vedomosť o takomto majetku, resp. bez ohľadu na skutočnosť, či tento majetok bol zapísaný do súpisu konkurznej podstaty. Tzv. súpis konkurznej podstaty vytvára správca v zmysle zákonného vymedzenia s tým, že v ideálnom prípade by súpis mal zodpovedať práve právnemu vymedzeniu pojmu konkurzná podstata. Ideálny stav však spravidla nikdy nenastane. Rozdiely oproti právnemu vymedzeniu súpisu konkurznej podstaty sa môžu riešiť buď cestou doplnenia takéhoto súpisu správcom alebo druhou cestou – cestou vyradenia majetku zo súpisu konkurznej podstaty a to prostredníctvom na to určených presne stanovených zákonných postupov. (Pospíšil, 2016, s. 394)

Zákon vymedzuje konkurznú podstatu pozitívne nasledovne:

- majetok, ktorý patril úpadcovi v čase keď bol vyhlásený konkurz, pričom ide o všetok majetok, ktorý mu patril v momente vyhlásenia konkurzu, teda v deň nasledujúci po dni, v ktorom došlo k faktickému zverejneniu uznesenia o vyhlásení konkurzu v Obchodnom vestníku.
- majetok, ktorý úpadca nadobudol aj počas samotného konkurzu, pričom ide spravidla o majetok, ktorý úpadca nadobudne v dôsledku nejakej správy majetku alebo v dôsledku prevádzky podniku, ktorú vykonáva samotný správca konkurznej podstaty počas celého konkurzu, môže v daných prípadoch ísť aj o iný majetok, napríklad majetok, ktorý úpadca nadobudol darovaním, činnosťou úpadcu a pod.
- majetok, ktorý zabezpečuje úpadcove záväzky, pričom nejde o majetok úpadcu, ale o majetok tretích osôb, ktorý zabezpečuje obligačné záväzky úpadcu, obyčajne pokiaľ pohľadávka veriteľa je zabezpečená majetkom tretej osoby, t.j. nejakej inej osoby ako osoby úpadcu.
- iný majetok, pokiaľ to ustanovuje zákon, pričom ide o ďalší majetok, ktorý pod uvedené nespadá, ale táto skutočnosť, že patrí do konkurznej podstaty vyplýva priamo

zo zákona. Jedná sa napríklad o príjmy z pokút udelených za neposkytnutie súčinnosti. Môžeme sem zaradiť aj majetok, pri ktorom platí, že jeho zaradenie do súpisu konkurznej podstaty je nesporné, aj napriek tomu, že fakticky nemusí ísť o majetok, ktorý patrí úpadcovi. (Pospíšil, 2016, s. 394)

Zákon neobsahuje osobitnú legálnu definíciu majetku. Je ním v zmysle právnej doktríny treba rozumieť všetko, čo môže byť predmetom občianskoprávných vzťahov. Rozumieme tým teda všetky veci, pokiaľ to ich povaha pripúšťa, tak aj všetky práva a iné majetkové hodnoty. Je dôležité uviesť, že Obchodný zákonník obsahuje legálnu definíciu obchodného majetku, toto je však použiteľné iba pre úpadcov podnikateľov, ktorý nemajú iný ako obchodný majetok. Podľa legálnej definície obchodného majetku tým rozumieme súhrn majetkových hodnôt – vecí, pohľadávok, iných práv a peniazmi ocenených iných hodnôt, ktoré patria podnikateľovi a slúžia, resp. sú určené na jeho podnikanie. (Pospíšil, 2016, s. 395)

Poukazujeme na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Sžo 227/2010, v ktorom Najvyšší súd porovnáva právne účinky zápisu majetku do konkurznej podstaty správcom a právne účinky zápisu opravy údajov do katastra nehnuteľností:

*„Najvyšší súd v prvom rade konštatuje, že sa stotožnil s právnymi východiskami senátu najvyššieho súdu 2S uvedenými v rozsudku sp. zn. 2 Sž-o-KS/88/2004 zo dňa 19.05.2005, v zmysle ktorého skutočnosť, že ak správca konkurznej podstaty úpadcu zapísal predmetné parcely do konkurznej podstaty, ešte neznamená, že správa katastra nemá povinnosť skúmať oprávnenie prevodcu nakladať s predmetnými pozemkami. Zahrnutie predmetnej nehnuteľnosti do konkurznej podstaty ešte neznamená, že žalobca nadobudol vlastnícke právo i k týmto nehnuteľnostiam v súlade s § 132 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka t.j. na základe prevodu alebo prechodu vlastníctva. Predmetné nehnuteľnosti boli zapísané do konkurznej podstaty na základe údajov správy katastra nehnuteľností. Zápis nehnuteľností správcom do konkurznej podstaty nemá konštitutívne účinky. Preto pokiaľ správa katastra údaje pred speňažením opravila, musí správca konkurznej podstaty vychádzať z opravených*



*údajov katastra nehnuteľností. Správa katastra nie je súkromnoprávnym subjektom v zmysle § 19 ods. 2 zákona o konkurze a vyrovnaní, ktorý by uplatňoval resp. mal uplatňovať, že vec nepatrí do podstaty žalobou. V tejto časti správa katastra ako orgán verejnej správy realizovala vlastnú právomoc a jej rozhodnutie o oprave údajov katastra nehnuteľností nemožno považovať za zásah do konkurznej podstaty. Konkurznú podstatu tvoria veci, ktoré patrili dlžníkovi v deň vyhlásenia konkurzu (§ 6 ods. 2 zákona o konkurze a vyrovnaní). Pojem "patrili dlžníkovi" zodpovedá pojmu vlastnícke právo dlžníka. Preto je dôležité, či úpadca bol vlastníkom, mal vlastnícky titul k predmetným pozemkom."*

### **Členenie konkurznej podstaty**

V konkurznom konaní sa rešpektujú zabezpečovacie práva, čo sa prejavuje tým, že sa konkurzná podstata člení nasledovne:

- na všeobecnú podstatu, kde spadá majetok, na ktorom neviaznu žiadne zabezpečovacie práva a ktorý slúži na uspokojenie nezabezpečených veriteľov,
- na oddelenú podstatu jednotlivých zabezpečených veriteľov, pričom pre každého zabezpečeného veriteľa, resp. pre každú zabezpečenú pohľadávku je vytvorená vždy samostatná oddelená podstata. Do tejto oddelenej podstaty spadá majetok, ktorý zabezpečuje pohľadávku zabezpečeného veriteľa a ktorý slúži na prednostné uspokojenie zabezpečeného veriteľa. (Pospíšil, 2016, s. 395)

### **Zisťovanie majetku**

Výška uspokojenia pohľadávok jednotlivých veriteľov okrem iného závisí aj od rozsahu majetku, ktorý do konkurznej podstaty spadá. Zákon má z tohto dôvodu mnohé ustanovenia, ktoré priamo ukladajú správcovi povinnosti s cieľom zistiť majetok, ktorý do konkurznej podstaty patrí. Správca je počas celého konania povinný zisťovať majetok, ktorý spadá do konkurznej podstaty. Základným východiskom pre zostavenie súpisu majetku je zoznam majetku, ktorý musí úpadca do 15 dní od vyhlásenia konkurzu odovzdať správcovi. Zoznam majetku je taktiež obligatórnou prílohou návrhu na vyhlásenie konkurzu. V prípade, že súd

pred vyhlásením konkurzu ustanovil do funkcie predbežného správcu a toto konanie sa nezačalo na návrh dlžníka, je dlžník povinný do 15 dní od ustanovenia predbežného správcu zostaviť a predložiť predbežnému správcovi zoznam majetku ako aj zoznam záväzkov. Ak by bol tento zoznam priložený k návrhu na vyhlásenie konkurzu alebo predložený predbežnému správcovi, dlžník musí do 15 dní vypracovať a predložiť jeho aktualizáciu. Aj tento zoznam je dlžník povinný podpísať a vyhlásiť, že údaje v ňom uvedené sú pravdivé a úplné. Pravosť podpisu dlžníka musí byť úradne osvedčená. Náležitosti zoznamu majetku ustanovuje vyhláška č. 665/2005 Z. z. ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v ustanovení § 4. V zozname majetku je dlžník povinný uviesť všetok svoj majetok, ku dňu predloženia zoznamu, vrátane sporného majetku. V zozname dlžník uvádza aj majetok prevedený z dlžníkovho majetku právnymi úkonmi, pri ktorých možno odôvodnene predpokladať ich odporovateľnosť. (Ďurica, 2012, s. 510)

Dlžník je povinný k zoznamu majetku ako aj k jeho doplneniu priložiť všetky doklady, ktoré sa majetku týkajú. Správca bude predovšetkým potrebovať doklady, ktorými bude možné identifikovať majetok, ako napríklad listy vlastníctva, doklady, ktoré osvedčujú nadobudnutie majetku a pod. Pri rozsiahlej konkurznej podstate to nebude možné ako ani účelné, nakoľko správca bude mať k dispozícii celú účtovnú evidenciu. (Ďurica, 2012, s. 512)

R (ČR) 52/1998: „*Vykonanie súpisu majetku patriaceho do konkurznej podstaty patrí k jednej zo základných úloh správcu konkurznej podstaty. Súpis podstaty tvorí právny podklad na speňaženie majetku patriaceho do podstaty. Speňažený môže byť len taký majetok, ktorý bol spísaný, a správca je povinný speňažiť celý spísaný majetok, ibaže by bol zo súpisu zákonom stanoveným spôsobom vylúčený. Súpis majetku podstaty predstavuje titul, ktorým správca konkurznej podstaty dokladá (napr. v konaní o zápis vkladu vlastníckeho práva k nehnuteľnosti do katastra nehnuteľností), že je oprávnený so spísaným majetkom pri jeho speňažení nakladať.*“

## Súpis majetku

Majetok, ktorý správca zistí a zároveň tvorí konkurznú podstatu je správca povinný spísať do súpisu majetku konkurznej podstaty. So zisťovaním a spisovaním je správca povinný začať ihneď ako bol vyhlásený konkurz a postupuje tak počas celého trvania konkurzu. Jedná sa o jednu zo základných povinností správcu. Ak by správca túto povinnosť porušil, môže ju súd posúdiť aj ako závažné porušenie povinnosti, pre ktorú súd môže správcu odvolať z funkcie. (Pospíšil, 2012, s. 281)

Spísaním majetku do súpisu sa ustáľuje otázka, ktorý všetok majetok spadá do konkurznej podstaty. V ideálnom prípade by súpis konkurznej podstaty mal zodpovedať tiež právnomu vymedzeniu konkurznej podstaty, avšak spravidla takýto stav nenastane nikdy. Všetka činnosť správcu s týmto súvisiaca musí smerovať k tomu, aby takýto stav podľa možnosti nastal. Samotné spísanie majetku nie je len evidenčným, ale aj právnym úkonom. Správca týmto úkonom zabezpečí majetok a nadobudne titul majetok speňažiť. (Pospíšil, 2012, s. 281)

Súpis majetku podstaty je listina, ktorá oprávňuje správcu speňažiť spísaný majetok. Súpis vyhotovuje správca podľa zoznamu majetku predloženého dlžníkom. Súpis vyhotovuje správca aj na základe vlastných zistení, na základe informácií od iných osôb ako aj vlastných šetrení. Súpis je správca povinný vyhotoviť osobitne pre všeobecnú podstatu a osobitne pre oddelenú podstatu. Pre posúdenie, či majetok tvorí oddelenú podstatu sú rozhodujúce informácie uvedené v prihláške zabezpečenej pohľadávky, až do márneho uplynutia lehoty na podanie návrhu na určenie pohľadávky, resp. späťvzatia pohľadávky alebo rozhodnutia súdu o určení takejto pohľadávky. Len čo je majetok do súpisu podstaty zapísaný, iná osoba ako správca nesmie majetok previesť, dlhodobo prenajať alebo zriadiť na ňom právo k cudzej veci alebo inak zmenšiť jeho hodnotu a likviditu. (Pospíšil, 2016, s. 431)

Správca je povinný v lehote 60 dní od vyhlásenia konkurzu vyhotoviť súpis konkurznej podstaty, pričom ho vyhotoví na základe zistení, ktoré sám vykonal. Podľa právnej úpravy, ktorá platila do 31.12.2011 mal správca 30 dňovú lehotu na vyhotovenie súpisu, čo sa prejavilo ako veľmi nepraktické, s ohľadom na prihlasovaciu 45 dňovú lehotu. Vyhotovený súpis sa zverejňuje v Obchodnom vestníku bezodkladne po jeho vyhotovení správcom. Správca vyhotovuje súpis osobitne ohľadom majetku patriaceho do všeobecnej podstaty a osobitne ohľadne majetku patriaceho do oddelených podstát, a to tak, aby nebolo pochybností o tom, do ktorej podstaty je daný majetok zapísaný. Takto rozčlenený sa takisto zverejňuje v Obchodnom vestníku. Vzhľadom na to je potrebné, aby správca zaraďoval majetok do danej podstaty až po uplynutí základnej prihlasovacej lehoty, teda po tom, čo sa ustáli rozsah prihlásených zabezpečovacích práv. Čo sa týka súpisu oddelenej podstaty, správca vychádza vždy z údajov v prihláške zabezpečeného veriteľa, a to bez ohľadu na skutočnosť, či bolo zabezpečovacie právo zistené alebo či bolo zabezpečovacie právo popreté. Údaje uvedené v príslušných registroch sú z tohto pohľadu právne irelevantné. Z toho vyplýva, že pokiaľ uplatnené zabezpečovacie právo v prihláške nezodpovedá stavu podľa hmotného práva, resp. príslušnému zápisu v registri, správca takéto zabezpečovacie právo poprie, avšak majetok, ktorý je predmetom zabezpečovacieho práva bude zaradený v oddelenej podstate až do meritórneho vyriešenia veci. (Pospíšil, 2016, s. 433)

Zákonnú 60 dňovú lehotu môže súd v odôvodnených prípadoch na návrh správcu aj opakovane predĺžiť. Predĺženie lehoty prichádza do úvahy najmä v prípadoch, keď bude súpis majetku mimoriadne rozsiahly. Predĺženie lehoty prichádza do úvahy aj v prípade, ak by súd rozhodol o výmene správcu ešte predtým ako došlo k zostaveniu súpisu. Pokiaľ nastane situácia, že súpis majetku nie je možné vyhotoviť pre neposkytnutie súčinnosti zo strany úpadcu, nie je to dôvod na predlžovanie lehoty. V takomto prípade správca zostaví súpis v danej lehote len zo zistení a z informácií, ktoré má k dispozícii. Ak by po vyhotovení súpisu zistil správca ďalšie informácie, môže tento súpis doplniť o novoobjavený majetok. (Pospíšil, 2016, s. 434)

V súpise majetku musí správca uviesť všetky náležitosti podľa vyhlášky č. 665/2005 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov, konkrétne v ustanovení § 38. Okrem uvedeného musí správca uviesť aj deň a dôvod zapísania majetku. Ako dôvod zápisu majetku do súpisu sa uvádza tá skutočnosť, že v deň vyhlásenia konkurzu patril tento majetok úpadcovi. Pri zápise majetku, ktorý by patril inej osobe, správca uvádza ako dôvod zápisu napr. skutočnosť, že majetok tretia osoba nadobudla na základe neplatných právnych úkonov alebo na základe právnych úkonov, ktorým možno odporovať. Pri každej položke majetku je ďalej správca povinný uviesť jej hodnotu. Hodnotu určuje sám správca alebo je táto hodnota určená znaleckým posudkom. (Ďurica, 2012, s. 540)

Dôsledné oddelenie majetku, ktorým sa zabezpečujú pohľadávky zabezpečených veriteľov sa prejavuje najmä v tom, že majetok, ktorým je táto pohľadávka zabezpečená, sa zapisuje do oddelenej podstaty daného veriteľa. Okrem všeobecných náležitostí, ktoré musí mať každý súpis majetku, v súpise oddelenej podstaty sa uvedie aj:

- podrobný opis zabezpečovacieho práva,
- podrobný opis a výška zabezpečenej pohľadávky zabezpečovanej týmto zabezpečovacím právom,
- odkaz na príslušný zápis v zozname pohľadávok,
- označenie zabezpečeného veriteľa zabezpečenej pohľadávky. (Ďurica, 2012. s. 541)

Do súpisu sa ďalej zapisujú aj pohľadávky proti podstate. Jedná sa o špecifický druh pohľadávok, ktoré vznikli po vyhlásení konkurzu. Pohľadávky proti podstate sa môžu týkať správy a speňažovania majetku, odmeny správcu, poistenie, mzdy, clá, poplatky, nároky zamestnancov a pod. Ak by pohľadávka proti podstate vznikla v súvislosti s niekoľkými viacerými položkami majetku v súpise, správca takúto pohľadávku pomerne rozpočíta medzi jednotlivé súpisové položky majetku. (Ďurica, 2012, s. 542, 543)

Správca uvedie pri každej jednej položke majetku v súpise aj sumu získanú speňažením tohto majetku. V praxi sa môže stať, že bude dochádzať k tomu, že majetok sa nebude predávať ako celok, ale po jednotlivých častiach, napríklad predaj časti podniku. V takomto prípade musí tiež správca pomerne rozpočítať daný výťažok. (Ďurica, 2012, s. 543)

K otázke vzťahu zápisu majetku do súpisu majetku a vlastníckeho práva k tomuto majetku sa vyjadril Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojom rozhodnutí sp. zn. 5 Obo 35/2011 zo dňa 23. februára 2012: *„Žalobu na vylúčenie majetku zo súpisu podstaty (excindačnú žalobu) treba odlišovať od žaloby na určenie vlastníckeho práva. Zapísaním majetku do podstaty sa nikdy nemení skutočný vlastník tohto majetku, či už ním bol úpadca alebo iná osoba. Zápisom majetku do súpisu podstaty takisto ako právoplatné rozhodnutie o jeho vylúčení, resp. nevylúčení zo súpisu podstaty, nemôže byť teda určený vlastník tohto majetku, keďže ide o iný druh žaloby. Súd, ktorý však rozhoduje o vylučovacej žalobe, môže otázku vlastníctva k majetku riešiť ako prejudiciálnu otázku.“*

### **Speňažovanie majetku**

Speňažovanie majetku ako aj účel speňažovania sú upravené v ZKR. Podľa § 91 ods. 1 a ods. 2 ZKR: *„(1) Speňažovaním sa rozumie prevedenie všetkého majetku, ktorý podlieha konkurzu, na peňažné prostriedky v eurách na účel uspokojenia veriteľov. Za speňažovanie sa považuje aj zabezpečenie peňažnej hotovosti úpadcu, prijímanie plnení z úpadcových peňažných pohľadávok a odplatný prevod úpadcovho podniku alebo jeho časti. (2) Účelom speňažovania majetku podliehajúceho konkurzu je získať čo najvyšší výťažok, v čo najkratšom čase, s vynaložením čo najnižších nákladov. Pri speňažovaní majetku podliehajúceho konkurzu správca postupuje spôsobom, ktorý s odbornou starostlivosťou vyberie tak, aby čo najlepšie splnil účel speňažovania a dodržal pravidlá speňažovania ustanovené týmto zákonom.“*

Jeden z hlavných účelov konkurzu je určitým spôsobom vyriešiť úpadok dlžníka, a to takým spôsobom, že sa speňaží jeho majetok a z takéhoto výťažku sa uspokojia jednotliví veritelia. Z uvedeného vyplýva, že veritelia sa neuspokojujú naturálnou formou, ale uspokojujú sa

z výťažku získaného speňažením majetku. Speňažovaním sa teda rozumejú všetky úkony správcu konkurznej podstaty, ktoré smerujú k prevádzaniu spísaného majetku na peniaze. Samotným úkonom speňaženia sa majetok tvoriaci konkurznú podstatu transformuje na výťažok, ktorý ďalej slúži na uspokojenie pohľadávok veriteľov. Speňažovať majetok je oprávnený iba správca. V rámci dispozičných oprávnení, ktoré naňho prešli v dôsledku vyhlásenia konkurzu vykonáva správca úkony smerujúce k speňaženiu majetku. Tieto oprávnenia sú limitované zákonnými požiadavkami. Pre speňaženie majetku musia byť splnené nasledovné predpoklady:

- správca môže speňažiť iba majetok, ktorý je spísaný v súpise majetku,
- správca môže speňažiť majetok iba po tom, ako dostal záväzný pokyn od príslušného zabezpečeného veriteľa alebo príslušného orgánu, resp. rozhodnutia súdu,
- správca môže speňažiť iba majetok, ktorý je v súpise majetku zapísaný bez poznámky, teda taký, o ktorom sa nevedie excindačný spor,
- správca môže speňažiť iba majetok, ktorý je zapísaný iba v súpise vyhotovenom správcom v tomto konkurze, teda nemôže speňažiť majetok, ktorý by bol zapísaný aj v súpise majetku v inom konkurznom konaní,
- správca môže speňažiť majetok až po prvej schôdzi veriteľov, vo výnimočných prípadoch však aj skôr.

Pri speňažovaní majetku správca postupuje spôsobom, ktorý závisí hlavne od charakteru predmetu speňažovania. Podľa ustanovenia § 92 ZKR môže správca speňažiť majetok nasledovnými spôsobmi:

- a) vyhlásiť verejnú obchodnú súťaž,
- b) poveriť predajom majetku dražobníka,
- c) poveriť predajom majetku obchodníka s cennými papiermi,
- d) zorganizovať dražbu, ponukové konanie alebo iný súťažný proces smerujúci k predaju majetku,
- e) predáť majetok iným vhodným spôsobom. (Pospíšil, 2012, s. 342)



K otázke účinkom speňaženia majetku sa vyjadril Najvyšší súd Českej republiky vo svojom rozhodnutí sp. zn. 29 Odo 394/2002: „Osoba, na ktorú správca v rámci speňažovania previedol majetok spísaný do súpisu konkurznej podstaty, sa stáva vlastníkom takéhoto majetku bez ohľadu na to, či neskôr vyšlo najavo, že spísaný a následne speňažený majetok (alebo jeho časť) v čase speňažovania vlastnicky prináležal iným osobám. Stret v čase nerealizovaného (bez ohľadu na to, z akého dôvodu) nároku vlastníka (tretej osoby) na vylúčenie jeho majetku z konkurznej podstaty s nárokom osoby, ktorá takýto majetok nadobudla za trvania konkurzu jeho speňažením, tu musí byť vyriešený v prospech nadobúdateľa majetku.“

### 2.1.7 Uspokojenie veriteľov

Zákon v prípade uspokojenia veriteľov rozlišuje v prvom rade uspokojenie zabezpečených a v druhom rade uspokojenie nezabezpečených veriteľov. Pri zabezpečených veriteľoch a ich uspokojení platí, že sa uspokojia z výťažku, ktorý ostal po odrátaní pohľadávok proti podstate. Ďalej platí, že pokiaľ výťažok z predaja majetku, ktorým bola pohľadávka zabezpečená nepostačuje po odrátaní pohľadávok proti podstate na uspokojenie celej pohľadávky veriteľa, bude sa jeho pohľadávka vo zvyšnej neuspokojenej časti uspokojovať spolu s ostatnými nezabezpečenými veriteľmi.

Z rozvrhu výťažku získaného speňažením majetku, ktorý bol zaradený do všeobecnej podstaty, sa budú uspokojovať nezabezpečení veritelia. Nezabezpečení veritelia sa môžu uspokojiť iba z rozvrhu výťažku získaného speňažením majetku, ktorý nebol zaťažený žiadnymi zabezpečovacími právami, teda nejedná sa o majetok spadajúci do oddelenej podstaty niektorého zabezpečeného veriteľa. Zákon v prípade uspokojovania nezabezpečených veriteľov stanovuje nasledovné triedy uspokojenia:

- v prvom rade sa bude uspokojovať prednostná trieda veriteľov,
- v druhom rade sa uspokojuje trieda bežných nezabezpečených veriteľov,
- v poslednom rade sa uspokojuje trieda podriadených nezabezpečených veriteľov.(Pospíšil, 2016, s. 536)



### **Prednostná trieda veriteľov**

V určitých osobitne stanovených prípadoch sa v konkurznom konaní vytvára aj prednostná trieda veriteľov. Táto trieda sa uspokojuje v prvom poradí, teda veritelia zaradení do tejto skupiny nezabezpečených veriteľov sa budú uspokojovať ako prví. Do tejto triedy spadajú:

- trieda prednostných veriteľov z reštrukturalizácie, ktorá sa vytvára iba v prípade, ak konkurz bol vyhlásený na základe konverzie reštrukturalizácie na konkurz. Do tejto triedy zaraďujeme pohľadávky, ktoré vznikli počas reštrukturalizácie v súvislosti s prevádzkou podniku počas reštrukturalizácie,
- trieda veriteľov z tzv. nového úveru, ktorá sa vytvára v prípadoch, keď vyhláseniu konkurzu predchádzala úspešne ukončená reštrukturalizácia, v ktorej bol schválený a potvrdený reštrukturalizačný plán, na základe ktorého bol dlžníkovi poskytnutý tzv. nový úver. Zaraďujú sa sem také pohľadávky, ktoré sú z tohto nového úveru na vrátenie poskytnutých peňažných prostriedkov vrátane príslušenstva.
- trieda veriteľov z poistenia voči poisťovni, pokiaľ ide o konkurz ohľadom poisťovne alebo zaistovne. (Pospíšil, 2016, s. 536)

### **Trieda bežných nezabezpečených veriteľov**

V konkurze sa vždy vytvára trieda bežných nezabezpečených veriteľov. Veritelia zaradení do tejto triedy sa uspokojujú prví v poradí, t.j. pred triedou podriadených veriteľov. Do tejto triedy sa zaraďuje každý veriteľ prihlásenej nezabezpečenej pohľadávky. (Pospíšil, 2016, s. 537)

### **Trieda podriadených veriteľov**

Trieda podriadených veriteľov sa spravidla v konkurze vytvára vždy. Táto trieda sa vždy uspokojuje z nezabezpečených veriteľov ako posledná. Spadajú sem nasledovné skupiny pohľadávok:

- pohľadávky spojené so záväzkom podriadenosti podľa § 408a Obchodného zákonníka,
- pohľadávky zo zmluvných pokút bez ohľadu na skutočnosť, či ide o zmluvnú pokutu

- podľa Občianskeho zákonníka alebo podľa Obchodného zákonníka,
- pohľadávky patriace veriteľom spriazneným s úpadcom,
  - pohľadávky, ktoré patrili veriteľovi, ktorý bol v čase keď mu pohľadávka patrila spriaznený s úpadcom, pokiaľ pohľadávka z historického pohľadu niekedy patrila veriteľovi, ktorý v čase, keď túto pohľadávku vlastnil, bol s úpadcom spriaznený, pohľadávke zostane status spriaznenej pohľadávky bez ohľadu na skutočnosť, že veriteľ v čase konkurzu už nie je spriaznený s úpadcom, napríklad z dôvodu zmeny vlastníckych pomerov na úrovni základného imania, resp. ak pohľadávku postúpi inému veriteľovi, ktorý už nie je spriaznený s úpadcom. (Pospíšil, 2016, s. 537)

### Určenie triedy veriteľa

Pokiaľ v rámci tej istej triedy veriteľov nie je možné ich uspokojiť v celom rozsahu, budú uspokojení podľa pravidiel parri passu. Znamená to, že pomerne podľa výšky pohľadávok budú veritelia uspokojení. Napríklad, pokiaľ je na rozdelenie zo všeobecnej podstaty určený výťažok vo výške 500 € a výška všetkých záväzkov veriteľov v danej triede je 2 000 €, tak 25 centov uspokojenia pripadne na každé jedno euro. (Pospíšil, 2016, s. 538)

#### 2.1.8 Rozvrh

ZKR podrobne upravuje proces uspokojenia pohľadávok veriteľov prostredníctvom rozvrhu. Prihlásené pohľadávky veriteľov v konkurznom konaní sa uspokojujú zásadne rozvrhom. Zabezpečené pohľadávky sa uspokojujú rozvrhom z oddelenej podstaty, nezabezpečené pohľadávky sa uspokojujú rozvrhom zo všeobecnej podstaty. (Pospíšil, 2012. s. 355, 356)

Rozvrh výťažku je teda listinou, ktorá je za splnenia zákonom stanovených podmienok právne záväzným podkladom pre uspokojenie v ňom uvedených pohľadávok veriteľov v určenom rozsahu. Osobitný režim má predovšetkým uspokojovanie zabezpečených veriteľov. Zabezpečený veriteľ sa uspokojuje vecne odlišne, a to z majetku, ku ktorému má právo na oddelené uspokojenie (zabezpečovacie právo). Zabezpečená pohľadávka

zabezpečeného veriteľa sa zo zákona uspokojí v zistenom rozsahu z výťažku speňaženia majetku tvoriaceho oddelenú podstatu zabezpečeného veriteľa, ktorý zvýšil po odpočítaní pohľadávok proti podstate priradených k súpisovým zložkám majetku tvoriacich jeho oddelenú podstatu. Len v prípade, ak by nebolo možné uspokojiť zabezpečenú pohľadávku zabezpečeného veriteľa v celom rozsahu, sa vo zvyšnom rozsahu uspokojí ďalej ako nezabezpečená pohľadávka, teda pomerne. Ak by došlo k uspokojeniu zabezpečeného veriteľa tak, že z daného speňažovaného majetku ešte ostane zostatok výťažku a na majetku nie je zriadené žiadne iné zabezpečovacie právo, tento majetok správca následne preradí do všeobecnej podstaty a majetok sa použije na pomerné uspokojenie nezabezpečených veriteľov. Teda postavenie zabezpečeného veriteľa je výrazne lepšie ako postavenie nezabezpečených veriteľov, preto je v záujme veriteľa, aby v prihláške pohľadávky uplatnil riadne a v čas svoje zabezpečovacie právo, pretože v opačnom prípade toto zabezpečovacie právo zanikne a veriteľ bude uspokojený v menšom rozsahu, v akom mohol byť, ak by si zabezpečovacie právo prihlásil riadne a včas. Je zrejmé, že takýmto konaním zabezpečeného veriteľa mu vzniká škoda.

### **Rozvrh z oddelenej podstaty**

Po speňažení všetkého majetku patriaceho do oddelenej podstaty je potrebné, aby správca následne pristúpil k rozvrhu z oddelenej podstaty. V istých prípadoch, najmä ak to povaha veci pripúšťa, môžeme hovoriť aj o čiastkovom rozvrhu výťažku z oddelenej podstaty. K rozvrhu z oddelenej podstaty je možné v zásade pristúpiť aj pokiaľ je pohľadávka dotknutého zabezpečeného veriteľa popretá. V tomto prípade sa výťažok, ktorý pripadá na spornú časť pohľadávky dá do úschovy až do meritórneho rozhodnutia vo veci samej. Zostavenie rozvrhu z oddelenej podstaty taktiež nie je vylúčené ani v prípade, ak výťažok zaradený do oddelenej podstaty nie je postačujúci ani na úhradu pohľadávok proti oddelenej podstate. V takom prípade podstatou rozvrhu je ustáliť výšku a poradie pohľadávok proti oddelenej podstate, pokiaľ sú tieto sporné. (Pospíšil, 2012, s. 357)

Rozvrhu výťažku z oddelenej podstaty správca zostavuje spravidla až po uplynutí lehoty na podanie návrhov ohľadom určenia poradia pohľadávok proti podstate, teda v čase, keď už je v rámci konkurzu ustálené, aké námietky boli podané a pri ktorých námietkach boli podané aj žaloby. Správca môže rozvrh zostaviť aj skôr, pokiaľ neboli podané žiadne námietky. (Pospíšil, 2012, s. 359)

Akonáhle správca zostaví rozvrh, predloží ho na schválenie dotknutému zabezpečenému veriteľovi, resp. príslušnému orgánu a zároveň mu určí lehotu na jeho schválenie. Lehotu musí správca určiť tak, aby zabezpečený veriteľ mal časový priestor sa s rozvrhom oboznámiť ako aj posúdiť ho s odbornou starostlivosťou a schváliť ho. V súvislosti so zostavením, ako aj schválením rozvrhu je vhodné, aby správca priebežne so zabezpečeným veriteľom komunikoval, prípadne zostavenie rozvrhu s týmto veriteľom predbežne prerokovával, a to ešte predtým, ako mu ho predloží na schválenie. (Pospíšil, 2012, s. 360)

Na základe schváleného rozvrhu správca uspokojí všetky nesporné pohľadávky tak, ako to určuje samotný rozvrh. Výťažky pripadajúce podľa rozvrhu na sporné pohľadávky správca musí uschovať s tým, že v prípade, ak sa neskôr stane pohľadávka nespornou, musí výťažok veriteľovi vydať. Pokiaľ sa neskôr meritórne rozhodne, že sporná pohľadávka nie je po práve, takto uschovaný výťažok správca zaradí do najbližšieho rozvrhu a rozvrhne ho týmto novým rozvrhom. (Pospíšil, 2012, s. 361)

### **Rozvrh zo všeobecnej podstaty**

K rozvrhu zo všeobecnej podstaty správca pristupuje bezodkladne po speňažení majetku, ktorý do všeobecnej podstaty spadal. Ak to povaha veci pripúšťa, správca môže pristúpiť k rozvrhu aj skôr, vtedy hovoríme o čiastkovom rozvrhu zo všeobecnej podstaty. (Pospíšil, 2016, s. 561)

Na samotný záver konkurzu sa vyhotovuje konečný rozvrh výťažku, ktorým v podstate

rozumieme rozvrh, ktorým sa rozdelí veriteľom posledný výťažok tvoriaci konkurznú podstatu. Tento rozvrh sa zostaví po tom, čo:

- bol speňažený všetok spísaný majetok v rámci konkurznej podstaty,
- boli ukončené všetky excindačné spory,
- boli ukončené všetky incidenčné spory,
- boli ukončené všetky iné spory, v dôsledku ktorých môže byť dotknutá konkurzná podstata.

Pokiaľ ide o zostavenie konečného rozvrhu výťažku, platia tie isté pravidlá ako v prípade schválenia rozvrhu zo všeobecnej podstaty s tým rozdielom, že zostavenie rozvrhu správca oznámi zverejnením v Obchodnom vestníku pričom lehotu, ktorú určí na schválenie veriteľskému výboru zákon obmedzuje konkrétnym obdobím. (Pospíšil, 2016, s. 570)

### 2.1.9 Zrušenie konkurzu

Vo väčšine prípadov sa občianske súdne konania začínajú podaním návrhu. Civilný sporový poriadok ustanovuje prípady, v ktorých možno konanie začať aj bez návrhu na začatie konania. Konanie sa končí právoplatnosťou rozhodnutia vo veci samej, pokiaľ sa už neskončilo skôr, v dôsledku iného rozhodnutia, akým je napríklad zastavenie konania. Takisto aj konkurzné konanie môže byť zastavené v štádiu pred vyhlásením konkurzu alebo môžu nastať aj prípady, kedy bude návrh na vyhlásenie konkurzu zamietnutý. Konkurzné konanie je špecifické svojimi účinkami, ktoré nastávajú vyhlásením konkurzu, a preto ZKR musel explicitne stanoviť, kedy tieto účinky zanikajú. Pre skončenie účinkov konkurzu po vyhlásení sa vyžaduje, aby bol konkurz zrušený. Zrušením konkurzu sa konkurzné konanie končí. (Ďurica, 2012, s. 701)

Konkurz sa zrušuje:

- a) rozhodnutím konkurzného súdu pre nedostatok majetku,
- b) rozhodnutím konkurzného súdu po splnení konečného rozvrhu výťažku,

c) rozhodnutím odvolacieho súdu.

Ak súd zistí, že dlžníkov majetok nepostačuje na úhradu nákladov konkurzu, konkurzné konanie zastaví. Súd môže ďalej rozhodnúť o zrušení konkurzu aj bez návrhu, pokiaľ zistí relevantné skutočnosti. Súd o zrušení konkurzu rozhoduje formou uznesenia. Výroková časť uznesenia obsahuje aj dôvod zrušenia konkurzu vzhľadom na účinky zrušenia konkurzu stanovené v Obchodnom zákonníku. Právnym dôsledkom takejto skutočnosti je zrušenie obchodnej spoločnosti alebo družstva, ak sú tieto právnické osoby úpadcom. Pokiaľ súd konkurz zruší z dôvodu nedostatku majetku, vykoná výmaz spoločnosti z obchodného registra na základe právoplatnosti rozhodnutia o zrušení konkurzu. (Đurica, 2012, s. 702)

V tejto súvislosti poukazujeme na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Obo 188/2000 zo dňa 12. septembra 2000: „V ktoromkoľvek štádiu konkurzného konania musí správca konkurznej podstaty sledovať, či majetok úpadcu bude postačovať na úhradu výdavkov a odmeny správcu. Ak správca zistí, že zostávajúci majetok úpadcu už nie je možné predať, pretože oň nikto neprejavil záujem, môže požiadať súd, aby schválil jeho vylúčenie z konkurznej podstaty. Ak po schválení súdom správca vylúčil z podstaty veci, ktoré nebolo možné predať, súd pri rozhodovaní o zrušení konkurzu z dôvodu, že majetok úpadcu nepostačuje na úhradu výdavkov a odmeny správcu na veci, ktoré boli z podstaty vylúčené, neprihliada.“

Ďalším dôvodom na zrušenie konkurzu je aj neexistencia hmotnoprávnej podmienky, plurality veriteľov. Zrušenie konkurzu nastáva aj po splnení končného rozvrhu výťažku. V takomto prípade rozhoduje o zrušení súd na návrh, ktorý podáva správca. Uznesenie o zrušení konkurzu po splnení konečného rozvrhu výťažku ako aj pre nedostatok majetku súd doručuje zverejnením uznesenia v Obchodnom vestníku. Súd je povinný zaslať uznesenie na zverejnenie najneskôr najbližší pracovný deň po jeho vydaní. Súd ďalej doručí uznesenie úpadcovi ako aj správcovi do vlastných rúk. Proti tomuto uzneseniu je prípustné odvolanie.

Odvolaie je oprávnený podať správca a každý veriteľ, ktorého pohľadávka nebola čo i len z časti uspokojená. Zrušenie konkurzu má napríklad nasledovné účinky:

- zanikajú obmedzenia týkajúce sa započítania pohľadávok,
- obnovuje sa účinnosť dohôd, ktoré zakazujú dlžníkovi postúpenie jeho pohľadávok a pohľadávok proti dlžníkovi,
- opätovne na dlžníka prechádza právo konať v pracovnoprávných vzťahoch k zamestnancom dlžníka,
- ak bol v konkurznom konaní zvolený veriteľský výbor, zrušením konkurzu jeho funkcia zaniká,
- zrušením konkurzu nezanikajú pohľadávky veriteľov, ktoré neboli počas konkurzného konania uspokojené,
- zrušenie konkurzu nemá žiadne právne účinky na platnosť ako aj účinnosť úkonov hmotnoprávných a procesných, ktoré boli vykonané od vyhlásenia konkurzu po zrušenie konkurzu. (Ďurica, 2012, s. 703)

Smrť úpadcu–fyzickej osoby nie je dôvodom na zrušenie konkurzu, pretože na jeho miesto nastupujú jeho dedičia. Dedičia nastupujú na miesto úpadcu nie v rozsahu ich osobného majetku, ale len v rozsahu majetku podliehajúceho konkurzu.

Zrušením konkurzu neuspokojené zistené pohľadávky veriteľov alebo ich časti nezanikajú. Na základe výpisu zo zoznamu pohľadávok možno po zrušení konkurzu podať návrh na výkon rozhodnutia alebo exekúciu pre zistenú pohľadávku, ktorú úpadca v lehote určenej správcom výslovne nenamietol. Zoznam pohľadávok po zrušení konkurzu správca uloží na súde. Tento zoznam obsahujúci zistenú pohľadávku je exekučným titulom, na základe ktorého možno vymáhať pohľadávku podľa Exekučného poriadku. To však platí v prípade, ak úpadca po zrušení konkurzného konania nezanikne, napr. výmazom z Obchodného registra v prípade kapitálovej spoločnosti.

