



**Slavomír Dolinský**

Presov, Slovakia

# Platobná neschopnosť zamestnávateľa v Európskom pracovnom práve / *Insolvency of the employer in European labor law*

## Abstract

At a time when there is still the effects of the global economic crisis, many companies on the brink of bankruptcy. Many businesses deferred fulfillment of its obligations, paying bills and working on the debt. The emergence of insolvency raises additional cost (penalty payment to suppliers, increased interest on loans outstanding in the period and others), reducing corporate income, resulting from increased costs associated with overcoming the subsequent insolvency (obtaining additional financial resources), or. forced liquidation of the company. It also finds many businesses and entrepreneurs, who does not remit contributions for its employees do not pay them their wages and other demands. Progressive business indebtedness may result in failure of the company. Every employer must pay, however, guarantee insurance in the event of insolvency. Therefore, the employee is protected from the condition that the employer failed to pay him for his work when it becomes insolvent, so when it comes to disposing of the company. This includes not only employees working in Slovakia, but also in all European Union Member States. They are obliged to comply with the directives issued by the European Union to regulate all matters relating to employer insolvency.

**Key words:** employer, employee, social security, loss, wage.

## VÝVOJ SMERNÍC UPRAVUJÚCICH PLATOBNÚ NESCHOPNOSŤ

Prvou smernicou upravujúcou ochranu pred platobnou neschopnosťou zamestnávateľa a zachovaním nárokov zamestnancov na výplatu miezd a ostatných nárokov bola smernica č. 80/987/EHS. Cieľom bolo zosúladiť rozdielne úpravy a vytvoriť inštitúciu, ktorá by zaručovala výplatu nárokov zamestnancov. V roku 1989 bola prijatá Charta základných práv zamestnancov ES, ktorá ustanovuje, že zlepšenie právneho statusu zamestnancov je potrebné a nevyhnutné všade tam, kde je to determinované vývojom právnej úpravy zamestnania ako aj právnu úpravou hromadného prepúšťania, resp. ustanovením právnych úprav regulujú-

cich konkurzy a vyrovnania. Smernica 80/987/EHS platila do roku 2002, keď bola novelizovaná smernicou č. 2002/74/ES. Dôvodom boli hlavne spory o príslušnosť garančných fondov v prípade multinacionálnych podnikov a vylúčenie zamestnancov v atypických druhoch zamestnaní a vedúcich zamestnancov. V roku 2008 došlo k prijatiu smernice č. 2008/94/ES, ktorá kodifikovala predošlé smernice.

## 1.2 SMERNICA Č. 2008/94/ES

Smernica o právnej ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa patrí k významným smerniciam v oblasti sociálnej ochrany práce. „Zabezpečuje zaplatenie neuhradených pohľadávok zamestnancov voči zamestnávateľovi prostredníctvom zriadenia nezávislých garančných fondov, ktoré nie sú prístupné pre ostatných veriteľov úpadcu, čím sa zamestnanci podstatne zvýhodňujú v porovnaní s ostatnými veriteľmi úpadcu“ (Barancová, 2010). Prostriedky garančných fondov sa zabezpečujú od zamestnávateľa alebo z verejných fondov. Úplné financovanie z verejných fondov sa však v praxi nevyužíva. Smernica nevylučuje, aby sa na financovaní garančných fondov podieľal i zamestnanec.

Smernica umožňuje členským štátom EÚ upravovať si definíciu platobnej neschopnosti podľa podmienok a trendov v danej krajine, aby bolo možné dosiahnuť čo najvyššiu spravodlivosť pre zamestnancov.

Členské štáty môžu výnimočne vylúčiť z pôsobnosti smernice určité kategórie zamestnancov:

- a. pokiaľ existujú iné formy záruky, ktoré príslušným osobám poskytujú stupeň ochrany rovnocenný ochrane vyplývajúcej z uvedenej smernice (článok 1 ods. 2). Túto možnosť využili tri členské štáty. V Belgicku sú z ochrany všeobecného záručného fondu vylúčení pracovníci a učni zamestnaní v podnikoch, ktoré sú členmi niekoľkých spoločných výborov a podvýborov, tieto osoby sú však chránené odvetvovými fondmi zriadenými na základe kolektívnej zmluvy. Na Cypre sú z pôsobnosti smernice vylúčení členovia posádok obchodných lodí, ktorí tu nemajú bydlisko. V Spojenom kráľovstve sa ochrana nevzťahuje na námorníkov obchodných lodí.
- b. pomocníkov v domácnosti zamestnaných fyzickou osobou a rybárov odmeňovaných formou podielu na zisku. (Správa komisie, 2011)

## OSOBNÝ A VECNÝ ROZSAH SMERNICE

Smernica sa vzťahuje na nároky zamestnancov z pracovných pomerov voči zamestnávateľovi, ktorý je platobne neschopný.

