

■ Byznys a zákony

Podniky řeší svůj krach opožděně – až o několik let. Pomoci má restrukturalizace již při vzniku těžkostí

Adéla Nekvasilová

adela.nekvasilova@economia.cz



Většina firem, které se nacházejí v úpadku, neplní povinnost zahájit včas insolvenční řízení. Podávají tak insolvenční návrhy i o několik let později, než by měly. Podnikatelé by však neměli se vstupem do insolvenčního řízení otálet, protože včasným řešením problému mohou předejít hnevu ze strany věřitelů a své závazky lépe splatit.

V budoucnu budou moci zřejmě využít tzv. preventivní restrukturalizaci. Změnu by příští rok mělo přinést zavedení směrnice EU o restrukturalizaci a insolvenční.

Odhalit, že firmě hrozí krach, lze poměrně snadno a rychle, oznámit neúspěch však řadě podniků trvá dlouho. „Opožděné návrhy jsou důsledkem neochoty lidí poctivě si přiznat stav firmy a pod dojmem mylné iluze počítají s tím, že to zvládnou sami,“ vysvětluje insolvenční právkyň Eva Hepperová. Pozdní podání je také příčinou nízké výtěžnosti firemních úpadků pro věřitele.

„Management často vstupuje do nových vztahů a vytlouká klín klínem. Platí splatné závazky na úkor růstu těch nesplatných a zastírá vnější projevy úpadku firmy, zatímco její skutečný úpadek skrytě roste,“ popisuje advokát a insolvenční správce Michal Žižlavský praktiky některých podnikatelů.

Český právní řád nabízí firmám v zásadě dvě řešení úpadku, a to konkurz a reorganizaci. Zatímco konkurz končí likvidací podniku, reorganizace má sloužit k jeho „ozdravení“. Firma pak může posléze na své podnikání navázat buď s původním vlastníkem, nebo do ní

vstoupí například nový investor. Výhoda reorganizace se odráží i v podobě úspěšnějšího uspokojování věřitelů. Těmi jsou často dodavatelé či zákazníci, kteří i v reorganizaci svůj vztah s dlužníkem uchovávají, jejich vzniklé pohledávky jsou průběžně vyrovnány.

V dlouhodobé praxi přitom konkurzy převažují. „Z dostupných dat vyplývá, že reorganizací je zhruba stokrát méně než konkurzů a tisíckrát méně než oddlužení. Přesto není jejich ekonomický význam zanedbatelný. Podniky, které reorganizací prošly, generují miliardové obraty a zaměstnávají stovky tisíc lidí, kteří by jinak byli bez práce,“ vysvětluje Žižlavský.

Žaloba na doplnění pasiv

Vlastníka krachující firmy v konkurzu navíc může čekat nemilé překvapení v podobě tzv. žaloby na doplnění pasiv, institutu, který v českém právním řádu platí od letošního ledna. Insolvenční správce Lukáš Stoček doporučuje, aby této možnosti podnikatelé předcházeli. „Jde o druh sankce vůči členům statutárního orgánu obchodní korporace v případě konkurzu, kdy na návrh insolvenčního správce může insolvenční soud rozhodnout o tom, že člen statutárního orgánu, který porušením svých povinností přispěl k úpadku korporace, musí doplatit dluhy, jež nebyly pokryty hodnotou majetku korporace. V zásadě to tedy znamená, že člen statutárního orgánu bude muset doplatit tolik, kolik bude věřitelům chybět do plné úhrady jejich přihlášených pohledávek,“ vysvětluje.

Hlavní chyba podnikatelů je podle Žižlavského v tom, že vstupují do insolvenčního řízení bez dostatečné přípravy. „Firmy zasažené covidem by tak neměly otálet. Právní úprava podporuje reorganizaci právě tím, že zmíněnou žalobu na doplnění pasiv může správce podat na statutární zástupce jen v konkurzu. V reorganizaci to možné není,“ vysvětluje.

V posledních letech přitom počet reorganizací i konkurzů klesal. Důvodem je podle insolvenčních správců to, že před koronavirovou pandemií se ekonomika dlouhodobě vyvíjela pozitivním směrem.

Vliv na pokles měla navíc i covidová legislativa. „Mimořádné moratorium i státní příspěvky tyto procesy zabrzdlily. Situace se však v příštích měsících bude pravděpodobně obracet. S ohledem na ochlazení ekonomiky očekáváme nárůst konkurzů zejména z oboru pohostinství, cestovního ruchu a automobilového průmyslu,“ tvrdí Stoček.

„Vzhledem k tomu, že podle studie provedené VŠE podnikatelé vyčkávají s včasným podáním insolvenčního návrhu až tři roky, můžeme odhadovat, že současná ekonomická krize se promítne do počtu konkurzů a reorganizací nejdříve v roce 2022,“ konstatuje Žižlavský.

Problémy s unijní směrnicí

Podnikatele navíc brzy čeká další novinka. Česko musí od začátku července 2022 začít používat evropskou směrnici o restrukturalizaci a insolvenční. Ta mimo jiné dává firmám možnost preventivní restrukturalizace. Podnikatelé, kteří se potýkají s finančními problémy, ale nejsou v úpadku, by dluhy mohli restrukturalizovat bez insolvenčního řízení.