## 2.2 Reštrukturalizácia ako jedna z foriem riešenia úpadku

Úpadok je negatívny jav, ktorý je u podnikateľov javom prirodzeným. Osoby povinné viesť účtovníctvo majú okrem iného osobitnú povinnosť sledovať stav svojho majetku a sledovať vývoj finančnej situácie tak, aby bolo možné zistiť včas hrozbu úpadku a následne, aby bolo možné včas prijať opatrenia na jeho odvrátenie. V prípade, že úpadku už nie je možné predísť, dlžník môže tento stav – hroziaci úpadok alebo úpadok, riešiť prostredníctvom reštrukturalizačného konania. Právne predpisy konkurzného práva v Európe a aj mimo nej v poslednej dobe aktívne pristupujú k riešeniu krízovej ekonomickej situácie a snažia sa vytvoriť právne inštitúty, s ktorých využitím môže dlžník predísť likvidačnému konkurzu. Táto možnosť sa poskytuje zásadne len podnikateľským subjektom. Spoločným znakom všetkých postupov je poskytnutie ochrany dlžníkovi pred veriteľmi. Jedná sa najmä o nepripustenie exekúcie, alebo výkonu zabezpečovacích práv a pod. Poskytnutie takejto ochrany dlžníka pred veriteľmi je v konečnom dôsledku v záujme týchto veriteľov, pretože uspokojenie veriteľov v reštrukturalizácii je vždy vyššie ako v prípade likvidačného konkurzu. Účelom takéhoto postupu je ekonomická záchrana dlžníka, ktorému je počas tohto konania umožnené pokračovať v podnikateľskej a ekonomickej činnosti pod dozorom správcu, súdu a veriteľov. Reštrukturalizácia je proces, ktorý sa vykonáva podľa zákonného postupu stanoveného v ZKR a iných príslušných právnych predpisoch. Reštrukturalizácia v zásade predpokladá pokračovanie ekonomickej činnosti dlžníka. Dlžník by mal mať preto zachované tie ekonomické prostriedky, ktoré sú pre pokračovanie tejto činnosti nevyhnutné. ZKR to dlžníkovi umožňuje tým, že v štádiu keď úpadok iba hrozí, môže využiť reštrukturalizačné konanie. (Ďurica, 2010, s. 665, 666)

Ako bolo už vyššie uvedené, úpadok je možné riešiť konkurzom, formálnou alebo neformálnou reštrukturalizáciou. Procesom neformálnej reštrukturalizácie alebo formálnej reštrukturalizácie je možné riešiť aj hroziaci úpadok. Formálna reštrukturalizácia sa začína tým, že dlžník poverí správcu. Jeho úlohou je vypracovať reštrukturalizačný posudok, v ktorom bude hodnotiť, či sú splnené zákonné predpoklady na reštrukturalizáciu. Na



základe jeho vyhodnotenia potom odporučí alebo neodporučí dlžníkovi reštrukturalizáciu. Poveriť správcu je možné aj v čase, keď ešte nie sú splnené predpoklady na odporúčenie reštrukturalizácie. V prvom rade, či sú tieto predpoklady splnené, vyplynie z posudku, a v druhom rade je rozhodujúce, či sú splnené v čase vypracovania posudku. (Pospíšil, 2012, s. 386)

Poveriť správcu vypracovaním posudku môže samotný dlžník ako aj veriteľ, prípadne viacerí veritelia spolu. Výber osoby správcu zostáva výlučne na tom, kto ho poverí vypracovaním posudku. Týmto poverením je určená len osoba, ktorá vypracuje reštrukturalizačný posudok. Oproti stavu, ktorý platil do 29.02.2017 kedy bola táto osoba zároveň osobou, ktorú súd v neskoršom procese ustanovil aj do funkcie reštrukturalizačného správcu. (Pospíšil, 2012, s. 387, 388)

Pri výbere správcu platia v zásade iba tieto obmedzenia:

- poveriť vypracovaním posudku možno iba osobu zapísanú do zoznamu správcov, ktorý vedie Ministerstvo spravodlivosti SR, teda iba osobu so zákonnou licenciou na poskytovanie takejto činnosti,
- poverený správca musí mať najneskôr v čase rozhodovania súdu o povolení reštrukturalizácie zriadenú kanceláriu v obvode konkurzného súdu, na ktorom sa podáva návrh na povolenie reštrukturalizácie,
- poverenému správcovi nesmie brániť vo výkone funkcie zákonná prekážka, t.j. nesmie byť vo veci vylúčený, nemôže mať konflikt záujmov a nemôže mať pozastavený výkon správcovskej činnosti.

Ak sa dlžník rozhodne riešiť svoju nepriaznivú finančnú situáciu prostredníctvom reštrukturalizácie, nestačí len podať návrh na povolenie reštrukturalizácie. Je potrebné pred podaním návrhu poveriť správcu vypracovaním posudku, v ktorom správca s odbornou starostlivosťou zhodnotí uskutočniteľnosť reštrukturalizácie. V dôsledku toho, že dlžník

požiada správcu o vypracovanie posudku, ešte nezaniká jeho povinnosť v zákonnej lehote podať návrh na vyhlásenie konkurzu a nezbavuje sa tým zodpovednosti za škodu v súvislosti s oneskoreným podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu, v prípade, že sú naplnené zákonné predpoklady, kedy má dlžník povinnosť včas podať návrh na vyhlásenie konkurzu.

### Posudok

Podľa ustanovenia § 110 ods. 1 ZKR posudok obsahuje:

- a) *„presné označenie dlžníka,*
- b) *podrobnú charakteristiku podnikateľskej činnosti dlžníka,*
- c) *zistenie, či dlžníkovi hrozí úpadok alebo či je v úpadku a kedy úpadok nastal spolu s odôvodnením, prečo úpadok hrozí, prípadne prečo úpadok nastal,*
- d) *podrobný opis opatrení prijatých dlžníkom na predídenie úpadku,*
- e) *podrobný opis finančnej situácie a obchodnej situácie dlžníka,*
- f) *podrobné zhodnotenie právnych úkonov dlžníka, pri ktorých možno s odbornou starostlivosťou predpokladať ich odporovateľnosť,*
- g) *podrobné zhodnotenie právnych úkonov dlžníka so spriaznenými osobami, ktoré mohli viesť k úpadku, uskutočnených počas hroziaceho úpadku alebo v úpadku, najmä vo vzťahu k predpisom obchodného práva upravujúcim zákaz konkurencie, zákaz vrátenia vkladov, zákaz vrátenia plnení nahradzujúcich vlastné zdroje, transakcie s konfliktom záujmov, zákaz vyplácania zisku a rozdeľovania iných vlastných zdrojov,*
- h) *označenie osôb, ktoré ručia za záväzky dlžníka, alebo svojím majetkom záväzky dlžníka zabezpečujú a opis tohto majetku,*
- i) *odporúčenie alebo neodporúčenie reštrukturalizácie dlžníka spolu s podrobným odôvodnením, prečo sa reštrukturalizácia odporučila alebo neodporučila,*
- j) *deň vyhotovenia posudku.“*

Podľa ustanovenia § 110 ods. 2 ZKR: *„Posudok, v ktorom správca odporučil reštrukturalizáciu, musí obsahovať tiež*

- a) *zhodnotenie veriteľov dlžníka z hľadiska ich práv a ekonomických záujmov,*
- b) *podrobný rozbor predpokladov, za ktorých možno zachovať prevádzku podniku dlžníka alebo jej podstatnú časť, podrobný rozbor opatrení potrebných na splnenie týchto predpokladov a okolnosti odôvodňujúce reálnosť splnenia týchto opatrení,*
- c) *podrobný rozbor možných metód reštrukturalizácie a podmienok uskutočniteľnosti jednej alebo viacerých metód reštrukturalizácie spolu s odôvodnením, prečo v prípade povolenia reštrukturalizácie možno odôvodnene predpokladať väčší rozsah uspokojenia veriteľov dlžníka ako v prípade vyhlásenia konkurzu,*
- d) *vymedzenie právnych úkonov dlžníka, ktoré majú po povolení reštrukturalizácie dlžníka podliehať súhlasu správcu.*
- e) *údaj o výške čistého zisku a iných vlastných zdrojov dlžníka, rozdelených jeho členom v posledných dvoch rokoch,*
- f) *vyjadrenie audítora alebo súdneho znalca, či účtovná závierka dlžníka, pripojená k návrhu na povolenie reštrukturalizácie, poskytuje verný a pravdivý obraz o skutočnostiach, ktoré sú predmetom účtovníctva a o finančnej situácii dlžníka.“*

Posudok predstavuje hodnotenie z pohľadu správcu, či boli splnené predpoklady stanovené pre reštrukturalizáciu podniku. Tieto hodnotenia môžu vychádzať z obchodnej ako aj finančnej situácie dlžníka. Návrhy, akým spôsobom možno prípadnú reštrukturalizáciu uskutočniť tvoria taktiež súčasť posudku. V ZKR nie je osobitne upravená lehota, v rámci ktorej je potrebné vypracovať posudok. Táto lehota môže vyplývať zo zmluvy, ktorú uzatvára správca s dlžníkom. Správca musí posudok vypracovať nestranne a s odbornou starostlivosťou. Posudok musí byť vyvážený, objektívny, nesmie žiadne podstatné skutočnosti zamlčať, ani niektoré skutočnosti neprímerane vyzdvihnúť, musí taktiež zohľadňovať všetky dostupné informácie a závery posudku musia byť odborné, zodpovedajúce skutočnosti, že tieto závery robí správca, ktorý disponuje licenciou. (Pospíšil, 2012, s. 389)

Posudok musí obsahovať všeobecné náležitosti, ktoré musí obsahovať právny úkon, ako aj iné náležitosti stanovené ZKR. Za všeobecné náležitosti považujeme najmä označenie dlžníka, správcu, podpis správcu. Posudok musí obsahovať aj všetky informácie, ktoré stanovuje vyhláška č. 666/2005 Z. z. Posudok ďalej musí byť zrozumiteľný, prehľadný a závery vyvodené správcom musia byť jednoznačné a byť vyvodené z obsahu posudku. (Pospíšil, 2016, s. 606)

V rámci posudku je potrebné, aby dlžník bol podrobne označený. Náležitosti označenia dlžníka sú napr. obchodné meno, sídlo, zápis v registri a pod. V prípade, že má dlžník zriadené organizačné zložky, tieto je tiež vhodné v posudku špecifikovať. Okrem toho je vhodné, aby v rámci posudku bolo konkretizované personálne obsadenie štatutárnych orgánov a dozorných orgánov spoločnosti. (Pospíšil, 2016, s. 607)

V posudku je nevyhnutné charakterizovať podnikateľskú činnosť dlžníka, a to nielen vymenovaním príslušných živnostenských a iných oprávnení na podnikanie, ale aj podrobný opis toho, čo všetko dlžník vykonáva, resp. čo všetko tvorí jeho skutočný hlavný predmet podnikania. Okrem toho je tiež dobré v posudku opísať aj vedľajšie príležitostné podnikateľské aktivity. V rámci charakteristiky podnikateľskej činnosti dlžníka je vhodné aj zhrnúť túto podnikateľskú činnosť dlžníka a všeobecne zhodnotiť vývoj daného odvetvia, v ktorom dlžník podniká. (Pospíšil, 2016, s. 607)

Ďalšou náležitosťou posudku je tzv. úpadkový test. V rámci neho je potrebné v posudku demonštrovať na údajoch vyplývajúcich z účtovníctva dlžníka, či je dlžník v úpadku, prípadne či mu úpadok hrozí. V prípade iba hroziaceho úpadku je nevyhnutné podrobnejšie vysvetliť, prečo správca dospel k názoru, že úpadok iba hrozí. (Pospíšil, 2016, s. 607)

**Vzor úpadkového testu:****Zistenie úpadku:****a) Predĺženie**

Tabuľka 4: predĺženie

Dátum testu	31.07.2017
Majetok podľa súvahy	1 000 000,00 €
Závazky podľa súvahy	4 000 000,00 €

Dátum testu	31.07.2017
Majetok podľa súvahy	1 000 000,00 €
Závazky podľa súvahy mínus závazky podriadených pohľadávok 3 500 000,00 €	500 000,00 €

Dlžník mal k 31.07.2017 viac veriteľov a hodnota jeho záväzkov podľa súvahy prevyšovala hodnotu jeho majetku. Zo sumy 4.000.000,00 € je potrebné odpočítať sumu 3.500.000,00 €, a to záväzky, ktoré by sa v konkurze uspokojovali v poradí ako podriadené pohľadávky, nakoľko tieto sa v zmysle ust. § 3 ods. 3 ZKR do sumy záväzkov nezapočítavajú. Suma záväzkov po odpočítaní záväzkov, ktoré by sa v konkurze uspokojovali ako podriadené pohľadávky potom predstavuje sumu 500 000,00 €. Z uvedeného je potom zrejmé, že **dlžník nie je k 31.07.2017 predĺžený.**

**b) Platobná neschopnosť**

Tabuľka 5 : Platobná neschopnosť

A. Finančný majetok podľa § 1 ods. 1 vyhlášky	Stav
Peňažné prostriedky a pohľadávky z účtov	42 259,00 €

Peňažné pohľadávky (do splatnosti), ktorých lehota splatnosti uplynie do 30 dní	94 037,47 €
Peňažné pohľadávky (splatné), nie viac ako 30 dní po lehote splatnosti	5 718,85 €
A: Spolu	142 015,32 €

B. Peňažné záväzky - § 1 ods. 1 vyhlášky	Stav
Všetky peňažné záväzky viac ako 30 dní po lehote splatnosti	2 024 599,71 €
B. Spolu	2 024 599,71 €

Rozdiel A - B	Stav
Výsledok testu: Spoločnosť má viac veriteľov, finančné záväzky nie sú kryté finančným majetkom (A - B < 0) = spoločnosť je podľa § 1 ods. 1 vyhlášky 643/2005 Z. z. k 31.07.2017 platobne neschopná	-1 882 584,39 €

### Dlžník je k 31.07.2017 platobne neschopný.

Správca pri príprave posudku disponuje analytickým rozdelením záväzkov podľa doby ich splatnosti, ktoré si vyžiada od dlžníka. Výpočet správcu teda vychádza z účtovnej agendy dlžníka. Dlžník ako účtovná jednotka disponuje kompletným výstupom účtovných informácií a teda správca následne vychádza z tohto výstupu, kde sú záväzky rozčlenené na záväzky v lehote splatnosti, v lehote do 30 dní odo dňa splatnosti, do 60 dní, 90 dní, 120 dní a 360 dní, ďalej 2 roky, 3 roky a 4 roky.

Ak bol zistený úpadok, posudok obsahuje údaje o tom, kedy nastal, teda konkrétny mesiac, prípadne časový interval, v ktorom sa dlžník dostal do úpadku. Uvedené je vhodné v posudku demonštrovať na historických údajoch z dlžníkovho účtovníctva. (Pospíšil, 2016, s. 607)

V rámci úpadkového testu je treba uviesť aj dôvody, prečo sa dlžník dostal do úpadku, resp. prečo mu úpadok hrozí. Nepostačuje len konštatovať, že dlžník je v úpadku, alebo, že mu úpadok hrozí. Je nevyhnutné, aby správca v posudku vysvetlil, prečo úpadok nastal, napríklad uvedením dôvodu úverového zaťaženia, druhotnej platobnej neschopnosti,

poklesu tržieb, z dôvodu vykázananej straty za uplynulé obdobie a dôvodov tejto straty a pod. (Pospíšil, 2016, s. 607)

Opis finančnej a obchodnej situácie je taktiež náležitou súčasťou posudku. V nej správca podrobne hodnotí, aká je obchodná a finančná situácia dlžníka. V tejto časti správca uvádza napríklad doterajší vývoj cash flow, predpokladaný a budúci vývoj. Hľadisko finančnej situácie môže byť pre samotný úspech reštrukturalizácie určujúci, keďže zabezpečiť potrebný cash flow pre ďalšiu prevádzku podniku je spravidla kľúčový. V rámci toho správca uvádza aj také fakty, ako napríklad, z čoho je cash flow tvorený, resp. či existujú prípadné úverové linky, ktoré bude možné v budúcnosti využiť. V rámci obchodnej situácie dlžníka sa zhodnocuje, z čoho sú tvorené tržby podniku, ako sa tržby vyvíjali z pohľadu histórie podniku, či poklesli prípadne prečo poklesli, či je ich možné zvýšiť, resp. udržať a pod. Z tohto hľadiska je vhodné v rámci posudku zhodnotiť aj prípadné kontrakty, ktoré má dlžník nakontrahované a ktoré môžu byť základom budúcich tržieb. V prípade, že obchodná situácia dlžníka podlieha sezónnym výkyvom, bude v posudku treba ich zhodnotiť. (Pospíšil, 2012, s. 395)

Medzi ďalšie náležitosti posudku patrí zhodnotenie veriteľov, rozbor predpokladov k zachovaniu podstatnej časti prevádzky podniku, rozbor možných metód reštrukturalizácie, porovnanie konkurzných a reštrukturalizačných scenárov, vymedzenie právnych úkonov podliehajúcich súhlasu správcu. (Pospíšil, 2012, s. 396)

Posudok v ktorom správca odporučil reštrukturalizáciu obsahuje zhodnotenie veriteľov z hľadiska ich práv a ekonomických záujmov. Z uvedeného vyplýva, že v posudku správca vytvára skupiny veriteľov podľa ich právneho postavenia a aj prípadných ekonomických záujmov. Predpokladom pre odporúčenie reštrukturalizácie je aj zistenie správcu, že je možné odôvodnene predpokladať, že prevádzka podniku dlžníka alebo jeho časť zostane zachovaná aj v prípade reštrukturalizácie. V posudku sa rozoberajú aj metódy reštrukturalizácie, ktoré sa porovnávajú s prípadom konkurzného konania. Dôležitou časťou

posudku je najmä porovnanie reštrukturalizačného konania a konkurzného konania tohto dlžníka. V rámci takýchto porovnaní je potrebné uviesť najmä väčší rozsah uspokojenia veriteľov v reštrukturalizácii ako v konkurze, zohľadniť a porovnať časové hľadisko uspokojenia veriteľov v konkurze a v reštrukturalizácii, zohľadnenie pohľadávok proti podstate v prípade konkurzného konania a pod. V posudku, v ktorom správca odporučil reštrukturalizáciu sa tiež vymedzujú právne úkony, ktoré majú podliehať súhlasu správcu. (Pospíšil, 2012, 396)

V samotnom závere posudku správca dlžníka buď odporučí alebo neodporučí reštrukturalizáciu dlžníka. Odporučiť môže reštrukturalizáciu v prípade ak zistí, že sú na to splnené predpoklady. V závere tiež správca uvedie, ktoré predpoklady reštrukturalizácie boli naplnené. Posudok nakoniec správca podpíše a pripojí k nemu požadované prílohy. (Pospíšil, 2012, s. 397)

### **Návrh na povolenie reštrukturalizácie**

Zo ZKR je možné vyvodiť aktívnu vecnú legitimitáciu podania návrhu na povolenie reštrukturalizácie. V prvom rade ju má dlžník, ktorý je podnikateľom, pričom je v úpadku, alebo mu úpadok hrozí. Aktívnu vecnú legitimitáciu nemá:

- štát,
- štátne rozpočtové organizácie,
- štátne príspevkové organizácie,
- štátny fond,
- obec, vyšší územný celok,
- iná osoba, za ktorej záväzky ručí štát,
- Národná banka Slovenska,
- Fond ochrany vkladov,
- Garančný fond investícií. (Ďurica, 2012, s. 740)



Aktívnu vecnú legitímáciu má okrem dlžníka aj veriteľ, resp. niekoľkí veritelia dlžníka. Veritelia majú aktívnu vecnú legitímáciu vtedy, ak poverili správcu vypracovaním reštrukturalizačného posudku a dlžník s podaním návrhu na povolenie reštrukturalizácie súhlasil. Zákon v tomto smere správne vychádza z logického predpokladu, že nie je možné ekonomicky ozdraviť podnik dlžníka proti jeho vôli. Na rozdiel od konkurzného konania sa pre aktívnu vecnú legitímáciu veriteľa nevyžaduje, aby preukázal existenciu pohľadávky kvalifikovaným spôsobom. Toto de facto uzná dlžník tým, že dá súhlas k podaniu návrhu na povolenie jeho reštrukturalizácie. (Ďurica, 2012, s. 740)

Súd pri podaní návrhu skúma existenciu úpadku, na rozdiel od právnej úpravy účinnej do 31.12.2011, kedy toto neskúmal, a podaním návrhu sa úpadok predpokladal. Súd skúma existenciu úpadku z údajov vyplývajúcich z posudku. Kauzálny príslušným súdom je reštrukturalizačný súd, a to podľa sídla dlžníka, a to bez ohľadu na to, či podal návrh dlžník alebo veriteľ. Sídla príslušných reštrukturalizačných súdov a ich obvody sú určené v zákone č. 374/2007 Z. z. o sídlach a obvodoch súdov Slovenskej republiky. V SR je takto vytvorených osem konkurzných súdov:

- Okresný súd Bratislava I,
- Okresný súd Trnava,
- Okresný súd Nitra,
- Okresný súd Trenčín,
- Okresný súd Banská Bystrica,
- Okresný súd Žilina,
- Okresný súd Prešov,
- Okresný súd Košice. (Ďurica, 2012, s. 740)

Každý návrh na povolenie reštrukturalizácie musí obsahovať všeobecné a osobitné náležitosti. Z návrhu musí byť zrejmé:

- ktorému súdu je určený, teda musí byť označený súd, na ktorý sa návrh podáva,
- označenie navrhovateľa, teda kto návrh robí,

- ktorej veci sa týka a
- čo sa návrhom sleduje, t.j. z petitu musí byť zrejmé, že navrhovateľ sa domáha povolenia reštrukturalizácie, alebo začatia reštrukturalizačného konania. (Pospíšil, 2016, s. 623)

Za osobitné náležitosti, ktoré musia byť pripojené k návrhu zákon označuje:

- posudok správcu vrátane jeho zákonných príloh,
- poverenie správcu na vypracovanie posudku,
- zoznam majetku dlžníka, vyhotovený podľa vyhlášky č. 665/2005 Z. z.,
- zoznam záväzkov dlžníka, vyhotovený podľa vyhlášky č. 665/2005 Z. z.,
- zoznam zmlúv, vyhotovený podľa vyhlášky č. 665/2005 Z. z.,
- zoznam právnych úkonov dlžníka so spriaznenými osobami, ktoré by mali byť označené typovo, napr. kúpna zmluva a pod., s predmetom plnenia, hodnotou plnenia, určením zmluvnej strany v prospech ktorej bol právny úkon urobený a pod.
- zoznam spriaznených osôb dlžníka, vyhotovený podľa ustanovenia § 9 ZKR,
- posledná riadna účtovná závierka,
- posledná mimoriadna účtovná závierka. (Pospíšil, 2016, s. 624)

V prípade veriteľského návrhu na povolenie reštrukturalizácie zákon stanovuje aj iné náležitosti ako napríklad úradne osvedčené vyhlásenie dlžníka, že je v úpadku a že s podaním návrhu súhlasí. V takomto návrhu musia byť ďalej uvedené skutočnosti, z ktorých je možné vyvodiť, že sa jedná o veriteľa dlžníka. (Pospíšil, 2016, s. 625)

Listiny, ktoré v zmysle ZKR je potrebné pripojiť k návrhu považujeme za zákonom stanovené. Pred samotným začatím reštrukturalizačného konania súd skúma, či podaný návrh obsahuje tieto zákonom stanovené listiny ako prílohy. V prípade, že by nejaká listina chýbala, reštrukturalizačné konanie nezačne, a teda ho odmietne. Je dôležité poznamenať, že súd nevyzýva navrhovateľa na doplnenie prípadných chýbajúcich listín alebo iných náležitostí.

(Pospíšil, 2016, s. 626)

### 2.2.1 Začatie reštrukturalizačného konania

Pokiaľ pri skúmaní návrhu súd zistí, že tento spĺňa predpísané náležitosti, v lehote do 15 dní od doručenia návrhu rozhodne o začatí konania. V prípade, že na to nie sú splnené predpoklady, súd návrh na povolenie reštrukturalizácie v rovnakej lehote uznesením odmietne. Predmetné uznesenie súd doručuje navrhovateľovi. Takisto sa toto uznesenie zverejňuje v Obchodnom vestníku. Súd tak musí urobiť najneskôr nasledujúci pracovný deň po jeho vydaní. Začatie reštrukturalizácie má významné procesné a hmotnoprávne účinky, ktoré sú presne definované v ustanovení § 114 ods. 1 ZKR. (Ďurica, 2012, s. 750)

Začatie reštrukturalizácie má podľa § 114 ods. 1 ZKR nasledovné účinky:

- a) *„dlžník je povinný obmedziť výkon svojej činnosti na bežné právne úkony; iné právne úkony dlžníka podliehajú súhlasu správcu, ktorý vypracoval posudok,*
- b) *pre pohľadávku, ktorá sa v reštrukturalizácii uplatňuje prihláškou, nemožno začať konanie o výkon rozhodnutia alebo exekučné konanie na majetok patriaci dlžníkovi; už začaté konania o výkon rozhodnutia alebo exekučné konania sa prerušujú,*
- c) *pre zabezpečenú pohľadávku, ktorá sa v reštrukturalizácii uplatňuje prihláškou, nemožno začať ani pokračovať vo výkone zabezpečovacieho práva na majetok patriaci dlžníkovi,*
- d) *druhá zmluvná strana nemôže vypovedať zmluvu uzatvorenú s dlžníkom alebo od nej odstúpiť pre omeškania dlžníka s plnením, na ktoré druhej zmluvnej strane vznikol nárok pred začatím reštrukturalizačného konania; vypovedanie zmluvy alebo odstúpenie od zmluvy z tohto dôvodu je neúčinné,*
- e) *zmluvné dojednania umožňujúce druhej zmluvnej strane vypovedať zmluvu uzatvorenú s dlžníkom alebo od nej odstúpiť z dôvodu reštrukturalizačného konania alebo konkurzného konania sú neúčinné,*
- f) *pohľadávku, ktorá sa v reštrukturalizácii uplatňuje prihláškou, nemožno voči dlžníkovi započítať,*

*g) nemožno rozhodnúť o splynutí, zlúčení alebo rozdelení dlžníka a rozhodnutie o splynutí, zlúčení alebo rozdelení dlžníka zapísať do obchodného registra.“*

Začatie reštrukturalizačného konania rovnako ako začatie konkurzného konania vyvoláva účinky, ktoré sú definované v zákone, a ktoré pôsobia voči vopred neurčenému počtu účastníkov právnych vzťahov s dlžníkom. Tieto účinky sú veľmi podobné účinkom, ktoré spôsobuje začatie konkurzného konania. Nastúpenie účinkov začatia reštrukturalizačného konania je priamo zo zákona, teda nie je potrebné, tento úkon deklarovať v samostatnom rozhodnutí. Napríklad začatie reštrukturalizačného konania spôsobuje okrem iného aj prerušenie exekučných konaní, a teda z toho vyplýva, že v exekučnom konaní už nie je potrebné vydať samostatné rozhodnutie, aby to takýto účinok spôsobilo. (Pospíšil, 2016, s. 634)

Nástup účinkov zo zákona, teda ex lege, sa prejavuje aj v tom, že aj keď sa dotknutá osoba o takomto účinku nedozvie, tento účinok voči nej aj tak bude pôsobiť a postihovať jej konanie, nakoľko k zverejneniu uznesenia súdu sa viaže fikcia doručenia tohto rozhodnutia jej adresátom. Účinky začatia reštrukturalizačného konania pôsobia erga omnes, teda voči všetkým. Pôsobia voči vopred neurčenému okruhu osôb, vrátane tých, ktorí nie sú účastníkmi konania. (Pospíšil, 2016, s. 634)

Účinky vyvolané začatím reštrukturalizačného konania rozlišujeme procesnoprávne a hmotnoprávne.

### **2.2.2 Procesnoprávne účinky**

ZKR spája so začatím reštrukturalizačného konania tak procesné ako aj hmotnoprávne účinky. Procesné účinky súvisia so súbehom konkurzného a reštrukturalizačného konania. Začatie reštrukturalizačného konania totiž bráni tomu, aby na tohto istého dlžníka začalo ďalšie iné reštrukturalizačné konanie alebo konkurzné konanie. Zákon upravuje osobitným spôsobom prekážku litispendencie a je logické, že ohľadne jedného dlžníka je možné viesť

iba jedno konkurzné alebo reštrukturalizačné konanie. V konkurzných a reštrukturalizačných konaniach nie je pri viacerých návrhoch totožnosť účastníkov spojená s totožnosťou veriteľa. Z týchto dôvodov je v ZKR upravené, že začatie reštrukturalizačného konania bráni tomu, aby sa na toho istého dlžníka začalo iné reštrukturalizačné konanie. Ak počas reštrukturalizačného konania bude súdu doručený iný ďalší návrh na povolenie reštrukturalizácie toho istého dlžníka, výsledkom je, že súd tento nový návrh odmietne. Najpravdepodobnejší by bol v tomto prípade iba súbeh veriteľského návrhu a návrhu dlžníka na povolenie reštrukturalizácie. Takýto postup by v zásade nemal nejaký praktický význam. ZKR vyslovene nerieši súbeh návrhov, ktoré sú doručené súdu do začatia reštrukturalizačného konania. V dôsledku absencie takejto úpravy súd spája tieto návrhy na spoločné konanie. Jedná sa o účelový postup, pretože ani jedno z konaní fakticky doposiaľ nezačalo. V opačnom prípade, potom, čo sa konanie začne na základe skôr podaného návrhu, ďalší nový návrh súd odmietne. Ak by bol prvý návrh odmietnutý napríklad pre formálne vady, súd môže ďalší návrh pripustiť a na základe neho začať reštrukturalizačné konanie. (Ďurica, 2010, s. 688)

Začatie reštrukturalizačného konania spôsobuje účinky aj vo vzťahu k výkonu iného rozhodnutia a exekúcii. Pre pohľadávku, ktorá sa v reštrukturalizácii uplatňuje v štádiu po povolení reštrukturalizácie formou prihlášky, nie je možné nariadiť výkon rozhodnutia alebo viesť výkon takéhoto rozhodnutia. Tiež nie je možné začať, ani vykonávať exekúciu na majetok, ktorý patrí dlžníkovi. Je pritom irelevantné, či si veriteľ takúto pohľadávku prihlási formou prihlášky do reštrukturalizácie dlžníka. Pokiaľ by konanie o výkon rozhodnutia alebo exekučné konanie začalo aj napriek tomu, že bolo začaté reštrukturalizačné konanie, napríklad z dôvodu, že súd o tom nemal vedomosť, takéto konania sa zo zákona prerušujú. Rozhodnutia vydané v konaniach o výkon rozhodnutia alebo v exekučných konaniach nemajú tie účinky, ktoré inak s nimi právne predpisy spájajú. (Ďurica, 2010, s. 689)

### 2.2.3 Hmotnoprávne účinky

Do rozhodnutia súdu o povolení reštrukturalizácie by mal byť zachovaný ekonomický stav dlžníka, ktorý je deklarovaný v posudku. Jedným zo základných predpokladov reštrukturalizácie je zachovanie podnikateľskej činnosti dlžníka. Z týchto dôvodov je nevyhnutné, aby do rozhodnutia súdu o povolení reštrukturalizácie činnosť dlžníka neprekračovala rámec bežnej podnikateľskej činnosti. Dlžník popri podnikateľskej činnosti smie vykonávať iba bežné právne úkony. V ZKR nájdeme pozitívnym a negatívnym spôsobom vymenované bežné právne úkony. Za bežné právne úkony sa považujú napríklad také právne úkony, ktoré sú nevyhnutne potrebné na zabezpečenie riadneho výkonu tých činností, ktoré má dlžník zapísané ako predmety podnikania. Pri fyzickej osobe sa za bežné právne úkony považujú také, ktoré sú potrebné na zabezpečenie životných potrieb ako aj potrieb osôb, voči ktorým má dlžník vyživovaciu povinnosť. Negatívne vymedzenie v ZKR ohľadom bežných právnych úkonov obsahuje taxatívny výpočet právnych úkonov, ktoré zákon nepovažuje za bežné právne úkony.

Sú nimi nasledovné právne úkony:

- a) založenie obchodnej spoločnosti, družstva alebo inej právnickej osoby,
- b) nadobudnutie účasti alebo prevod účasti na obchodnej spoločnosti, družstve alebo inej právnickej osobe,
- c) prevod nehnuteľnosti alebo prenájom nehnuteľnosti alebo iného majetku, ktorého hodnota predstavuje významný podiel na celkovej hodnote majetku dlžníka, prípadne ich zaťaženie vecným bremenom,
- d) uzatvorenie zmluvy o úvere, o pôžičke alebo o inom dočasnom poskytnutí alebo prijatí peňažných prostriedkov,
- e) zabezpečenie cudzieho záväzku, prevzatie cudzieho záväzku, pristúpenie k cudziemu záväzku alebo poskytnutie sľubu odškodnenia za škodu spôsobenú treťou osobou,
- f) urobenie právneho úkonu bez primeraného protiplnenia alebo zvýhodňujúceho právneho úkonu,
- g) urobenie iného právneho úkonu ukracujúceho záujmy veriteľov na uspokojení ich

pohľadávok. (Ďurica, 2010, s. 689)

Ako sme už vyššie uviedli, predpokladom reštrukturalizácie je pokračovanie podnikateľskej činnosti dlžníka. Začatie reštrukturalizačného konania, ktoré sa zverejňuje v Obchodnom vestníku, znamená pre obchodných partnerov dlžníka signál o jeho ekonomických problémoch. ZKR z tohto dôvodu účinkami začatia konania výrazným spôsobom obmedzuje zmluvným stranám možnosť jednostranne ukončiť aktívne zmluvné vzťahy, ktoré majú s dlžníkom. Tieto obmedzenia sa týkajú len zmlúv, ktoré boli uzatvorené s dlžníkom pred začatím reštrukturalizačného konania. Zo zmluvy alebo z právneho predpisu, ktorým sa spravuje táto zmluva, môže pre veriteľa vyplývať právo vypovedať zmluvu alebo od nej odstúpiť. Začatím reštrukturalizácie je možnosť veriteľa v tejto súvislosti značne obmedzená. Podľa ZKR druhá zmluvná strana nemôže od zmluvy odstúpiť alebo ju vypovedať. Týka sa to však iba prípadov, kedy je dlžník v omeškaní s plnením veriteľovi. Druhá zmluvná strana nemôže vypovedať zmluvu uzatvorenú s dlžníkom ani od nej odstúpiť z dôvodu omeškania dlžníka s plnením, na ktoré vznikol druhej strane nárok pred začatím reštrukturalizačného konania. Vypovedanie ako aj odstúpenie od zmluvy by bolo v takomto prípade neúčinné. Takéto obmedzenie sa nevzťahuje na dlžníka, pokiaľ jemu vznikne nárok na odstúpenie alebo právo vypovedať zmluvu. Dlžníci majú často majetok, s ktorým podnikajú len v nájme, napríklad majú uzatvorené leasingové zmluvy. Pokiaľ by mal vlastník predmetu nájmu možnosť zmluvu vypovedať alebo od nej odstúpiť, dlžník by stratil možnosť vykonávať podnikateľskú činnosť. Reštrukturalizácia by bola v tomto prípade ohrozená, ak nie zmarená. Práve reštrukturalizačné konanie poskytuje dlžníkovi ochranu pred veriteľmi, avšak len v prípade tzv. starých dlhov, teda dlhov, ktoré vznikli do začatia reštrukturalizačného konania. Treba ešte podotknúť, že veriteľ môže, pokiaľ to určuje zmluva alebo iný právny predpis, zmluvu vypovedať alebo od nej odstúpiť do začatia reštrukturalizačného konania. Zákaz výpovede a odstúpenia od zmluvy sa vzťahuje iba od začatia reštrukturalizačného konania. (Ďurica, 2012, s. 758)

Právne účinky začatia konania ďalej zabraňujú účelovým zmluvným dojednaniám, ktoré by pre prípad reštrukturalizačného konania umožňovali zánik zmluvných vzťahov, čím by bolo narušené pokračovanie podnikateľskej činnosti dlžníka ako aj samotné reštrukturalizačné konanie. Z týchto dôvodov sú zmluvné dojednania, na základe ktorých môže veriteľ odstúpiť od zmluvy, alebo ju môže vypovedať z dôvodu reštrukturalizácie, právne neúčinné. Začatím reštrukturalizačného konania sa stanú tieto ustanovenia právne neúčinnými. Taktiež prípadná podaná výpoveď alebo odstúpenie od zmluvy sú po začatí konania právne neúčinné. (Ďurica, 2012, s. 759)

Ďalším hmotnoprávnym účinkom viažucim sa k začatiu reštrukturalizačného konania je zákaz započítania pohľadávok uplatňujúcich sa v tomto konaní prihláškou. Započítanie by mohlo v takomto prípade znamenať akési zvýhodnenie veriteľa oproti ostatným veriteľom dlžníka. Mohlo by sa jednať aj o individuálne uspokojenie pohľadávok veriteľa. Započítanie by zároveň spôsobilo nemožnosť vymáhať pohľadávku, ktorú má voči tomuto veriteľovi dlžník, a to z dôvodu zániku započítaním. Zákaz započítania platí od momentu začatia reštrukturalizačného konania. Vzťahuje sa na jednostranné právne úkony zo strany veriteľa, ktorý chce započítať svoju pohľadávku s pohľadávkou dlžníka. Zákaz započítania však nedopadá na tie právne úkony, ktoré uskutočnil veriteľ pred začatím konania, aj keď bol započítací právny úkon doručený dlžníkovi až po začatí tohto konania. (Ďurica, 2012, s. 760)

Po začatí reštrukturalizačného konania dochádza vo veľkej miere aj k obmedzeniu výkonu zabezpečovacích práv. Majetok dlžníka, resp. jeho podnik je ďalej chránený počas reštrukturalizácie pred individuálnym výkonom zabezpečovacích práv, ktoré viaznu na dlžníkovom majetku. V dôsledku začatia reštrukturalizácie je výkon zabezpečovacieho práva ohľadom dlžníkovho majetku neprípustný, pričom každý zabezpečený veriteľ musí od výkonu upustiť, resp. nemôže k nemu pristúpiť. Je potrebné zdôrazniť, že medzi konkurzným konaním a reštrukturalizačným sú v postavení veriteľov isté rozdiely, najmä s ohľadom na skutočnosť, že v reštrukturalizácii nie je predmetom majetku dlžníka majetok tretích osôb



zabezpečujúcich záväzky dlžníka. Z uvedeného dôvodu rovnaký veriteľ môže byť v konkurze prihlásený ako zabezpečený a do reštrukturalizácie sa môže prihlásiť iba ako nezabezpečený. V reštrukturalizácii platí, že zabezpečeným veriteľom je len taký veriteľ, ktorého pohľadávka je zabezpečená zabezpečovacím právom viažucim sa k dlžníkovmu majetku. (Pospíšil, 2016, s. 637)

Novelou ZKR zákonom č. 377/2016 Z. z. bol do ustanovenia § 114 týkajúceho sa účinkov začatia reštrukturalizačného konania doplnený nový odsek 3, ktorý znie nasledovne: „*Ak je druhá zmluvná strana povinná plniť zo zmluvy, ktorú uzatvorila s dlžníkom pred začatím reštrukturalizačného konania, vopred, môže svoje plnenie odoprieť až do času, keď sa jej poskytne alebo zabezpečí vzájomné plnenie.*“

#### **2.2.4 Povolenie reštrukturalizácie**

Po začatí reštrukturalizácie súd musí skúmať, či sú splnené podmienky na to, aby rozhodol o jej povolení. Pokiaľ by neboli splnené podmienky, musí konanie zastaviť. ZKR určuje súdu lehotu, v rámci ktorej je povinný o zastavení alebo povolení rozhodnúť. Jedná sa o 30 dňovú lehotu, ktorá plynie od začatia reštrukturalizačného konania. Súd môže povoliť reštrukturalizáciu iba za splnenia nasledovných podmienok:

- a) posudok spĺňa zákonom predpísané náležitosti,
- b) obsah posudku je jasný a zrozumiteľný,
- c) posudok vypracoval správca zapísaný do zoznamu správcov, ktorý má kanceláriu zriadenú v obvode odvolacieho konkurzného súdu, v ktorom sídli príslušný konkurzný súd,
- d) posudok v čase podania návrhu na povolenie reštrukturalizácie nebol starší ako 30 dní od jeho vypracovania,
- e) správca poverený vypracovaním posudku reštrukturalizáciu dlžníka odporučil a zo záverov posudku je zrejmé, že na odporúčenie reštrukturalizácie boli splnené predpoklady. (Ďurica, 2012, s. 770)

Všetky zákonom určené podmienky musia byť naplnené kumulatívne. Ak sú splnené všetky podmienky, súd uznesením povolí reštrukturalizáciu. Zákon v takomto prípade definuje obligatórne náležitosti výroku uznesenia súdu o povolení reštrukturalizácie. Sú nimi:

- a) rozhodnutie o povolení reštrukturalizácie,
- b) ustanovenie správcu,
- c) výzva veriteľom na prihlásenie ich pohľadávok,
- d) rozsah právnych úkonov dlžníka, podliehajúcich súhlasu správcu.

Vo výroku musí súd vysloviť, že povoľuje reštrukturalizáciu ako aj presne označiť osobu dlžníka. (Ďurica, 2012, s. 771, 772)

Úvodná časť reštrukturalizačného konania sa končí zverejnením uznesenia o povolení reštrukturalizácie v Obchodnom vestníku, tým sa zároveň začína nová časť reštrukturalizačného konania, ktorú procesne nazývame reštrukturalizácia. Reštrukturalizácia je typicky nesporové konanie s veľkým počtom účastníkov. Ide o formálny, zákonný proces záchrany podniku (na rozdiel od konkurzu, v ktorom väčšinou ide o likvidáciu podniku), tým spôsobom, že veritelia spoločne s dlžníkom uzatvoria, resp. schvália „dohodu“ vo forme plánu, podľa ktorého sa potom vykoná reštrukturalizácia podniku a uspokojia sa pohľadávky veriteľov, ktorí sa stali účastníkmi plánu, a to v rozsahu a spôsobom určeným v pláne.

Podľa § 116 ods. 4 ZKR „V uznesení o povolení reštrukturalizácie súd ustanoví správcu, vyzve veriteľov, aby v zákonnej lehote prihlásili pohľadávky, a určí rozsah právnych úkonov dlžníka, ktoré majú počas reštrukturalizácie podliehať súhlasu správcu; v uznesení tiež poučí veriteľov o spôsobe prihlasovania pohľadávok, následkoch nedodržania lehoty na prihlasovanie pohľadávok a následkoch nesprávneho prihlásenia pohľadávok. Správcu súd ustanoví na základe náhodného výberu pomocou technických a programových prostriedkov schválených ministerstvom. Uznesenie súd bezodkladne zverejní v Obchodnom vestníku; uznesenie tiež

*doručí účastníkom reštrukturalizačného konania, ustanovenému správcovi, príslušnému registrovému súdu, príslušnému daňovému orgánu a colnému riaditeľstvu. Správca v reštrukturalizácii má nárok na paušálnu odmenu a náhradu nevyhnutných výdavkov spojených s vedením konania. Tieto nároky uhradza dlžník.“*

V konaniach začatých do 28.2.2017 súd za správcu určil tú osobu, ktorá vypracovala posudok. Novelou ZKR zákonom č. 377/2016 Z. z. bolo toto zmenené a za správcu už súd ustanovuje osobu určenú náhodným výberom pomocou technických a programových prostriedkov schválených ministerstvom.