Vymedzenie pojmov zamestnanec i zamestnávateľ prislúcha vnútornému zákonodarstvu členských krajín. Z osobnej pôsobnosti nesmú byť vylúčení vedúci zamestnanci ani zamestnanci sú spoločníkmi v spoločnosti. Súčasťou smernice zakazuje, aby boli vylučovaní z pôsobnosti pracovníci na dobu určitú, na čiastočný pracovný úväzok či dočasne pridelení inému zamestnávateľovi.

Smernica sa vzťahuje i na ochranu pre zamestnancov už nepracujúcich pre zamestnávateľa, ak voči nim zamestnávateľ má určitú povinnosť, k budúcim právam, teda dávky po dosiahnutí určitého veku, dávky pre pozostalých alebo vyplývajúcich z podnikových pripoistovacích systémov a iných. Z hľadiska vecnej pôsobnosti sa smernica týka neuspokojených nárokov zamestnancov uhrádzaných z garančných fondov.

## ZAMESTNÁVATEĽ

„Pojem zamestnávateľ sa v zmysle danom smernicou určuje podľa právneho poriadku príslušného členského štátu. Ten nemôže vylúčiť žiadnu kategóriu zamestnávateľov z osobnej pôsobnosti smernice, ak zodpovedajú vymedzeniu pojmu zamestnávateľ“ (Smernica č. 2008/94/ES, 2008).

## VECNÝ ROZSAH SMERNICE

„Podľa článku 2 ods. 1 smernice sa zamestnávateľ považuje za platobne neschopného, keď podľa národných predpisov členského štátu bol podaný návrh na začatie konania a príslušný orgán rozhodol o začatí konania alebo potvrdí uzatvorenie podniku pre nedostatok majetku“ (Smernica č. 2008/94/ES, 2008).

Platobná neschopnosť sa teda začína okamihom podania návrhu na začatie konania voči zamestnávateľovi, ak je predpoklad, že nemá dostatok majetku na plnenie svojich záväzkov. V Slovenskej republike podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení § 12 sa insolventnosť začína dňom, keď bola podaná žiadosť na vyhlásenie konkurzu.

## USPOKOJENIE NÁROKOV ZAMESTNANCOV

Nárokmi, ktoré sú uspokojované v prípade insolventnosti sú primárne mzdy a odstupné zamestnancov. Rozsah je v právomoci členských štátov. Podľa článku 2 ods. 3 smernice nie sú nároky podmienené dĺžkou pracovného pomeru. Pre uspokojenie nárokov je nevyhnutné vytvoriť garančné fondy, z ktorých sa má vyplatiť aspoň časť mzdových nárokov. Najvyššiu čiastku i časovú lehotu na vyplatenie má možnosť určiť každý členský štát.

## ROZSAH NEUSPOKOJENÝCH NÁROKOV ZAMESTNANCOV

Podľa Barancovej (2010) si členský štát môže zvoliť časový moment pre uspokojenie nárokov zamestnancov. Môžu to byť napríklad posledné tri mesiace pracovného pomeru v rámci doby šesť mesiacov pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ak je podaný návrh na kolektívne uspokojenie nárokov zamestnancov. Smernica ponecháva určenie maximálnej sumy nárokov na členské štáty a nevymedzuje určenie minimálnej sumy.

Uspokojovanie nárokov zamestnancov neovplyvňuje skutočnosť, že zamestnávateľ neplatil príspevky do fondov sociálneho poistenia kým sa stal platobne neschop-

ným. Členský štát musí zabezpečiť, aby nedošlo k diskriminácii zamestnanca z dôvodu, že zamestnávateľ neplatil jeho odvody zo mzdy. Do nárokov sa zahŕňajú i dávky z právneho titulu podnikového t.j. nie zákonného systému sociálneho poistenia.

## POZÍCIA ČLENSKÝCH ŠTÁTOV

V súvislosti s neuspokojeným nárokom zamestnancov Barancová (2010) konštatuje, že podľa článku 8 smernice sú členské štáty povinné zabezpečiť, aby boli prijaté opatrenia na ochranu záujmov zamestnancov a osôb, ktorým v deň, keď sa začala platobná neschopnosť podniku vznikol nárok na dávky v starobe vrátane pozostalostných dávok v rámci doplnkových podnikových alebo medzipodnikových dôchodkových systémov, ktoré nepatria do vnútroštátnych systémov zákonného sociálneho zabezpečenia.