Žižlavský však kritizuje navrhovanou formu zavádění směrnice. „Ministerstvo spravedlnosti stvořilo celý nový zákon o preventivní

restrukturalizaci. Ten počítá s restrukturalizací podniků v úpadku bez dostatečné kontroly věřitelů. Podle mě se změny dá dosáhnout drobnou novelou insolvenčního zákona, což potvrdila i moje nedávná praxe. Naši kanceláři se podařila největší neformální restrukturalizace podle covidové legislativy, a to u letecké společnosti Smartwings. Stačil nám k tomu jediný nástroj v podobě mimořádného moratoria,“ vysvětluje.

Návrh zákona prý navíc počítá s tím, že preventivní restrukturalizace bude určena jen pro velké korporace. To jde však podle Žižlavského opět proti duchu směrnice, která chce podpořit především malé a střední podniky, včetně živnostníků. „Řešení, které připravilo ministerstvo spravedlnosti, je tak složité, že na ně menší podnikatelé finančně nedosáhnou. Věřím, že nová politická reprezentace tento špatný nápad přehodnotí,“ míní.



Reorganizací je zhruba stokrát méně než konkurzů a tisíckrát méně než oddlužení.

Foto: Shutterstock

■ Komentář

Německo vyšlo vstříc těhotným jednatelkám firem

Arthur Braun

autori@hn.cz



Situace, kdy je člen představenstva nemocný a musí se několik měsíců léčit nebo když jednatelka otěhotní, ale po třech měsících se chce do firmy vrátit, není neobvyklá. Jenže podle stávajícího práva i v této době má jako statutární orgán neomezenou osobní odpovědnost, ačkoliv na dění ve firmě přímo nedohlíží. Může sice z funkce odstoupit, ale co když plánuje po několika měsících návrat? Zaměstnanec má rodičovskou či mateřskou dovolenou, statutární orgán nikoliv. Jde taková úprava stále s dobou?

Podle názoru mnoha německých právníků a parlamentu už ne. Během pouhého jednoho roku se podařilo díky iniciativě některých právníků prosadit, aby německý parlament uzákonil subjektivní právo na tako-

vou pauzu. Přesto je třeba dodržovat některá pravidla.

Od letošního srpna dává nové ustanovení německého akciového zákona (§ 84 odst. 3) jednatelům – pokud má společnost více než jednoho – a členům představenstva právo na odvolání v určitých životních situacích, jako je mateřská a rodičovská dovolená, dlouhodobá nemoc nebo péče o blízké příbuzné, a zároveň právo na opětovné jmenování.

Výkon funkce může být přerušena minimálně na dobu jednoho měsíce. Do tří měsíců přerušeni mandátu se jedná o nárok dané osoby, který jí může být odmítnut jen ze závažných důvodů, od čtyř do 12 měsíců pak o možnost být znovujmenován. Tato skutečnost musí být rovněž zapísána v obchodním rejstříku.

Funkční období se o dobu přerušování mandátu neprodlužuje. A to ani pro členy dozorčí rady. Během této doby se musí člen představenstva

nebo jednatel, který přerušil výkon funkce, a společnost vzájemně informovat o relevantních skutečnostech, například o zhoršující se finanční situaci podniku.

Ikdyž takový člen představenstva nemá v těchto měsících odpovědnost třeba za porušení povinnosti podat na společnost včasný insolvenční návrh, musí bezprostředně po návratu zabránit jakémukoliv

Podobné iniciativy se stále častěji objevují i v sousedním Rakousku.

pokračujícímu porušování zákona nebo odvrátit škody. Dobu na obeznámení se s faktickým stavem věci po návratu mu však zákon nepřiznává.

Podobné iniciativy se stále častěji objevují i v sousedním Rakousku. Ale bylo by to možné i v současném českém právu obchodních společností?

Před více než deseti lety Soudní dvůr Evropské unie v případě „Danosa“ prohlásil propuštění těhotné jednatelky lotyšské společnosti s ručením omezeným za neplatné z důvodu porušení směrnice o ochraně mateřství. Podle českého práva však až na výjimky jednatelé či členové představenstva nejsou v postavení zaměstnanců, i když na spornou otázku, zda je možný souběžný pracovní poměr, který trvá několik desetiletí, již několik let české soudy odpovídají kladně.

Situace v oblasti odpovědnosti je ale v tuzemsku stejná jako v Ně-

mecku: je zde v podstatě neomezená solidární odpovědnost s důkazním břemenem na straně statutárního orgánu. Jinými slovy staví nastávající matku před rozhodnutí, zda raději z funkce neodstoupí, aby se vysokému riziku, že ponese odpovědnost za něco, co v té době vůbec nebude moci ovlivnit, během své nepřítomnosti vyhnula.

Jsem přesvědčen, že dříve nebo později bude podobná úprava platit alespoň pro české statutáry, kteří nejsou zároveň společníky. Počkejme si za 10 let, až se „generace Z“ posune do výkonných funkcí, pak se přestávky ve výkonu funkcí stanou standardem i pro prevenci proti vyhoření nebo tvůrčí volno v náročných profesích. V dnešní době jsme však ale rádi, když má mladá generace vůbec ambice obsadit vedoucí pozice...

Autor je advokát a managing partner v bpv Braun Partners