Podľa ustanovenia § 118 ods. 1 ZKR sa povolením reštrukturalizácie začína reštrukturalizácia. Reštrukturalizácia sa považuje za povolenú zverejnením uznesenia o povolení reštrukturalizácie v Obchodnom vestníku.

Štádium reštrukturalizačného konania začínajúce povolením označujeme ako reštrukturalizácia. Reštrukturalizácia končí buď jej skončením alebo vyhlásením konkurzu. Uznesenie o povolení reštrukturalizácie konzumuje návrh na začatie konania, a z tohto dôvodu späťvzatie návrhu po takomto rozhodnutí súdu je neprípustné. V rámci reštrukturalizácie je potrebné okrem iného ustáliť okruh veriteľov, ktorých sa má toto konanie týkať. Ďalej je potrebné pripraviť a predložiť plán veriteľom a následne súdu na jeho potvrdenie. Na základe súdom potvrdeného plánu sa následne po skončení reštrukturalizácie vykoná reštrukturalizácia dlžníka podľa schváleného plánu a podľa pravidiel v ňom uvedených sa uspokojujú jednotlivé pohľadávky veriteľov. (Pospíšil, 2016, s. 651)

Počas reštrukturalizácie je dlžník naďalej označovaný pojmom dlžník a nie úpadca. K jeho obchodnému menu sa ale pripojí dodatok „v reštrukturalizácii“. V dôsledku povolenia reštrukturalizácie je vytvorená prekážka litispencie, čo znamená, že na tohto dlžníka nemožno vyhlásiť konkurz. Dôvodom je okolnosť, že takýto typ konania je svojou povahou nezlučiteľný s reštrukturalizačným konaním, pretože konkurzné konanie je likvidačné

konanie, zatiaľ čo reštrukturalizácia predpokladá zachovanie prevádzky podniku alebo jeho podstatnej časti a pokračovanie v podnikateľskej činnosti dlžníka. Ak dôjde súdu návrh na vyhlásenie konkurzu, musí ho odmietnuť. (Pospíšil, 2016, s. 651)

Oproti účinkom začatia konkurzu a vyhlásenia konkurzu, ktoré tieto účinky nahrádzajú, v reštrukturalizácii povolenie nenahrádza účinky začatia, ale ich dopĺňa. V dôsledku povolenia reštrukturalizácie nastupuje ďalší účinok, ktorý predstavuje ochranu pred veriteľmi, a tým je, že zo zákona sa zastavujú všetky exekučné konania, ktoré doposiaľ prebiehali a týkali sa dlžníkovho majetku. Jedná sa ale iba o konania, ktoré boli v dôsledku začatia reštrukturalizácie prerušené. Prípadné výťažky týchto konaní, ktoré neboli poukázané oprávneným subjektom, tieto exekútor vydá späť dlžníkovi, pričom má právo započítať pohľadávky dlžníka voči trovám exekúcie. (Pospíšil, 2016, s. 652)

V ZKR vyslovene nie je uvedené, aký dopad má povolenie reštrukturalizácie na výkon zabezpečovacích práv, resp. na pokračovanie vo výkone zabezpečovacích práv, t.j. takých, ktoré sa viazali k majetku dlžníka. Možno sa domnievať, že pokračovať vo výkone zabezpečovacieho práva po povolení reštrukturalizácie na majetok dlžníka nie je možné, ale ak do nastúpenia účinkov začatia reštrukturalizačného konania došlo k vykonaniu zabezpečovacieho práva, vydať prípadný výťažok zo speňaženia majetku dlžníka v prospech veriteľa, ktorý svoje zabezpečovacie právo vykonal, možno bez ohľadu na účinky začatia reštrukturalizačného konania. (Pospíšil, 2016, s. 653)

Povolenie reštrukturalizácie tiež spôsobuje, že zo zákona sa prerušujú všetky súdne ako aj rozhodcovské konania týkajúce sa pohľadávok, ktoré sa v reštrukturalizácii uplatňujú prihláškou. V prípade potvrdenia plánu a skončenia reštrukturalizácie sa tieto konania následne zo zákona zastavujú. (Pospíšil, 2016, s. 653)

### 2.2.5 Prihlasovanie pohľadávok

Reštrukturalizačné konanie je osobitný druh občianskeho súdneho konania, v rámci ktorého veritelia vymáhajú svoje pohľadávky. Je to špecifické konanie aj preto, lebo má aj ďalšie funkcie. Slúži predovšetkým na ozdravenie podnikateľských subjektov, ktorým je týmto procesom umožnené, aby sa zbavili časti svojich dlhov. Aj v tomto konaní podobne ako v ostatných, si musí veriteľ svoju pohľadávku uplatniť. Keďže reštrukturalizačné konanie zaraďujeme medzi kolektívne konania, v ktorých dochádza k súbehu veriteľov, v ZKR je stanovený presný špecifický postup prihlasovania pohľadávok veriteľov, resp. spôsob uplatňovania ich práv, ktorý sa zásadne líši od iných konaní, v ktorých sa spravidla podáva žaloba alebo návrh na začatie konania. (Ďurica, 2010, s. 705)

Reštrukturalizácia dlžníkovi umožňuje rozdeliť jeho dlh na starý dlh a nový dlh. Starý dlh musí byť v reštrukturalizácii uplatnený prihláškou a býva uspokojený podľa schváleného plánu. Nový dlh sú tzv. prednostné pohľadávky, ktoré je dlžník povinný hradiť v dohodnutých lehotách splatnosti. Ohľadom nového dlhu nie je dlžníkovi poskytnutá ochrana pred veriteľmi, ktorá je vyvolaná začatím reštrukturalizačného konania. Rozhodujúcim momentom rozdelenia dlhu dlžníka na starý dlh a nový dlh je moment začatia reštrukturalizačného konania. (Pospíšil, 2016, s. 658)

Starý dlh dlžníka sa uplatňuje v reštrukturalizácii prihláškou. Veriteľ, ktorý tak neurobí nebude mať postavenie účastníka tohto konania. Starým dlhom sa rozumejú pohľadávky, ktoré:

- sú peňažnej povahy, t.j. v rámci reštrukturalizácie sa vždy uspokojujú iba peňažné záväzky dlžníka; nepeňažné iba vtedy, pokiaľ s tým veriteľ vyslovene súhlasí,
- vznikli pred začatím reštrukturalizačného konania, pričom rozhodujúcim momentom je vznik pohľadávky a nie splatnosť pohľadávky. (Pospíšil, 2016, s. 659)

V tejto súvislosti bol novelou ZKR zákonom č. 377/2016 Z. z. zadaný vznik pohľadávky nasledovne: „Vznikom pohľadávky zo súkromnoprávneho vzťahu sa rozumie okamih vzniku

*práva na plnenie podľa § 488 Občianskeho zákonníka bez ohľadu na to, či už nastal čas plnenia. Vznikom pohľadávky z verejnoprávneho vzťahu sa rozumie okamih, keď dlžník bol prvý krát oprávnený plniť takúto pohľadávku.“*

Pokiaľ návrh na povolenie reštrukturalizácie podal veriteľ, je automaticky účastníkom konania. Ostatní veritelia, ktorí návrh nepodali, sa môžu stať účastníkmi konania formou prihlášky, ktorá sa podáva spôsobom a v lehote stanovenej ZKR. Prihlášku však musí podať aj ten veriteľ, ktorý podal návrh na povolenie reštrukturalizácie, inak nemôže byť jeho pohľadávka v tomto konaní uspokojená. (Ďurica, 2010, s. 705)

### **Prihláška**

Prihláška je procesný úkon, ktorý je určený na uplatnenie práva. ZKR stanovuje formálne a obsahové náležitosti prihlášky. Veriteľ môže uplatňovať svoje práva v reštrukturalizácii iba vtedy, ak si svoju pohľadávku riadne a včas do tohto konania prihlásil. V prípade neuplatnenia pohľadávky je právnym dôsledkom zánik nároku. Veriteľovi však nezaniká právo, ale iba nárok. Z toho vyplýva, že si nebude môcť vymáhať takúto pohľadávku. K zániku nároku dôjde až v prípade, keď bude potvrdenie plánu a skončenie reštrukturalizácie zverejnené v Obchodnom vestníku. (Ďurica, 2010, s. 705)

Podľa ustanovenia § 29 ods. 1 ZKR prihláška musí obsahovať základné náležitosti, ktorými sú:

- a) meno, priezvisko a bydlisko alebo názov a sídlo veriteľa,
- b) meno, priezvisko a bydlisko alebo názov a sídlo úpadcu,
- c) právny dôvod vzniku pohľadávky,
- d) poradie uspokojovania pohľadávky zo všeobecnej podstaty,
- e) celková suma pohľadávky,
- f) podpis.

Prihlášku doručuje veriteľ správcovi, pričom správcovi musí byť doručená najneskôr do

uplynutia lehoty na prihlasovanie pohľadávok, ktorá je v zmysle ZKR 30 dní od povolenia reštrukturalizácie.

Pohľadávky v reštrukturalizácii je možné rozdeliť do troch skupín:

- a) prednostné pohľadávky,
- b) podmienené,
- c) pohľadávky, ktoré sa uplatňujú prihláškou,
- d) pohľadávky vylúčené z uspokojenia.

### **Prednostné pohľadávky**

Prednostné pohľadávky sú také pohľadávky, ktoré sa v reštrukturalizácii neuplatňujú prihláškou. Zaradujeme sem:

- odmenu správcu,
- nepeňažné pohľadávky a pohľadávky, ktoré vznikli voči dlžníkovi po začatí konania.

Na tieto pohľadávky nepôsobia právne účinky, ktoré nastávajú začatím reštrukturalizačného konania. Jedná sa o pohľadávky, ktoré je možné uplatniť priamo u dlžníka, alebo ich vymáhať súdnou cestou, ako aj viesť na ich vymożenie exekúciu. Veriteľ takejto pohľadávky nie je v žiadnom prípade obmedzený napríklad zákazom započítania. Tiež nie je obmedzený výkonom zabezpečovacieho práva, pokiaľ je táto pohľadávka zabezpečená zabezpečovacím právom, ktoré sa viaže k majetku dlžníka. Reštrukturalizácia je proces, ktorý umožňuje dlžníkovi zbaviť sa starých dlhov. Dlžník počas reštrukturalizácie musí preukázať, že má schopnosť splácať dlhy, ktoré mu vzniknú po začatí konania. Prednostné pohľadávky správca nezaraďuje do reštrukturalizačného plánu. (Ďurica, 2012, s. 809)

### **Podmienené pohľadávky**

Pokiaľ ide o regresné nároky ručiteľov, spoludlžníkov alebo iných osôb, ktoré majú plniť miesto dlžníka nejaký záväzok, ktorý dlžníkovi vznikol ešte pred začatím reštrukturalizačného konania, takéto regresné nároky nie sú prednostnými pohľadávkami, ale sú pohľadávkami

podmienenými, ktoré sa v reštrukturalizácii tiež musia uplatniť prihláškou, v ktorej veriteľ uvedie aj podmienku vzniku tejto pohľadávky. Znamená to napríklad, že pokiaľ napríklad ručiteľ počas reštrukturalizácie splní za dlžníka pohľadávku, ktorú si veriteľ inak uplatnil prihláškou, veriteľ nemá právo svoj regres uplatňovať v reštrukturalizácii ako prednostnú pohľadávku. Takýto regresný nárok si môže v reštrukturalizácii prihlásiť ako podmienenú pohľadávku. Pokiaľ tak neurobí, v prípade že súd potvrdí plán a ukončí reštrukturalizáciu, zanikne jeho právo vymáhať takýto regresný nárok od dlžníka. (Pospíšil, 2016, s. 660)

### **Pohľadávky, ktoré sa uplatňujú prihláškou**

Medzi rozhodujúcu skupinu pohľadávok patria tie, ktoré sa v reštrukturalizácii musia uplatniť prihláškou. Jedná sa o tie pohľadávky, ktoré vznikli do zverejnenia uznesenia súdu o začatí konania v Obchodnom vestníku. V prípade reštrukturalizačného konania na rozdiel od konkurzného konania neplatí, že nesplatené pohľadávky sa stanú povolením reštrukturalizácie splatnými. To má význam pri tých plneniach, ktoré sa majú realizovať postupne v splátkach, alebo pri opakovaných plneniach, napríklad dlžník má uzatvorené leasingové zmluvy, alebo spláca poskytnutý úver a pod. Je preto veľmi dôležité odlišovať medzi splatnosťou pohľadávky a jej vznikom. Splatnosť pohľadávky nemôže nastať za prípadu, že by pohľadávka ešte nevznikla. Napríklad zmluvou o úvere, sa veriteľ zaväzuje, že na požiadanie poskytne dlžníkovi v jeho prospech finančné prostriedky a dlžník sa zaväzuje tieto poskytnuté finančné prostriedky vrátiť a zaplatiť úroky. Pokiaľ veriteľ poskytne dlžníkovi finančné prostriedky, vzniká mu automaticky právo na ich vrátenie od dlžníka. Podľa § 504 Obchodného zákonníka má dlžník povinnosť vrátiť poskytnuté finančné prostriedky v dohodnutej dobe, inak do jedného mesiaca, po tom, čo o ich vrátenie požiadal veriteľ. Tieto termíny, sú lehotami splatnosti pohľadávky, na ktorú už veriteľovi vzniklo predtým právo. (Ďurica, 2012, s. 810, 811)

### **Pohľadávky vylúčené z uspokojenia**

Do štvrtej skupiny pohľadávok patria tie, ktoré sú z uspokojenia v reštrukturalizácii vylúčené.



Zaraďujeme sem najmä podriadené pohľadávky, pohľadávky z bezodplatných právnych úkonov, príslušenstvo pohľadávok, ktoré je časovo určené. Podriadené pohľadávky sú tie, ktoré vznikli zo záväzku podriadenosti. Záväzky podriadenosti sú upravené v § 408a Obchodného zákonníka. Jedná sa o pohľadávky, pri ktorých si zmluvné strany vzájomne dohodli, že v prípade, ak bude dlžník v úpadku, budú sa tieto uspokojovať až po uspokojení ostatných pohľadávok ostatných veriteľov dlžníka. Pohľadávky z bezodplatných právnych úkonov vzniknú najčastejšie z právnych úkonov, ktoré sú zo zákona bezodplatné. Takým úkonom je napríklad darovanie. Nakoniec sú z uspokojenia vylúčené aj príslušenstvá pohľadávok, pri ktorých vzniklo právo na zaplatenie príslušenstva po začatí reštrukturalizačného konania. V zmysle ZKR sa „*tak isto ako podriadená pohľadávka sa uspokojí tiež zmluvná pokuta a pohľadávka, ktorá patrí alebo patrila veriteľovi, ktorý je alebo kedykoľvek od vzniku pohľadávky bol spriaznený s úpadcom (ďalej len „spriaznené pohľadávky“); na prípadné zabezpečenie týchto pohľadávok zabezpečovacím právom sa v konkurze neprihliada.*“ (Ďurica, 2012, s. 811)

Jednou z ďalších etáp reštrukturalizačného konania je prihlasovanie pohľadávok veriteľov a ich porovnanie správcom s účtovnou a inou dokumentáciou dlžníka a so zoznamom záväzkov dlžníka. Prihláška musí byť doručená správcovi do 30 dní od povolenia reštrukturalizácie. Na prihlášku doručenú po lehote sa v reštrukturalizácii neprihliada a pohľadávka v nej uplatnená sa do reštrukturalizačného plánu nezahrňa, a právo takého veriteľa zaniká. Ak správca pri skúmaní pohľadávky zistí, že prihlásená pohľadávka je čo do právneho dôvodu, vymáhateľnosti, výšky, zabezpečenia zabezpečovacím právom alebo poradia zabezpečovacieho práva sporná, je povinný prihlásenú pohľadávku v spornom rozsahu poprieť, a to v lehote do 30 dní od uplynutia lehoty na prihlasovanie pohľadávok.

#### **2.2.6 Schôdza veriteľov**

Za účelom zistenia stanovísk veriteľov prihlásených pohľadávok a voľby veriteľského výboru správca do 30 dní od povolenia reštrukturalizácie zvolá schôdzu veriteľov. Schôdza veriteľov sa musí konať nie skôr ako prvý deň a nie neskôr ako piaty deň od uplynutia lehoty na

popieranie pohľadávok. Schôdzu veriteľov zvolá správca zverejnením oznámenia o konaní schôdze v Obchodnom vestníku. Oznámenie musí obsahovať program schôdze, miesto a čas rokovania schôdze veriteľov. Trovy zvolania a konania schôdze veriteľov platí dlžník. Trovy spojené s účasťou veriteľov alebo ich zástupcov si platí každý veriteľ sám.

Ak schôdza veriteľov nie je schopná uznášať sa, súd jedným uznesením rozhodne o zastavení reštrukturalizačného konania, o začatí konkurzného konania a o vyhlásení konkurzu. Schôdza veriteľov, ktorá nie je uznášania schopná, signalizuje nezáujem veriteľov o reštrukturalizáciu, a preto nie je dôvod, aby reštrukturalizačné konanie pokračovalo. Súd postupuje takto aj vtedy, ak schôdza veriteľov nezvolí veriteľský výbor, pretože funkcia veriteľského výboru je pre ďalší postup v reštrukturalizácii nevyhnutná. O priebehu schôdze veriteľov vyhotoví správca zápisnicu. Povinným obsahom zápisnice je priebeh schôdze, prijaté uznesenia, výsledky hlasovania a podpis správcu.

### **2.2.7 Reštrukturalizačný plán**

Reštrukturalizácia je úspešne zavŕšená zostavením a schválením reštrukturalizačného plánu. Schvaľovací proces reštrukturalizačného plánu pozostáva najskôr z predbežného schválenia veriteľským výborom, následného schválenia reštrukturalizačného plánu schvaľovacou schôdzou a nakoniec z potvrdenia reštrukturalizačného plánu súdom.

V reštrukturalizačnom konaní časť svojich oprávnení vykonávajú veritelia prostredníctvom veriteľského výboru. Hlavnou úlohou veriteľského výboru je spolupráca pri príprave reštrukturalizačného plánu a pri predbežnom schvaľovaní plánu. Veriteľský výbor sa volí na prvej schôdzi veriteľov. Veriteľský výbor je buď päťčlenný alebo trojčlenný, ak päťčlenný veriteľský výbor nie je zvolený.

Samotná reštrukturalizácia prebieha podľa plánu vyrobeného cez DRS pre dlžníka, ak tento plán bude schválený a potvrdený súdom. Do jeho schválenia dlžník vykonáva podnikateľskú činnosť pod dohľadom správcu.

Reštrukturalizačný plán je listina upravujúca vznik, zmenu alebo zánik práv a záväzkov osôb v nej uvedených, ako aj rozsah a spôsob uspokojenia tých účastníkov plánu, ktorí sú veriteľmi prihlásených pohľadávok, prípadne akcionármi dlžníka. Po potvrdení plánu súdom je plán záväzný pre všetkých účastníkov plánu. Reštrukturalizačný plán predstavuje listinu, podľa ktorej sa vykonáva reštrukturalizácia podniku a postupuje pri uspokojení prihlásených pohľadávok, prípadne majetkových práv akcionárov dlžníka. Okrem toho predstavuje aj základnú listinu, podľa ktorej sa vykonáva prípadná dozorná správa, ktorá môže byť zavedená nad dlžníkom po skončení reštrukturalizácie, za účelom, aby správca dohliadal na to, či dlžník plní reštrukturalizačný plán.

Základnou požiadavkou na spracovanie plánu je zabezpečenie čo najvyššej miery uspokojenia veriteľov pri zachovaní jeho reálnosti a udržateľnosti. Pri príprave plánu sú dlžník, správca a členovia veriteľského výboru povinní úzko spolupracovať; predkladateľ plánu je povinný im na tento účel poskytovať všetky vyžiadané informácie, ako aj inú s tým súvisiacu súčinnosť.

Reštrukturalizačné plány majú určený obsah. Medzi obligatórne náležitosti opisnej časti plánu podľa § 135 ZKR patria:

- presné označenie dlžníka;
- podrobná charakteristika dlžníka;
- zhodnotenie veriteľov z hľadiska ich práv a ich ekonomických záujmov;
- podrobný rozbor predpokladov, za ktorých možno zachovať prevádzku podniku dlžníka alebo jej podstatnú časť, podrobný rozbor opatrení potrebných na splnenie týchto predpokladov a okolnosti odôvodňujúce reálnosť splnenia týchto opatrení;
- podrobný rozbor možných metód reštrukturalizácie a podmienok uskutočniteľnosti jednej alebo viacerých metód reštrukturalizácie spolu s odôvodnením, prečo v prípade povolenia reštrukturalizácie možno odôvodnene predpokladať väčší rozsah

- uspokojenia pohľadávok veriteľov dlžníka ako v prípade vyhlásenia konkurzu;
- opis kritérií pre zaradenie jednotlivých pohľadávok, prípadne jednotlivých majetkových práv spoločníkov alebo členov dlžníka do jednotlivých skupín v pláne za účelom hlasovania o prijatí plánu spolu s podrobným odôvodnením;
  - osobitne pre každú skupinu pohľadávok všeobecné porovnanie právneho postavenia a miery uspokojenia pohľadávok alebo majetkových práv spoločníkov alebo členov dlžníka v prípade prijatia plánu s ich pravdepodobným právnym postavením a mierou skutočného uspokojenia v prípade neprijatia plánu;
  - údaj o spôsobe hlasovania o pláne; a
  - opis opatrení potrebných na dosiahnutie účelu reštrukturalizácie.

Samotný rozsah plánu bude daný aj ekonomickou veľkosťou podnikateľa. Iný rozsah spracovania bude potrebný v menšej spoločnosti s ručením obmedzeným a iný u veľkej akciovej spoločnosti.

Plán, ktorý vypracuje jeho predkladateľ, je v skutočnosti len návrhom plánu, ktorý podlieha schvaľovaciemu konaniu veriteľmi v dvoch stupňoch. Právne účinky má schválený plán vtedy, ak ho potvrdí súd. Záverečný návrh plánu musí predkladateľ predložiť na predbežné schválenie veriteľskému výboru do 90 dní od povolenia reštrukturalizácie. Túto lehotu môže veriteľský výbor predĺžiť o 60 dní.

Veriteľský výbor je povinný rozhodnúť do 15 dní od predloženia plánu o jeho schválení. Veriteľský výbor môže plán schváliť alebo zamietnuť alebo uložiť predkladateľovi povinnosť plán prepracovať. Na prepracovanie plánu veriteľský výbor určí lehotu, ktorá nesmie byť dlhšia ako 15 dní. V prípade že veriteľský výbor plán zamietne alebo je pasívny a o pláne v stanovenej lehote nerozhodne, správca je povinný bezodkladne požiadať súd o vyhlásenie konkurzu.

## Schvaľovacia schôdza

Za predpokladu, že plán je veriteľským výborom schválený, je veriteľský výbor povinný bezodkladne požiadať správcu o zvolanie schvaľovacej schôdze. Schvaľovaciú schôdzu je správca povinný zvolať najneskôr do troch dní od doručenia žiadosti veriteľského výboru tak, aby sa konala najneskôr do 30 dní od doručenia žiadosti. Schvaľovaciú schôdzu je správca povinný zvolať zverejnením oznámenia v Obchodnom vestníku. Zvolanie schôdze musí byť zverejnené najneskôr 15 dní pred termínom jej konania. Miesto a čas konania schôdze musí správca určiť tak, aby čím najmenej obmedzoval účastníkov plánu zúčastniť sa schôdze.

Každý účastník plánu má právo najneskôr siedmy deň pred konaním schvaľovacej schôdze písomne požiadať predkladateľa plánu prostredníctvom správcu o podrobnejšie vysvetlenie ustanovení plánu, opravu zjavnej chyby v písaní alebo počítaní alebo inej zrejmej nesprávnosti plánu, zaradenie svojej pohľadávky do inej skupiny, zaradenie svojho majetkového práva spoločníka alebo člena dlžníka do inej skupiny pohľadávok a o zaradenie svojej zabezpečenej pohľadávky do skupiny nezabezpečených pohľadávok v inom rozsahu. Samotnej schvaľovacej schôdzi predsedá správca pod vedením sudcu alebo ním povereného vyššieho súdneho úradníka. Každý účastník plánu má právo zúčastniť sa schôdze veriteľov. Každý účastník plánu má jeden hlas na každé euro zistenej pohľadávky. Právo hlasovať majú aj veritelia, ktorí majú podmienené pohľadávky.

Pred hlasovaním o prijatí plánu musí byť rozprava o predložennom pláne. Z rozpravy môže vyplynúť potreba prepracovania plánu. V takom prípade môže predsedajúci schvaľovacej schôdze odročiť hlasovanie o prijatí plánu o 15 dní. Bude to nevyhnutné vtedy, ak rozprava bude signalizovať, že schválenie plánu je ohrozené, pričom ide o také dôvody, ktoré je možné odstrániť. Z pohľadu veriteľov, ktorí majú hlasovať, vždy pôjde o to, v akom rozsahu a v akej lehote budú ich pohľadávky uspokojené. Reálne je malý predpoklad počítať so solidaritou veriteľov s dlžníkom. Odročenie hlasovania o prijatí plánu je správca povinný

zverejniť do dvoch dní v Obchodnom vestníku. V oznámení správca uvedie dôvody odročenia, deň a miesto pokračovania schvaľovacej schôdze, kde a kedy je možné nahliadnuť do plánu prepracovaného podľa pripomienok schôdze.

Hlasovanie prebieha samostatne v každej skupine pohľadávok. Na prijatie plánu sa vyžaduje, aby bol plán v každej skupine prijatý určenou väčšinou (kritérium skupín) a zároveň nadpolovičnou väčšinou hlasov prítomných veriteľov počítaných podľa zistenej sumy ich zistených pohľadávok (kritérium veriteľov).

V každej skupine pre zabezpečené pohľadávky sa pre prijatie plánu vyžaduje, aby hlasovala nadpolovičná väčšina hlasujúcich veriteľov so sumou zistených pohľadávok vyššou ako 1 % zistenej sumy všetkých zistených zabezpečených pohľadávok (kritérium veriteľov). Počet veriteľov sa určuje v skupine len z tých veriteľov, ktorí majú zistenú pohľadávku vyššiu ako je 1 % z celkovej sumy zistených pohľadávok v skupine. Veritelia so zistenými pohľadávkami nižšími ako 1 % sa do počtu veriteľov nezahŕňajú. Súčasne musia hlasy týchto zabezpečených veriteľov predstavovať viac ako 2/3 hlasov všetkých hlasujúcich veriteľov v tejto skupine počítanej podľa sumy ich zistených pohľadávok (kritérium pohľadávok). V každej skupine zabezpečených veriteľov musí byť plán prijatý.

V každej skupine nezabezpečených veriteľov (ak je ich vytvorených viac) sa vyžaduje pre prijatie plánu nadpolovičná väčšina hlasujúcich veriteľov so zistenou sumou pohľadávok vyššou ako 1 % všetkých zistených pohľadávok danej skupiny (kritérium veriteľov). Hlasy týchto veriteľov musia v danej skupine presahovať väčšinu hlasov hlasujúcich veriteľov zistených pohľadávok (kritérium pohľadávok).

### **Potvrdenie plánu súdom**

Schválenie plánu schvaľovacou schôdzou veriteľov je jedným zo zákonných predpokladov pre potvrdenie plánu súdom. Plán, ktorý je prijatý schvaľovacou schôdzou, podlieha potvrdeniu

súdom. Návrh na schválenie plánu podáva predkladateľ plánu. Návrh je povinný podať do desiatich dní od skončenia schvaľovacej schôdze spolu s rovnopisom zápisnice.

Súd potvrdí plán, ak sú splnené ustanovené podmienky, inak plán zamietne.

Z procesného hľadiska sa reštrukturalizácia končí zverejnením uznesenia o skončení reštrukturalizácie v Obchodnom vestníku. Avšak z ekonomického hľadiska sa reštrukturalizácia pre dlžníka len začína, pretože pre dlžníka to znamená, že je povinný začať s plnením reštrukturalizačného plánu, t.j. napr. uhrádzať pohľadávky veriteľov vo výške, spôsobom a v lehotách určených v reštrukturalizačnom pláne, a to v jeho záväznej časti.

O skončení reštrukturalizácie súd nevydáva osobitné uznesenie. O skončení reštrukturalizácie súd rozhodne v uznesení o potvrdení plánu, proti ktorému nie je prípustné odvolanie, tým zanikajú aj účinky začatia reštrukturalizačného konania a zo zákona sa zastavujú súdne a rozhodcovské konania, ktoré boli v dôsledku povolenia reštrukturalizácie prerušené. Ak zo záväznej časti plánu nevyplýva niečo iné, zaniká tiež funkcia veriteľského výboru a funkcia správcu.

V priebehu reštrukturalizačného konania môže dôjsť ku konverzii reštrukturalizačného konania na konkurzné konanie. Počas plnenia reštrukturalizačného plánu môže dôjsť k vyhláseniu konkurzu. Táto konverzia na konkurzné konanie sa uskutoční najmä v prípadoch, kedy dochádza k neplneniu povinností predpokladaných ZKR týkajúcich sa reštrukturalizačného konania, prípadne vtedy, ak sa finančná a podnikateľská situácia dlžníka zhorší natoľko, že nemožno odôvodnene predpokladať úspešné skončenie reštrukturalizácie.

### **Plnenie povinností a záväzkov**

Záväzná časť plánu môže na čas po skončení reštrukturalizácie až do úplného splnenia plánu zaviesť nad dlžníkom dozornú správu. Dozornú správu vykonáva dozorný správca určený záväznou časťou plánu. Dozorný správca je povinný pri výkone dozornej správy najmä

dohliadať na dodržiavanie plnenia plánu, pravidiel výkonu dozornej správy a činnosť osoby podliehajúcej dozornej správe.

### **2.3 Problematika konkurzu a reštrukturalizácie vo vybranej judikatúre Najvyššieho súdu Slovenskej republiky**

Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 Obdo V 25/2012 bližšie poukazuje na to, kedy je žaloba na určenie pohľadávky veriteľa, ktorá bola popretá, uplatnená včas, resp. podaná po lehote:

#### **Žaloba konkurzných veriteľov popretých pohľadávok – lehota pre uplatnenie práva na súde.**

*„Lehota na podanie žaloby o určenie pravosti, výšky a poradia pohľadávky je lehotou hmotnoprávnou, ktorá sa počíta podľa Občianskeho zákonníka. Žaloba musí byť doručená príslušnému súdu najneskôr v posledný deň lehoty a jej zmeškanie nemožno odpustiť.*

#### *Skutkový stav:*

*Krajský súd v B. rozsudkom z 2. decembra 2012 č. k. 44Cbi 21/2002-349 určil, že pohľadávka žalobcu vo výške 42 078,63 eur je oprávnená čo do dôvodu a -výšky ako pohľadávka proti podstate v konkurze na majetok úpadcu M., spol. s r. o., T., vedenom na Krajskom súde v B. pod č. k. 2 K 257/2000. Ďalšími výrokmi uložil žalovanému v prvom a druhom rade povinnosť zaplatiť žalobcovi trovy konania k rukám právnej zástupkyne žalobcu v sume 1963, 93 eur.*

*Z odôvodnenia rozhodnutia vyplýva, že žalobca ako súdny exekútor žalobou doručenou súdu 22. februára 2002 uplatnil proti žalovaným právo na určenie pravosti a výšky pohľadávky vo výške 1 267 661 Sk ako pohľadávky proti podstate s odôvodnením, že na základe poverení vydaných Okresným súdom v T. vykonal exekúcie na majetok úpadcu. Exekučné konania boli vyhlásením konkurzu na majetok úpadcu podľa § 14 ods. 1 písm. d) zákona č. 328/1991 Zb. prerušené a podľa § 14 ods. 1 písm. e) posledná veta sú trovy týchto exekučných konaní pohľadávkou proti podstate. Žalobca vyúčtoval trovy exekučného konania v žalovanej výške*



*faktúrou z 5. 9 2001 -prihláškou z 28. júna 2001 ako pohľadávku proti podstate. Prihlásená pohľadávka bola preskúmaná na prieskumnom pojednávaní 16. januára 2002, na ktorom ju žalovaný v prvom rade ako správca konkurznej podstaty v celom rozsahu poprel. Žalovaný v druhom rade ako konkurzný veriteľ poprel 951 661 Sk čo do výšky a 316 000, Sk čo do pravosti. Výzvou súdu z 18. januára 2002 bol žalobca vyzvaný na podanie žaloby v lehote 31 dní.*

*Súd uviedol, že žalobca ako súdny exekútor dosiahol v exekúciách vykonaných na majetok úpadcu výťažok, ktorý nebol vydaný oprávneným. Z výťažku vydal čiastku 4 357 983 Sk správcovi konkurznej podstaty po odpočítaní trov exekúcie a na zaplatenie zostatku výťažku vo výške 1 269 501 Sk bol žalobca zaviazaný rozsudkom Krajského súdu v B. č. k. 44 Cbi 116/2002-74 z 20. mája 2004 v znení rozsudku Najvyššieho súdu SR č. k. 6 Obo 270/2004-115 z 30. marca 2007.*

*Súd prvého stupňa poukázal v rozhodnutí na § 14 ods. 1 písm. d), e), § 29 ods. 5, § 30 ods. 3 písm. a), ods. 5, § 66e ods. 1 zákona č. 328/1991 Zb., § 57 ods. 3 OSP a § 3 ods. 1 zákona č. 298/1995 Z. z. o dani z pridanej hodnoty.*

*Súd konštatoval, že zákon č. 328/1991 Zb. o konkurze o vyrovnaní (ďalej aj "ZKV") neupravuje beh lehoty pre uplatnenie práva podľa § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb., t. j. lehoty ustanovenej súdom. A preto bolo podľa súdu namieste použitie ustanovenia § 57 ods. 3 OSP. V danom prípade teda podaním žaloby na pošte 21. februára 2002 bola lehota 31 dní stanovená v upovedomení konkurzného súdu zachovaná.*

*V danom prípade žalobca vykonal speňaženie majetku povinného dražbou nehnuteľnosti. Príklep bol schválený súdom právoplatným uznesením 5. novembra 1999. Dňa 14. januára 2000 vykonal súdny exekútor rozvrhové pojednávanie ale výťažok dražby nebol vydaný oprávneným, pretože uznesenie nenadobudlo právoplatnosť a 8. marca 2001 bol uznesením Krajského súdu v B., sp. zn. 2 K 257/2000 vyhlásený konkurz na majetok povinného, v dôsledku ktorého exekučné konania boli prerušené. Keďže v exekučných konaniach bol speňažený majetok povinného s výťažkom 5 627 484 Sk, patril celý výťažok do konkurznej*

podstaty. Trovy prerušených konaní sú v zmysle § 14 ods. 1 písm. e) zákona č. 328/1991 Zb. pohľadávkami proti podstate. Vyčíslená pohľadávka exekútora bola preskúmaná a popretá na prieskumnom pojednávaní a na základe výzvy súdu zo 16. januára 2002 doručenej žalobcovi 21. januára 2002 si žalobca uplatnil právo v zmysle § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb. v lehote 31 dní podaním podaným na poštovú prepravu. Súd preto dospel k záveru, že žalobca podal žalobu o určenie pravosti pohľadávky proti podstate včas.

Podľa súdu prvého stupňa bola spornou skutočnosť, či v danom prípade vzniklo exekútorovi právo na minimum odmeny z výšky vymáhaných pohľadávok vo všetkých exekučných konaniach v dôsledku zrušenia rozvrhového uznesenia Okresného súd T. Súd dospel k záveru, že otázka schválenia rozvrhového uznesenia nie je pre uplatnenie pohľadávky v konkurze uplatnenej ako trovy exekúcie podľa § 14 ods. 1 písm. e) zákona č. 328/1991 Zb. rozhodujúca. Rozhodujúcou je samotná skutočnosť vyhlásenia konkurzu pred vydaním výťažku oprávnenému, k čomu v danom prípade nedošlo. Exekučný poriadok nezakazuje vykonanie viacerých exekúcií na majetok a prikazuje exekútorovi v ustanovení § 154 ods. 1 postupovať účelne. Je nesporné, že u žalobcu boli začaté všetky štyri exekučné konania, preto súdnemu exekútorovi vzniklo právo zo všetkých vymáhateľných pohľadávok, v celkovej výške 96 966 367 Sk. Minimálna odmena podľa § 5 ods. 1 vyhlášky č. 288/95 Z. z. predstavovala 1 000 000 Sk. Prvostupňový súd tiež dospel k záveru, že súdnemu exekútorovi vzniklo právo na odmenu vrátane DPH. Ďalej uviedol, že nebolo možné znížiť nárok žalobcu o vyplatené preddavky žalovaného v druhom rade, pretože v tomto konaní sa nemožno vysporiadať s nárokom žalovaného v druhom rade voči žalobcovi, ani tento započítavať voči trovám exekúcie aj v dôsledku ustanovenia § 14 ods. 1 písm. i) zákona č. 328/1991 Zb., podľa ktorého započítanie nie je možné. Navyše nešlo o vzájomné pohľadávky. V danom prípade bola predmetom súdneho konania pohľadávka žalobcu proti správcovi konkurznej podstaty a nie proti žalovanému v druhom rade.

Z uvedených dôvodov súd prvého stupňa žalobe vyhovel a o náhrade trov konania rozhodol podľa § 142 ods. OSP tak, že každého z oboch neúspešných žalovaných zaviazal nahradiť

úspešnému žalobcovi trovy konania vo výške 1 963,93 eur. Najvyšší súd SR na odvolanie účastníkov konania zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že žalobu zamietol.

Odvolací súd dospel k záveru, že súd prvého stupňa dostatočne zistil skutkový stav ale zistený skutkový stav nesprávne právne posúdil. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožnil so skutkovým stavom zisteným súdom prvého stupňa. Súd prvého stupňa podľa jeho názoru na správne zistený skutkový stav síce aplikoval správnu právnu normu, túto však nesprávne interpretoval. Zo spisu je zrejmé, že predmetom konania bolo určenie pravosti a poradia pohľadávky žalobcu vo výške 42 078,63 eur (1 267 484 Sk), ktorú si žalobca prihlásil v konkurze vedenom na Krajskom súde v B. pod sp. zn. 2 K 257/2000 na majetok dlžníka M., spol. s r. o., T. a popretej žalovaným v prvom a druhom rade na prieskumnom pojednávaní 16. januára 2002. V konaní nebola spornou skutočnosťou, že o popretí prihlásenej pohľadávky upovedomil súd žalobcu ako veriteľa písomným upovedomením zo 16. januára 2002, ktoré mu bolo doručené 21. januára 2002. Je tiež nesporné, že v upovedomení súd určil žalobcovi lehotu na uplatnenie popretého nároku určovacou žalobou proti žalovaným v prvom a druhom rade, ktorí jeho pohľadávku na prieskumnom -pojednávaní -popreli, a to v dĺžke 31 dní od doručenia upovedomenia s poučením, že ak si v uvedenej lehote popretý nárok neuplatní, nebude sa naň prihliadať.

Žalobca uplatnil popretý nárok na základe uvedeného upovedomenia súdu proti žalovaným predmetnou určovacou žalobou, ktorá bola doručená súdu 22. februára 2002 (piatok). Odvolací súd sa nestotožnil so záverom súdu prvého stupňa, že ZKV neupravuje beh lehoty pre uplatnenie práva pre uplatnenie práva podľa § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb., preto je namieste použitie § 57 ods. 3 OSP a teda podaním žaloby na pošte 21. februára 2002 bola lehota 31 dní, stanovená v upovedomení súdu, zachovaná.