## GARANČNÉ FONDY

Smernica neupravuje vytváranie a fungovanie garančných fondov. „Článok 4 smernice zaväzuje členské štáty, aby pri vytváraní a prevádzkovaní garančných fondov dodržiavali určité zásady:

- Garančné fondy musia byť v zmysle smernice nezávislé od majetku zamestnávateľa – od konkurznej podstaty.
- Majetok garančných fondov nie je prístupný konaniu o konkurze a vyrovnaní.
- K plneniu z garančných fondov dochádza nezávisle od splnenia príspevkovej povinnosti zamestnávateľa.
- Členský štát má prijať zodpovedajúce opatrenia pre zamestnancov, ktorí odchádzajú z podniku“ Barancová (2010).

Smernica by mala chrániť zamestnanca najmä voči iným veriteľom spoločnosti. Konkurzná podstata nemusí stačiť na uspokojenie všetkých nárokov, keďže zväčša existuje viacero veriteľov. Práve preto sa vytvárajú garančné fondy.

Garančné fondy by mali zabezpečovať plnenie nárokov za obdobie buď:

- od okamihu vzniku platobnej neschopnosti – musí byť zabezpečené vyplatenie pracovných odmien zamestnancov za posledné tri mesiace trvania pracovného pomeru, ktoré vznikli aspoň 6 mesiacov pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa,
- okamihu skončenia pracovného pomeru z dôvodu platobnej neschopnosti – pracovné odmeny musia byť vyplatené za posledné tri mesiace trvania pracovného pomeru, ktorý predchádza okamihu výpovede,

okamihu skončenia pracovnej zmluvy okrem výpovede z dôvodu platobnej neschopnosti – zabezpečiť odmenu zamestnancov za vykonanú prácu za posledných 18 mesiacov trvania pracovného pomeru pred okamihom vzniku platobnej neschopnosti, môže sa obmedziť na výplatu odmeny za osem týždňov. (Smernica č. 2008/94/ES, 2008).

## Nároky hradené záručnou inštitúciou

Nároky, ktoré má prebrať záručná inštitúcia, sú neuspokojené mzdové nároky, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy a týkajú sa obdobia pred daným dátumom a/alebo po danom dátume, ktorý určia členské štáty. Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Grécko, Malta, Portugalsko a Rakúsko stanovili toto referenčné obdobie na šesť mesiacov pred podaním žiadosti o začatie konkurzného konania, na ktoré sa musia nároky vzťahovať; Poľsko používa referenčné obdobie v dĺžke deväť mesiacov; Taliansko a Lotyšsko obdobie 12 mesiacov; Slovensko, Írsko a Litva obdobie 18 mesiacov; Cyprus používa 78 týždňov; Belgicko používa obdobie, ktoré začína 12 mesiacov pred ukončením činnosti podniku a končí 13 mesiacov po ňom. Niektoré členské štáty nestanovili referenčné obdobie, ale iba dátum pred a/alebo po, na ktorý sa musia nároky vzťahovať. Takýto princíp sa uplatňuje v Estónsku, vo Francúzsku, v Nemecku, Luxembursku, Maďarsku, Holandsku, Rumunsku, Slovinsku, Španielsku, vo Fínsku, Švédsku a v Spojenom kráľovstve. (Správa komisie, 2011)

## PRÍSLUŠNOSŤ GARANČNÝCH FONDOV PRI NADNÁRODNÝCH PODNIKOV

Aktuálnym problémom je územná pôsobnosť garančných fondov v súvislosti s nadnárodnými podnikmi. Ak má zamestnávateľ sídlo v inom štáte než je miesto výkonu práce zamestnanca, garančný fond je v štáte, v ktorom sa vedie konanie o kolektívnom uspokojení nárokov. Zväčša je to štát, kde má zamestnávateľ sídlo. Ak má podnik činnosti na území dvoch štátov, inštitúciou zodpovednou je taká, ktorá sa nachádza v členskom štáte, na území ktorého zamestnanci pracujú.

## ZODPOVEDNOSŤ ŠTÁTU ZA NENÁLEŽITÚ IMPLEMENTÁCIU SMERNICE

Členský štát môže prijať právnu úpravu odlišnú od smernice, ak tá zabezpečí dôkladnejšie dodržanie práv zamestnancov. Ak však štát neprispôsobí svoju úpravu smernici, bude znášať následky, to znamená, že musí plniť povinnosti vyplývajúce zo smernice, teda zaplatiť nároky zamestnancov. Aby existovalo právo na náhradu škody, musia byť splnené tri podmienky:

1. k dosiahnutiu účelu predpokladaného smernicou sú založené práva jednotlivých osôb,
2. na základe ustanovení smernice možno určiť, aký obsah tieto práva majú,
3. existencia príčinnej súvislosti medzi porušením povinnosti, ktorú má členský štát a medzi škodou, ktorú dotknuté strany utrpeli.“ (Barancová, 2010)

## DÁVKY GARANČNÉHO POISTENIA

„Zamestnanec má právny nárok na dávky z garančného poistenia, ak sa jeho zamestnávateľ stal platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky tohto zamestnanca ktorými sú:

- nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,

- nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,
- nárok na náhradu mzdy za dovolenku,
- nárok na odstupné pri skončení pracovného pomeru,
- nárok na náhradu ujmy z právneho titulu pracovného úrazu alebo choroby z povolania,
- nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
- nárok na súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde vrátane trov právneho zástupcu“ (Smernica č. 2008/94/ES, 2008).