Odvolací súd poukázal na § 29 ods. 5 a 6 zákona č. 328/1991 Zb.. Mal za to, že lehota na podanie žaloby o určenie pravosti, výšky alebo poradia pohľadávky v zmysle citovaného

*ustanovenia nie je lehotou určenou k procesnému úkonu konkurzného veriteľa, ktorý si popretú pohľadávku v konkurzom konaní prihlásil ale lehotou pre uplatnenie práva na súde. Z uvedeného dôvodu lehota na podanie žaloby o určenie pravosti, výšky a poradia pohľadávky v zmysle citovaného ustanovenia § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb. nie je lehotou procesnou pre zachovanie ktorej stačí postup podľa § 57 ods. 3 OSP, ale lehotou hmotnoprávnou, obdobne ako lehota podľa § 23 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb., na zachovanie ktorej je nevyhnutné, aby žaloba bola najneskôr posledný deň lehoty podaná na súde, nie na pošte, ktorá mala povinnosť žalobu súdu doručiť.*

*Účastníkmi nebol spochybnený záver, že posledným dňom 31-dňovej lehoty na podanie žaloby bol 21. február 2002 (štvrtok). Žaloba bola doručená súdu 22. februára 2002, teda po uplynutí zákonom ustanovenej lehoty. Pokiaľ žalobca zmešká lehotu na podanie žaloby, súd oneskorene podanú žalobu zamietne bez toho, aby bolo vykonané dokazovanie o iných skutočnostiach ako tých, ktoré preukazujú záver o oneskorenom podaní žaloby. Súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil beh hmotnoprávnej lehoty na uplatnenie práva, v dôsledku čoho rozhodol neprávne keď žalobe vyhovel. Z uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa podľa § 220 OSP zmenil a žalobu v celom rozsahu zamietol.*

*O náhrade trov prvostupňového a odvolacieho konania rozhodol Najvyšší súd SR samostatným uznesením č. k. 4 Obo 21/2012 z 24. septembra 2012 a to tak, že zmenil rozsudok Krajského súdu v B. č. k. 44 Cbi 21/2002-349 z 2. decembra 2010 vo výroku o náhrade trov konania, tak že žalovaným v prvom a druhom rade náhradu trov prvostupňového konania nepriznal. Žalobcovi uložil povinnosť nahradiť žalovaným v prvom a druhom rade trov odvolacieho konania vo výške 99,50 eur.*

*Žalobca podal voči rozsudku Najvyššieho súdu SR č. k. 4 Obo 21/2011 dovolanie, v ktorom žiadal napadnutý rozsudok Najvyššieho súdu SR zmeniť, tak že rozsudok Krajského súdu v B. sp. zn.: 44 Cbi 21/2002-349 z 2. decembra 2010 dovolací súd potvrdí. Ďalej podľa § 243 OSP*

*žalobca navrhol odložiť vykonateľnosť napadnutého rozhodnutia.*

*V odôvodnení žalobca poukázal na rozsudok Krajského súdu v B. č. k.: 44 Cbi 21/2002-349 z 2. decembra 2010 v ktorom bolo určené, že pohľadávka žalobcu vo výške 42 078,63 eur je oprávnená čo do dôvodu a výšky ako pohľadávka proti podstate v konkurze na majetok úpadcu M., spol. s r. o., T. vedenom na Krajskom súde v B. pod sp. zn. 2 K 257/2000. Ďalej konštatoval, že žalovanému v prvom a druhom rade bola uložená povinnosť zaplatiť žalobcovi trovy konania k rukám právnej zástupkyne žalobcu.*

*V dovolaní žalobca uviedol, že proti predmetnému rozsudku podali žalovaní odvolanie, ktorému Najvyšší súd SR vyhovel a napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobu zamietol, keď došiel k záveru, že incidenčná žaloba bola súdu doručená po uplynutí zákonom ustanovenej lehoty, pričom sa jedná o lehotu hmotnoprávnou. Žalobca má za to, že Najvyšší súd SR ako odvolací súd vec nesprávne posúdil, keď došiel k záveru, že lehota na podanie incidenčnej žaloby je hmotnoprávnou lehotou.*

*Žalobca konštatoval, že pre daný prípad sa aplikuje ZKV, podľa ktorého podstatou riešenia úpadku konkurzom je kolektívne uspokojenie veriteľov zo speňaženia úpadcovho majetku. Zúčastniť sa takéhoto kolektívneho uspokojenia je právom každého veriteľa úpadcu. Pohľadávka sa uplatňuje prihláškou pohľadávky.*

*Žalobca poukázal na § 20 ods. 1, ods. 7 a § 23 ods. 2 zákona č. 328/1991 Zb..*

*Podľa názoru žalobcu z § 23 ods. 2 ZVK vyplýva, že ide o určovaciu žalobu, ktorou sa veritelia sporných pohľadávok môžu domáhať určenia, že ich pohľadávka je pravá čo do pravosti, výšky alebo poradia. Teda takouto žalobou sa veriteľ ako žalobca fakticky domáha preskúmania správnosti postupu správcu prípadne konkurzného veriteľa, ktorí popreli uplatnenú pohľadávku. Uplatnením pohľadávky je podľa žalobcu prihláška pohľadávky, ktorá zakladá veriteľovi právo na uspokojenie pohľadávky a právo byť účastníkom konkurzného*

*konania. Incidenčnou žalobou sa teda neuplatňuje pohľadávka ako taká, ale uplatňuje sa určenie pravosti pohľadávky, na ktorú sa v konkurze musí prihliadať. Ďalej žalobca uviedol, že z ustanovenia § 23 ods. 2 je jednoznačné, že incidenčná žaloba sa má podať v lehote, ktorú určí súd, nakoľko zákon priamo neurčoval lehotu na podanie takejto žaloby, túto zákonodarca ponechal na rozhodnutie súdu tým, že nesmie byť kratšia ako jeden mesiac.*

*Žalobca poukázal na § 66e zákona č. 328/1991 Zb., podľa ktorého sa na konkurz primerane použijú ustanovenia Občianskeho súdneho poriadku, ak tento zákon neustanovuje inak. Z citovaného ustanovenia je podľa žalobcu nepochybné, že na plynutie lehoty na podanie incidenčnej žaloby podľa § 23 ods. 2 a ods. 5 sa použijú ustanovenia OSP (a nie Občianskeho zákonníka, ktorý upravuje hmotnoprávne lehoty), pretože ZKV neustanovuje inak.*

*Žalobca konštatoval, že lehota je zachovaná, ak posledný deň lehoty urobí úkon na súde alebo podanie odovzdá orgánu, ktorý má povinnosť ho doručiť (§ 57 ods. 3 OSP). Je nesporné, že v posledný deň, ktorý mu určil súd, určovacíu žalobu odovzdal pošte, ktorá mala povinnosť predmetné podanie doručiť, čo sa aj stalo.*

*Najvyšší súd ako odvolací súd pri posudzovaní včasnosti podania incidenčnej žaloby podľa žalobcu nesprávne posúdil lehotu na podanie incidenčnej žaloby s odvolaním sa na § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb., podľa ktorého súd vyzve veriteľov pohľadávok, ktoré správca neuznal alebo zaradil do iného poradia podľa § 31 ods. 7, aby si v lehote určenej súdom svoje právo uplatnil na súde, ktorý vyhlásil konkurz. Aplikácia je však v danom prípade podľa žalobcu nesprávna, pretože žaloba bola podaná podľa § 23 ods. 2 zákona č. 328/1991 Zb. a nie podľa § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb..*

*Podľa žalobcu je aplikácia § 29 zákona č. 328/1991 Zb. v danom prípade nesprávna, pretože žaloba bola popretá správcom alebo konkurzným veriteľom na prieskumnom pojednávaní. Žalobca ďalej poukázal na § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb. podľa ktorého je žaloba*



*žalobou v súvislosti so speňažením majetku z podstaty a v súvislosti so zoznamom veriteľov zostavenom na účely rozvrhu.*

*Zo žaloby ako aj z celého konania vedenom na prvostupňovom súde je podľa žalobcu jednoznačné, že určovací žalobu podal podľa § 23 ods. 2 a nie podľa § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb..*

*Podľa žalobcu nebola postupom Najvyššieho súdu SR zabezpečená spravodlivá ochrana jeho práva, keďže súd lehotu na podanie incidenčnej žaloby posúdil ako hmotnoprávnu v inom prejednávacom prípade lehotu na podanie incidenčnej žaloby posúdil ako procesnoprávnu.*

*Žalobca si uplatnil náhradu trov dovolacieho konania – náhradu súdneho poplatku 199 eur a náhradu trov právneho zastúpenia 1 233,22 eur (za dva úkony právnej pomoci: prevzatie veci, podanie dovolania po 506,21 eur + 7,63 eur paušál + 102,77 eur DPH).*

*Vo vyjadrení k dovolaniu žalovaný v druhom rade uviedol, že považuje napadnuté rozhodnutie za vecne a právne správne a navrhol, aby dovolací súd dovolanie zamietol.*

*Žalovaný v druhom rade sa v plnom rozsahu stotožnil s odôvodnením rozsudku Najvyššieho súdu SR z 31. augusta 2012 sp. zn. 4 Obo 21/2012 a tak ako vo svojich predchádzajúcich podaniach zastáva názor, že lehota na podanie žaloby podľa § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb. ako aj lehota na podanie žaloby podľa § 23 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb. je hmotnoprávnou lehotou, v ktorej treba podanie doručiť súdu, nie ho len odovzdať na poštovú prepravu. Keďže však žaloba žalobcu bola podaná v lehote iba na poštovú prepravu, ale na súd bola doručená až deň nasledujúci po uplynutí lehoty, je zrejmé, že žaloba bola podaná oneskorene a preto na predmetnú pohľadávku podľa žalovaného v druhom rade nemožno prihliadať.*

*V ostatnej argumentácii ohľadne dôvodov, prečo mala byť žaloba zamietnutá sa žalovaný v druhom rade plne pridržiava prednesov a jeho podaní. Aj žalovaný v druhom rade súhlasil aj s doterajšou argumentáciou žalovaného 1/ vo veci.*

*Z uvedených dôvodov preto žalovaný v druhom rade navrhol, aby dovolací súd dovolanie zamietol a žalobcu zaviazal na náhradu trov dovolacieho konania vo výške 616,60 eur (jeden úkon právnej pomoci – vyjadrenie k dovolaniu – jeden úkon právnej pomoci + jeden režijný paušál všetko + DPH), ktoré žalovanému v druhom rade účasťou v dovolacom konaní vznikli.*

*Vo vyjadrení k podanému dovolaniu žalovaný v prvom rade konštatoval, že Najvyšší súd SR správne rozhodol v otázke lehoty na podanie určovacej žaloby, keď vyslovil názor, že lehota na podanie žaloby v zmysle § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb. ako aj podľa § 23 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb., nie je lehotou procesnoprávnou, ale lehotou hmotnoprávnou. Skutočnosť, že lehota je hmotnoprávna a nie procesnoprávna žalovaný v prvom rade tvrdil počas konania na Krajskom súde v B., a túto skutočnosť uvádzal aj v odôvodnení odvolania z 24. januára 2011. V tejto súvislosti poukázal aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 29Cdo 2226/99 publikované v zbierke rozhodnutí NS ČR pod č. 44/2002.*

*Na základe uvedených skutočností preto žalovaný v prvom rade navrhol, aby Najvyšší súd SR v zmysle § 243b OSP dovolanie žalobcu z 21. novembra 2012 v celom rozsahu zamietol.*

*Najvyšší súd SR ako súd dovolací (§ 10a ods. 2 OSP) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania a je prípustné, prejednal dovolanie bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 OSP) a po preskúmaní napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu a konania, ktoré mu predchádzalo (§ 242 ods. 1 OSP), dospel k záveru, že dovolanie žalobcu nie je dôvodné.*

*Z odôvodnenia:*



*Podmienky prípustnosti dovolania proti rozhodnutiu odvolacieho súdu upravujú ustanovenia § 237 až 239 OSP.*

*Z dôvodov uvedených v § 237 OSP možno dovolaním napadnúť všetky rozhodnutia odvolacieho súdu bez ohľadu na formu rozhodnutia, na jeho obsah alebo na povahu predmetu konania. Na to, či rozhodnutie odvolacieho súdu trpí niektorou z vád uvedených v § 237 OSP, prihliada odvolací súd nielen na podnet dovolateľa, ale aj z úradnej povinnosti (§ 242 ods.1 OSP). Ak dovolací súd zistí, že rozhodnutie odvolacieho súdu trpí niektorou z týchto vád, zruší rozhodnutie odvolacieho súdu, aj keď dovolateľ toto pochybenie nenamietal.*

*V danom prípade dovolateľ vady konania v zmysle § 237 písm. a) až g) OSP v dovolaní nenamietal a v dovolacom konaní vady tejto povahy nevyšli najavo.*

*Prípustnosť dovolania proti rozsudku upravuje § 238 OSP pre prípad rozsudkov odvolacích súdov, ktorými bol rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej zmenený podľa odseku 1, resp. v ktorom sa odvolací súd odchyľil od právneho názoru dovolacieho súdu vysloveného v tejto veci podľa odseku 2 ako aj vtedy, ak odvolací súd vyslovil vo výroku svojho potvrdzujúceho rozsudku, že je dovolanie prípustné, pretože ide o rozhodnutie po právnej stránke zásadného významu podľa odseku 3.*

*V prejednávanej veci je napadnutý rozsudok odvolacieho súdu, ktorým bol rozsudok prvostupňového súdu zmenený a preto je dovolanie prípustné podľa §238 ods.1 OSP. Dovolateľ ako dovolací dôvod uviedol, že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci podľa 241 ods. 2 písm. c) OSP.*

*Nesprávne právne posúdenie môže byť spôsobilým dovolacím dôvodom len vtedy, ak bolo rozhodujúce pre výrok rozhodnutia odvolacieho súdu. Preto možno dovolaním napadnúť nielen právny záver odvolacieho súdu, týkajúci sa bezprostredne predmetu konania, ale aj posúdenie predbežnej otázky, dôkazného bremena a pod.. Treba však uviesť, že podľa ustanovenia § 241 ods. 2 OSP dôvodom dovolania nemôže byť samo osebe nesprávne skutkové zistenie. Dovolanie totiž nie je "ďalším" odvolaním, ale je mimoriadnym opravným prostriedkom, určeným na nápravu len výslovne uvedených procesných vád [§ 241 ods. 2*

*písm. a) a b) OSP] a vád hmotnoprávných [§ 241 ods. 2 písm. c) OSP].] Preto sa dovolaním nemožno úspešne domáhať revízie skutkových zistení, urobených súdmi prvého a druhého stupňa, ani prieskumu nimi vykonaného dokazovania. Ťažisko dokazovania je totiž v konaní pred súdom prvého stupňa a jeho skutkové závery je oprávnený dopĺňať, prípadne korigovať len odvolací súd, ktorý za tým účelom môže vykonávať dokazovanie (§ 213 OSP). Dovolací súd nie je všeobecnou treťou inštanciou, v ktorej by mohol preskúmať akékoľvek rozhodnutie súdu druhého stupňa. Preskúmať správnosť a úplnosť skutkových zistení, a to ani v súvislosti s právnym posúdením veci, nemôže dovolací súd už len z toho dôvodu, že nie je oprávnený bez ďalšieho prehodnocovať vykonané dôkazy, pretože – na rozdiel od súdu prvého stupňa a odvolacieho súdu – nemá možnosť podľa zásad ústnosti a bezprostrednosti v konaní o dovolaní tieto dôkazy sám vykonávať, ako je zrejmé z obmedzeného rozsahu dokazovania v dovolacom konaní podľa ustanovenia § 243a ods. 2, in fine OSP (arg. "dokazovanie však nevykonáva").*

*Z obsahu spisu je zrejmé, že žalobca sa žalobou z 20. februára 2002 domáhal aby súd určil, že pohľadávka žalobcu – súdneho exekútora, z H. vo výške 1 267 661 Sk – trovy exekúcie, je pohľadávkou proti podstate v konkurznej veci úpadcu M., s. r. o., T. sp. zn. 2 K 257/00, ktorá sa uspokojuje podľa § 31 ods. 6 písm. g) zákona č. 328/1991 Zb. v znení neskorších predpisov. Ďalej sa žalobca domáhal, aby žalovaní uhradili žalobcovi náhradu za súdny poplatok a trovy právneho zastúpenia do troch dní od právoplatnosti rozhodnutia.*

*Podaním z 1. marca 2003 žalobca upresnil žalobný petit a žiadal aby súd určil, že pohľadávka žalobcu: súdny exekútor, z H voči žalovanému správcovi konkurznej podstaty úpadcu M., spol. s. r. o., T. je vo výške 1 267 661 Sk titulom trov exekúcie Er 568/99 (Ex 110/99), prerušenej podľa § 14 ods. 1 písm. d) zákona č. 328/1991 Zb. v znení neskorších predpisov, oprávnená a zistená a uspokojuje sa podľa § 31 ods. 6 písm. g) zákona č. 328/1991 Zb. v znení neskorších predpisov. Ďalej sa žalobca domáhal aby žalovaní uhradili žalobcovi náhradu za súdny poplatok a trovy právneho zastúpenia do troch dní od právoplatnosti rozhodnutia.*

*Podľa § 23 ods. 1 zákona č. 328/1991 Zb. pohľadávka sa pokladá za zistenú, ak ju nepoprel správca ani žiaden z konkurzných veriteľov. Popretie pohľadávky úpadcom sa poznamená v zozname prihlášok, ale nemá pre zistenie pohľadávky význam.*

*S odkazom na § 23 ods. 2 zákona č. 328/1991 Zb. konkurzní veritelia pohľadávok, ktoré zostali sporné, čo sa týka právneho dôvodu, výšky alebo poradia, môžu sa domáhať určenia svojho práva v lehote určenej súdom. Žalobu musia podať na súde, ktorý vyhlásil konkurz, proti všetkým, ktorí pohľadávku popreli; smú sa v nej dovolávať len právneho dôvodu a poradia uvedeného v prihláške alebo na prieskumnom pojednávaní a pohľadávku môžu uplatniť len do výšky uvedenej v prihláške alebo na prieskumnom pojednávaní. Ak nejde o vec patriacu do právomoci súdu, rozhodne o správnosti popretia pohľadávky príslušný správny orgán. O poradí popretej pohľadávky rozhodne vždy súd.*

*Lehota podľa odsekov 2 až 4 § 23 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb. nesmie byť kratšia ako jeden mesiac. Pri zmeškaní lehoty:*

- a) podľa odseku 2 nemožno na také pohľadávky prihliadať,*
- b) podľa odseku 3 sa takéto pohľadávky budú v budúcnosti pokladať za nesporné,*
- c) podľa odseku 4 platí zaradenie správcom.*

*O týchto následkoch súd poučí veriteľa alebo správcu.*

*Podľa § 29 ods. 5 súd vyzve veriteľov pohľadávok, ktoré správca neuznal alebo zaradil do iného poradia podľa § 31 ods. 7, aby si v lehote určenej súdom svoje právo uplatnili na súde, ktorý vyhlásil konkurz. Lehota podľa odseku 5 nesmie byť podľa § 29 ods. 6 kratšia ako jeden mesiac. Pri zmeškaní tejto lehoty nemožno na také pohľadávky pri rozvrhu prihliadať.*

*Po preskúmaní veci sa dovolací súd stotožnil s právnym názorom Najvyššieho súdu SR, že lehota na podanie žaloby o určenie pravosti, výšky alebo poradia pohľadávky v zmysle ustanovenia § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb. ako aj § 23 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb., nie je lehotou určenou k procesnému úkonu konkurzného veriteľa, ktorý popretú pohľadávku v konkurznom konaní prihlásil, ale lehotou pre uplatnenie práva na súde. Z uvedeného dôvodu lehota na podanie žaloby o určenie pravosti, výšky a poradia pohľadávky v zmysle citovaného ustanovenia § 29 ods. 5, § 23 ods. 2 v spojení s § 23 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb. nie je lehotou procesnou pre zachovanie ktorej stačí postup podľa § 57 ods. 3 OSP, ale lehotou hmotnoprávnou, obdobne ako lehota podľa § 23 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb., na zachovanie ktorej je nevyhnutné, aby žaloba bola najneskôr posledný deň lehoty doručená súdu, nie podaná na pošte, ktorá mala povinnosť žalobu súdu doručiť.*

*Podľa § 23 ods. 5 ako aj podľa § 29 ods. 5 zákona č. 328/1991 Zb. je lehota pre podanie žaloby na súd 31 dní od doručenia výzvy súdu a teda ide o hmotnoprávnou lehotu, ktorá sa počíta podľa pravidiel ustanovených Občianskym zákonníkom (§ 122 OZ). Žaloba musí byť doručená príslušnému súdu najneskôr v posledný deň lehoty. Žalobca podal žalobu na poštu 21. februára 2012 a súdu bola doručená 22. februára 2002, teda po uplynutí zákonom ustanovenej lehoty.*

*V tejto súvislosti Najvyšší súd SR poukazuje na skutočnosť, že otázku o povahe lehoty k podaniu žaloby o určenie pravosti, výšky alebo poradia pohľadávky zjednotil rozhodovaciu prax súdov Českej republiky Najvyšší súd ČR rozhodnutím sp. zn. 29 Cdo 2226/99 z 26. septembra 2001 (publ. v zbierke rozhodnutí NS ČR pod č. R 44/2002) kde rozhodol, že nejde o lehotu procesnú, podľa ktorej by postačoval postup podľa § 57 ods. 3 OSP, ale o lehotu hmotnoprávnou, na zachovanie ktorej je nevyhnutné, aby žaloba najneskôr posledný deň tejto lehoty bola doručená súdu a jej zmeškanie nemožno odpustiť. Podľa citovaného uznesenia súd, ktorý v spore o určenie pravosti, výšky alebo poradia nevykonateľnej pohľadávky v konkurze zistí, že žaloba bola podaná oneskorene, žalobu zamietne, bez toho, aby vykonával*

*dokazovanie o niečom inom ako o skutočnostiach, z ktorých záver o oneskorenosti podania žaloby vyplýva. Rovnaký právny záver vyplýva aj z rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR z 24. septembra 2008, č. k. 29Cdo 3195/2007-112. Aj Najvyšší súd SR vyjadril obdobný názor v rozhodnutí sp. zn. 4 Obo 26/2008 zo 16. decembra 2008. Poukazuje na komentár Mgr. B. Pospíšila k zákonu o konkurze a reštrukturalizácii, a to k § 32 ods. 6 zákona č. 7/2005 Z. z. s. 123, ktorý v neskoršej právnej úprave riešil otázku o povahe lehoty, a z ktorého vyplýva, že "žaloba na určenie popretej pohľadávky musí byť podaná do 30 dní od uplynutia lehoty na popieranie pohľadávok. Z rovnakých dôvodov ako v prípade lehoty na prihlasovanie pohľadávok alebo lehoty na popieranie pohľadávok, ide o hmotnoprávnu lehotu, ktorá sa počíta podľa pravidiel ustanovených Občianskym zákonníkom. Znamená to, že žaloba musí byť doručená príslušnému súdu najneskôr v posledný deň lehoty. Nestačí žalobu v posledný deň lehoty podať na poštovú prepravu".*

*Najvyšší súd SR ako súd dovolací sa preto v celom rozsahu stotožnil s napadnutým rozsudkom Najvyššieho súdu SR, vrátane zistenia skutkového stavu veci a jeho právneho posúdenia. S odkazom na uvedené Najvyšší súd SR podľa ustanovenia § 243b ods. 1 OSP dovolanie žalobcu zamietol.*

*V dovolacom konaní boli úspešnými účastníkmi žalovaní, ktorým podľa § 243c v spojení s § 142 ods. 1 OSP vzniklo voči žalobcovi právo na náhradu trov dovolacieho konania. Z uvedeného dôvodu dovolací súd priznal žalovanému v druhom rade trovy dovolacieho konania vo výške 79,58 eur (jeden úkon právne pomoci – vyjadrenie k dovolaniu + jeden režijný paušál + DPH) podľa § 11 ods.1, § 14 ods.1, písm. c) a § 16 ods. 3 a § 18 ods. 3 Vyhlášky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb. Žalovanému v prvom rade náhradu trov dovolacieho konania nepriznal, keďže nepodal návrh na ich uloženie (§ 151 ods. 1 OSP) a žiadne trovy dovolacieho konania mu nevznikli.*

*Poznámka:*

*Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 30. januára 2014 sp. zn. 2 Obdo V 25/2012 posudzoval lehotu na podanie incidenčnej žaloby podľa ustanovení zákona č. 328/1991 Zb. v znení zmien a doplnkov a prijal záver, že táto lehota je lehotou hmotnoprávnou. Tento záver Najvyššieho súdu SR platí aj pri skúmaní lehoty na podanie incidenčnej žaloby podľa zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii v znení zmien a doplnkov (ďalej len ZKR) – § 32 ods. 6 ZKR.*

*Podľa § 32 ods. 6 ZKR veriteľ má právo domáhať sa na súde určenia popretej pohľadávky žalobou, pričom žaloba musí byť podaná voči všetkým, ktorí popreli pohľadávku. Toto právo musí byť uplatnené na súde voči všetkým týmto osobám do 30 dní od doručenia písomného oznámenia správcu o popretí pohľadávky veriteľom, inak zanikne.*

*Zánik práva nastane uplynutím doby (§ 578 OZ) ako aj opomenutím právo uplatniť (§ 583 OZ). V oboch prípadoch právo zaniká bez ďalšieho. Neuplatnenie práva v ustanovenej lehote sa nazýva preklúziou a doba, v ktorej sa právo malo uplatniť, aby nedošlo k jeho zániku, sa nazýva prekluzívnou lehotou. Súd musí na zánik práva z dôvodu preklúzie prihliadať aj bez návrhu alebo námietky účastníka konania a to z dôvodu, že plnenie prekludovanej pohľadávky by nebolo plnením, ktoré sa robí po práve, čo by viedlo k neoprávnenému majetkovému prospechu.*

*Prekluzívna lehota sa v príslušných ustanoveniach zákona vyjadruje obvykle rovnakými slovami: "inak právo zanikne".*

Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Obo 127/02:

**Oprávnenie veriteľa podať návrh na vyhlásenie konkurzu.**

*„Veriteľ preukazuje svoje oprávnenie podať návrh na vyhlásenie konkurzu na majetok svojho dlžníka doložením svojej pohľadávky. Na jeho oprávnenie nemá vplyv skutočnosť, že dlžník predá svoj podnik, pretože zo zákona ručí za splnenie prevedených záväzkov kupujúcim, takže*

*sa zmenil iba právny dôvod jeho dlhu.*

*Krajský súd, ktorý vo veci konal ako súd prvého stupňa podľa § 9 ods. 4 písm. a) OSP, uznesením z 30. júna 1999 č. k. 38 K 39/95 - 333 vyhlásil na majetok dlžníka Ing. I.M., podnikateľa, konkurz, ustanovil správcu konkurznej podstaty a vyzval všetkých veriteľov, aby svoje pohľadávky prihlásili v lehote 60 dní. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že navrhovateľ je veriteľom dlžníka a má voči nemu judiciálnu pohľadávku vo výške 1 382 269 ATS. Ďalšiemu veriteľovi, obchodnej spoločnosti S., dlhuje 511 841 Sk a jeho ďalším veriteľom je JUDr. Z., ktorý zmluvou z 13. februára 1996 nadobudol 1% z pohľadávky navrhovateľa. Z uvedených skutočností súd prvého stupňa dospel k záveru, že dlžník (odporca) má viac veriteľov, ktorým nespláca splatné záväzky a má majetok, ktorý stačí na úhradu trov konania. Boli tým splnené podmienky na vyhlásenie konkurzu na majetok dlžníka podľa § 1 ods. 2 a § 5 ods. 1 zákona č. 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní v znení neskorších zmien (ďalej len "zákon").*

*Opravným uznesením č. k. 38 K 39/95 - 680 z 3. júna 2002 súd opravil vydané uznesenie tak, že u navrhovateľa zmenil právnu formu a sídlo. Rozhodol tak podľa § 164 OSP na návrh navrhovateľa, ktorý ešte pred vyhlásením konkurzu súdu oznámil, že na základe rozhodnutia valného zhromaždenia z 30. júla 1996 pôvodný navrhovateľ previedol celé svoje prevádzkové a účastnícke imanie (s výnimkou nehnuteľností) na novozaloženú obchodnú spoločnosť, ktorá sa tak stala právnym nástupcom pôvodného navrhovateľa. V odôvodnení uznesenia súd prvého stupňa uviedol, že pohľadávka pôvodného navrhovateľa svojou povahou patrí do prevádzkového imania a z predloženého výpisu z firemného registra Obchodného súdu vo Viedni je právne nástupníctvo uvedenej spoločnosti preukázané. Nový navrhovateľ už pred vyhlásením konkurzu uvedené skutočnosti doložil a žiadal, aby bol považovaný za nástupcu pôvodného navrhovateľa. Označenie pôvodného navrhovateľa v uznesení o vyhlásení konkurzu je zrejmom nesprávnosťou, ktorú súd vydaním opravného uznesenia podľa § 164 OSP opravil.*



*Proti uzneseniu súdu prvého stupňa o vyhlásení konkurzu podal odvolanie dlžník. V odvolaní uviedol, že okrem veriteľov uvedených v uznesení je jeho veriteľom aj obchodná spoločnosť H., s.r.o. Bratislava s pohľadávkou 450 mil. Sk splatnou do roku 2015. Táto pohľadávka však nemôže tvoriť podklad na vyhlásenie konkurzu. Nie sú splnené podmienky pre vyhlásenie konkurzu vzhľadom na ekonomické aktivity dlžníka. Má rozpracovaný obchodný prípad. Výsledná suma transakcie má byť v prospech odvolateľa 9,9 mil. USD, čo predstavuje cca 439 mil. Sk so splatnosťou do 9. augusta 1999. Za tohto stavu nie je namieste záver súdu, že dlhodobo nie je schopný plniť svoje záväzky. V neskoršom doplnení odvolania doplnil odvolanie o ďalšie dôvody. Predovšetkým uviedol, že navrhovateľ (pôvodný, pred opravou) neexistuje. Preveril si to vo firemnom registri vo Viedni, kde takáto spoločnosť neexistuje a na uvedenej adrese nesídlí ani žiadna iná obchodná spoločnosť. Nie je daná ani pasívna legitímácia v uznesení označeného dlžníka. Podľa uznesenia je dlžníkom podnikateľ. Podnikateľ musí byť v návrhu na vyhlásenie konkurzu, a teda aj v uznesení označený obchodným menom. Podnikateľ s obchodným menom uvedeným v uznesení nie je registrovaný v žiadnom registri. Meno a priezvisko nie je obchodným menom. Okrem toho odporca k 31. decembru 1993 predal podnik spoločnosti H.S., s.r.o., L. Predaj podniku sa týkal všetkých vzťahov, ktoré vznikli pred rokom 1994. To sa zopakovalo aj v roku 1998, kedy podnik predal spoločnosti M., s.r.o., Bratislava. Súd, hoci mu uvedené skutočnosti boli oznámené, ich ignoroval a do konania nepribral legitimované subjekty. Rovnako neexistuje ani spoločnosť S., s.r.o., ktorú súd uviedol ako ďalšieho veriteľa. Pohľadávka spoločnosti H., GmbH (navrhovateľa), ktorá mala byť prisúdená nálezom Rozhodcovského súdu, neexistuje, pretože odporca 2. júna 1998 uzavrel zmluvu o vzájomnom započítaní pohľadávok, čím vzájomné pohľadávky zanikli. V mene navrhovateľa dohodu uzavrel jeho zástupca JUDr. Z. Okrem toho súd ani neskúmal, či spoločnosť M., s.r.o., Bratislava, ktorej predal podnik, pohľadávku neakceptovala a neuhradila ju. Ani spoločnosť S. nie je veriteľom odporcu. Neprávoplatným rozsudkom sp.zn. 21 Cob 205/94 zo 16. marca 1999 bol na plnenie zaviazaný subjekt odlišný od odporcu. Vyhlásenie konkurzu je v rozpore s ustanovením § 67*



*ods. 4 zákona, keďže vydávanie telefónnych zoznamov, na ktoré odporca uzavrel zmluvu, je vecou strategického významu.*

*Navrhovateľ žiadal napadnuté rozhodnutie ako vecne správne potvrdiť. Vo vyjadrení k odvolaniu predovšetkým popieral, že by s odporcom akúkoľvek dohodu o započítaní uzavrel. Najvyšší súd Slovenskej republiky, ako súd odvolací (§ 10 ods. 2 OSP), prejednal napadnuté rozhodnutie bez nariadenia pojednávania podľa § 214 ods. 2 písm. c) OSP a dospel k záveru, že odvolaniu nemožno vyhovieť.*

*Návrh na vyhlásenie konkurzu podala 25. apríla 1995 spoločnosť H., GmbH, so sídlom v Rakúsku. Existencia tejto spoločnosti bola doložená výpisom z firemného registra vedeného Obchodným súdom vo Viedni, kde bola zapísaná v oddieli B pod č. 38940. Z ďalšieho výpisu rovnakého súdu vyplýva, že 9. júla 1996 bola zapísaná akciová spoločnosť H., AG, na základe valného zhromaždenia H., GmbH z 30. apríla 1996 o odštiepení a prenose celého prevádzkového a účastníckeho imania prenášajúcej spoločnosti na novozaloženú spoločnosť. Na terajšieho navrhovateľa tak prešla aj pohľadávka pôvodného navrhovateľa, ktorá je dôvodom na podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu. Uvedenú skutočnosť navrhovateľ súdu oznámil podaním z 30. júla 1996. Tým sa stal terajší navrhovateľ procesným nástupcom pôvodného navrhovateľa. Neobstojí preto tvrdenie odporcu, že navrhovateľ neexistuje.*

*Konkurz môže byť na majetok dlžníka vyhlásený, ak je dlžník v úpadku. Dlžník je v úpadku, ak má viacej veriteľov a nie je schopný 30 dní po lehote splatnosti (v znení zákona účinnom pred 1. februárom 2001 "po dlhšiu dobu") plniť svoje záväzky (§ 1 ods. 2 zákona).*

*Navrhovateľ má vykonateľným rozhodnutím Rozhodcovského súdu z 9. júna 1995 vydaným pod č. Rsp 8/93 priznanú pohľadávku na zaplatenie 1 456 261,30 ATS plus 35 000 ATS so 6% úrokmi a 118 324,5 ATS náhrady trov konania. Odporca žalobou podanou na Krajský súd v B. 8. septembra 1995 žiadal o zrušenie nálezu. Krajský súd v B. rozsudkom z 20. januára 1997*

č.k. 22 Cb 78/95 - 101 rozhodcovský nález zrušil. Na odvolanie navrhovateľa (v uvedenom spore v postavení žalovaného) Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd odvolací rozsudkom zo 4. júna 1998 č.k. Obo 122/97 - 126 rozsudok krajského súdu zmenil tak, že žalobu na zrušenie rozhodcovského nálezu zamietol. Z rozsudku odvolacieho súdu vyplýva, že ide o pohľadávku proti Ing. I.M.

Napriek určitej nepresnosti je z návrhu na vyhlásenie konkurzu zrejmé, že smeruje proti Ing. I.M., teda proti fyzickej osobe. Táto nepochybne existuje, čo napokon ani nepopiera. Nič na tom nemení skutočnosť, že v návrhu je k jeho menu a priezvisku pripísaný aj dodatok, ktorý zrejme v určitom období používal ako dodatok k svojmu obchodnému menu, pod ktorým podnikal. Existencia fyzickej osoby nie je závislá od toho, či je zapísaná v obchodnom alebo živnostenskom registri. Jej zápis má vplyv len na jej status ako podnikateľa. Ak však podnikateľ - fyzická osoba zmení dodatok k svojmu obchodnému menu, je to stále totožná osoba a zmena nemá vplyv na existenciu jej záväzkov. Záväzok z uvedeného rozhodnutia je preto záväzkom odporcu. V prejednávanej veci však nebolo rozhodujúce, či odporca je alebo nie je podnikateľom. Súd prvého stupňa konkurz vyhlásil podľa § 1 ods. 2 zákona (z dôvodu insolvenčie). Z tohto dôvodu možno konkurz vyhlásiť aj na fyzickú osobu, ktorá nemá postavenie podnikateľa.

Odporca sa uvedeného záväzku nezbavil ani tým, že uzavrel zmluvu o predaji podniku. Podľa tvrdenia odporcu sa tak malo stať zmluvou, ktorú uzavrel 31. decembra 1993 so spoločnosťou H.S., s.r.o., a ďalšou zmluvou 15. januára 1998 so spoločnosťou M., s.r.o. (ktorej jediným spoločníkom je odporca). Predajom podniku síce prechádzajú na kupujúceho všetky práva a záväzky, na ktoré sa predaj vzťahuje, podľa § 477 ods. 3 OBZ však predávajúci ručí za splnenie prevedených záväzkov kupujúcim. Odporca je preto aj naďalej povinný dlh splniť titulom ručiteľského záväzku. Zmluva z 31. decembra 1993 navyše ani nemohla mať vplyv na záväzok odporcu vyplývajúci z rozhodnutia vydaného v júni 1996, teda tri roky po uzavretí zmluvy o predaji podniku.

*Odporca nepreukázal ani svoje tvrdenie, že záväzok zanikol uzavretím zmluvy o vzájomnom započítaní záväzkov. Na preukázanie svojho tvrdenia odporca predložil kópiu zmluvy. Kópia je notársky overená. Overená je však len listina, nie podpisy na nej. Z kópie tak nemožno zistiť, či ju JUDr. Z. skutočne podpísal. JUDr. Z. popiera, že by takúto zmluvu podpísal a odporca originál zmluvy na výzvu odvolacieho súdu nepredložil. Ako dôvod uviedol, že zmluva je uložená v archíve budovy v sídle spoločnosti S., s.r.o., v Bratislave. Poukazoval pritom na obsah predbežného opatrenia vydaného v konaní vedenom na Okresnom súde B. II pod sp.zn. 12 C 319/00. Z obsahu uvedeného spisu, ktorý si odvolací súd zadovážil, zistil, že žalobcom v uvedenom konaní je spoločnosť S., s.r.o., a žaloba smeruje proti záujmovému združeniu a proti Dr. D. K. Podstatou sporu je určenie, že žalobca má právo minimálne do roku 2005 užívať titulom nájmu špecifikovanú nehnuteľnosť v Bratislave, pretože v tomto konaní žalovaní popierajú toto právo žalobcu a neumožňujú mu užívanie a vstup do prenajatých miestností. Predbežným opatrením z 28. novembra 2000 súd žalovaným uložil umožniť žalobcovi vstup do prenajatých miestností. Z ničoho však nevyplýva, že by sa odporca po vydaní predbežného opatrenia o vstup do priestorov pokúsil a bolo mu to zabránené. Navyše, v spise sa nachádzajú kópie listov žalovaného adresovaných žalobcovi z 27. októbra 2000 a 30. novembra 2000, v ktorých je uvedené, že kedykoľvek mu na jeho požiadanie bude vydaný kľúč a pod dozorom umožnený vstup do uzamknutých priestorov.*

*Pochybnosť o pravosti predloženej zmluvy, resp. o tom, že ju zástupca navrhovateľa podpísal, vyvoláva aj konanie odporcu a niektoré úkony, ktoré urobil po tom, ako mala byť zmluva uzavretá. Odporca zmluvu o započítaní založil do spisu 9. júna 1998. Zástupca navrhovateľa na to reagoval podaním z 19. júna 1998, v ktorom poprel, že by takúto zmluvu podpísal. Odporca, resp. ním poverený zástupca sa s obsahom tohto podania oboznámil 19. augusta 1998 a reagoval naň podaním, ktoré založil do spisu 20. augusta 1998. Polemizuje v ňom s tvrdením JUDr. Z., originál zmluvy však (ani neskôr) súdu nepredložil, hoci v tom čase ešte s prístupom do prenajatých priestorov v Bratislave problémy nemal (podľa žaloby žalovaný do*

*budovy vnikol a zabránil mu ďalší prístup do nej až 6. októbra 2000). V tejto súvislosti sa žiada poznamenať, že sídlo odporcu, resp. miesto jeho podnikania nie je a ani nebolo v uvedenej budove a sídlo tam nemala ani spoločnosť S., s.r.o., ktorá je žalobcom (má sídlo na inej ulici v Bratislave).*

*Navrhovateľ súdu predložil list odporcu z 19. augusta 1998, ktorým mu odporca posielala zmluvu (jej kópiu) s výzvou, aby ju opätovne podpísal a svoj podpis nechal notársky overiť. Zároveň predložil faxovú správu od vtedajšieho zástupcu odporcu JUDr. E. zo 7. septembra 1998, v ktorej sa, okrem iného, uvádza, že jeho klient Ing. M. ho informoval, že medzi nimi došlo k ústnej dohode. Je málo pravdepodobné, že odporca by takýto postup zvolil, ak by mal k dispozícii zmluvu podpísanú zástupcom navrhovateľa.*

*Pochybnosti v tomto smere vyvolávajú aj niektoré časové súvislosti. Odporca zmluvu o započítaní založil do spisu 9. júna 1998, teda dva roky po tom, ako mala byť podpísaná. Stalo sa tak 5 dní po tom, ako odvolací súd rozhodol o odvolaní vo veci zrušenia nálezu rozhodcovského súdu a žalobu zamietol. Zmluva o kompenzácii, v ktorej sa výslovne uvádza, že ide o záväzok vyplývajúci z konania pred rozhodcovským súdom č. Rsp 8/93, mala byť uzavretá 2. júna 1996. Znamenalo by to, že záväzok vyplývajúci z tohto konania (z nálezu vydaného 9. júna 1995) odporca uznával a bol ochotný ho plniť, resp. prijať na započítanie proti svojej pohľadávke. Odporca však už 8. septembra 1995, teda viac ako 8 mesiacov predtým, podal žalobu o zrušenie rozhodcovského nálezu a v konaní ňou vyvolanom pokračoval až do jeho právoplatného skončenia. Ak odporca uzavrel zmluvu o započítaní záväzku vyplývajúcu z rozhodcovského nálezu, je nelogické jeho konanie smerujúce k zrušeniu tohto nálezu. V zmluve o započítaní nie je žiadna zmienka o tom, že sa takýto spor vedie, ani dohoda o tom, aký vplyv bude mať zrušenie rozhodcovského nálezu na osud záväzkov, ktoré boli predmetom započítania.*

*Z uvedených skutočností odvolací súd dospel k záveru, že navrhovateľ prinajmenšom osvedčil,*

*že má proti odporcovi splatnú vykonateľnú pohľadávku, je jeho veriteľom a osobou oprávnenou podať podľa § 4 ods. 1 zákona návrh na vyhlásenie konkurzu (svedčí mu tzv. procesné konkurzné právo).*

*Zo spisu nepochybne vyplýva, že odporca má ďalšieho veriteľa, ktorý má proti nemu vykonateľnú pohľadávku. Je to spoločnosť S., s.r.o., ktorej bola rozsudkom Okresného súdu B. I z 8. októbra 1997 vydaným pod sp.zn. 21 Cb 205/94 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo 16. marca 1999 č. k. 29 Cob 52/98 - 221 priznaná suma 511 841,80 Sk s úrokmi z omeškania a trovami konania. Rozsudok je vykonateľný dňom 18. júla 1999. Nič na tom nemení skutočnosť, že súd prvého stupňa v uznesení u tohto veriteľa použil pri jeho označení namiesto grafickej značky jej slovné vyjadrenie. Uvedenými rozsudkami bola povinnosť uložená žalovanému Ing. I.M. s pripojením dodatku, čo (ako už bolo uvedené) neznamena, že ide o inú osobu odlišnú od Ing. I.M. Uvedenie tohto dodatku len podáva informáciu o tom, že ide o osobu, ktorá je podnikateľom a o dodatku obchodného mena, ktorá ho odlišuje od prípadného iného podnikateľa rovnakého mena a priezviska.*

*Z uvedeného vyplýva, že odporca má najmenej dvoch veriteľov. Odvolací súd preto nepovažoval za potrebné zaoberať sa otázkou pohľadávky JUDr. Z., ktorý ju získal postúpením časti pohľadávky navrhovateľa (1%). Keďže odporca má majetok, ktorý stačí na krytie trov konania, boli splnené podmienky na vyhlásenie konkurzu. Konkurz bol vyhlásený z dôvodu, že odporca nie je schopný plniť svoje splatné záväzky (insolvencia). Tento dôvod je daný aj vtedy, ak úpadca má pohľadávky voči svojim veriteľom, ktorých výška prípadne prevyšuje dlhy (nie je predĺžený). Naplneniu uvedeného dôvodu nebráni ani predpokladaná možnosť, že stav insolvenzie po určitej dobe pominie (napríklad splatnosťou pohľadávok úplatcu alebo realizáciou budúcich obchodov). Vyhláseniu konkurzu nebránilo ani ustanovenie § 46 ods. 4 zákona. Toto ustanovenie bráni vyhláseniu konkurzu na dlžníkov z oblasti spojov a dopravy, ak majú pre štát strategický hospodársky význam. Odporca ako podnikateľ však v predmete činnosti nemá ani dopravu, ani spoje. Keďže uvedené ustanovenie sa na odporcu nevzťahuje, nebolo potrebné sa ani zaoberať otázkou jeho súladu*

s Ústavou Slovenskej republiky, ako to navrhovateľ v odvolaní žiadal. K námietke odporcu, že súd neskúmal, či dlhy akceptovala a prípadne aj uhradila spoločnosť M., s.r.o., odvolací súd poznamenáva, že sa preukázalo, že odporcovi bola vykonateľnými rozhodnutiami uložená povinnosť zaplatiť peňažné sumy. Ak bol tento dlh uhradený, musí to preukázať dlžník. Odporca však ani netvrdí, že on, alebo za neho niekto iný, dlh uhradil, preto ani súd nemal dôvod túto otázku skúmať, keď odporca je navyše konateľom uvedenej spoločnosti.

Z uvedených dôvodov Najvyšší súd Slovenskej republiky napadnuté uznesenie, ktorým bol vyhlásený konkurz, ako vecne správne podľa § 219 OSP potvrdil.

Medzi osoby, ktorým zákon priznáva aktívnu legitimáciu na podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu, patrí veriteľ dlžníka, ktorý aj svoje oprávnenie najčastejšie využíva. V ustanovení § 4 zákona č. 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon") sú vymedzené obligatórne obsahové náležitosti návrhu na vyhlásenie konkurzu, ktoré sa odlišujú v závislosti od toho, kto tento návrh podáva. Ak návrh na vyhlásenie konkurzu podáva veriteľ, musí v ňom okrem všeobecných náležitostí, ktoré sú vymedzené v odseku 3, uviesť aj okolnosti nasvedčujúce úpadok dlžníka v zmysle § 1 ods. 2 a 3 zákona, označiť ďalšieho veriteľa a doložiť svoju pohľadávku voči dlžníkovi, čím zároveň osvedčuje svoje oprávnenie na podanie návrhu (tzv. procesné konkurzné právo). Zákon síce bližšie neupravuje, akým spôsobom treba pohľadávku doložiť, ale zrejme to znamená predloženie takých listín, z ktorých je bez ďalšieho zrejme existencia tvrdenej pohľadávky (právoplatné rozhodnutie, zmenka, zmluva, dodací list, faktúra, výpis z obchodných kníh a pod.). Takéto doloženie pohľadávky s dôsledkom, že súd nemá dôvod pochybovať o jej existencii, je dôležité jednak z hľadiska naplnenia obsahovej náležitosti návrhu a jednak vzhľadom na skutočnosť, že sporná pohľadávka nezakladá aktívnu legitimáciu navrhovateľa na podanie návrhu (pričom účelom konkurzného konania nie je zisťovanie existencie spornej pohľadávky). Komentované rozhodnutie rieši situáciu, keď navrhovateľ svoju pohľadávku voči dlžníkovi riadne doložil a dlžník nenamieta jej existenciu čo do dôvodu a výšky, bráni sa len tým, že

*medzičasom podnik predal, a tým povinnosť splniť predmetný záväzok prešla na kupujúceho, čo s odkazom na ustanovenie § 477 ods. 3 OBZ nemá vplyv na aktívnu legitimitáciu navrhovateľa.“*

### **3. PRACOVNOPRÁVNE NÁROKY ZAMESTNANCOV PODNIKOV V KRÍZE A ICH PRAKTICKÉ UPLATNENIE**

V nasledujúcej kapitole sa budeme venovať praktickému uplatneniu nevyplatených nárokov zamestnancov, ktoré vznikli medzi nimi a ich zamestnávateľom v rámci pracovnoprávných vzťahov. Konkrétne sa budeme venovať nároku na dávku garančného poistenia, ako aj uplatnenia nárokov zamestnancov v prípade vyhlásenia konkurzu, alebo povolenia reštrukturalizácie na osobu ich zamestnávateľa a prihlásenie ich pohľadávok do týchto konaní.

#### **3.1 Garančné poistenie**

Nároky z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov v prípade krízy podniku ich zamestnávateľa a jeho následnej insolvenčnej teda vyhlásenia konkurzu na jeho majetok kryje garančné poistenie. Inštitút garančného poistenia patrí medzi nástroje sociálnej politiky štátu, s cieľom ochrániť aspoň v určitej miere práva a právom chránené záujmy zamestnancov pri ich nárokoch vyplývajúcich z pracovného pomeru v prípade, že sa ich zamestnávateľ z akéhokoľvek dôvodu stane platobne neschopným. Garančné poistenia ako také a samotná dávka garančného poistenia v praxi pokrýva nie len nároky zamestnancov na zamestnávateľom nevyplatenú mzdu. Dávka garančného poistenia taktiež pokrýva aj nároky osôb, ktoré vykonávajú pre zamestnávateľa činnosti vykonávané mimo pracovného pomeru a takisto nároky, ktoré sa neviažu len k samotnej odmene za vykonanú prácu – mzde, ale aj nároky na náhradu mzdy za dovolenku, odstupné, cestovné, nároky na náhradu pri okamžitom skončení pracovného pomeru, pri neplatnom skončení pracovného pomeru a pod.



Systém garančného poistenia predstavuje ucelenú štruktúru obsiahnutú v platných právnych predpisoch Slovenskej republiky, a pri dodržaní zákonného postupu poskytuje efektívnu náhradu nárokov osôb z nevyplatených miezd a ďalších plnení v prípade, keď sa zamestnávateľ stane platobne neschopným.

Dávka garančného poistenia predstavuje nárokovateľnú dávku, ktorú v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej aj len „zákon o sociálnom poistení“) vypláca Sociálna poisťovňa. Do systému sociálneho poistenia sa garančné poistenie včlenilo práve prostredníctvom vyššie uvedeného zákon, a to od 1. januára roku 2004. Príslušný orgán, ktorý vypláca a rozhoduje o dávke garančného poistenia je Sociálna poisťovňa, ktorá bola zriadená zákonom č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni, ako verejnoprávna inštitúcia poverená výkonom nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia (§1 zákona č. 274/1994 Z. z.). Od roku 1994 Sociálna poisťovňa preberala na seba činnosť príslušného orgánu vo viacerých sociálnych oblastiach až do veľkej novely sociálneho poistenia v roku 2003. Zákon, ktorým bola Sociálna poisťovňa zriadená bol s účinnosťou od 1. januára 2004 zrušený a nahradil ho zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. O zriadení Sociálnej poisťovne pojednáva druhá časť zákona o sociálnom poistení, konkrétne ustanovenie § 120 ods. 1 až 4 zákona o sociálnom poistení, pričom Sociálna poisťovňa je verejnoprávna inštitúcia so sídlom v Bratislave zriadená na výkon sociálneho poistenia. , (§ 120 ods. 1 – 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).

### **3.1.1 Zákonné vymedzenie garančného poistenia**

V úvode sme spomenuli, že garančné poistenie je obsiahnuté v zákone o sociálnom poistení. Definícia garančného poistenia vychádza z ustanovenia § 3 zákona o sociálnom poistení, kde je garančné poistenie vymedzené ako: „*poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov zamestnanca, na úhradu odmeny a*



výdavkov predbežného správcu podľa osobitného predpisu a na úhradu povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (ďalej len „príspevky na starobné dôchodkové sporenie“) nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie“ (§3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).

Garančné poistenie teda predstavuje zákonný inštitút, ktorý pokrýva nároky fyzických osôb na mzdu a obdobné plnenia za vykonanú prácu v prospech zamestnávateľa teda nároky z pracovnoprávných vzťahov so zamestnávateľom, ktorý sa stal platobne neschopným, ale aj nároky týchto osôb v rozsahu, v ktorom je ich zamestnávateľ povinný uhrádzať príspevky na starobné dôchodkové sporenie.

### 3.1.2 Platiteľ garančného poistenia

Garančné poistenie je povinné poistenie zo zákona. Zákon o sociálnom poistení nedáva explicitný výklad prostredníctvom konkretizovaných subjektov, ktoré sú, alebo nie sú povinne garančne poistené. Poistencom v tomto prípade však nie je zamestnanec respektíve osoba v pracovnoprávnom pomere, tak ako je vymedzená v § 6 zákona o sociálnom poistení. Úhrady za garančné poistenie teda zamestnanec neodvádza. Zákon o sociálnom poistení vymedzuje poistenca z garančného poistenie teda subjekty, ktoré majú povinnosť uhrádzať garančné poistenie, alebo ktoré túto povinnosť nemajú pozitívnym a negatívnym výkladom. V zmysle pozitívneho výkladu sa za „*povinne garančne poisteného podľa zákona o sociálnom poistení považuje zamestnávateľ zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu*“ (§ 18 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z.). Teda poistený je zamestnávateľ, ktorého presnú definíciu by sme v zákone o sociálnom poistení hľadali márne. Zamestnávateľ je podľa zákona o sociálnom poistení:

a) *fyzická osoba, ktorá je povinná poskytovať zamestnancovi príjem uvedený v § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 a má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, povolenie na prechodný pobyt, alebo povolenie na trvalý pobyt, alebo*

b) *právnická osoba, ktorá je povinná poskytovať zamestnancovi príjem uvedený v § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 a jej sídlo alebo sídlo jej organizačnej zložky je na území Slovenskej republiky.*

Zamestnávateľom je pre fyzickú osobu vykonávajúcu zárobkovú činnosť podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 zákona o sociálnom poistení:

a) *fyzická osoba, ktorá je povinná poskytovať zamestnancovi príjem uvedený v § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 a má bydlisko v inom členskom štáte Európskej únie alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou dohody o Európskom hospodárskom priestore ako Slovenská republika alebo na území Švajčiarskej konfederácie alebo v štáte, s ktorým má Slovenská republika uzatvorenú medzinárodnú zmluvu, ktorá má prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky, alebo,*

b) *právnická osoba, ktorá je povinná poskytovať zamestnancovi príjem uvedený v § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 a má sídlo alebo sídlo organizačnej zložky v členskom štáte Európskej únie alebo v štáte, ktorý je zmluvnou stranou dohody o Európskom hospodárskom priestore, alebo na území Švajčiarskej konfederácie alebo v štáte, s ktorým má Slovenská republika uzatvorenú medzinárodnú zmluvu, ktorá má prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky. (§ 7 ods. 1 písm. a), b) a c) zákona č. 461/2003 Z. z.)*

Zamestnávateľ je tu teda špecifikovaný dosť rozsiahle oproti jeho definícii v zákonníku prác, podľa ktorého zamestnávateľ je „zamestnávateľ právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.“ (§ 7 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. o sociálnom poistení).

Ďalej je povinne poistený aj zamestnávateľ člena družstva, t.j. družstvo v prípade, že podmienkou členstva v družstve je pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, pričom pracovnoprávny vzťah sa spravuje ustanoveniami zákonníka práce, ak stanovy družstva nezavádzajú priaznivejšiu právnu úpravu pre takýto vzťah. Následne úprava pracovnoprávneho vzťahu medzi družstvom a jeho členom je upravená v § 4 zákonníka práce, pričom ako sme už uviedli, „*pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú zákonníkom práce.*“ (§ 4 zákona č. 513/2001 Z. z. Zákonník práce). Uvedení zamestnávateľa sú teda povinní platiť garančné poistenie pričom túto povinnosť im už explicitne ukladá zákon o sociálnom poistení, keď ustanovuje, že „*Poistné na garančné poistenie platí zamestnávateľ, ktorý je povinne garančne poistený.*“ (§ 128 ods. 9 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení)

V zmysle negatívneho výkladu nie je „*povinne garančne poistený zamestnávateľ uvedený v odseku 1, ktorý je zastupiteľský úrad cudzieho štátu, a zamestnávateľ, na ktorého nemôže byť vyhlásený konkurz podľa osobitného predpisu.*“ (§ 18 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení). V zmysle uvedeného sa garančné poistenie nevzťahuje na zastupiteľské úrady cudzieho štátu teda veľvyslanectvá, konzuláty nakoľko sa môžeme domnievať, že tie úrady zamestnávajú zamestnancov z vlastných krajín, prípadne ich pracovnoprávne vzťahy sa riadia ich právnymi systémom a právnymi predpismi ako na ich domácom území. Zároveň zákon o konkurze a reštrukturalizácii nepredpokladá možnosť vyhlásenia konkurzu na majetok zahraničnej štátnej inštitúcie. Ďalej sú zo systému garančného poistenia vyňaté subjekty, na ktoré sa nevzťahuje zákon o konkurze a reštrukturalizácii, čiže na ktorých majetok nemôže byť vyhlásený konkurz, nakoľko vyhlásenie konkurzu na zamestnávateľa je podmienkou, aby bol insolventný, a zamestnanci si následne mohli uplatniť nároky z garančného poistenia. Za tieto subjekty sú označené:

- štát,
- štátna rozpočtová organizácia,
- štátna príspevková organizácia,

- štátny fond,
- obec,
- vyšší územný celok,
- rozpočtová organizácia a príspevková organizácia v zriaďovateľskej pôsobnosti obce a vyššieho územného celku,
- alebo iná osoba, za ktorej všetky záväzky zodpovedá alebo ručí štát,
- Národná banka Slovenska,
- Fond ochrany vkladov,
- Garančný fond investícií.

### 3.1.3 Výška garančného poistenia

Výška garančného poistenia je stanovená fixnou sadzbou vymeriavacieho základu. Zákon o sociálnom poistení stanovil, že „sadzba poistného na garančné poistenie pre zamestnávateľa je 0,25 % z vymeriavacieho základu. stanovená na 0,25% vymeriavacieho základu“ (§ 135 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení). Vymeriavací základ je obšírne upravený v § 138 zákona o sociálnom poistení pričom s ohľadom na zamestnanca je to príjem zamestnanca plynúci z jeho zárobkovej činnosti okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené podľa osobitného predpisu a príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca. Za vymeriavací základ sa považuje aj podiel na zisku vyplatený obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi, ktorý nemá účasť na základnom imaní tejto spoločnosti alebo družstva teda nevlastní obchodný podiel v spoločnosti, alebo družstva prípadne nie je akcionárom spoločnosti.

Na účely garančného poistenia sa do vymeriavacieho základu zamestnávateľa zahŕňajú v zmysle ustanovenia § 138 ods. 8 písmena a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení aj:

– „príjem fyzickej osoby z právneho vzťahu na základe ňou určenej dohody o brigádnickej práci študentov podľa § 227a, ktorý jej zakladá právo na príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3, ak tento príjem nepresiahne sumu podľa § 4 ods. 5, okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené podľa osobitného predpisu, alebo ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené podľa právnych predpisov štátu, podľa ktorých sa tento príjem zdaňuje; vymeriavacím základom je aj podiel na zisku vyplatený obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi bez účasti na základnom imaní tejto spoločnosti alebo družstva,“

a v zmysle § 138 ods. 8 písmena b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení aj:

– „príjem z pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru fyzickej osoby uvedenej v § 4 ods. 1 písm. d) okrem príjmu vyplateného v období uvedenom v § 26 ods. 1 a 3 (obdobie kedy má povinne prerušenú poisťovaciu povinnosť ) a príjmov, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené podľa osobitného predpisu, alebo ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené podľa právnych predpisov štátu, podľa ktorých sa tento príjem zdaňuje; vymeriavacím základom je aj podiel na zisku vyplatený obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi bez účasti na základnom imaní tejto spoločnosti alebo družstva.“ (§ 138 ods. 8 písm. a) a b zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení ))

Zamestnávateľ je teda povinný uhrádzať garančné poistenie Sociálnej poisťovni v závislosti od výšky platu svojho zamestnanca teda z uvedeného vymeriavacieho základu popísaného vyššie.

Zákon o sociálnom poistení stanovuje výšku maximálneho vymeriavacieho základu, z ktorého zamestnávateľ uhrádza 0,25 % ako platbu garančného poistenia. Vymeriavací

základ na garančné poistenie, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť „za každého jeho zamestnanca je mesačne najviac v kalendárnom roku 7-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie, poistné na garančné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti a poistné do rezervného fondu solidarity.“ (138 ods. 9 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení) Ustanovením maximálneho vymeriavacieho základu došlo k tomu, že za zamestnancov, ktorých celkový vymeriavací základ prevyšuje zákonom určenú hranicu, zamestnávateľ nad sumu tejto hranice nehradí garančné poistenie.

Minimálny vymeriavací základ, z ktorého bol zamestnávateľ povinný platiť platbu garančného poistenia bol s účinnosťou od 1. januára 2010 zrušený, respektíve od uvedeného dátumu nebol upravený. S ohľadom na ustanovenia platných právnych predpisov týkajúcich sa minimálnej mzdy zamestnávateľ má naďalej povinnosť odmeňovať zamestnanca v súlade s ustanoveniami týchto právnych predpisov.

Zamestnávateľ nie je povinný platiť poistné na garančné poistenie, v období, počas ktorého jeho zamestnanec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti.

V nasledujúcej tabuľke uvádzame maximálne vymeriavacie základy garančného poistenia za predchádzajúce roky.

Tabuľka 6: Prehľad sadzieb poistného a vymeriavacích základov v období od 2013 do 2017

Rok	Sadzba poistného	Max. vymeriavací základ v €	Max. výška poistného v €
2017	0,25 %	6 181,00	15,45
2016	0,25 %	4 290,00	10,72

2015	0,25 %	4 120,00	10,30
2014	0,25 %	4 025,00	10,06
2013	0,25 %	3 930,00	9,82

### 3.1.4 Nárok na dávku garančného poistenia

Na dávku garančného poistenia musí žiadateľ o túto dávku mať splnené dve zákonom o sociálnom poistení vymedzené skutočnosti:

a) Zamestnávateľ sa stal platobne neschopným,

b) Subjekt, bol v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi, ktorý sa stal platobne neschopným, pričom uvedenému subjektu takýto zamestnávateľ nevyplatil jeho nároky vyplývajúce z tohto pracovnoprávneho vzťahu.

V prvom rade je potrebné špecifikovať, kto sa môže považovať za subjekt v pracovnoprávnom vzťahu, ktorý môže žiadať o dávku garančného poistenia. Zákon o sociálnom poistení konkrétne vymedzuje, kto má nárok na dávku garančného poistenia a to vo všeobecnosti *„Nárok na dávku garančného poistenia z garančného poistenia zamestnávateľa má jeho zamestnanec uvedený v odseku 1 po splnení podmienok ustanovených týmto zákonom.“*(§ 18 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení) (Zamestnávateľa sme si konkrétne vymedzili vyššie).

Osoba, ktorá sa na účely dávky garančného poistenia považuje za zamestnanca je zákonom o sociálnom poistení presne vymedzená ako: *„fyzická osoba v právnom vzťahu zakladajúcom zamestnávateľovi garančné poistenie, okrem zamestnanca, ktorý je štatutárnym orgánom zamestnávateľa a má najmenej 50 % účasť na majetku zamestnávateľa alebo členom štatutárneho orgánu zamestnávateľa a má najmenej 50 %*

účasť na majetku zamestnávateľa.“ (§ 4 ods. 4 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).

Za pracovnoprávny vzťah je v tomto prípade podľa zákona o sociálnom poistení možné považovať:

- pracovný pomer,
- dohoda o vykonaní práce,
- dohoda o brigádnickej práci študentov,
- dohody o pracovnej činnosti,
- člen družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu.

Vyššie citovaný zákon o sociálnom poistení zakladá obmedzenie v prípade, keď štatutárny orgán spoločnosti napríklad konateľ v spoločnosti s ručením obmedzeným, alebo člen predstavenstva v akciovej spoločnosti je zároveň zamestnancom v tejto spoločnosti a má účasť na majetku zamestnávateľa vo výške najmenej 50 %.

Ako príklad, kedy osoba napriek tomu, že je v pracovnom pomere nebude mať nárok na dávku garančného poistenia môžeme uviesť najbežnejšiu podnikateľskú schému v Slovenskej republike s ohľadom na podnikanie spoločností s ručením obmedzeným. Predstavme si bežnú situáciu, v ktorej sa dve fyzické osoby napríklad stolári rozhodnú spoločne podnikáť a spolu založia spoločnosť s ručením obmedzeným – stolársku dielňu, do ktorej obe vložia vklad do základného imania po 2.500,- EUR čím sa stanú spoločníkmi spoločnosti, ktorí sa podieľajú na jej majetkovej účasti vo výške 50% základného imania. Obe osoby sa zároveň stanú konateľmi spoločnosti a s ohľadom na výkon ich činnosti ako stolárov sa zároveň stanú aj zamestnancami spoločnosti na pracovnej pozícii stolár, lebo budú pre ňu vykonávať stolárske práce. Po určitom čase sa ich stolárskej dielni prestane dariť, nebudú mať finančné prostriedky na prevádzkové náklady, na výplaty pre zamestnancov, ako ani na výplaty a odmeny pre nich samých. Nakoľko nedokážu hrať svoje záväzky sú nútený podať na svoju



spoločnosť (prevádzkujúcu stolársku dielňu) návrh na vyhlásenie konkurzu na jej majetok a zároveň si obaja požiadajú o dávku garančného poistenia nakoľko si za posledné obdobie nevyplatili mzdu. V tomto prípade ako už sme už vyššie uviedli, obaja spoločníci stolárskej dielne nebudú mať nárok na dávku garančného poistenia napriek tomu, že boli zamestnancami stolárskej dielne a nemali vyplatenú mzdu, a to z dôvodu, že boli vlastníkami uvedenej dielne a zároveň aj jej konateľmi.

Uvedená právna úprava zabraňuje, aby štatutárne orgány spoločnosti a jej vlastníci mohli jednoduchým spôsobom zneužiť nárok na dávku garančného poistenia a domáhať sa jej vyplatenia. Zároveň týmto zákonodarca reflektuje do právnej úpravy práve zodpovednosť členov štatutárneho orgánu za úpadok podniku a chráni jeho veriteľov.

### **3.1.5 Platobná neschopnosť a jej vznik v zmysel zákona o sociálnom poistení**

Vznik platobnej neschopnosti zamestnávateľa predstavuje druhú obligatórnu podmienku vzniku nároku na dávku garančného poistenia. Pojem platobná neschopnosť už zo svojho gramatického výkladu znamená, že osoba v našom prípade zamestnávateľ je platobne neschopný, teda nie je v jeho silách a možnostiach platiť riadne a včas všetky svoje záväzky voči svojim veriteľom teda osobám, ktoré majú relevantný právny nárok žiadať od neho plnenie v podobe finančných prostriedkov. V našom prípade ide o mzdu pri pracovnoprávných nárokoch zamestnancov, ale v ostatných prípadoch sa môže jednať o nároky veriteľov z obchodného styku, alebo napríklad nároky štátu na daniach, ktoré je uvedená osoba povinná platiť.

Platobnú neschopnosť ako zákonný pojem na účely nároku na dávku garančného poistenia využíva zákon o sociálnom poistení, ktorý vznik platobnej neschopnosti zamestnávateľa spája so vznikom nároku na dávku garančného poistenia pre jeho zamestnancov. K uvedenému je však potrebné uviesť, že pojem platobnej neschopnosti

poznajú aj ďalšie právne predpisy, ktoré však platobnú neschopnosť definujú úplne odlišne. Za takýto právny predpis môžeme považovať zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov, ktorý je do veľkej miery smerodajný práve vo vzťahu zamestnancov k ich zamestnávateľovi a to v situácii, keď im zamestnávateľ dlhuje nevyplatené mzdy za ich prácu. Platobnú neschopnosť v zmysle zákona o konkurze a reštrukturalizácii sme dôkladne ozrejmili v druhej kapitole tejto práce.

Zákon o sociálnom poistení definuje platobnú neschopnosť zamestnávateľa v ustanovení § 12, a to výlučne pre účely zákona o sociálnom poistení. V zmysle ustanovenia § 12 ods. 1 zákona o sociálnom poistení je: *„Zamestnávateľ je na účely tohto zákona platobne neschopný, ak bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu.“* (§ 12 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení). Z uvedenej definície teda vyplýva, že platobne neschopný je ten zamestnávateľ na ktorého bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu, pričom sa nezaobera širšími súvislosťami, či návrh na vyhlásenie konkurzu podal sám zamestnávateľ ako dlžnícky návrh, alebo návrh podali niektorí z jeho veriteľov, prípadne či návrh podali samotní zamestnanci zamestnávateľa.

Ďalej zákon stanovuje deň vzniku platobnej neschopnosti, ktorý je vo svojej podstate potrebný pri žiadosti o vyplatenie dávky garančného poistenia. V ustanovení § 12 ods. 2 a ods. 3 zákona o sociálnom poistení je uvedené, že *„deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa je deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu. Ak súd začne konkurzné konanie bez návrhu podľa osobitného predpisu považuje sa deň vydania uznesenia súdu o začatí konkurzného konania za deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa.“* (§ 12 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení). Vznik platobnej neschopnosti zamestnávateľa je podľa predmetného zákonného ustanovenia viazaný ku dňu, v ktorom bol či už dlžnícky, alebo veriteľský návrh na vyhlásenie konkurzu na majetok zamestnávateľa doručený do dispozície súdu. Samozrejme návrh musí byť doručený príslušnému súdu, t.j. súdu, ktorý je kauzálny príslušný na rozhodnutie o danej veci. Kauzálna

príslušnosť je príslušnosť podľa druhu prejednávanej veci, ktorú má, ten ktorý konkrétny súd prejednať a to z dôvodu, že nie všetky sudy sú oprávnené na rozhodovanie vo všetkých veciach.

Ďalej v zmysle už uvedeného § 12 ods. 3 zákona o sociálnom poistení sa za deň vzniku platobnej neschopnosti považuje aj deň keď v reštrukturalizácii dlžníka – zamestnávateľa dôjde k rozhodnutiu príslušného súdu podľa ustanovení § 131 ods. 2 a § 153 ods. 3 zákona o konkurze a reštrukturalizácii. V zmysle zmienených ustanovení reštrukturalizačný „Súd bez návrhu jedným uznesením zastaví reštrukturalizačné konanie, začne konkurzné konanie a vyhlási na majetok dlžníka konkurz, ak zistí, že

- a) správca opakovane alebo závažne porušil povinnosti ustanovené týmto zákonom,
- b) správca nesplnil svoju povinnosť požiadať súd o vyhlásenie konkurzu,
- c) správca riadne nezvolal schôdzu veriteľov,
- d) schôdza veriteľov nebola uznášaniaschopná alebo nezvolila veriteľský výbor alebo na návrh veriteľa oprávneného hlasovať sa uzniesla, aby súd vyhlásil konkurz,
- e) záverečný návrh plánu nebol predkladateľom plánu predložený na predbežné schválenie veriteľskému výboru v zákonnej lehote,
- f) veriteľský výbor predložený návrh plánu v zákonnej lehote neschválil alebo predložený návrh plánu zamietol,
- g) správca riadne nezvolal schôdzu, ktorá má rozhodnúť o schválení plánu,
- h) za prijatie plánu na schôdzi, ktorá má rozhodnúť o schválení plánu, nehlasovala nadpolovičná väčšina skupín alebo prítomní veritelia s nadpolovičnou väčšinou všetkých hlasov počítaných podľa zistenej sumy ich zistených pohľadávok,
- i) predkladateľ plánu v zákonnej lehote nepodal na súd návrh na potvrdenie plánu súdom,
- j) dlžník je v omeškaní s úhradou paušálnej odmeny správcu alebo náhrady nevyhnutných výdavkov spojených s vedením konania. (§ 131 ods. 2 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii).

Ďalej ak v reštrukturalizácii dlžníka príslušný súd zamietne plán pre niektorý z dôvodov v zmysle ustanovenia § 154 ods. 1 zákona o konkurze a reštrukturalizácii tak následne v zmysle ods. 3 uvedeného ustanovenia „*len čo uznesenie o zamietnutí plánu nadobudne právoplatnosť, súd jedným uznesením zastaví reštrukturalizačné konanie, začne konkurzné konanie a vyhlási na majetok dlžníka konkurz. V uznesení súd ustanoví správcu postupom podľa § 40 ods. 1. Uznesenie súd bezodkladne zverejní v Obchodnom vestníku. Zverejnením uznesenia v Obchodnom vestníku zanikajú účinky začatia reštrukturalizačného konania, funkcia veriteľského výboru a funkcia správcu. Uznesenie súd doručí dlžníkovi a správcovi, ktorého v uznesení ustanovil.*“ (§ 154 ods. 3 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii).

Zákon o sociálnom poistení pri určení dňa platobnej neschopnosti dbá aj na skutočnosť, že zamestnávateľ sa bude snažiť zachovať svoje podnikanie prostredníctvom reštrukturalizácie (k nárokom zamestnancov s ohľadom na povolenie reštrukturalizácie ich zamestnávateľa sa dostaneme v ďalšej časti práce), avšak táto jeho snaha skončí neúspechom. V takom prípade, keď príslušný súd rozhodne podľa vyššie citovaných ustanovení zákona o konkurze a reštrukturalizácii o tom, že zastaví reštrukturalizačné konanie, alebo zamietne predložený reštrukturalizačný plán a rozhodne o vyhlásení konkurzu na majetok zamestnávateľa sa deň vydania uznesenia o začatí konkurzného konania bude považovať za deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

### **3.1.6 Podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu na majetok dlžníka – zamestnávateľa jeho zamestnancami**

Zamestnanci sa môžu svojich nárokov na mzde domáhať od zamestnávateľa niekoľkými zákonnými spôsobmi. Ako sme však už uviedli o priznanie dávky garančného poistenia môžu

požiadať len po splnení dvoch podmienok a to vtedy keď pre zamestnávateľa pracujú v pracovnom alebo obdobnom pomere a zamestnávateľ sa stal platobne neschopným podľa zákona o sociálnom poistení. Uvedená podmienka platobnej neschopnosti podľa zákona o sociálnom poistení sa však pre zamestnancov môže zdať nedosiahnuteľná. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii však vo svojom ust. § 12 vymedzuje náležitosti návrhu na vyhlásenie konkurzu. Návrh môže podať aj veriteľ, a to v prípade splnenia podmienky, že má voči dlžníkovi peňažnú pohľadávku viac ako 30 dní po lehote splatnosti a existuje ešte aspoň jeden ďalší veriteľ takisto s pohľadávkou voči dlžníkovi, ktorá je viac ako 30 dní po lehote splatnosti a zároveň uhradí v zmysle ust. § 13 ods. 1 preddavok na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu.

Výšku preddavku upravuje vyhláška Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky č. 665/2005 Z. z. ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene niektorých zákonov v ust. § 7 ods. 1 vyhlášky „*Preddavok na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu vo veci vyhlásenia konkurzu podľa druhej časti zákona je 1 500 eur.*“ (§ 7 ods. 1 vyhlášky č. 665/2005 Z. z.).

S ohľadom na neuhradené nároky zamestnancov zákon o konkurze a reštrukturalizácii pamätá aj na tieto prípady, pričom zavádza tzv. špeciálny zákonný postup v prípade, že návrh na vyhlásenie konkurzu bude smerovať od zamestnancov, alebo bývalých zamestnancov dlžníka – zamestnávateľa. V zmysle ust. § 12 ods. 2 písm. e) „*navrhovateľ pohľadávku doloží písomným vyhlásením s úradne osvedčenými podpismi najmenej piatich zamestnancov alebo bývalých zamestnancov dlžníka, ktorí nie sú jeho spriaznenými osobami, o nesplnení ich pohľadávky na mzde, odstupnom alebo odchodnom 30 dní po lehote splatnosti; navrhovateľom v tomto prípade môže byť len zamestnanec alebo bývalý zamestnanec dlžníka, ktorý nie je osobou spriaznenou s dlžníkom, a ktorý je zastúpený odborovou organizáciou, aj keď nie je jej členom.*“ (§ 12 ods. 2 písm. e) zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii).

Uvedeným ustanovením, zákon o konkurze a reštrukturalizácii pamätá na nevyplatené nároky zamestnancov a bývalých zamestnancov a to na mzde, odstupnom, alebo odchodnom. Podmienkou je, aby zamestnanec nebol spriaznenou osobou zamestnávateľa, teda nesmie byť:

**a)**

- 1) štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu,
  - 2) vedúci zamestnanec,
  - 3) prokurista alebo,
  - 4) člen dozornej rady,
- v spoločnosti zamestnávateľa,

**b)**

- 1) fyzickou osobou alebo,
  - 2) inou právnickou osobou,
- ktorá má podiel na spoločnosti zamestnávateľa

**c)**

- 1) štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu,
  - 2) vedúci zamestnanec,
  - 3) prokurista alebo,
  - 4) člen dozornej rady
- v právnickej osobe ktorá má podiel v spoločnosti zamestnávateľa,

**d)**

- 1) blízka osoba fyzickej osoby uvedenej v písmenách a) až c),

a zároveň, aby tento nárok bol 30 dní po lehote splatnosti. Lehotu splatnosti pri mzde sme popísali v podkapitole vyššie aj s uvedeným príkladom na jej výpočet. Samozrejme deň splatnosti odstupného či odchodného bude závisieť od dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, prípadne sa lehota splatnosti bude spravovať zákonníkom práce.

Pri podaní návrhu na vyhlásenie konkurzu na majetok dlžníka – zamestnávateľa musia byť označení aspoň piati zamestnanci, alebo bývalí zamestnanci pričom samy zamestnanci nemajú možnosť podať návrh bez zákonom žiadaného zastúpenia. Zákon výslovne uvádza, že musia byť zastúpený odborovou organizáciou, pričom nemusia byť jej členmi. V praxi teda bude uvedený návrh podávať v mene zamestnancov odborová organizácia, pričom táto musí k návrhu pripojiť všetky potrebné zákonné prílohy, ktoré budú pozostávať z označenia nevyplatených záväzkov zamestnávateľa voči jeho zamestnancom, alebo bývalým zamestnancom za mzde, odstupnom či odchodnom. Pre preukázanie, že veriteľmi sú naozaj zamestnanci, alebo bývalí zamestnanci zamestnávateľa predpokladáme, že k návrhu bude potrebné priložiť pracovnú zmluvu na základe, ktorej vznikol pracovný pomer prípadne inú listinu preukazujúcu vznik pracovnoprávneho vzťahu, prípadne listinu preukazujúcu, že pracovný pomer skončil. Pri bývalom zamestnancovi to môže byť napríklad dohoda o skončení pracovného pomeru, alebo výpoveď daná zo strany zamestnávateľa, prípadne podaná zo strany zamestnanca.

Navrhovateľ v tomto prípade nebude povinný uhrádzať preddavok na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu vo výške 1 500,- EUR. Od tohto preddavku je navrhovateľ v oslobodený na základe § 13 ods. 3 zákona o konkurze a reštrukturalizácii. Týmto spôsobom je do určitej miery zjednodušený prístup k efektívnemu podaniu návrhu na vyhlásenie konkurzu na majetok zamestnávateľa. V prípade, že príslušný konkurzný súd zastaví konkurzné konanie pre nedostatok majetku preddavok vo výške 1 500,- EUR uhradí predbežnému správcovi Sociálna poisťovňa.

Po splnení všetkých podmienok popísaných vyššie, ktoré zákon o konkurze a reštrukturalizácii vyžaduje je možné podať návrh na vyhlásenie konkurzu aj zo strany zamestnancov. Doručením návrhu na príslušný konkurzný súd v zmysle zákona o sociálnom poistení platí, že zamestnávateľ je platobne neschopný a teda zamestnancom, ktorých mzdy, alebo iné nároky z pracovnoprávneho pomeru neboli vyplatené, vzniká nárok na dávku garančného poistenia.

### **3.1.7 Uplatnenie nároku na dávku garančného poistenia**

Nárok na dávku garančného poistenia je potrebnú uplatniť v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne. Za príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne je potrebné považovať tú, ktorá sa nachádza v mieste útvaru zamestnávateľa, ktorý vedie evidenciu miezd, prípadne na pobočku Sociálnej poisťovne príslušnej podľa sídla zamestnávateľa, alebo jeho organizačnej zložky. Tak isto žiadosť bude smerovať na pobočku Sociálnej poisťovni príslušnej podľa sídla zamestnávateľa, ak evidenciu miezd vedie napríklad účtovná kancelária, alebo ju vedú iné fyzické, či právnické osoby mimo územia Slovenskej republiky.

Zákon o sociálnom poistení ďalej v § 184 ods. 1 a ods. 5 ustanovuje, že „*dávkové konanie sa začína, ak tento zákon neustanovuje inak, na základe písomnej žiadosti fyzickej osoby, ktorá si uplatnila nárok na dávku a nárok na výplatu dávky. Žiadosť o priznanie dávky garančného poistenia podáva zamestnanec do 60 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo odo dňa skončenia pracovnoprávneho vzťahu.*“ (§ 184 ods. 1 a ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).

Dávka garančného poistenia je nárokovateľný inštitút zamestnanca, ktorým môže dosiahnuť vyplatenie časti, alebo aj celého nároku z pracovnoprávneho pomeru, ktorý mu zamestnávateľ nevyplatil. Za nárokovateľný inštitút ho označujeme z dôvodu, že sa zamestnancom nepriznáva automaticky, ale musia oň po splnení určitých podmienok

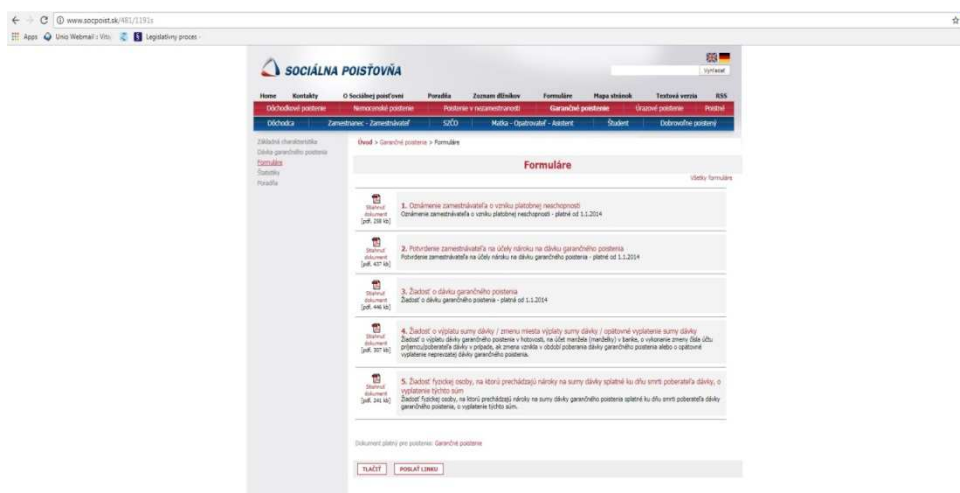


(popísali sme ich v predchádzajúcich podkapitolách) požiadať a to predpísanou formou. Zákon o sociálnom poistení uvádza, že dávkové konanie sa začína na písomnú žiadosť fyzickej osoby. V našom prípade pôjde o osobu zamestnanca, ktorý si o dávku garančného poistenia a o jej výplatu požiada. O dávku garančného poistenia je potrebné požiadať písomne, a to prostredníctvom predpísaného tlačiva.

Tlačivo *Žiadosť o dávku garančného poistenia* je dostupné na každej pobočke Sociálnej poisťovne, prípadne na webovej stránke Sociálnej poisťovne:

<http://www.socpoist.sk/481/1191s>

Obrázok 5



Žiadosť o dávku garančného poistenia – návod na vyplnenie

#### ČASŤ A:

Zamestnanec – žiadateľ v časti A uvedie svoje meno, priezvisko, rodné priezvisko (vyplňajú aj muži) a akademický titul. Ďalej uvedie rodné číslo, dátum a miesto narodenia vrátane čísla občianskeho preukazu prípadne cestovného dokladu – pasu, svoju štátnu príslušnosť, občianstvo a ak je/bol poistený v zahraničí, tak aj číslo tohto poistenia. Ďalej je

potrebné uviesť kontaktné údaje ako telefónne číslo, alebo e-mail, aby mohla Sociálna poisťovňa žiadateľa v prípade potreby kontaktovať.

#### ČASŤ B:

V časti B je potrebné vyplniť trvalý pobyt, t.j. pobyt, ktorý má žiadateľ uvedený na platnom občianskom preukaze a to ulicu, číslo domu, obec, alebo časť obce a poštové smerové číslo.

#### ČASŤ C:

Časť C žiadateľ vyplní len v prípade, ak sa nezdržiava na adrese trvalého pobytu a chce, aby bol kontaktovaný na inú adresu. Túto adresu vyplní rovnakým spôsobom ako v časti B.