Maximálny rozsah dávky je podľa § 103 zákona o sociálnom poistení najviac v rozsahu 3 mesiace z posledných 18 mesiacov pracovného pomeru.

## HARMONIZÁCIA PRÁVNEJ ÚPRAVY SR S PRÁVOM EÚ

Od účinnosti zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení sa v slovenskej právnej úprave pracuje s pojmom platobnej neschopnosti ako s jedným so sociálnych rizík, čomu sa prispôsobuje i poistný a dávkový systém. Smernica sa však sústreďuje výlučne na pracovné právo, nie na právo sociálneho poistenia – prvý pilier.

Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov v § 12 vymedzuje pojem platobne neschopného zamestnávateľa tak, že ním je zamestnávateľ, ak bol predložený návrh na vyhlásenie konkurzu. Pritom deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa sa považuje deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu.

## ÚČINNOSŤ SMERNICE

EÚ chráni pracovníkov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa už viac ako 30 rokov. Prvá smernica zameraná na poskytovanie minimálneho stupňa ochrany práv pracovníkov na vnútornom trhu bola prijatá už v roku 1980. Aktualizovaná smernica sa uplatňuje od roku 2008. Podľa Európskej komisie sa v roku 2009 zaznamenal výrazný nárast počtu prípadov platobnej neschopnosti, čo možno pripísať hospodárskej kríze. Mechanizmus ochrany zamestnancov zavedený smernicou 2008/94/ES teda preukázal svoju účinnosť. V období od roku 2008 do roku 2011 totiž mohli 3,4 milióna zamestnancov poberať pomoc od záručných inštitúcií, zvlášť v kontexte svetovej hospodárskej krízy.

## ZÁVER

Každá spoločnosť musí pri svojom fungovaní riešiť mnoho problémov. Keď napriek všetkým opatreniam nie je schopná predísť insolvencii, musí byť vyhlásený konkurz a jej majetok musí byť rozdelený medzi veriteľov. Jednou skupinou veriteľov sú i zamestnanci. Títo majú prednosť pred ostatnými, takže ich nároky na úhradu miezd, odstupného, náhrad za dovolenky, sviatky, pracovnú pohotovosť a iné musia byť uspokojené. Európska únia vyžaduje na tento účel vytvorenie zá-

ručnej inštitúcie, teda garančného fondu, z ktorého budú tieto nároky následne vyplatené. Garančný fond musí byť vedený mimo ostatného majetku zamestnávateľa, nesmú sa vyplácať pohľadávky iných veriteľov pred zamestnancami. Musí byť zaručené, že i napriek tomu, ak zamestnávateľ neplatí za svojho zamestnanca odvody, náhrady z garančného fondu mu vyplatené budú. Rovnako sa nesmú diskriminovať zamestnanci na dobu určitú, na skrátený pracovný úväzok či dočasne pridelení inému zamestnávateľovi. Nie je daná ani minimálna, ani maximálna dávka z garančného fondu.

## LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo: Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. 2010. Bratislava : Sprint dva. ISBN 978-80-89393-42-8
2. EURÓPSKA KOMISIA: SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE o vykonávaní a uplatňovaní určitých ustanovení smernice 2008/94/ES o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa. 2011. Brusel. [online]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0084:FIN:SK:HTML>
3. EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE: Smernica 2008/94/ES. 2008. Brusel. [online]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:01:SK:HTML>
4. MARINICOVÁ, M. 2007. Súčasný stav a podmienky ochrany bánk a finančných inštitúcií na teritóriu Prešovského kraja, In: Krakow, SECURITOLOGIA č. 6/2007. ISBN 978-83-925072-0-8 s. 86 – 92.
5. MARINICOVÁ, M. 2009. Ethic of Marketing in Private Security. In: BUSINESS, ETHICS AND PERSONAL MANAGEMENT. Brno: STUARTE, 2009. ISBN 978-80-86441-41-2. s. 87-99.
6. MARINICOVÁ, M. 2011. Coaching - an Important Component of Human Resources Development. In: Transactions of the universities in Košice, 2011. - ISSN 1335-2334, Roč. 2011, č. 1 (2011), s. 156.