#### ČASŤ D:

V časti D musí žiadateľ uviesť svojho zamestnávateľa, alebo bývalého zamestnávateľa, ktorý riadne a včas neuspokojil jeho nároky z pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľa je potrebné označiť jeho obchodným menom a uviesť adresu sídla, alebo miesto podnikania. V tomto prípade je najlepšie vychádzať z pracovnej zmluvy, alebo z iného relevantného dokladu napríklad výplatnej pásky, výpovede, dohody o skončení pracovného pomeru z kadiaľ je možné tieto údaje odpísať. Uvedené údaje pre ich správnosť považujeme za vhodné odkontrolovať na obchodnom, živnostenskom registri alebo v inom registri, ktorý zamestnávateľa eviduje a to zadaním presného názvu zamestnávateľa. Pre vylúčenie pochybností a vyvarovaniu sa nedorozumení v názve zamestnávateľa, nakoľko tento mohol zmeniť svoje obchodné meno, odporúčame k názvu dopísať IČO – identifikačné číslo osoby, ktoré by malo byť uvedené na pracovnej zmluvy, výpovedi alebo dohode o skončení pracovného pomeru, alebo inom doklade od zamestnávateľa,

#### ČASŤ E:

V časti E žiadateľ musí v prvom rade uviesť (zaškrtnúť) v akom pracovnoprávnom vzťahu mal postavenie k zamestnávateľovi, teda či medzi žiadateľom a zamestnancom:

- a) vznikol pracovný pomer, bez ohľadu na to či na dobu určitú, neurčitú, trvalý pracovný pomer, alebo čiastočný,
- b) došlo k dohode o vykonaní práce,
- c) došlo k dohode o pracovnej činnosti,
- d) došlo k dohode o brigádnickej práci študenta, alebo
- e) žiadateľom je člen družstva, ktorý je v pracovnoprávnom vzťahu k družstvu, ktoré je v tomto prípade zamestnávateľom.

Pri uvedení pracovnoprávneho pomeru treba primárne vychádzať z uzatvorenej pracovnej zmluvy, dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti, dohody o brigádnickej práci študenta, prípade dokladu o pracovnoprávnom vzťahu uzatvorenom s družstvom.

Ďalej je potrebné presne uviesť obdobie, v ktorom žiadateľ pre zamestnávateľa pracovnú činnosť vykonával. Pre posudzovanie nároku na dávku garančného poistenia je potrebné uviesť presný dátum vzniku pracovného pomeru – uvedený v pracovnej zmluve a deň skončenia pracovného pomeru – uvedený napríklad na dohode o skončení pracovného pomeru, výpovedi danej zamestnancom, alebo zamestnávateľom, prípadne aj na pracovnej zmluve, ak trval pracovnoprávny vzťah po určitý dohodnutý čas.

V časti E ďalej žiadateľ vyplní v akom štáte vykonával pracovnú činnosť pre zamestnávateľa a to označením štátu. V tomto prípade je možné uviesť aj inú krajinu ako Slovenskú republiku, ak napríklad zamestnávateľ bol zamestnancom slovenskej spoločnosti, ale miesto výkonu práce bolo napríklad v Nemecku.

Žiadateľ zároveň označí voľbu áno alebo nie čím určí skutočnosť, či bol pri uzatváraní pracovnoprávneho vzťahu upovedomený o tom, že zamestnávateľ je platobne neschopný. V predmetnom prípade teda pôjde o skutočnosť, že na zamestnávateľa už bol podaný návrh

na vyhlásenie konkurzu, pričom predpokladáme, že v prípade, že ak mal byť zamestnanec na platobnú neschopnosť zamestnávateľa upozornený, toto upozornenie by malo byť v písomnej forme, pričom jedna kópia takého upozornenie by mala ostať u zamestnávateľa a jedna u zamestnanca.

Poslednú kolónku v časti E žiadateľ vyplní s ohľadom na skutočnosť či bol v minulosti, alebo je v súčasnosti štatutárnym orgánom zamestnávateľa, t.j. či bol alebo je konateľom spoločnosti s ručením obmedzeným, alebo predsedom predstavenstva akciovej spoločnosti, atď. alebo či v minulosti mal, alebo stále má majetkovú účasť na zamestnávateľovi, teda či bol alebo je spoločníkom, akcionárom, komanditistom zamestnávateľa, atď.

#### ČASŤ F:

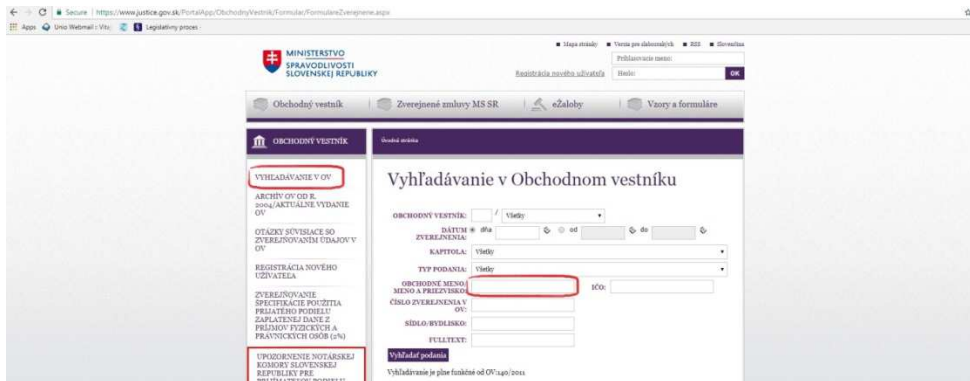
V tejto časti je potrebné preukázať vznik platobnej neschopnosti zamestnávateľa a to uvedením dátumu, kedy bol na jeho majetok podaný návrh na vyhlásenie konkurzu na príslušný súd prípadne, kedy súd rozhodol o zastavení reštrukturalizácie a vyhlásení konkurzu.

Druhú situáciu zistí žiadateľ jednoducho a to na internetovej stránke obchodného vestníku, ktorý prevádzkuje ministerstvo spravodlivosti, v ktorom sa v časti „konkurzy a reštrukturalizácie“ uverejňujú všetky skutočnosti týkajúce sa konkurzu alebo reštrukturalizácie subjektov. Vyhľadávanie v Obchodnom vestníku je dostupné na:

<https://www.justice.gov.sk/PortalApp/ObchodnyVestnik/Formular/FormulareZverejnene.as>

px

Obrázok 6



pričom je potrebné do kolónky OBCHODNÉ MENO/MENO A PRIEZVISKO zadať názov zamestnávateľa, prípade do kolónky IČO zadať jeho identifikačné číslo osoby. V prípade, že súd rozhodne o zastavení reštrukturalizácie a vyhlásení konkurzu na uvedenej stránke sa takáto rozhodnutie súdu zobrazí. Ako dátum je potrebné uviesť dátum vydania rozhodnutia súdu.

Uvedenie dátumu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa v prípade, že je nutné uviesť dátumu, kedy bol doručený návrh na vyhlásenie konkurzu na majetok zamestnávateľa na príslušný súd bude zložitejšie. Ak zamestnancovi nedoručí jeho zamestnávateľ, prípade predbežný správca upovedomenie o vzniku platobnej neschopnosti aj s dátumom, kedy táto platobná neschopnosť vznikla, bude žiadateľ nútený požiadať príslušný súd o uvedenie dátumu, kedy bol návrh podaný, prípadne do konkrétneho súdneho spisu nahliadnuť, pričom pre sprístupnenie musí preukázať svoj oprávnený záujem na nahliadané práve skutočnosťou, že tieto údaje sú potrebné pre uplatnenie jeho práv z garančného poistenia.

## ČASŤ G

V časti G žiadateľ uvedie, za ktoré 3 mesiace z posledných 18 mesiacov žiada uplatnené nároky. Rozhodujúcim kritériom na zaškrtnutie správnej kolónky je, či pôjde o posledných 18 mesiacov pred vznikom platobnej neschopnosti, alebo 18 mesiacov pred skončením

pracovného pomeru pričom tento skončil až po dni vzniku platobnej neschopnosti. V kolónke obdobie treba uviesť presné dátumy uvedenia dňa, mesiaca a roka a zároveň aj výšku uplatňovaných pracovnoprávných nárokov, ktoré pozostávajú zo mzdy prípadne z ďalších nárokov zamestnávateľa.

#### ČASŤ H:

V časti H žiadateľ uvedie či si uplatňuje súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa, vrátane trov právneho zastúpenia. Uvedené je možné uplatniť len v prípade, že v predmetnom súdnom konaní bolo právoplatne rozhodnuté a takéto rozhodnutie zároveň nadobudlo právoplatnosť. Žiadateľ si môže uplatniť aj trovy právneho zastúpenie v takej výške v akej mu ich súd vo výroku rozhodnutia priznáva. Rozsudok súdu bude v tomto prípade tvoriť prílohu žiadosti.

#### ČASŤ I a ČASŤ J:

Žiadateľ uvedenie či počas obdobia, kedy mu zamestnávateľ neuhradil jeho nároky z pracovnoprávneho vzťahu bol poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov dávky v hmotnej núdzi, a zároveň uvedie či je poberateľom dôchodku a v prípade, že poberateľom je uvedie aj typ dôchodku (napr.: starobný, invalidný, vdovský a pod.).

#### ČASŤ K:

V tejto časti žiadateľ uvedie Sociálnej poisťovni, akou formou žiada vyplatiť dávku garančného poistenia, a to buď poštovým poukazom, ktorý mu Sociálna poisťovňa zašle na adresu trvalého pobytu uvedenú v časti B (prípadne na kontaktnú adresu uvedenú v časti C žiadosti) alebo sa môže rozhodnúť, že mu dáva garančného poistenie bude zaslaná na bankový účet, kde vyplní podstatné náležitosti ako IBAN, prípade číslo účtu a kód banky a zároveň vyhlási, že je majiteľom uvedeného účtu, alebo že má právo s uvedeným bankovým účtom disponovať.

#### CASŤ L:

V časti L žiadateľ uvedie dátum kedy žiadosť vyhotovil a podpíše ju. Svojim podpisom zároveň vyjadruje súhlas so spracovaním osobných údajov Sociálnou poisťovňou, prípadne Slovenskou poštou, a.s. Zároveň podpisom potvrdí správnosť uvedených údajov, ako aj právnych následkov, ktoré môžu vzniknúť uvedením nepravdivých údajov v žiadosti a teda, že vyplatenú dávku bude musieť vrátiť prípadne aj trestnoprávných následkov, ak by sa ukázalo, že konal podvodne so zámerom dosiahnutia neoprávneného finančného prospechu. Podpis na žiadosti nemusí byť úradne osvedčený.

#### ČASŤ: M

Časť M pozostáva z príloh, ktoré sú potrebné priložiť k žiadosti. V prvom rade žiadateľ priloží doklad preukazujúci vznik pracovnoprávneho vzťahu, ktorý sa musí zhodovať s údajmi uvedenými v časti E a podľa takéhoto dokladu zaškrtnie jednu z kolóniek:

- Fotokópia pracovnej zmluvy
- Fotokópia dohody o vykonaní práce
- Fotokópia dohody o pracovnej činnosti
- Fotokópia dohody o brigádnickej práci študentov


V prípade, že si uplatňuje nároky, ktoré mu boli priznané súdnym rozhodnutím vrátane trov konania musí takéto rozhodnutie priložiť a zaškrtnúť jednu z kolóniek

- Fotokópia rozhodnutia súdu o náhrade mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, alebo
- Fotokópia rozhodnutia súdu o priznaní súdnych trov, ktoré vznikli v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa, vrátane trov právneho zastúpenia.

V prípade, že pracovnoprávny vzťah bol ukončený priloží doklad o jeho skončení a teda dohodu o skončení pracovnoprávneho vzťahu, výpoveď alebo iný dokument preukazujúci jeho skončenie. Ak k žiadosti prikladá ďalšie dokumenty je povinný ich značiť ich názvom a vypísať ich v políčku „iné“.

Obrázok 7- VZOR: Predná strana vyplnenej žiadosti o dávku garančného poistenia




 SOCIÁLNA POISŤOVŇA

**Žiadosť o dávku garančného poistenia**

Tento doklad slúži ako žiadosť o uspokojenie pracovnoprávných nárokov nevyplatených zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ sa stal platobne neschopný.

**A. Žiadateľ**

Odtlačok prezentačnej pečiatky miestnej príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne s dátumom

Priezvisko <b>MOTÝL</b>	Rodné priezvisko <b>MOTÝL</b>	Meno <b>JOZEF</b>	Titul <b>Mgn.</b>
Rodné číslo <b>6009010000</b>	Dátum narodenia <b>1.1.1960</b>	Miesto narodenia <b>BRATISLAVA</b>	Stav <b>ZENATÝ</b>
Č. OP/Č. pasu <b>AA 000000</b>	Štátna príslušnosť <b>SR</b>	Číslo poistenia v zahraničí <b>---</b>	
Tel. č. <b>0900 111 111</b>	Mobil <b>0900 111 111</b>	E-mail <b>JOZEFMOTYL@MOTYL.SK</b>	

**B. Trvalý pobyt**

Obec <b>BRATISLAVA</b>	Časť obce <b>BRATISLAVA - RUŽINOV</b>
Ulica <b>STROPKOVSKÁ</b>	Číslo <b>1</b> PSČ <b>811 01</b>

**C. Kontaktná adresa v SR, ak nie je totožná s adresou trvalého pobytu**

Obec	Časť obce
Ulica	Číslo PSČ

**D. Zamestnávateľ**

Názov <b>ZAMESTNÁVATEĽ V KRÍZE, S.R.O</b>
Sídlo Obec <b>BRATISLAVA</b> Časť obce <b>STARÉ MESTO</b>
Ulica <b>ZÁHRADNÍČKA</b> Číslo <b>1</b> PSČ <b>810 01</b>

**E. Pracovnoprávny vzťah (označiť všetky uzatvorené pracovnoprávne vzťahy s uvedeným zamestnávateľom)**

<input checked="" type="checkbox"/> pracovný pomer od <b>1.1.199</b> do <b>31.12.2016</b>	<input type="checkbox"/> dohoda o vykonaní práce od do
<input type="checkbox"/> člen družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu od do	<input type="checkbox"/> dohoda o pracovnej činnosti od do
	<input type="checkbox"/> dohoda o brigádnickej práci študentov od do
Činnosť zamestnanca som vykonával na území ..... <b>SR</b> ..... alebo zvyčajne vykonával na území .....	
Pri uzatvorení pracovnoprávneho vzťahu som bol písomne upozornený na platobnú neschopnosť zamestnávateľa <input type="checkbox"/> *Áno <input checked="" type="checkbox"/> *Nie	
Som/bol som štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu zamestnávateľa a mám/mal som najmenej 50 % účasť na majetku zamestnávateľa <input type="checkbox"/> *Áno <input checked="" type="checkbox"/> *Nie	

**F. Dátum vzniku platobnej neschopnosti**

Uviest' deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu alebo deň vydania uznesenia súdu o začatí konkurzného konania, ak súd začal konkurzné konanie bez návrhu na vyhlásenie konkurzu podľa osobitného predpisu v tvare DD.MM.RRRR

01 02 2017

**G. Uplatňované nároky z pracovnoprávneho vzťahu a ich výška**

<input checked="" type="checkbox"/> * za 3 mesiace z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti (ak pracovnoprávny vzťah skončil pred dňom vzniku platobnej neschopnosti alebo pracovnoprávny vzťah trvá/trval po dni vzniku platobnej neschopnosti)
<input type="checkbox"/> * za 3 mesiace z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu (ak pracovnoprávny vzťah skončil po dni vzniku platobnej neschopnosti)
od - do od - do od - do od - do
Obdobie <b>1.11.2016 - 30.11.2016</b> <b>1.12.2016 - 31.12.2016</b> <b>ODSTUPNE</b>
Výška uplatňovaných pracovnoprávných nárokov <b>548,44 EUR</b> <b>548,44 EUR</b> <b>1645,32 EUR</b>

 \*vybrať jednu z možností a označiť krížikom  
 SPÚ 527

III/15

Obrázok 8 VZOR: Zadná strana vyplnenej žiadosti o dávku garančného poistenia





Zákon zadáva lehotu 60 dní, v ktorej má zamestnanec podať žiadosť o dávku garančného poistenia. V prípade, že zamestnanec túto lehotu nestihne, zákon nezakladá sankciu v podobe zamietnutia žiadosti na dávku garančného poistenia. Zamestnanec má teda právo dožadovať sa dávky garančného poistenia aj po uplynutí 60 dňovej lehoty od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, alebo od skončenia pracovného pomeru.

V zmysle ust. § 116 ods. 5 zákona o sociálnom poistení „*Dávka garančného poistenia sa vyplatí najneskôr do 60 dní od doručenia žiadosti o priznanie tejto dávky.*“ (§ 116 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení). Z uvedeného zákonného ustanovenia vyplýva, že podaním žiadosti na príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne začína plynúť 60 dňová lehota, v ktorej má Sociálna poisťovňa vyplatiť požadované nároky. V odôvodnených prípadoch však môže Sociálna poisťovňa uvedenú lehotu aj predĺžiť.

### **3.1.8 Vymedzenie možných neuspokojených nárokov zamestnanca z pracovnoprávneho pomeru**

Zákon o sociálnom poistení presne vymedzuje, na aké zamestnávateľom nevyplatené záväzky voči jeho zamestnancom sa garančné poistenie vzťahuje. Presný výpočet uvádza ust. § 102 ods. 1 písm. a) až l) zákona o sociálnom poistení, pričom týmito „*nárokmi sú*“:

- a) nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,*
- b) nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu,*
- c) nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,*
- d) nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,*
- e) nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,*

- f) *nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru,*
- g) *nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru,*
- h) *nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru,*
- i) *nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,*
- j) *nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,*
- k) *nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca podľa osobitného predpisu,*
- l) *súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa vrátane trov právneho zastúpenia. (§102 ods. 1 písm. a) až l) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).*

Zákon nároky zamestnanca, ktoré neboli uspokojené a na ktoré sa dávka garančného poistenia vzťahuje definuje v čo najväčšej možnej miere. Okrem nárokov priznávaných priamo zákonníkom práce, sú priznávané aj nároky na náhradu súdnych trov a trov právneho zastúpenia v sporoch medzi zamestnancom a zamestnávateľom v ktorom sa zamestnanec domáhal svojich nárokov.

Garančné poistenie sa však nevzťahuje na situáciu, kedy došlo medzi zamestnancom a zamestnávateľom k uzatvoreniu pracovnoprávneho vzťahu po vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa. *„Zamestnanec nemá nárok na dávku garančného poistenia, ak pracovnoprávny vzťah uzatvoril po vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ak bol na platobnú neschopnosť zamestnávateľa písomne upozornený.“* (§102 ods. 1 písm. a) až l) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení). V prípade, že bol zamestnanec na platobnú neschopnosť zamestnávateľa písomne upozornený zákon mu nepriznáva nárok na dávku garančného poistenia, ak mu zamestnávateľ pre svoju platobnú neschopnosť nevyplatil jeho pracovnoprávne nároky. V tomto smere sa právna úprava snaží vyhnúť prípadom, kedy by

mohlo dôjsť k zneužitiu dávky garančného poistenia a zároveň kladie na zamestnancom určitú ťarchu s ohľadom na solventnosť zamestnávateľa.

### **3.1.9 Potvrdenie zamestnávateľa na účely nároku na dávku garančného poistenia**

Pre vyplatenie dávky garančného poistenia žiadateľovi o dávku Sociálna poisťovňa požaduje vyplnené „Potvrdenie zamestnávateľa na účely nároku na dávku garančného poistenia“. Uvedené tlačivo v praxi môžu potvrdiť len tri subjekty, a to buď zamestnávateľ, predbežný správca, alebo správy konkurznej podstaty ustanovený uznesením konkurzného súdu o vyhlásení konkurzu v zmysle ust. § 234 zákona o sociálnom poistení.

Zamestnávateľ je povinný potvrdiť zamestnancovi príslušné tlačivo ak:

1. súd odmietol návrh na vyhlásenie konkurzu,
2. súd neustanovil predbežného správcu konkurznej podstaty alebo správcu konkurznej podstaty a konkurz ešte nebol vyhlásený, alebo
3. súd začaté konkurzné konanie zamietol, prerušil alebo zastavil.

V praxi sa však bežne stáva, že zamestnávateľ, prípadne osoba, ktorá je oprávnená za zamestnávateľa tlačivo potvrdiť nie je dostupná. Ako praktický príklad môžeme uviesť situáciu, kedy zamestnávateľ uzatvorí pracovisko z večera do rána bez akéhokoľvek oznámenia situácie zamestnancom. V takomto prípade je len veľmi malá pravdepodobnosť, že sa zamestnancom podarí zastihnúť štatutárny orgán zamestnávateľa, prípadne vedúceho mzdového, prípadne iného oddelenia, ktorý by im tlačivo na účely nároku na dávku garančného poistenia vyplnil. Iná situácia môže nastať, ak zamestnávateľ podá návrh na vyhlásenie konkurzu sám a súd buď vyhlási konkurz a ustanoví správcu konkurznej podstaty, alebo ustanoví predbežného správcu, ktorý má za úlohu zistiť či majetok zamestnávateľa bude postačovať aspoň na náklady konkurzu.

Predbežného správcu ustanovuje zamestnávateľovi konkurzný súd, ak pri návrhu na vyhlásenie konkurzu má súd pochybnosti o tom či majetok zamestnávateľa – úpadcu bude postačovať na úhradu nákladov konkurzu. Ak podával návrh na vyhlásenie konkurzu sám zamestnávateľ, predbežný správca bude ustanovený do piatich dní od začatia konkurzného konania v zmysle ust. § 18 ZKR, alebo ak podal návrh na vyhlásenie konkurzu na majetok zamestnávateľa veriteľ, alebo zamestnanci súd bude postupovať v zmysle ust. § 19 ods. 1 písm. d).

Vo svojej podstate tak „Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty sú povinní oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne platobnú neschopnosť zamestnávateľa do ôsmich dní od jej vzniku“ (§ 234 ods. 1 zákona č. 431/2003 Z. z. o sociálnom poistení), ako aj oznámiť Sociálnej poisťovni všetky informácie, ktoré súvisia s poskytnutím dávky garančného poistenia.

Na príslušnom tlačive podľa § 234 ods. 3 potvrdia zamestnancove nevyplatené nároky za posledné tri mesiace pracovnoprávneho vzťahu pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa, prípadne za posledné tri mesiace pred skončením pracovnoprávneho pomeru. Sociálna poisťovňa má povinnosť doručiť príslušné tlačivá do piatich dní, odkedy jej bola oznámená platobná neschopnosť zamestnávateľa, a to tej osobe, ktorá ju oznámila teda buď zamestnávateľovi, predbežnému správcovi, alebo správcovi konkurznej podstaty. Títo sú povinní vyplnené tlačivá doručiť príslušnej pobočke do desiatich dní od doručenia tlačiva Sociálnou poisťovňou.

V praxi však celý priebeh nemusí byť taký jednoduchý, ako ho zákon o sociálnom poistení opisuje. V prípade, že tlačivá zamestnancom nevyplní ich zamestnávateľ, často sa stáva, že predbežný správca, alebo správca konkurznej podstaty nestihne potrebné tlačivá v zákonom stanovenej lehote vyplniť a to z niekoľkých objektívnych dôvodov. Tak predbežný, ako aj ustanovený správca konkurznej podstaty nemusia mať prístup k účtovníctvu zamestnávateľa

a predovšetkým k mzdovej agende, ktorá je pre vyplnenie predpísaných tlačív nesmierne dôležitá. Stáva sa, že správca konkurznej podstaty žiada úpadcu, aby v lehote do siedmych, alebo desiatich dní odovzdal účtovníctvo a mzdovú agendu, avšak často štatutárny orgán úpadcu takúto žiadosť o súčinnosť, ani len neprevezme. V prípade, ak sa predbežný správca, alebo správca konkurznej podstaty dostane k mzdovej agende je potrebné, aby zanalyzoval a určil v akej výške sú nároky zamestnanca neuspokojené a v akej výške má tlačivo potvrdiť. V tomto prípade je často potrebná súčinnosť od samotných zamestnancom, aby buď predbežnému správcovi, alebo správcovi konkurznej podstaty predložili:

- výplatné pásky
- pracovné zmluvy
- doklady týkajúce sa skončenia pracovného pomeru,

na základe ktorých potom budú príslušné tlačivá vyplnené a zaslané Sociálnej poisťovni.

Na príslušnom tlačive zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty potvrdí nároky z pracovnoprávneho vzťahu za posledné tri mesiace pracovnoprávneho vzťahu pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo za posledné tri mesiace pred skončením pracovnoprávneho vzťahu, ktoré neboli zo strany zamestnávateľa uspokojované.

V prípade, že sa predbežný správca a ani správca konkurznej podstaty nedopátrajú k mzdovej agende na účely vyplnenia potvrdenia zamestnávateľa na účely dávky garančného poistenia, nemôžu objektívne toto tlačivo vyplniť. V takomto prípade zákon o sociálnom postení zakladá zamestnancovi nárok na preddavok na dávku garančného poistenia najviac do sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu platného v čase rozhodnutia o poskytnutí preddavku, za jeden kalendárny mesiac v prípade, že nárok na

dávku preukáže. Preukazovanie takéhoto nároku zo strany zamestnanca, by malo byť nasledovné:

1. v prvom rade preukázať Sociálnej poisťovni vznik pracovného pomeru, pracovnou zmluvou, dohodou o vykonaní práce, dohodou o brigádnickej práci študenta a pod.,
2. preukázať platobnú neschopnosť zamestnávateľa, ktorú by teda Sociálna poisťovňa mala evidovať, ale nakoľko zákon o sociálnom poistení vyžaduje k vzniku nároku na dávku garančného poistenia aj vznik platobnej neschopnosti, odporúčame priložiť aspoň výpis o obchodného vestníka o začatí konkurzného konania na zamestnávateľa, alebo o vyhlásení konkurzu,
3. ďalej bude zamestnanec musieť označiť mesiace, za ktoré mu jeho zamestnávateľ nevyplatil mzdu, prípadne označiť že nedošlo k vyplateniu odstupného, odchodného a pod. Odstupné a odchodné by mal deklarovať dokumentom, ktorý pojednáva o skončení pracovného pomeru. V prípade nevyplatenia mzdy za určitý mesiac je potrebné označiť, o ktorý mesiac ide.

Na základe uvedených dokumentov a po ich preverení Sociálna poisťovňa poskytne uvedený preddavok. V prípade, že do jedného roka od poskytnutia preddavku zamestnávateľ, predbežný správca, alebo správca konkurznej podstaty potvrdí zamestnancovi tlačivo na dávku garančného poistenia, Sociálna poisťovňa zamestnancovi doplatí rozdiel medzi vyplateným preddavkom a nárokom na dávku garančného poistenia. Zákon dbá aj na situáciu, kedy zamestnávateľa, predbežný správca, alebo správca konkurznej podstaty potrebné tlačivá nevyplnia. Ako sme uviedli vyššie môže to byť najmä z objektívnych dôvodov na strane správcu konkurznej podstaty, kedy mu zamestnávateľ – úpadca neodovzdá mzdovú agendu, prípadne, kedy sa ju správcovi nepodarí zrekonštruovať v takom rozsahu, aby mohol zamestnancovi relevantne jeho nároky na dávku garančného



poistenia potvrdiť. V zmysle ust. § 116 ods. 7 zákona sociálnom poistení „Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť ustanovenú v § 234 alebo v osobitnom predpise najneskôr do jedného roka od nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu a predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty nesplnia povinnosť ustanovenú v § 234 alebo v osobitnom predpise v lehote podľa odseku 6, doplatí sa do 30 dní od uplynutia tejto lehoty dávka garančného poistenia do výšky nároku, najviac do výšky minimálnej mzdy zamestnancov v pracovnom pomere odmeňovaných mesačnou mzdou podľa osobitného predpisu.“ (§ 116 ods. 7 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení). Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec dostane trojmesačnú minimálnu mzdu.

### 3.1.10 Výška dávky garančného poistenia

Výška dávky garančného poistenia nie je zákonom o sociálnom poistení ani žiadnym iným predpisom definovaná v konkrétnych sumách. Dávku možno poskytnúť „najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.“ (§ 103 ods. 2 zákona č. 461/2003 z. z. o Sociálnom poistení). Z uvedeného vyplýva, že ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa napríklad od 1. januára 2000 a platobná neschopnosť nastala k 12. júnu 2017 je z garančného poistenia možné uhradiť len tie neuspokojené nároky zamestnanca, ktoré vznikli v období od 12. januára 2016 do 12. júna 2017. V tomto období je teda možné uspokojiť nevyplatené nároky za tri kalendárne mesiace, respektíve aj za nevyplatené odstupné, alebo odchodné. Zákon nestanovuje, konkrétnu sumu maximálnej výšky dávky a to z dôvodu, že tá je naviazaná na všeobecný vymeriavací základ, ktorý sa každý rok mení v závislosti od výsledku hospodárenia Slovenskej republiky za predchádzajúci rok. Zákon o sociálnom poistení vymedzuje všeobecný vymeriavací základ ako „12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej štatistickým úradom za príslušný kalendárny rok.“ (§ 11 ods. 1 zákona č. 461/2003 z. z. o Sociálnom poistení).

V nasledujúcej tabuľke uvádzame vymeriavacie základy a priemernú mesačnú mzdu v hospodárstve od roku 1993 až do súčasnosti:

Tabuľka 7: Vymeriavacie základy a priemerná mesačnú mzdu v hospodárstve od roku 1993 do 2016

Rok	Priemerná mesačná mzda v hospodárstve	Všeobecný vymeriavací základ
1993	5 379 Sk	64 548 Sk
1994	6 294 Sk	75 528 Sk
1995	7 195 Sk	86 340 Sk
1996	8 154 Sk	97 848 Sk
1997	9 226 Sk	110 712 Sk
1998	10 003 Sk	120 036 Sk
1999	10 728 Sk	128 736 Sk
2000	11 430 Sk	137 160 Sk
2001	12 365 Sk	148 380 Sk
2002	13 511 Sk	162 132 Sk
2003	14 365 Sk	172 380 Sk
2004	15 825 Sk	189 900 Sk
2005	17 274 Sk	207 288 Sk
2006	18 761 Sk	225 132 Sk
2007	20 146 Sk	241 752 Sk
2008	21 782 Sk	8676,36 EUR (261 384 Sk)
2009	744,50 EUR	8 934 EUR
2010	769 EUR	9 228 EUR
2011	786 EUR	9 432 EUR
2012	805 EUR	9 660 EUR
2013	824 EUR	9 888 EUR
2014	858 EUR	10 296 EUR
2015	883 EUR	10 596 EUR
2016	912 EUR	10 944 EUR

Zdroj: <http://www.socpoist.sk/slovník-pojmov/11s?prm1=622>

Podľa uvedenej tabuľky vymeriavací základ od vzniku samostatnej Slovenskej republiky stále stúpa čo v rovine sociálnej politiky a sociálneho poistenia zohráva rozhodujúcu úlohu pri výpočte sociálnych dávok vrátane dávky garančného poistenia.

Maximálna výška dávky garančného poistenia je určená ako trojnásobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu. Výška nároku sa posudzuje ku dňu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa. S ohľadom na hodnoty všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý sa mení vždy k 1 júlu kalendárneho roka, zákon o sociálnom poistení ďalej uvádza, že *„Ak platobná neschopnosť vznikla v období od 1. januára do 30. júna kalendárneho roka, použije sa všeobecný vymeriavací základ, ktorý platil v kalendárnom roku dva roky predchádzajúcim kalendárnemu roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť. Ak platobná neschopnosť vznikla v období od 1. júla do 31. decembra kalendárneho roka, použije sa všeobecný vymeriavací základ, ktorý platil v kalendárnom roku predchádzajúcim kalendárnemu roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť.“* (§ 103 ods. 2 zákona č. 461/2003 z. z. o Sociálnom poistení).

V prípade, že platobná neschopnosť zamestnávateľa vznikla v prvej polovici roku 2017, bude sa za všeobecný vymeriavací základ považovať ten, ktorý platil v roku 2015 a maximálna výška dávky bude 2.649,- EUR. V prípade, že by platobná neschopnosť u zamestnávateľa nastala v druhej polovici roku 2017, bude sa za všeobecný vymeriavací základ považovať ten, ktorý platil v roku 2016 a maximálna výška dávky bude 2.736,- EUR.

Podľa uvedeného a predchádzajúcich podkapitol Sociálna poisťovňa poskytne dávku maximálne vo výške 2.736,- EUR v prípade, že platobná neschopnosť zamestnávateľa, ktorý má voči svoju zamestnancovi podlžnosti z pracovnoprávneho pomeru vznikla v druhej polovici roku 2017. Uvedenú sumu nemožno pri výplate dávky presiahnuť a to ani v prípade, že „netto“ mzda zamestnanca tzv. mzda v čistom teda po odpočítaní všetkých odvodov presahuje, viac ako jednu tretinu z vyššie uvedenej maximálnej sumy. Ak zamestnanec má netto mzdu viac ako 900,- EUR výška dávky garančného poistenia bude stále maximálne

2.736,- EUR. V prípade, že zamestnanec má netto mzdu napríklad o výške 500,- EUR výška dávky bude 1.500,- EUR nakoľko sa počíta maximálne za tri nevyplatené mesiace, a to aj vtedy, ak nedosiahne zákonom stanovený strop. Uvedený strop sa použije aj v prípade, že zamestnanec skončil pracovný pomer u zamestnávateľa a ten mu nevyplatil odstupné, alebo odchodné. V tom prípade, ak nárok zamestnanca na odstupnom, alebo odchodnom je vyšší ako 2.736,- EUR výplata dávky garančného poistenia nepresiahne túto zákonom stanovenú hranicu.

Zákon o sociálnom poistení ďalej uvádza, že dávka garančného poistenia je očistená o odvody hradené zamestnancom. To znamená, že sa vypočítava z „brutto“ mzdy zamestnanca teda z jeho hrubej mzdy a odpočítava sa od nej:

- poistné na zdravotné poistenie,
- poistné na nemocenské poistenie,
- poistné na starobné poistenie,
- poistné na invalidné poistenie,
- poistné na poistenie v nezamestnanosti,
- preddavok na daň alebo daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov.

Rovnako sa výška dávky použije aj na uspokojenie nárokov zamestnanca, *„ak je platobne neschopný zamestnávateľ, ktorým je právnická osoba so sídlom alebo adresou organizačnej zložky na území Slovenskej republiky a súčasne s adresou organizačnej zložky alebo sídlom na území najmenej jedného iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou dohody o Európskom hospodárskom priestore, inštitúciou zodpovednou za uspokojovanie nárokov zamestnanca z garančného poistenia je inštitúcia členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou dohody o Európskom hospodárskom priestore, na ktorého území fyzická osoba vykonáva činnosť zamestnanca alebo zvyčajne vykonáva činnosť zamestnanca. To platí aj vtedy, ak je platobne neschopný zamestnávateľ, ktorým je fyzická osoba s trvalým pobytom, povolením na prechodný pobyt alebo povolením*

*na trvalý pobyt na území Slovenskej republiky a s bydliskom na území najmenej jedného iného členského štátu Európskej únie alebo štátu, ktorý je zmluvnou stranou dohody o Európskom hospodárskom priestore.“ (§ 103a ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o Sociálnom poistení). V takýchto prípadoch je Sociálna poisťovňa viazaná návrhom na vyhlásenie konkurzu alebo obdobného insolvenčného konania, ktorý bol podaný v členskom štáte EU, alebo štáte EHS.*

### **3.1.11 Poskytovanie dávky garančného poistenia**

O dávke garančného poistenia rozhodne po podaní žiadosti zamestnanca a splnení podmienok, ktoré sa podrobne rozpracovali v podkapitolách vyššie Sociálna poisťovňa, a to rozhodnutím. Lehota, v ktorej má Sociálna poisťovňa o dávke rozhodnúť je 60 dní od doručenia žiadosti o dávku garančného poistenia. Vo formulári žiadosti je preto potrebné, aby žiadateľ určil, akým spôsobom mu má byť dávka garančného poistenia vyplatená. Môže sa rozhodnúť pre viacero možností, ako napríklad poukázaním na jeho bankový účet (prípadne na iný bankový účet, ktorý je napríklad vedený na jeho manžela/manželku a oprávnený má právo s týmto účtom disponovať, pričom manžel/manželka s tým písomne vyjadria súhlas), prípadne môže požiadať o výplatu v hotovosti poštovou poukážkou.

Sociálna poisťovňa v prípade pochybností, alebo v prípade, že nie sú splnené všetky podmienky na vyplatenie dávky garančného poistenia žiadateľovi vydá rozhodnutie, v ktorom žiadosť zamietne. Nakoľko je Sociálna poisťovňa správnym orgánom je možné v zákonom stanovenej lehote podať voči rozhodnutiu odvolenie respektíve po vyčerpaní všetkých opravných prostriedkov sa možno správnou žalobou domáhať, aby správny súd preskúmal rozhodnutie Sociálnej poisťovne.

### 3.1.12 Vrátene dávky a premlčanie

Zákon o sociálnom poistení pamätá aj na situáciu, kedy nastane omyl a dávka garančného poistenia je vyplatená neoprávnene, respektíve nárok na ňu nevznikol, alebo bola vyplatená na základe nesprávne vyplneného tlačiva, alebo k jej vyplateniu došlo podvodným konaním.

Osoba, ktorá prijala dávku ju musí vrátiť celú, prípadne jej časť v prípade, ak:

- nesplnila uloženú povinnosť zákonom o sociálnom poistení,
- prijímala dávku alebo jej časť, hoci vedela alebo musela z okolností predpokladať, že sa vyplatila neprávom alebo vo vyššej sume, ako patrila,
- vedome inak spôsobilá, že dávka alebo jej časť sa vyplatila neprávom alebo vo vyššej sume, ako patrila.

V prípade, že dôjde k takejto skutočnosti „*právo na vrátenie dávky poskytnutej neprávom alebo v nesprávnej sume sa premlčí uplynutím troch rokov odo dňa, keď Sociálna poisťovňa túto skutočnosť zistila, najneskôr uplynutím desiatich rokov odo dňa, za ktorý sa dávka vyplatila. Tieto lehoty neplynú počas konania o odvolaní, počas výkonu rozhodnutia alebo ak sa na úhradu preplatku vykonávajú zrážky z dávky.*“ (§ 236 ods. 2 zákona č. 461/2003 z. z. o Sociálnom poistení). Zároveň je však potrebné poukázať na skutočnosť, že v prípade úmyselného pozmenenia, alebo úmyselne nesprávneho vyplnenia tlačiva, alebo uvedenia údajov na základe, ktorého dôjde k výplatu vyššej dávky, ako v skutočnosti mala byť žiadateľovi vyplatená môže dôjsť k naplneniu niektorej zo skutkových podstát trestného činu uvedeného v trestnom zákone, čím si žiadateľ môže privodiť trestné stíhanie.

### 3.1.13 Prechod nároku na výplatu dávky garančného poistenia

Zákon o sociálnom poistení dbá aj na skutočnosti, ktoré môžu nastať pre prípad smrti žiadateľa. Ustanovenia § 118 zákona o sociálnom poistení uvádza, že dávka prechádza na manžela, alebo deti, alebo rodičov žiadateľa ak:

- *„fyzická osoba, ktorá splnila podmienky nároku na dávku, zomrela po uplatnení nároku na dávku a nároku na jej výplatu,*
- *fyzická osoba zomrela pred uplatnením nároku na tieto dávky*
- *ak sa dávka priznala pred smrťou fyzickej osoby, ktorá splnila podmienky nároku na dávku a nároku na jej výplatu, vyplatia sa splatné sumy, ktoré sa nevyplatili ku dňu smrti“*  
(§ 118 ods. 1 až ods. 3 zákona č. 461/2003 z. z. o Sociálnom poistení)

Dávka garančného poistenia nie je vo všeobecnosti predmetom dedičského konania. Predmetom dedičstva sa môže stať len v prípade, že neexistuje manželka, deti, alebo rodičia zosnulého žiadateľa o dávku. V prípade, že neexistuje ani osoba oprávnená dediť podľa ustanovení občianskeho zákonníka, nevyplatená dávka sa stáva príjmom základného fondu garančného poistenia. Dávku garančného poistenia však nie je možné žiadnym spôsobom postúpiť, a to ani na základe jednostranného, alebo dvojstranného právneho úkonu. Teda nárok na dávku garančného poistenia nemožno previesť na inú osobu ani formou daru, ani žiadnou zmluvou a nemožno ju použiť ani ako ručenia či ako iný zabezpečovací inštitút.

#### **3.1.14 Povinnosť zamestnávateľa nahradiť vyplatenú sumu dávky garančného poistenia**

Sociálnej poisťovni po vyplatení dávky garančného poistenie vzniká regresný nárok voči osobe zamestnávateľa na úhradu vyplatených finančných prostriedkov. Tento nárok je zakotvený v ust. § 234 ods. 6 zákona o sociálnom poistení. *„Ak súd rozhodol o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu alebo zastavil konkurzné konanie z iného dôvodu ako pre*

*nedostatok majetku, zamestnávateľ je povinný vrátiť Sociálnej poisťovni sumu vyplatenej dávky garančného poistenia zvýšenú o úrok vo výške diskontnej úrokovej sadzby platnej v deň jej vrátenia, a to do troch dní odo dňa právoplatnosti uznesenia súdu o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu alebo o zastavení konkurzného konania.“ (§ 234 ods. 6 zákona č. 461/2003 z. z. o Sociálnom poistení). V praxi sa ale takáto situácia často nevyskytuje a v prípade, že vznikne u zamestnávateľa platobná neschopnosť podľa zákona o sociálnom poistení (pozri podkapitolu 3.1.5) je veľká pravdepodobnosť, že platobná neschopnosť zamestnávateľa vznikne aj v zmysle zákona o konkurze a reštrukturalizácii a následne začatie konkurzného konania a vyhlásenie konkurzu. V takom prípade nárok Sociálnej poisťovne takisto vznikne po vyplatení dávky garančného poistenia, pričom si Sociálna poisťovňa tento nárok uplatní v zmysle zákona o konkurze a reštrukturalizácii, ako pohľadávku proti podstate, teda takú pohľadávku, ktorá sa uspokojí prednostne pred pohľadávkami veriteľov, ktorí si svoje nároky voči úpadcovi – zamestnávateľovi uplatnili v konkurze prihláškou.*

### **3.1.15 Základný fond garančného poistenia a ďalšie funkcie garančného poistenia**

Garančné poistenie vypláca Sociálna poisťovňa zo Základného fondu garančného poistenia. Základný fond spravuje Sociálna poisťovňa a okrem odvodov zo strany zamestnávateľa – poistného je tvorený aj ďalšími plneniami. Plnenia, z ktorých sa tvorí základný fond garančného poistenia explicitne vymenúva zákon o sociálnom poistení v § 165 ods. 2, podľa ktorého je fond garančného poistenia tvorený:

- z poistného na garančné poistenie,
- z príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, ktoré zamestnávateľ zaplatil po uplynutí 60 dní odo dňa splatnosti týchto príspevkov, a z penále súvisiace s príspevkami na starobné dôchodkové sporenie, ktoré neboli odvedené včas alebo boli odvedené v nižšej sume,
- z pokuty, ak tento zákon neustanovuje inak, a z penále
- z odplaty za postúpenú pohľadávku z garančného poistenia,



- z úrokov,
  - z darov, ak spôsob ich využitia darca neurčil inak,
  - z príjmov z uspokojovania pohľadávok voči zamestnávateľom za vyplatené dávky garančného poistenia,
  - z ostatných príjmov.
- (§ 165 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z.).

Garančný fond okrem úhrad nárokov zamestnancom a ďalších osôb na náhradu mzdy alebo obdobných plnení plní aj ďalšie funkcie, ktoré logicky z teórie garančného poistenia vyplývajú. Nevyplatenie mzdy totiž nepostihuje zamestnanca len priamo tým, že je ukrátený na svojej mzde za vykonanú prácu. V praxi sa často stáva, že zamestnávateľ, nie len že nevyplatí zamestnancovi mzdu, alebo neodvedie za neho ani odvody do Sociálnej poisťovne na starobné dôchodkové sporenie. Zákon teda vymedzuje, že fond garančného poistenia slúži aj na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie. Zároveň garančný fond slúži aj na úhradu odmeny a výdavkov predbežného správcu podľa § 13 zákona o konkurze a reštrukturalizácii.

V prípade, že zamestnávateľ neodviedol za zamestnanca príspevok na starobné dôchodkové sporenie, má Sociálna poisťovňa povinnosť podľa zákona príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré nezaplatil zamestnávateľ uhradiť zo základného fondu garančného poistenia do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, a to do 60 dní odo dňa splatnosti týchto príspevkov.

### **3.2 Uplatnenie nárokov zamestnancov v konkurze a v reštrukturalizácii**

V predchádzajúcej kapitole sme dopodrobna vymedzili a popísali možnosti zamestnanca v prípade, že mu jeho zamestnávateľ neuhradí nároky vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu a zároveň sa stane platobne neschopným. Prostredníctvom dávok garančného

poistenia bolo možné v roku 2017 dosiahnuť uspokojenie nevyplatených záväzkov zamestnávateľa voči jednému zamestnancovi maximálne do výšky 2.736,- EUR.

Právna úprava Slovenskej republiky prostredníctvom zákona o konkurze a reštrukturalizácii však dáva zamestnancom možnosť uspokojiť aj tie nároky z pracovnoprávneho pomeru, na ktoré sa garančné poistenie nevzťahuje, respektíve ktoré presahujú súhrnnú trojnásobok všeobecného výpočtového základu. V tejto kapitole podrobne rozanalyzujeme možnosti zamestnanca vo vzťahu jeho nároku na výplatu jeho pohľadávok voči zamestnávateľovi, na ktorého majetok bol vyhlásený konkurzu, alebo ktorý požiadal o súdnu ochranu pred svojimi veriteľmi prostredníctvom reštrukturalizácie.

### **3.2.1 Uplatnenie nárokov zamestnancov v prípade riešenia krízy na strane zamestnávateľa vyhlásením konkurzu na majetok zamestnávateľa.**

Inštitút konkurzu sme podrobne popísali v druhej kapitole tejto práce. V nasledujúcej podkapitole sa zameriame na konkrétne možnosti zamestnanca pri uplatnení jeho nárokov voči jeho zamestnávateľovi, na ktorého majetok bol vyhlásený konkurz.

V praxi sa často stáva, že zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi mzdu alebo iné finančné plnenia za niekoľko mesiacov a pohľadávka zamestnanca aj niekoľko násobne presiahne maximálnu výšku dávky garančného poistenia. Nakoľko dávka garančného poistenia často nepokryje všetky pohľadávky zamestnanca voči jeho zamestnávateľovi jedinou možnosťou zamestnanca je uplatnenie jeho pohľadávok v konkurze.

V prípade, že zamestnávateľ neosvedčí svoju platobnú schopnosť pred súdom, a sú splnené predpoklady na vyhlásenie konkurzu teda majetok zamestnávateľa postačuje aspoň na úhradu nákladov konkurzu to znamená, že presahuje hodnotu 6.500,- EUR súd zverejnením uznesenia v Obchodnom vestníku vyhlási na majetok zamestnávateľa – úpadcu

konkurz. V tomto momente začína zamestnancovi plynúť 45 dňová zákonom o konkurze a reštrukturalizácii stanovená lehota na prihlásenie svojich pohľadávok u správcu konkurznej podstaty. Prihlášku pohľadávky je potrebné podať na predpísanom tlačive spolu s prílohami, ktoré preukazujú nároky zamestnanca, ktorých sa prihláškou do konkurzu od zamestnávateľa domáha. Proces uplatnenia nárokov zamestnanca do konkurzu môže byť s ohľadom na určité okolnosti toho ktorého prípadu komplikovanejší najmä vtedy, ak si zamestnanec prihlasuje nároky na nevyplatenú mzdu za viacero mesiacov spolu s úrokmi z omeškania, prípadne nároky z nevyplateného odstupného, alebo odchodného vrátane ďalšieho príslušenstva, ako aj nároky za trovy konania z pracovnoprávneho spolu so zamestnávateľom, alebo zo sporu, ktorým sa od zamestnávateľa domáhal uhradiť svoje splatné pohľadávky. Vyplnenie tlačiva prihlášky do konkurzu musí obsahovať podstatné náležitosti podľa § 29 ods. 1 zákona o konkurze a reštrukturalizácii a to označenie zamestnávateľa ako úpadcu, označenie zamestnanca ako veriteľa, právny dôvod vzniku pohľadávky, poradie uspokojenia, celkovú sumu pohľadávky a podpis veriteľa.

### **3.2.2 Podstatné náležitosti prihlášky pohľadávky**

V nasledujúcej podkapitole podrobne opíšeme postup vyplnenia prihlášky zamestnanca v pozícii veriteľa do konkurzu vyhláseného na majetok jeho zamestnávateľa.

Tlačivo prihlášky je dostupné na webovej stránke ministerstva spravodlivosti:

<https://www.justice.gov.sk/Formulare/Stranky/Konkurz-a-restrukturalizacia.aspx>

ako prihláška pohľadávky, alebo súhrnná prihláška pohľadávky, prípadne prihláška zabezpečenej pohľadávky, ktorú však vo väčšine prípadov zamestnanec na uplatnenie svojich nárokov z pracovnoprávneho pomeru nevyužije, lebo nie je obvyklé, že by zamestnávateľ

zriadil v prospech svojich zamestnancov akýkoľvek typ záložného práva na zabezpečenie ich pracovnoprávných nárokov.

Pri vyplňaní prihlášky je potrebné uviesť spisovú značku pod ktorou sa vedie konkurz. Spisovú značku, ako aj ustanoveného správcu konkurznej podstaty je možné dohľadať v Obchodnom vestníku, ktorý je dostupný na:

<https://www.justice.gov.sk/PortalApp/ObchodnyVestnik/Formular/FormulareZverejnene.aspx>

pričom do vyhľadávania je potrebné uviesť celé obchodné meno zamestnávateľa, prípadne jeho IČO. Oba údaje je možné dohľadať v Obchodnom registri Slovenskej republiky, prípadne v živnostenskom registri, alebo inom registri podľa právnej formy zamestnávateľa.

Spisová značka bude v prípade konkurzu vyzerať nasledovne 1K/10/2017 pričom 1K znamená číslo súdneho senátu, ktorý konkurz vedie s poukazom že písmenko K znamená konkurz, číslo 10 bude znamenať poradie konkurzu v konkrétnom súdnom senáte pričom v každom kalendárnom roku sa začína číslovať od začiatku od čísla 1 a každý ďalší konkurz dostane nasledovné číslo, a číslo 2017 znamená rok v ktorom bolo doručené podanie na súd na začatie konania.

Kolónka poradové číslo predstavuje poradové číslo prihlášky v prípade, že veriteľ podáva viacero prihlášok je potrebné ich zaradom očíslovať.

Kolónka Veriteľ bude predstavovať údaje o zamestnancovi pričom je potrebné vyplniť meno a priezvisko zamestnanca. V kolónke IČO je potrebné uviesť dátum narodenia zamestnanca a ďalej uviesť jeho adresu trvalého pobytu teda ulicu, číslo domu a obec pričom je dobré uviesť aj PSČ. Ďalej zamestnanec vyplní štát teda Slovenská republika, pokiaľ nemá

trvalý pobyt v zahraničí a pre uľahčenie komunikácie so správcom je dobré vyplniť aj telefónne číslo a e-mailovú adresu.

V prípade, že sa zamestnanec nechá v konkurze zastupovať napríklad advokátom je potrebné vyplniť aj zástupcu a to rovnakým spôsobom, ako vyplnil kolónku Veriteľa s rozdielom, že je potrebné uviesť údaje zástupcu a ako prílohu je potrebné priložiť plnú moc.

Kolónka Dlžníka znamená označenie zamestnávateľa pričom treba opakovane vyplniť základné údaje o zamestnávateľovi, a to jeho obchodné meno, IČO a sídlo. Opakujeme že tieto údaje je možné získať s verejne dostupných registrov, ktoré sme niekoľko krát spomínali a poukázali na webové stránky kde sú tieto údaje dostupné, prípade je možné údaje odpísať z uznesenia o vyhlásení konkurzu zverejnenom v obchodnom vestníku.

Kolónka Poradie. V tejto časti má veriteľ – zamestnanec možnosť vybrať si jednu z 5 možností, pričom relevantné budú preňho však len dve. Najčastejšie je potrebné zaškrtnúť krížikom štvorček iná pohľadávka. Štvorček Prednostná pohľadávka z reštrukturalizačného konania bude zaškrtnutá len v prípade že zamestnávateľ bol v reštrukturalizácii a zamestnancovi vznikla voči nemu pohľadávka od začatia reštrukturalizačného konania. Zvyšné štvorčeky pri pohľadávke zamestnancov z pracovnoprávneho pomeru neprichádzajú do úvahy.

Časť právny dôvod vzniku predstavuje najpodstatnejšiu časť prihlášky nakoľko práve v tejto časti je potrebné preukázať vznik nároku, ktorý si do konkurzu zamestnanec prihlasuje. Právny dôvod vzniku pohľadávky je potrebné riadne odôvodniť a rozpísať akých nárokov sa zamestnanec domáha. Je potrebné špecifikovať, že existoval medzi ním a zamestnávateľom pracovnoprávny vzťah, ďalej je potrebné popísať akých nárokov sa zamestnávateľ domáha a teda či len nevyplatené mzdy a za aké mesiace, prípadne iných

nárokov, ktoré má právo požadovať na základe pracovnoprávneho vzťahu. Do kolónky Istina je potrebné vypísať základnú sumu ktorú si nároku teda ak si nároku neuhradenú mzdu za 4 mesiace po 700,- EUR do sumy istiny vyplní hodnotu 2.800,- EUR. Kolónka úroky bude pravdepodobne pri pracovnoprávných nárokoch bezpredmetná v prípade, že by však predsa len mal zamestnanec z nejakého titulu nárok aj na úroky je potrebné ich radne odôvodniť a aj vyčíslieť a výslednú sumu uviesť do tejto kolónky. Úroky z omeškania je takisto potrebné riadne odôvodniť a vyčíslieť, ako aj popísať obdobie za ktoré mali vzniknúť a uviesť percentuálnu výšku úrokov. Poplatok z omeškania s najväčšou pravdepodobnosťou bude pri pracovnoprávných nárokoch bezpredmetný, ale môže nastať situácia, kedy vznikne naň nárok a v tom prípade ho treba odôvodniť na akom základe sa žiada a správne ho vyčíslieť. Náklady z uplatnenia predstavujú len nárok na finančné plnenia za trovy súdneho alebo obdobného konania, ktoré sú právoplatne priznané veriteľovi – zamestnancovi za takéto konania. Do nákladov z uplatnenia nie je možné vyčíslieť trovy advokát, ktorý vyplní veriteľovi prihlášku. Ako celkovú sumu je potrebné uviesť súčet súm istiny, úrokov, úrokov z omeškania, poplatku z omeškania, a nákladov z uplatnenia. Zároveň ku každej sume je potrebné uviesť menu v ktorej sa uplatňuje a v prípade, že sa uplatňuje v cudzej mene je dobré priložiť prepočet na EURO, a to cez kurz Európskej centrálnej banky, prípadne Národnej banky Slovenska a to ku dňu vyhlásenia konkurzu.

Nároky na rozpísané sumy pohľadávky je potrebné podložiť relevantnými prílohami. Prílohy stačí priložiť k prihláške jedenkrát v kópii.

V prípade, ak by mal zamestnanec nepeňažnú pohľadávku musí zamestnanec priložiť znalecký posudok, ktorý určí hodnotu tejto nepeňažnej pohľadávky. V prípade, že takýto znalecký posudok nebude tvoriť prílohu prihlášky, správca na prihlášku podľa ust. § 29 ods. 7 ZKR nebude prihliadať a teda sa na prihláseného zamestnanca nebude hľadieť ako na účastníka konania a veriteľa a nedôjde ani k uspokojeniu jeho nároku.

Zadná strana prihlášky pojednáva o zabezpečovacom práve. Je veľmi ojedinelé, že by zamestnancovi vzniklo z pracovnoprávneho vzťahu akékoľvek zabezpečovacie práve na majetok zamestnávateľa. V prípade, že taká situácia nastane je potrebné vypísať druh zabezpečovacieho práv, zabezpečenú sumu a deň vzniku prípadne registrácie a čas registrácie. Uvedenie dňa a času je rozhodujúce pre posúdenie poradia v ktorom sa bude veriteľ z majetku zaťaženého zabezpečovacím právom uspokojovať. Ďalej je potrebné vyznačiť poradie a či sa toto poradie riadi dňom vzniku, alebo časom registrácie a zároveň právny dôvod predmet zabezpečovacieho práva teda jeho konkrétny opis či sa jedná o hnutelnú, nehnuteľnú vec, pohľadávku, alebo inú majetkovú hodnotu. Uvedené je potrebné podložiť relevantnými podkladmi napríklad zmluvou a výpisom z registra v ktorom bolo záložné právo v prospech veriteľa registrované pričom sa tieto dokumenty pripoja k prihláške, ako jej prílohy.

Časť podmienka vzniku pohľadávky sa uvádza len pri podmienených pohľadávkach, pričom je potrebné aj zaškrtnúť kolónku, že ide o podmienenú pohľadávku. K takejto pohľadávke sa bude vzťahovať určitá podmienka jej vzniku pričom túto podmienku treba podrobne rozpísať, aby bolo následne po jej vzniku možné konštatovať, že pohľadávka vznikla.

Kolónky exekučný titul a súdne konanie sa vyplní v prípade, že zamestnanec bol so zamestnávateľom v súdnom spore z ktorého si prihláškou uplatňuje priznané nároky. Exekučný titul bude predstavovať právoplatný a vykonateľný rozsudok súdu pričom sa vyplní súd, ktorý rozsudok vydal, spisovú značku konania a dátum vydania rozhodnutia. V kolónke súdny spor sa uvedie prebiehajúci súdny spor, ktorý do dňa vyhlásenia konkurzu nebol právoplatne skončený.

Zamestnanec, ako fyzická osoba nemá povinnosť viesť účtovníctvo a teda nemá povinnosť zaškrtnúť kolónku, že pohľadávku eviduje v účtovníctve a ani opísať dôvod prečo.

Na záver je potrebné uviesť počet príloh, ktoré sa k prihláške prikladajú, uviesť dátum vyplnenia prihlášky a prihlášku podpísať. Podpis veriteľa nemusí byť úradne osvedčený a takisto ani v prípade zastúpenia nemusí byť podpis zástupcu na prihláške osvedčený.

V prípade súhrnnej prihlášky bude postup jej vypísania veľmi podobný, len v časti právny dôvodov rozpíše jednotlivé pohľadávky na ktoré mu vznikol nárok.



Obrázok 9 - VZOR: Vyplnenej prihlášky pohľadávky zamestnanca do konkurzu

<b>Prihláška pohľadávky</b> (predná strana)		1) K spisovej značke <b>1K/1/2017</b>	2) Poradové číslo <b>1</b>
<b>Veriteľ</b>	3) Veriteľ <b>Jozef Motýľ</b>	4) IČO <b>1.1.1960</b>	
	5) Ulica <b>Stropkovská</b>	6) Číslo <b>19</b>	7) Obec <b>811 01 Bratislava</b>
	8) Štát <b>Slovenská republika</b>	9) Telefónne číslo <b>0910 111 111</b>	10) Email <b>jozefmotyl@motly.sk</b>
<b>Dlžník</b>	11) Zástupca	12) IČO	
	13) Ulica	14) Číslo	15) Obec
	16) Štát	17) Telefónne číslo	18) Email
<b>Poradie</b>	19) Dlžník <b>ZAMESTNÁVATEĽ V KRÍZE, s.r.o.</b>	20) IČO <b>10 123 456</b>	
	21) Ulica <b>Záhradnícka</b>	22) Číslo <b>1</b>	23) Obec <b>810 01 Bratislava</b>
	24) Štát <b>Slovenská republika</b>		
(25a) <input type="checkbox"/> Prednostná pohľadávka z reštrukturalizačného konania (§ 120 ods. 4 zákona). (25b) <input type="checkbox"/> Pohľadávka z nového úveru (§ 141 zákona). (25c) <input type="checkbox"/> Pohľadávka z poistenia voči poisťovni (§ 195 ods. 1 a 2 zákona). (25d) <input type="checkbox"/> Podriadená pohľadávka (§ 95 ods. 2 zákona). (25e) <input checked="" type="checkbox"/> Iná pohľadávka.			
<b>Právny dôvod vzniku pohľadávky</b>	26) Právny dôvod vzniku pohľadávky		27) Istina <b>2 742,20 EUR</b>
	Veriteľ, ako bývalý zamestnanec dlžníka si prihlasuje pohľadávku z neuhradenej mzdy za mesiac 11/2016 vo výške 548,44 EUR, neuhradenej mzdy za mesiac 12/2016 vo výške 548,44 EUR a neuhradeného odstupného na základe dohody o skončení pracovného pomeru vo výške trojnásobku mesačnej mzdy vo výške 1 645,32 EUR.  Veriteľ si uplatňuje úroky z omeškania vo výške 5% ročne <ol style="list-style-type: none"> <li>zo sumy 548,44 EUR od 16.12.2016 (odo dňa nasledujúceho po dni splatnosti mzdy) do 01.03.2017 (deň vyhlásenia konkurzu) vo výške 5,63 EUR</li> <li>zo sumy 548,44 EUR od 16.01.2017 do 01.03.2017 vo výške 3,31 EUR</li> <li>zo sumy 1 645,32 EUR od 02.01.2017 (odo dňa nasledujúceho po dni splatnosti odstupného) do 01.03.2017 vo výške 13,07 EUR.</li> </ol> Prílohy:- Pracovná zmluva zo dňa 01.01.1990 - Dodatok č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 01.01.2016 - Dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 31.12.2016		28) Úroky
	Príloha č. 1,2,3		29) Úroky z omeškania <b>22,01 EUR</b>
<input type="checkbox"/> Nepeňažná pohľadávka (32)		31) Náklady z uplatnenia	<b>Suma pohľadávky</b>
		33) Celková suma <b>2 764,21 EUR</b>	

Pozor! Obráť na druhú stranu

Zadná strana				
34 Druh zabezpečovacieho práva	35 Zabezpečená suma	36 Deň vzniku	37 Deň registrácie	38 Čas registrácie
39 Poradie zabezpečovacieho práva				
Príloha č. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Poradie sa riadi dňom (časom) vzniku. <input type="checkbox"/> Poradie sa riadi dňom (časom) registrácie.				
40 Právny dôvod vzniku zabezpečovacieho práva				
Príloha č. <input type="checkbox"/>				
41 Predmet zabezpečovacieho práva (majetok)				
Príloha č. <input type="checkbox"/>				
42 Podmienka vzniku pohľadávky				
Príloha č. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Podmienená pohľadávka				
43 Exekučný titul				
44 Súd vedúci konanie			45 Spisová značka	
Podacia pečiatka		<input checked="" type="checkbox"/> Vyhlasujem, že pohľadávku evidujem v účtovníctve <sup>(46)</sup>		
47 Počet príloh 3		48 Dátum 15.03.2017		
49 Meno a priezvisko Jozef Motýľ			50 Podpis veriteľa	

## Obrázok 10 –VZOR: Podania prihlášky do konkurzu

**Mgr. Jozef Motýľ**  
Stropkovská 1, 811 01 Bratislava  
tel. 0900 111 111

**JUDr. Ján Správca**  
Kukučínova 1  
800 01 Bratislava

**Správca konkurznej podstaty**  
ZAMESTNÁVATEĽ V KRÍZE, s.r.o.  
Záhradnícka 1  
810 01 Bratislava

Sp. zn.: 1K/1/2017

**VEC: Podanie prihlášky do konkurzu**

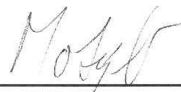
Okresný súd Bratislava I v právnej veci navrhovateľa - dlžníka ZAMESTNÁVATEĽ V KRÍZE, s.r.o., so sídlom Záhradnícka 1, 800 01 Bratislava, uznesením zo dňa 22.02.2017 vyhlásil konkurz na majetok dlžníka – navrhovateľa a do funkcie správcu ustanovil JUDr. Jána Správca, so sídlom kancelárie Kukučínova 1, 800 01 Bratislava. Uvedené uznesenie bolo zverejnené v Obchodnom vestníku č. 35/2017 zo dňa 27.02.2017.

Jozef Motýľ, ako veriteľ týmto v základnej prihlasovacej lehote podáva do konkurzu vyhláseného na majetok úpadcu ZAMESTNÁVATEĽ V KRÍZE, s.r.o., so sídlom Záhradnícka 1, 800 01 Bratislava, IČO: 00 123 456 prihlášku pohľadávky č. 1 spolu s prílohami.

V zmysle ust. § 31 ods. 1 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov Vás týmto žiadam o vydanie potvrdenie, či prihlásená pohľadávka bola zapísaná do zoznamu pohľadávok.

V Bratislave dňa: 15.03.2017

S úctou,



**Mgr. Jozef Motýľ**

*Prílohy: Prihláška pohľadávky č. 1 s prílohami*

Po podaní prihlášky do konkurzu môže veriteľ požiadať o vystavenie potvrdenie, či boli jeho prihlásené pohľadávky zapísané do zoznamu pohľadávok, ktorý vyhotovuje správca konkurznej podstaty zamestnávateľa.



## Obrázok 11 - VZOR Potvrdenia o zápise pohľadávky do zoznamu pohľadávok

JUDr. Ján Správca, správca konkurznej podstaty  
Kukučínova 1, 800 01 Bratislava Slovenská republika  
značka správcu: S 0

---

**POTVRDENIE O ZÁPISE DO ZOZNAMU POHĽADÁVOK**

JUDr. Ján Správca, správca konkurznej podstaty úpadcu:

**ZAMESTNÁVATEĽ V KRÍZE, s.r.o.**, Záhradnícka 10, 810 01 Bratislava, IČO: 10 123

ustanovený Uznesením Okresného súdu v Bratislava I sp. zn.1K/1/2017 zo dňa 22.01.2017 týmto podľa § 7a ods. 1 vyhlášky č. 666/2005 Z. z. o Kancelárskom poriadku pre správcov v súlade s ust. § 31 ods. 1 zákona č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii potvrdzuje, že veriteľ:

**Jozef Motýľ**, Stropkovská 19, 811 01 Bratislava

doručil do kancelárie správcu dňa 15.03.2017 prihlášku nezabezpečenej pohľadávky pod č.1, zo dňa 15.03.2017 s prílohami, ktorá bola zapísaná do zoznamu pohľadávok.

Prihláškou pohľadávky si veriteľ prihlásil pohľadávky nasledovne:

**Pohľadávka č. 1:**

Právny dôvod vzniku pohľadávky :

*neuhradená mzda za mesiac 11/2016, mesiac 12/2016 a neuhradené odstupné*

Prihlásená istina: 2 742,20 Eur

Úroky : 0 Eur

Úroky z omeškania: 22,01 Eur

Poplatok z omeškania: 0 Eur

Náklady z uplatnenia: 0 Eur

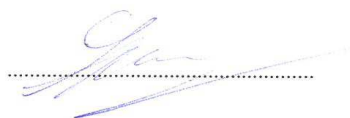
Celková prihlásená suma: **2 764,21 Eur**

---

V Bratislave, dňa 16.03.2017

Osoba, ktorá potvrdenie vystavila: JUDr. Ján Správca  
Správca konkurznej podstaty

Podpis osoby, ktorá potvrdenie vystavila:  
Odtlačok pečiatky správcu:



Po podaní riadne vyplnenej prihlášky sa zamestnanec stáva účastníkom konania z čoho mu vyplýva právo na pomerné uspokojenie svojej pohľadávky z rozvrhu výťažku v konkurze. Zamestnanec je v tomto prípade postavený na roveň ostatných nezabezpečených veriteľov.

Priemerná dĺžka konkurzu však v slovenských pomeroch trvá od začiatku až do rozvrhu výťažku a uspokojenia veriteľov niekoľko rokov. Veritelia sa v konkurze uspokojujú zásadou „parri pasou“ to znamená pomerne podľa ich výšky pohľadávok. Z uvedeného pravidla pohľadávky zamestnancov teda netvorí výnimku a s ohľadom na okolnosti konkurzu teda počet veriteľov, výšky ich pohľadávok, výšky majetku zamestnávateľa, ktorý podlieha konkurzu a ktorého výťažok má byť poukázaný na rozdelenie veriteľom sa odvíja výška tohto uspokojenia. Vo veľa prípadoch je bežné, že sa konkurz skončí zrušením pre nedostatok majetku a v tom prípade tak zamestnanci, ako aj ostatní nezabezpečení veriteľa nebudú uspokojení vôbec. V praxi sa zároveň často stáva, že aj v prípade rozvrhu výťažku zo speňaženého majetku úpadcu je uspokojenie len niekoľko pár percent, čo v skutočnosti pri pohľadávkach zamestnancov z pracovnoprávneho vzťahu predstavuje len niekoľko eur.

Bez ohľadu na možnú výšku uspokojenia je pre zamestnancov podstatné uplatniť si svoje pohľadávky v konkurze vyhlásenom na majetok ich zamestnávateľa riadne a včas a tým si chrániť svoje zákonom garantované práva.

### **3.2.3 Uplatnenie nárokov zamestnancov v prípade riešenia krízy na strane zamestnávateľa prostredníctvom reštrukturalizácie**

Reštrukturalizácia predstavuje zákonom stanovený a presne riadený proces smerujúci k zachovaniu podniku, alebo jeho podstatnej časti po dohode dlžníka s veriteľmi. Popísaniu procesu reštrukturalizácie sme venovali pozornosť v druhej kapitole tejto práce. V nasledujúcej podkapitole budeme venovať pozornosť tomuto inštitútu s ohľadom na možnosti zamestnancov pri uplatňovaní a domáhaní sa svojich nárokov voči

zamestnávateľovi, ktorí sa reštrukturalizáciou snaží ozdraviť svoje podnikanie a často sa snaží zachovať pracovné miesta.

V prípade, že zamestnávateľ požiada príslušný súd o ochranu pred svojimi veriteľmi prostredníctvom návrhu na povolenie reštrukturalizácie, jeho zamestnanci by mali byť o tejto skutočnosti informovaní. V prípade, že im zamestnávateľ takúto informáciu neposkytol je možné všetky relevantné údaje zistiť z Obchodného vestníka, v ktorom budú zverejnené.

Proces prihlasovania pohľadávok je vo svojej podstate rovnaký, ako v prípade vyhlásenia konkurzu s tým rozdielom, že lehota na podanie prihlášky u reštrukturalizačného správcu je len 30 dní odo dňa povolenia reštrukturalizácie a v prípade, že ju zamestnanec nestihne podať včas, právo na domáhanie sa akejkoľvek úhrady jeho pohľadávky zanikne. Po prihlásení pohľadávok do reštrukturalizácie nastáva rozdielny proces, ako v prípade konkurzu. Správca v reštrukturalizácii nespeňažuje majetok zamestnávateľa – dlžníka a z jeho výťažku neuspokojuje prihlásených veriteľov. Zamestnávateľ neprestáva podnikáť, ale prevádzkuje podnik vo svojom mene a na svoj účet aj naďalej. Podstatnou náležitosťou reštrukturalizácie je vypracovanie reštrukturalizačného plánu, ktorým dôjde k vzniku, zmene alebo zániku práv a povinností účastníkov reštrukturalizačného konania. Uvedeným máme na mysli, že reštrukturalizačným plánom najčastejšie dochádza k zmene záväzkov na strane zamestnávateľa, ako dlžníka, kedy sa po dohode s veriteľmi môže časť záväzkov odpustiť a pri zvyšnej časti záväzkov sa môže predĺžiť ich splatnosť až na 5 rokov (u nezabezpečených veriteľov).

Pre zamestnancov dlžníka bude podstatné do akej skupiny veriteľov vytvorenej reštrukturalizačným plánom budú zaradení. V praxi sa často stáva, že predkladateľ plánu zamestnancom vytvorí ich vlastnú skupinu, a to z dôvodu ich špecifického postavenia medzi ostatnými veriteľmi. Nakoľko v prípade zamestnancov pôjde predovšetkým o ich nároky



z pracovnoprávných vzťahov, ktoré sú kryté garančným poistením, pristupuje sa pri návrhu výšky uspokojenia ich pohľadávok rozdielne, ako pri ostatných nezabezpečených veriteľoch.

V reštrukturalizačnom pláne, v ktorom bola vytvorená samostatná skupina pre zamestnancov, sú zamestnanci, ako účastníci plánu oprávnení hlasovať na schvaľovacej schôdzi, na ktorej rozhodnú o prijatí, alebo odmietnutí plánu. Pri koncipovaní plánu s poukazom na výšku a časový horizont uspokojenia pohľadávok zamestnancom teda predkladateľ plánu musí mať na zreteli vôľu zamestnancov hlasovať za reštrukturalizačný plán. Nakoľko podľa zákona o sociálnom poistení začatie, a ani povolenie reštrukturalizácie nemá za následok vznik platobnej neschopnosti a teda vznik nároku na dávku garančného poistenia pre zamestnanca, často býva uspokojenie pohľadávok zamestnancov v reštrukturalizácii navrhované vo výške 100% ich prihlásenej respektíve zistenej pohľadávky a to možno v čo najkratšom časovom horizonte. S poukazom na účel reštrukturalizácie môže teda pre zamestnancov, ktorým zamestnávateľ nevyplatil ich nároky z pracovného pomeru práve reštrukturalizácia predstavovať vhodný spôsob, ako sa k svojej odmene za vykonanú prácu dostanú a zároveň bude zachované ich zamestnanie.

Reštrukturalizácia môže pre zamestnanca znamenať výhodu v prípade, že jeho nárok z pracovnoprávneho pomeru presahuje sumu 2.736,- EUR, ktorú by mohol maximálne dostať na dávke garančného poistenia.

### **3.2.4 Uplatnenie nárokov zamestnancov prostredníctvom prihlášky do konkurzu a prostredníctvom žiadosti o dávku garančného poistenia.**

V prípade krízy zamestnávateľa má zamestnanec niekoľko možností, ako sa domáhať svojich pohľadávok. Základné riešenia vo forme nároku na dávku garančného poistenia, podania prihlášky pohľadávky do konkurzu a do reštrukturalizácie sme už konkrétne vyšpecifikovali. Právna úprava v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa

a následného vyhlásenia konkurzu na jeho majetok však nezakazuje zamestnancovi, aby si uplatnil svoju pohľadávku voči zamestnávateľovi prihláškou do konkurzu a zároveň, aby podal žiadosť o vyplatenie dávky garančného poistenia. Kombinácia využitia týchto dvoch inštitútov predstavuje efektívny nástroj, ako sa domôcť čo najvyššieho uspokojenia svojich nárokov.

Ako sme už popísali vyššie v prípade konkurzu často trvá niekoľko rokov, kým dôjde k rozvrhu výťažku zo speňaženia majetku zamestnávateľa pre jeho veriteľov a teda aj pre prihlásených zamestnancov. V prípade, že pohľadávka zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu prevyšuje maximálnu možnú výšku dávky garančného poistenia je potrebné si ju prihlásiť do konkurzu v celom rozsahu, a to aj v prípade, že zamestnanec už má vedomosť, že mu dávka garančného poistenia bude Sociálnou poisťovňou vyplatená. V prípade, že časť zamestnancovej pohľadávky bude uhradená z dávky garančného poistenia stačí zaslať správcovi konkurznej podstaty oznámenie o tom, že časť pohľadávky zanikla. Zamestnancovi však zvyšná časť jeho neuspokojených nárokov zostáva v konaní pričom výška ich uspokojenia bude závisieť od priebehu konkurzu a objemu speňaženého majetku. V každom prípade práve spojenie žiadosti o dávku garančného poistenia a podania prihlášky do konkurzu má predpoklad na čo najvyššie uspokojenia nevyplatených nárokov zamestnancov.

#### **4. VZŤAHY SÚVISIACE MEDZI INSOLVENCIOU ZAMESTNÁVATEĽA A NÁROKMI NA VÝPLATU DÁVOK GARANČNÉHO POISTENIA**

Tak ako vo všetkých oblastiach života, tak aj v pracovnoprávnej a sociálnej sfére existujú rôzne protichodné javy, medzi ktorými vzniká príčinná súvislosť. Javy ako globálna finančná kríza, hospodárska kríza, vojnový konflikt vo všeobecnosti dokážu ovplyvniť nie len dianie v oblasti kde vznikli, ale podľa ich rozsahu a intenzity dokážu ovplyvniť aj diania a situáciu v iných častiach sveta. Uvedenou úvahou smerujeme k poznatku, že akýkoľvek ochranný systém sa spúšťa, ak hrozí riziko škody. Za takýto systém môžeme v našich podmienkach považovať systém právnej úpravy, ktorý má za úlohu chrániť práva a právom chránené záujmy zamestnancov v tom prípade, kedy ich zamestnávateľ napríklad aj z dôvodu nepriaznivého vývoja na finančnom trhu, alebo z dôvodu vzniku rozsiahlej hospodárskej krízy nie je schopný uhrádzať splatné nároky svojich zamestnancov za ich vykonanú prácu. Jedným z cieľov tejto práce bolo zdokumentovanie využitia inštitútu garančného poistenia v súvislosti so vznikom krízy podniku na strane zamestnávateľa. Nasledovným zozbieraním štatistických údajov a ich podrobnou analýzou sme sa snažili zistiť či závažné globálne hospodárske zmeny, ktoré majú primárny či sekundárny dopad na podnikateľské prostredie na Slovensku a v vznik insolvenzie zároveň určujú mieru dopadu na sociálny systém krajiny v podobe nárokov na dávky garančného poistenia.

V našej štúdiu sme sa z dôvodu aktuálnosti zamerali na roky, ktoré nasledovali po vypuknutí globálnej finančnej krízy v roku 2008, ktorá mala priamy dopad aj na naše hospodárstvo, vývoj na trhu práce, ako aj priamu súvislosť so záťažou na systém sociálneho zabezpečenia. V úvahu sme brali obdobie od roku 2011 až do súčasnosti pričom sme štúdiu opierali o dožiadané a dostupné oficiálne štatistické údaje Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky a Sociálnej poisťovne. Štúdiu sme sa snažili preukázať, ako sa bude vyvíjať krivka určujúca počet nárokov na dávku garančného poistenia v závislosti od počtu insolventných subjektov v danom období.

Pre vyhodnotenie štúdie sme vychádzali z údajov v danom období o počtoch podaných návrhov na vyhlásenie konkurzu, počtoch vyhlásených konkurzov, počtoch podaných návrhov na povolenie reštrukturalizácie, počtoch povolených a ukončených reštrukturalizácií a zároveň o počtoch podaných žiadostí o výplatu dávky garančného poistenia, priemerné a celkové výšky ich výplat a ďalších s tým súvisiacich údajov.

#### **4.1 Štatistické prehľady insolvenčných konaní na Slovensku od roku 2011 do roku 2017**

V roku 2011 bolo na konkurzné súdy t.j. okresné súdy v sídle krajských súdov doručených celkovo 1 408 návrhov na vyhlásenie konkurzu, pričom 339 návrhov podal dlžník fyzická osoba. Z uvedeného počtu doručených návrhov došlo k vydaniu uznesenia o začatí konania v 870 prípadoch a z toho došlo k vyhláseniu konkurzu v 414 prípadoch. V uvedenom roku bolo ďalej doručených návrhov na povolenie reštrukturalizácie v 135 prípadoch pričom k povoleniu reštrukturalizácie došlo v 86 prípadoch a 71 skončilo potvrdením reštrukturalizačného plánu.

Následne v roku 2012 bolo doručených celkovo 1 251 návrhov na vyhlásenie konkurzu, pričom 351 návrhov podal dlžník fyzická osoba. Z uvedeného počtu doručených návrhov došlo k vydaniu uznesenia o začatí konkurzného konania v 966 prípadoch a z toho došlo k vyhláseniu konkurzu v 463 prípadoch. V roku 2012 bolo doručených 115 návrhov na povolenie reštrukturalizácie. K povoleniu reštrukturalizácie došlo v 73 prípadoch a 49 reštrukturalizácii skončilo potvrdením reštrukturalizačného plánu.

V roku 2013 bolo na konkurzné súdy doručených celkovo 1 326 návrhov na vyhlásenie konkurzu pričom 481 návrhov podal dlžník fyzická osoba. Z uvedeného počtu doručených návrhov na vyhlásenie konkurzu na majetok dlžníka došlo k vydaniu uznesenia o začatí konania v 1 057 prípadoch a z toho došlo k vyhláseniu konkurzu v 585 prípadoch.

V uvedenom roku bolo ďalej doručených návrhov na povolenie reštrukturalizácie v 148 prípadoch, čo predstavuje najvyšší počet za celé sledované obdobie rokov 2011 – 2016, pričom k povoleniu reštrukturalizácie došlo v 109 prípadoch a 54 skončilo potvrdením reštrukturalizačného plánu.

V roku 2014 bolo doručených celkovo 1 388 návrhov na vyhlásenie konkurzu, pričom 550 návrhov podal dlžník fyzická osoba. Z uvedeného počtu doručených návrhov došlo k vydaniu uznesenia o začatí konkurzného konania v 1 099 prípadoch a z toho došlo k vyhláseniu konkurzu v 682 prípadoch. V roku 2014 bolo doručených 142 návrhov na povolenie reštrukturalizácie. K povoleniu reštrukturalizácie došlo v 93 prípadoch a 90\* reštrukturalizácií skončilo potvrdením reštrukturalizačného plánu.

Následne v roku 2015 bolo na konkurzné súdy celkovo doručených 1 470 návrhov na vyhlásenie konkurzu, pričom 687 návrhov podal dlžník fyzická osoba. Z tohto počtu doručených návrhov došlo k vydaniu uznesenia o začatí konkurzného konania v 1 165 prípadoch a z toho došlo k vyhláseniu konkurzu v 762 prípadoch. V tomto roku bolo doručených 116 návrhov na povolenie reštrukturalizácie. K povoleniu reštrukturalizácie došlo v 75 prípadoch a v 76\* prípadoch skončila reštrukturalizácia potvrdením reštrukturalizačného plánu.

V poslednom sledovanom roku 2016 bolo doručených celkovo 1 462 návrhov na vyhlásenie konkurzu, pričom 859 návrhov podal dlžník fyzická osoba. Z uvedeného počtu doručených návrhov došlo k vydaniu uznesenia o začatí konkurzného konania v 1 228 prípadoch a z toho došlo k vyhláseniu konkurzu v 828 prípadoch. V roku 2016 bolo doručených 99 návrhov na povolenie reštrukturalizácie. K povoleniu reštrukturalizácie došlo v 58 prípadoch a 67\* reštrukturalizácií skončilo potvrdením reštrukturalizačného plánu.

*\*Rozdiel medzi počtom povolených reštrukturalizácií a počtom potvrdených plánov súdom je zapríčinený prelínaním sa niektorých konaní z predchádzajúceho roka*

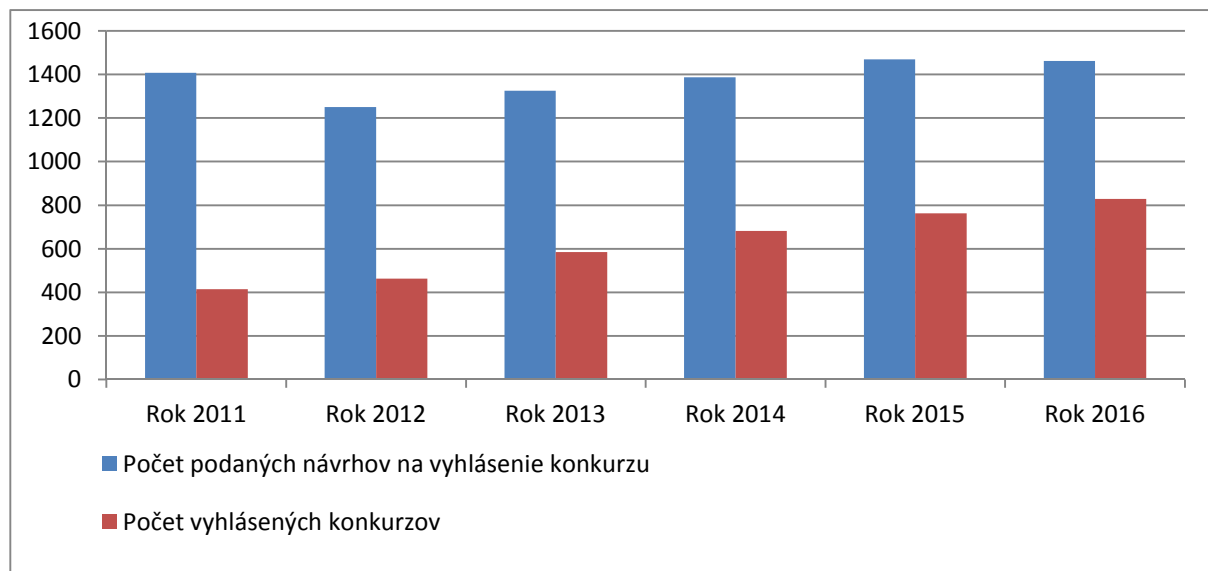
Tabuľka 8 Štatistický prehľad konkurzných konaní v období rokov 2011 až 2016

Rok	Počet návrhov na vyhlásenie konkurzu	Počet začatých konkurzných konaní	Počet vyhlásených konkurzov
2011	1 408	870	414
2012	1 251	966	463
2013	1 326	1 057	585
2014	1 388	1 099	682
2015	1 470	1 165	762
2016	1 462	1 228	828

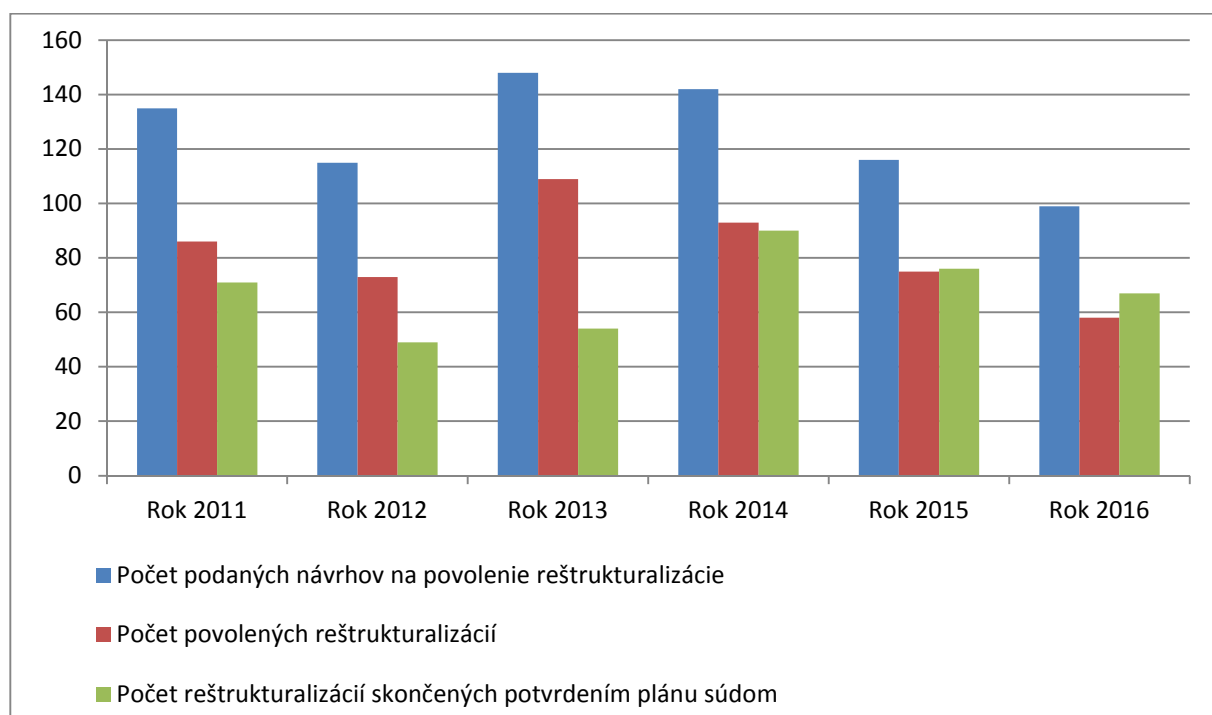
Tabuľka 9 Štatistický prehľad reštrukturalizačných konaní v období rokov 2011 až 2016

Rok	Počet doručených návrhov na povolanie reštrukturalizácie	Počet povolených reštrukturalizácií	Počet reštrukturalizácií ktoré skončili potvrdením plánu
2011	135	86	71
2012	115	73	49
2013	148	109	54
2014	142	93	90
2015	116	75	76
2016	99	58	67

Graf 1: Grafický prehľad konkurzných konaní v období rokov 2011 až 2016



Graf 2: Grafický prehľad reštrukturalizačných konaní v období rokov 2011 až 2016



Zdroje: <https://www.justice.gov.sk/Stranky/Informacie/Statistika-konkurznych-konani-OS.aspx>

## 4.2 Štatistický prehľad dávok garančného poistenia

### 4.2.1 Prehľad dávok garančného poistenia za obdobie rokov 2011 až 2013

Sociálna poisťovňa vedie štatistiku o dávkach garančného poistenia, na základe ktorej je možné sledovať viaceré ukazovatele ohľadom hospodárskeho vývoja na Slovensku s ohľadom na platobnú disciplínu zamestnávateľov pri úhradách nárokov zamestnancov na mzdu, a to v prípade, keď je podnik zamestnávateľa v kríze a následne je platobne neschopný.

V roku 2013 sa na Sociálnu poisťovňu obrátilo celkovo 4 662 osôb so žiadosťou o dávku garančného poistenia. Z uvedeného počtu bolo priznaných 4 423 dávok garančného poistenia.

Je potrebné zohľadniť aj časový úsek od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa cez podanie žiadosti o vyplatenie dávky garančného poistenia až do jej samotného vyplatenia. Z uvedeného dôvodu bola v roku 2013 vyplatená celkovo dávka garančného poistenia v 4 546 prípadoch. Vyšší počet je zapríčinený tým, že v roku 2013 časť poskytnutých dávok Sociálna poisťovňa vyplatila na základe žiadostí, ktoré jej boli doručené ešte v roku 2012. V porovnaní s predchádzajúcimi rokmi Sociálna poisťovňa konštatuje, že došlo k miernemu poklesu, nakoľko v roku 2012 boli dávky garančného poistenia vyplatené 5 275 žiadateľom a v roku 2011 boli dávky vyplatené a 6 390 žiadateľom.

Sociálna poisťovňa ďalej zo svojej štatistiky uvádza, že za rok 2013 na dávky garančného poistenia použila sumu vo výške 4 862 641,- EUR a v predchádzajúcich rokoch 2012 6 673 347,- EUR a roku 2011 až 6 888 369,- EUR. Uvedené hodnoty sa úmerne odvíjajú od podaných žiadostí o dávku garančného poistenia.

Zaujímavosťou je, že najväčšiu sumu na dávkach garančného poistenia za obdobie celého kalendárneho roka 2013 vyplatili pobočky Sociálnej poisťovne v Bratislave až 817 000,- EUR,



za ktorými nasledovalo Humenné, ktoré vyplatilo na dávkach garančného poistenia 393 000,- EUR a Senica, ktorá vyplatila 382 000,- EUR.

S ohľadom na mesačné porovnanie, najviac dávok bolo vyplatených v decembri 2013 pobočkou Sociálnej poisťovne Senica 349 000,- EUR, v mesiaci júl 2013 pobočkou Humenné 275 000,- EUR a pobočkou Sociálnej poisťovne Košice, ktorá v mesiaci marec 2013 vyplatila na dávkach garančného poistenia sumu 218 000,- EUR.

Priemerná vyplatená suma dávky garančného poistenia bola vo výške 1 069,43 EUR, pričom v roku 2012 to bolo 1 265,09 EUR a v roku 2011 to bolo 1 078,00 EUR.

Tabuľka 10: Štatistický prehľad dávok garančného poistenia v období rokov 2011 až 2013

Rok	Vyplatená suma dávky garančného poistenia	Priemerná suma dávky garančného poistenia	Počet poberateľov dávky garančného poistenia
2011	6 888 369 €	1 078 €	6 390
2012	6 673 347 €	1 265 €	5 275
2013	4 862 641 €	1 069 €	4 546

Zdroj: [http://www.socpoist.sk/ext\\_dok-04-04\\_2014-statistika-dvn-a-dgp-2013---ok/57324c](http://www.socpoist.sk/ext_dok-04-04_2014-statistika-dvn-a-dgp-2013---ok/57324c).

Osoby, ktoré si o dávku garančného poistenia požiadali si ju nechali v predchádzajúcom roku vyplácať v prevažnej miere na svoje bankové účty (76%) a v podstatne menšom počte poštovým poukazom na výplatu zaslaným na ich adresu (24 %).

Sociálna poisťovňa uvádza, že v roku 2013 bolo doručených na príslušné pobočky Sociálnej poisťovne celkovo 178 oznámení o vzniku platobných neschopností zamestnávateľov. V predchádzajúcich rokoch to bolo 167 (r. 2012), resp. 186 (r. 2011).

#### 4.2.2 Štatistický prehľad dávok garančného poistenia za roky obdobie rokov 2014 až 2016

V nasledujúcich rokoch pomerne klesali tak žiadosti o dávky garančného poistenia, ako aj ich výplaty zo Sociálnej poisťovne.

V roku 2014 Sociálna poisťovňa evidovala 3 005 podaných žiadostí o dávku garančného poistenia. V roku 2015 to bolo 2 464 a v roku 2016 sa počet žiadostí nedostal cez dvetisíc, keď o dávku požiadalo v úvodzovkách len 1 782 žiadateľov.

Z celkového počtu žiadostí uvedených vyššie bolo v roku 2014 priznaných nárokov na dávku garančného poistenia 2 775, v roku 2015 ich bolo 2 375 a v roku 2016 ich bolo priznaných 1 709. Úmerne s poklesom žiadostí o dávky garančného poistenia sa znižovala aj celková suma vyplatených dávok. Pokiaľ bola v roku 2011 vyplatená z garančného poistenia na úhradu miezd zamestnancov suma vo výške 6 888 000,- EUR v roku 2014 to bolo o viac ako dva milióny EUR menej t.j. 4 126 951,28 EUR, v roku 2015 bolo z nárokov na garančné poistenie vyplatených celkovo 3 682 869,40 EUR a v roku 2016 oproti spomínanému roku 2011 to bolo o viac ako polovicu menej teda 3 189 470,21 EUR.

Priemerná výška dávky sa však rok od roka zvyšovala pričom v roku 2014 bola v priemere 1 338,16 EUR v roku 2015 to bolo v priemere 1 597,98 EUR a v roku 2016 v priemernej sume 1 619,52 EUR.

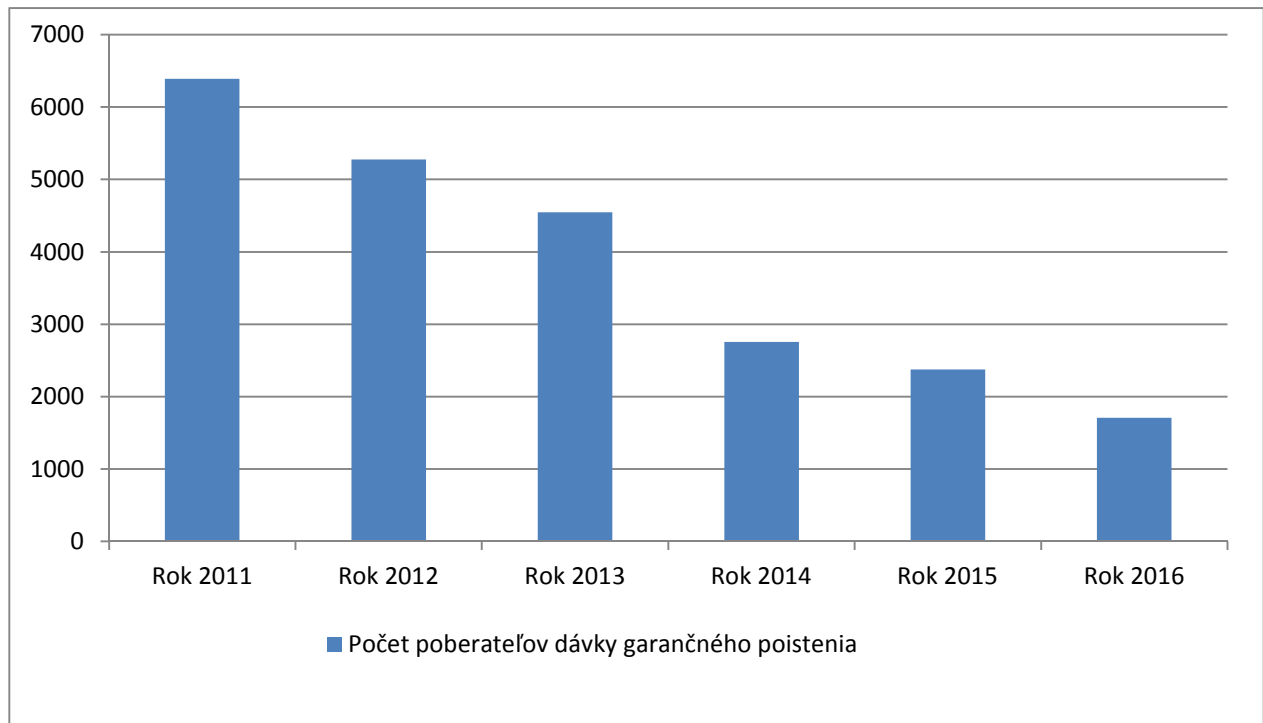
V roku 2014 najvyššiu sumu dávok garančného poistenia vyplatili pobočky Sociálnej poisťovne v Bratislave, v roku 2015 to bola pobočka v Spišskej Novej Vsi a v roku 2016 pobočka Žilina.

Tabuľka 11: Štatistický prehľad dávok garančného poistenia v období rokov 2014 až 2016

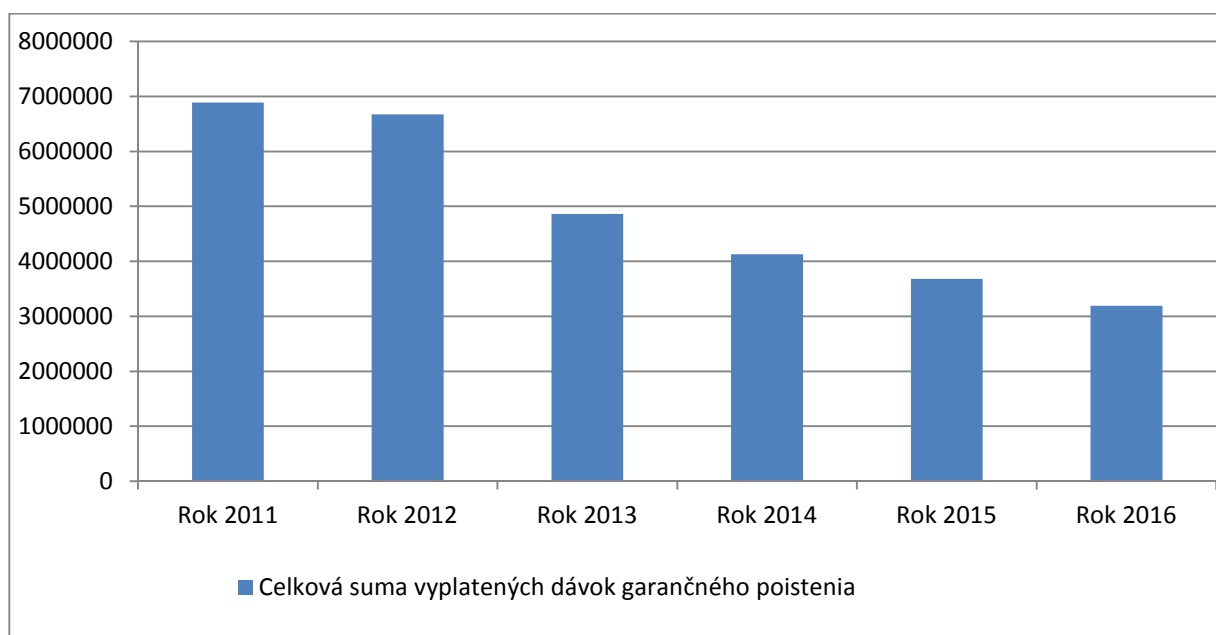
Rok	Vyplatená suma dávky garančného poistenia	Priemerná suma dávky garančného poistenia	Počet poberateľov dávky garančného poistenia
2014	4 126 951,28 €	1338,16 €	2755
2015	3 682 869,40 €	1597,98 €	2375
2016	3 189 470,21 €	1619,52 €	1709

Zdroj: štatistické údaje poskytnuté Sociálnou poisťovňou – Príloha č. 1

Graf 3: Prehľad počtu poberateľov dávky garančného poistenia v období rokov 2011 až 2016



Graf 4: Prehľad celkových vyplatených sú dávok garančného poistenia za obdobie rokov 2011 až 2016



Z uvedených štatistických údajov je zrejmé, že v sledovanom období počas rokov 2011 až 2016 sa počet podaných návrhov na vyhlásenie konkurzov, pohyboval s výnimkou roku 2012 v približne rovnakých hodnotách, pričom naproti tomu počet vyhlásených konkurzov stúpал. Počet podaných návrhov na povolenie reštrukturalizácie za sledované obdobie nezaznamenal vysoké odchýlky. V roku 2016 ich však počet klesol pod 100, pričom tento pokles môžeme pripísať novelizácii zákona o konkurze a reštrukturalizácie. Sprísnenie podmienok reštrukturalizačného konania, ako aj tlak na dlžníkov ohľadom minimálnej výšky uspokojenia nezabezpečených veriteľov stanovenej vo výške 50 % ich zistenej pohľadávky mohli znamenať pre niektorých dlžníkov, že reštrukturalizáciu nedotiahli do úspešného konca.

Naproti k približne rovnakým hodnotám podaných návrhov na vyhlásenie konkurzu a z roka na rok navyšujúcemu sa počtu vyhlásených konkurzov na majetok dlžníkov trend priznaných žiadostí o výplatu dávok garančného poistenia kontinuálne klesal vrátane celkových vyplatených súm dávok garančného poistenia. Uvedený jav môžeme vysvetliť skutočnosťou, že síce do konkurzu išlo každý rok približne rovnaký počet subjektov, rok od roka sa líšilo ich zloženie. Posledné roky sa niesli v enormnom náraste návrhov na vyhlásenie konkurzu voči fyzickým osobám čo sa v konečnom dôsledku odzrkadľuje na žiadostiach a výplatách dávok garančného poistenia. Naproti tomu počet podaných návrhov na vyhlásenie konkurzu voči právnickým osobám klesal, čím môžeme konštatovať, že klesal aj počet zamestnancov, ktorí si v dôsledku platobnej neschopnosti svojho zamestnávateľa mohli podať žiadosť o dávku garančného poistenia. Uvedené údaje by teda mali odzrkadľovať stav ekonomickej situácie zamestnávateľov v Slovenskej republike a tú skutočnosť že sa po ekonomickej stránke darí zamestnávateľom lepšie v porovnaní s pokrízovými rokmi, kedy nepomerne viac zamestnávateľov nevyplácalo zamestnancom ich nároky z pracovnoprávných pomerov a tí sa s nimi obracali na Sociálnu poisťovňu.

## ZÁVER

V súlade s cieľom operačného programu Ľudské zdroje bol koncipovaný i cieľ tejto publikácie, .t.j. prostredníctvom osvetu cieľovej skupiny zvýšiť kvalitu a kapacity verejných služieb zamestnanosti s ohľadom na meniace sa požiadavky pracovného trhu.

Analýza vychádzala z potreby posilniť právne povedomie zamestnancov, ktorí sa ocitli v situácii, že ich zamestnávateľ je v kríze. Analýza ďalej ponúka zamestnancom prehľad ich možností, ktoré sú pre nich v danej situácii najvýhodnejšie.

Autorské dielo má dve kľúčové témy, pričom prvá sa zameriava na spôsoby skončenia pracovného pomeru podľa súčasnej právnej úpravy pracovného práva Slovenskej republiky, ktoré sú rozdelené podľa toho, či sa pracovný pomer končí na základe právneho úkonu niektorého z účastníkov pracovného pomeru (dohoda o skončení, výpoveď, okamžité skončenie, skončenie v skúšobnej dobe) alebo na základe právnej udalosti (uplynutím času, na ktorý bol pracovný pomer dohodnutý alebo smrťou zamestnanca). Dôvodom podrobného opisu tejto časti témy je, že platne skončiť pracovný pomer nie je možné iným spôsobom ako v zmysle zákona. V tejto časti témy sú aj príklady sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru z pohľadu judikatúry. Rozbor rôznych spôsobov skončenia pracovného pomeru obsiahnutý v analýze poskytuje dostatočné poznatky pre cieľovú skupinu vyplývajúce z legislatívy a odbornej literatúry, a teda tento cieľ bol podľa nášho názoru naplnený.

Druhou kľúčovou témou je situácia, kedy je spoločnosť v úpadku alebo jej úpadok hrozí, t.j. keď je v kríze. Analýza sa venuje teoretickej rovine problematiky ako aj praktickým poznatkom autorov z tejto oblasti a predstavuje tak exkurz úpadkovým právom. ZKR upravuje riešenie finančnej situácie dlžníka, ktorý sa nachádza v úpadku alebo mu úpadok hrozí, a to prostredníctvom konkurzného konania alebo reštrukturalizačného konania. Predložená analýza opísala priebeh týchto konaní, ako aj predpoklady ich uskutočniteľnosti, poukázala na to, že tieto dva typy konaní sa od seba odlišujú vo viacerých smeroch.

V dôsledku toho sa analýza sústredila aj na tieto odlišnosti a podrobne na ne poukázala, definovala ich.

Zároveň predložená analýza rozobrala významné rozhodnutia súdov, týkajúce sa oblasti reštrukturalizačného konania a konkurzného konania, a to z dôvodu, že niektoré otázky súvisiace s týmito konaniami právna teória nerieši. Odpovede na tieto otázky poskytuje práve aplikačná prax, a teda judikatúra súdov. V dôsledku uvedeného máme za to, že je dôležité poznať aj relevantnú judikatúru v danej oblasti.

Predložená analýza sa ďalej sústredila na praktické uplatnenie nevyplatených pracovnoprávnych nárokov zamestnancov, a to prostredníctvom dávky z garančného poistenia podľa Zákona o sociálnom poistení. Zámerom autorského kolektívu bolo charakterizovať konanie o priznaní nároku na dávku garančného poistenia a poukázať na problémy tohto konania, ako aj okolnosti predchádzajúce takémuto konaniu, či možné situácie po priznaní/nepriznaní takýchto nárokov. Podľa nášho názoru bol splnený cieľ autorského kolektívu priniesť verejnosti teoreticko-praktickú príručku schopnú uľahčiť prístup dotknutých zamestnancov k ich zákonným právam. Analýza tiež hodnotí trend správania podnikov v kríze v poslednom desaťročí, čím sa snaží naznačiť budúci možný vývoj aj v oblasti správania sa zamestnancov takýchto podnikov.

## ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- BARANCOVÁ, H. 2004. Slovenské a európske pracovné právo, slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov. Bratislava: Poradca podnikateľa, spol. s r.o., 2004. 992 s. ISBN 80-88931-32-0.
- BARANCOVÁ, H. 2010. Zákonník práce. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2012. 1049 s. ISBN 978-80-7400-416-2.
- BARANCOVÁ, H. a kol. 2008. Pracovný pomer a poisťný systém. Bratislava: VEDA, Vydavateľstvo Slovenskej Akadémie vied, 2008. 510 s. ISBN 978-80-224-1059-5.
- BARANCOVÁ, H. - OLŠOVSKÁ, A. 2013. Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 227 s. ISBN 978-80-7380-443-5.
- BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. 2006. Pracovné právo. Bratislava: Vydavateľstvo ELITA, spol. s r.o., 2006. 781 s. ISBN 80-89085-52-0.
- BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. 2016. Pracovné právo, Tretie prepracované a doplnené vydanie, Bratislava, 2016. 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3.
- BARANCOVÁ, H. – ŠVEC, M. – BULLA, M. 2012. Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva. Bratislava: Edícia Juristicke, 2012. 240 s. ISBN 978-80-8939-366-4.
- DOLEŽÍLEK, J. 2015. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. 392 s. ISBN 978-80-7478-886-4.
- ĎURICA M. 2001. *Zákon o konkurze a vyrování komentár*, Tlačiareň NEOGRAFIA, a.s., Martin 2001, 400 s., ISBN 80-88931-10-X
- ĎURICA, M. 2010. Konkurzné právo na Slovensku a v Európskej únii. 2. vydanie. Bratislava: EUROKÓDEX, 2010. 816 s. ISBN 978-80-89447-31-2.
- ĎURICA, M. 2012. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2012. 1132 s. ISBN 978-80-89603-00-8.

ŽURICA, M. 2012. Konkurzné právo na Slovensku a v Európskej únii. 3. vydanie. Bratislava: EUROKÓDEX, 2012. 1024 s. ISBN 978-80-89447-82-4.

MIHÁL, J. 2016. Zákonník práce (2017). Komentár k vybraným ustanoveniam. Bratislava: RELIA spoločnosť s ručením obmedzeným, 2016. 174 s. ISBN 978-80-972306-1-6.

POSPÍŠIL, B. 2012. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii. Komentár. Bratislava: Iura Edition, 2012. 648 s. ISBN 978-80-8078-458-4.

POSPÍŠIL, B. a kol. 2016. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii. Komentár. Druhé doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 1042 s. ISBN 978-80-8168-388-6.

Prehľad štatistických informácií v oblasti dávky v nezamestnanosti a dávky garančného poistenia za rok 2013 [http://www.socpoist.sk/ext\\_dok-04-04\\_2014-statistika-dvn-a-dgp-2013---ok/57324c](http://www.socpoist.sk/ext_dok-04-04_2014-statistika-dvn-a-dgp-2013---ok/57324c).

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Obo 188/2000 zo dňa 12. septembra 2000

Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Obo 127/02

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7 Obo 109/2001 zo dňa 14. mája 2001

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Obo 19/2002 zo dňa 23. apríla 2002

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo/150/2005

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 237/2007 zo dňa 13. októbra 2008

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 278/2007, zo dňa 25. novembra 2008

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 M Cdo 2/2008 zo dňa 28. júla 2008

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 147/2008

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 M Cdo 5/2009 z 19. apríla 2011



Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 68/2009 zo dňa 29. júna 2010

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 180/2009

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 M Cdo 16/2010 zo dňa 20. januára 2011

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Sžo 227/2010

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 Obo 35/2011 zo dňa 23. februára 2012

Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 Obdo V 25/2012

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6 Cdo 356/2015 zo dňa 14. septembra 2016

Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 379/2000 zo dňa 6.2.2001

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo/1770/2001

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 29 Odo 394/2002

Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo 2204/2003 zo dňa 27.04.2004

Rozhodnutie Najvyššieho správneho súdu Českej republiky, sp. zn. 7 Ads 9/2004

RYBÁROVÁ, M. - VOJNÁROVÁ, A. - MAČUCHA, M. 2013. Zákonník práce Komentár. EPOS, 2013. 556 s. ISBN 978-80-8057-988-3.

R 1/1988: (<http://www.epi.sk/odborny-clanok/Skoncenie-pracovneho-pomeru-3.htm>)

R (ČR) 52/1998 (Ďurica, 2012. s. 513)

Spoločnosť v kríze - nový inštitút v Obchodnom zákonníku od 1.1.2016

<https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/2083/category/obchodne-pravo/article/spolocnost-v-krize-2016.xhtml>

Štatistiky konkurzných konaní na krajských súdoch SR

<https://www.justice.gov.sk/Stranky/Informacie/Statistika-konkurznych-konani-OS.aspx>

ŠTOFKOVÁ, P. 2014. Judikatúra vo veciach konkurzného a reštrukturalizačného konania. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. 293 s. ISBN 978-80-8168-068-7.

Tichý, L. a kol. 1999. Evropské právo. Praha: C. H. Beck, 1999. 915 s. ISBN 80-7179-113-X.

TKÁČ, V. a kol. 2014. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. 1028 s. ISBN 978-80-8168-069-4.

Uznesenie Krajského súdu v Ostrave sp. zn. 16 Co/176/1997 zo dňa 15.5.1997

Uznesenie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 29Odo 564/2001

Všeobecný vymeriavací základ <http://www.socpoist.sk/slovník-pojmov/11s?prm1=622>

V 79/1972 (<http://www.epi.sk/odborny-clanok/Skoncenie-pracovneho-pomeru-3.htm>)

Vyhláška č. 665/2005 Z. z. ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 7/2005 Z. z.

o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

Zákon č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov

Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov

Zákon č. 8/2005 Z. z. o správcoch v znení neskorších predpisov

Zákon č. 300/2005 Z. z. trestný zákon v znení neskorších predpisov

Zákon č. 374/2007 Z. z. o sídlach a obvodoch súdov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov

Zákon č. 377/2016 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 327/2005 Z. z. o poskytovaní právnej pomoci osobám v materiálnej núdzi a o zmene a doplnení zákona č. 586/2003 Z. z. o advokácii a o zmene a

doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 8/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov

## ZOZNAM PRÍLOH

### Príloha 1



Horná 13  
 974 01 Banská Bystrica  
 mendrej.matus@gmail.com

Váš list číslo/zo dňa 20. septembra 2017      Naše číslo 53279-2/2017-BA      Vybavuje/odbor právnej služby Bratislava 29. septembra 2017

#### Vec

**Sprístupnenie informácie podľa zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov**

V súvislosti s Vašou žiadosťou o sprístupnenie informácií podľa zákona o slobode informácií, doručenou Sociálnej poisťovni, ústredie dňa 22. septembra 2017, ktorou žiadate o sprístupnenie štatistických údajov týkajúcich sa dávky garančného poistenia (DGP) za roky 2014, 2015 a 2016, Vám Sociálna poisťovňa ako povinná osoba sprístupňuje nasledovné informácie:

rok	počet podaných žiadostí o DGP	z toho počet priznaných žiadostí o DGP	celkové výdavky na DGP v €	priemerná výška DGP v €	pobočka SP s najvyššími výdavkami na DGP
2014	3 005	2 755	4 126 951,28	1 338,16	Bratislava
2015	2 464	2 375	3 682 869,40	1 597,98	Spišská Nová Ves
2016	1 782	1 709	3 189 470,21	1 619,52	Žilina

**JUDr. Alžbeta Némethová**  
 riaditeľka odboru právnej služby

Telefón      Fax      Bankové spojenie      IČO 30807484      Internet <http://www.socpoist.sk/>

## Príloha 2

**Dohoda o skončení pracovného pomeru**

(v zmysle ustanovenia § 60 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov)

uzavretá medzi

Obchodné meno: **XYZ, s.r.o.**  
Sídlo: **Horná 1, 974 01 Banská Bystrica**  
IČO: **36 123 456**  
Štatutárny zástupca: **Peter Mokrý – konateľ spoločnosti**  
Registrácia spoločnosti: **spoločnosť je zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Banská Bystrica, Oddiel: Sro, Vložka číslo: 1111/S**  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Meno a priezvisko: **Eva Šťastná**  
Trvalý pobyt: **Javornícka 33, 974 11 Banská Bystrica**  
Dátum narodenia: **01.04.1979**  
Rodné číslo: **795401/1111**  
(ďalej len „zamestnanec“)

Účastníci uzatvorili dňa 08.septembra 2005 pracovnú zmluvu, na základe ktorej zamestnanec pracuje pre zamestnávateľa od 08.09.2005 v pracovnom zaradení : obchodný referent s miestom výkonu práce na adrese Horná 1, Banská Bystrica, Slovenská republika (ďalej len „Pracovná zmluva“).

**Čl. I.**

Pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom, založený Pracovnou zmluvou, sa končí dohodou v zmysle ustanovenia § 60 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ku dňu 31. mája 2017.

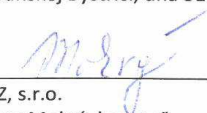
**Čl. II.**

Zamestnanec a zamestnávateľ prehlasujú, že nemajú voči sebe vzájomne žiadne nároky z titulu Pracovnej zmluvy okrem nároku zamestnanca na nevyplatenú mzdu za mesiac máj 2017. Zamestnanec prehlasuje, že nepožaduje uviesť dôvody skončenia pracovného pomeru.

**Čl. III.**

1. Táto dohoda nadobúda platnosť a účinnosť jej podpisu oboma zmluvnými stranami.
2. Táto dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých jedno vyhotovenie vydal zamestnávateľ zamestnancovi. Každý rovnopis ma platnosť originálu. Zamestnanec svojim podpisom na tejto dohode potvrdzuje prevzatie jedného vyhotovenia tejto dohody.
3. Zmluvné strany prehlasujú, že uvedenú dohodu uzatvorili na základe vážnej a slobodnej vôle, ich zmluvná voľnosť nebola obmedzená, ustanovenia dohody sú pre nich zrozumiteľné a určité, neuzavreli ju v tiesni, za nápadne nevýhodných podmienok alebo v omyle. Dohodu si prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu ju vlastnoručne podpisujú.

V Banskej Bystrici, dňa 31.mája 2017.

  
\_\_\_\_\_  
XYZ, s.r.o.  
Peter Mokrý, konateľ  
zamestnávateľ

V Banskej Bystrici, dňa 31.mája 2017.

  
\_\_\_\_\_  
Eva Šťastná  
zamestnanec

Príloha 3

**Eva Šťastná, Javornícka 33, 974 11 Banská Bystrica**

Titl.

XYZ, s.r.o.

Horná 1

974 01 Banská Bystrica

V Banskej Bystrici

01.12.2017

**Žiadosť o vydanie pracovného posudku**

Dňa 08.11.2017 ste so mnou skončili pracovný pomer založený Pracovnou zmluvou zo dňa 08.09.2005 medzi mnou Evou Šťastnou, Javornícka 33, 974 11 Banská Bystrica, v právnom postavení zamestnanca (ďalej len ako „Zamestnanec“) a Vašou spoločnosťou XYZ, s.r.o., Horná 1, 974 01 Banská Bystrica, IČO: 36 123 456, zapísanou v Obchodnom registri Okresného súdu Banská Bystrica, Oddiel: Sro, vložka číslo: 1111/S v právnom postavení zamestnávateľa, na základe ktorej som pracovala v pracovnom zaradení : obchodný referent s miestom výkonu práce na adrese Horná 1, Banská Bystrica, Slovenská republika (ďalej len „Pracovná zmluva“).

V zmysle ustanovenia § 75 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení Vás žiadam

**o vydanie pracovného posudku**

, a to v lehote do 15 dní odo dňa doručenia tejto žiadosti.

S pozdravom

  
Eva Šťastná

## Príloha 4 VZOR Oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe

### Eva Šťastná, Javornícka 33, 974 11 Banská Bystrica

Titl.

XYZ, s.r.o.

Horná 1

974 01 Banská Bystrica

V Banskej Bystrici

01.12.2017

#### Oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Dňa 08.10.2017 bola uzatvorená Pracovná zmluva medzi mnou Evou Šťastnou, Javornícka 33, 974 11 Banská Bystrica, v právnom postavení zamestnanca (ďalej len ako „Zamestnanec“) a Vašou spoločnosťou XYZ, s.r.o., Horná 1, 974 01 Banská Bystrica, IČO: 36 123 456, zapísanou v Obchodnom registri Okresného súdu Banská Bystrica, Oddiel: Sro, vložka číslo: 1111/S v právnom postavení zamestnávateľa, na základe ktorej pracujem od 08.10.2017 v pracovnom zaradení : obchodný referent s miestom výkonu práce na adrese Horná 1, Banská Bystrica, Slovenská republika (ďalej len „Pracovná zmluva“).

V Pracovnej zmluve bola dohodnutá skúšobná doba v trvaní 3 mesiacov.

V zmysle ustanovenia § 72 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení Vám oznamujem, že

**končím**

s Vami pracovný pomer založený Pracovnou zmluvou zo dňa 08.10.2017 v skúšobnej dobe.

Môj pracovný pomer založený uvedenou Pracovnou zmluvou sa tak skončí ku dňu 05.12.2017.

S pozdravom

  
Eva Šťastná



## Príloha 5 VZOR Skončenie pracovného pomeru výpoveďou

**Eva Šťastná, Javornícka 33, 974 11 Banská Bystrica**

Titl.

XYZ, s.r.o.

Horná 1

974 01 Banská Bystrica

V Banskej Bystrici

01.12.2017

**Skončenie pracovného pomeru výpoveďou**

Dňa 08.09.2005 bola uzatvorená Pracovná zmluva medzi mnou Evou Šťastnou, Javornícka 33, 974 11 Banská Bystrica, v právnom postavení zamestnanca (ďalej len ako „Zamestnanec“) a Vašou spoločnosťou XYZ, s.r.o., Horná 1, 974 01 Banská Bystrica, IČO: 36 123 456, zapísanou v Obchodnom registri Okresného súdu Banská Bystrica, Oddiel: Sro, vložka číslo: 1111/S v právnom postavení zamestnávateľa, na základe ktorej pracujem od 08.09.2005 v pracovnom zaradení : obchodný referent s miestom výkonu práce na adrese Horná 1, Banská Bystrica, Slovenská republika (ďalej len „Pracovná zmluva“).

V zmysle ustanovenia § 67 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení dávam

**v ý p o v eď**

z pracovného pomeru založeného Pracovnou zmluvou zo dňa 08.09.2005.

Môj pracovný pomer založený uvedenou Pracovnou zmluvou sa tak skončí uplynutím výpovednej doby.

S pozdravom

  
Eva Šťastná



## Príloha 6 VZOR Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce

Strana 1 z 2

### Eva Šťastná, Javornícka 33, 974 11 Banská Bystrica

XYZ, s.r.o.

Horná 1,

974 01 Banská Bystrica

V Banskej Bystrici, dňa 06.11.2017

**Vec: Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ust. § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce**

Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 08.09.2005 pracujem vo Vašej spoločnosti v rámci dohodnutého druhu práce : obchodný referent s miestom výkonu práce na adrese Horná 1, Banská Bystrica, Slovenská republika (ďalej len „Pracovná zmluva“).

*Podľa Pracovnej zmluvy, čl. II bod 4. Mzdové dojednanie, výplatný termín, je termín splatnosti mzdy za príslušný kalendárny mesiac dohodnutý do 15. dňa v mesiaci.*

*Podľa § 121 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“), za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku.*

*Podľa § 118 ods. 2 Zákonníka práce, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.*

*V danej veci poukazujem na príslušné ustanovenia Zákonníka práce :*

*§ 69 ods. 1 - Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak*

*b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti.*

Mzda za mesiac september 2017 bola v súlade s článkom II. bod 4. Pracovnej zmluvy splatná dňa 15. októbra 2017. V mesiaci september 2017 som pracovala aj nasledovné dni 09.09.2017 - t.j. v sobotu od 08:00 hod. do 16:30 hod., 10.09.2017 - t.j. v nedeľu od 08:00 hod. do 16:30 hod., 23.09.2017 - t.j. v sobotu od 08:00 hod. do 16:30 hod. a 24. 09.2017, t.j. - t.j. v nedeľu od 08:00 hod. do 16:30 hod. a za túto prácu nadčas mi v zmysle § 121 ods. 1 Zákonníka práce patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku. Mzda za tieto odpracované dni mi nebola z Vašej strany vyplatená.

Do dnešného dňa ste mi ani v dodatočnej 15-dňovej lehote po uplynutí splatnosti mzdy mzdu, resp. časť mzdy za mesiac september 2017 nezaplatili.

Na základe uvedeného v súlade s ust. § 69 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov okamžite končím pracovný pomer uzavretý s Vašou spoločnosťou z dôvodu nevyplatenia mzdy, resp. časti mzdy za mesiac september 2017.

Právne účinky okamžitého skončenia nastávajú dňom jeho doručenia druhej strane, a teda pracovný pomer sa končí okamžite – okamihom doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Súčasne si uplatňujem svoj nárok na náhradu mzdy v sume môjho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov podľa ust. § 69 ods. 4 Zákonníka práce.

V prípade, že mi moje nároky na mzdu, resp. časť mzdy za mesiac september 2017 a náhradu mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov neuhradíte najneskôr v lehote do 10 dní odo dňa doručenia tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru, budem nútená sa obrátiť na príslušný súd s uplatnením svojich nárokov s príslušenstvom.

S úctou

  
Eva Šťastná