

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE**  
**FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY**

Evidenčné číslo: 103002/I/2018/36069194044617476

**KONTROLNÉ OPATRENIA A POSTUPY PRI  
ODVETVOVEJ, PERSONÁLNEJ A VÝROBNEJ  
REŠTRUKTURALIZÁCII PODNIKU**

Diplomová práca

**2018**

**Bc. Jozef Kovalčík**

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE**  
**FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY**

**KONTROLNÉ OPATRENIA A POSTUPY PRI**  
**ODVETVOVEJ, PERSONÁLNEJ A VÝROBNEJ**  
**REŠTRUKTURALIZÁCIÍ PODNIKU**

Diplomová práca

**Študijný program:** Účtovníctvo a finančný manažment

**Študijný odbor:** Účtovníctvo

**Školiace pracovisko:** Katedra účtovníctva a audítorstva

**Vedúci záverečnej práce:** Ing. Mária Vepýová, PhD.

**Bratislava 2018**

**Bc. Jozef Kovalčík**



### **Čestné vyhlásenie**

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracoval samostatne a že som uviedol všetku použitú literatúru.

Dátum:

Podpis

### **Pod'akovanie**

Týmto by som sa chcel poďakovať vedúcej diplomovej práce Ing. Márií Vépyovej, PhD. za jej odborné rady, podporu a odbornú pomoc pri spracovaní diplomovej práce.

## **ABSTRAKT**

KOVALČÍK, Jozef: Kontrolné postupy a opatrenia pri odvetvovej, personálnej a výrobnjej reštrukturalizácii podniku; Katedra účtovníctva a audítorstva. – Ing. Mária Vépyová, PhD. – Bratislava: FHI, 2018, 59 s.

Cieľom záverečnej práce je analyzovať priebeh reštrukturalizácie a skúmanie foriem a možností zníženia nákladov v rámci firmy, ako možnosť predchádzania úpadku. Práca je rozdelená do 3 kapitol. Obsahuje jeden obrázok, dva grafy a štrnásť tabuliek. Prvá kapitola je venovaná reštrukturalizácii z teoretického hľadiska, porovnaniu reštrukturalizácie a konkurzu, priebehu reštrukturalizačného procesu a dopadu reštrukturalizácie na účtovné a daňové hľadisko. V druhej kapitole charakterizujeme cieľ práce a metodiku práce. Tretia kapitola sa zaoberá reštrukturalizáciou z praktického pohľadu. V tejto kapitole sa zaoberáme možnosťami na znižovanie nákladov v podniku v rámci reštrukturalizácie. Výsledkom riešenia danej problematiky je navrhnutie možností na riešenie reštrukturalizácie v podniku na výrobnjej a personálnej úrovni v rámci znižovania nákladov.

Kľúčové slová:

reštrukturalizácia, mzdové náklady, výrobná reštrukturalizácia, účtovanie

## **ABSTRACT**

KOVALČÍK, Jozef: Control measures and procedures for sectoral, personnel and manufacturing restructuring of company; Departments of Accounting and Auditing. – Ing. Mária Vépyová, PhD. – Bratislava: FHI, 2018, 59 s.

The aim of the final thesis is to analyse the course of restructuring and the research of forms and possibilities of cost reduction within the company, as well as the possibility of bankruptcy prevention. The thesis is divided into 3 chapters. It contains one picture, two charts and fourteen tables. First chapter deals with restructuring from a theoretical point of view, comparing restructuring and bankruptcy, the course of the restructuring process and the impact of the restructuring on the accounting and tax aspects. In second chapter is characterized the aim of the thesis and the methodology of the thesis. Third chapter demonstrates restructuring from practical point of view. In this chapter are discussed options for reducing the costs of a company in restructuring. The solution to this problem is to propose options for the restructuring of the company at production and personnel levels, as part of the cost reduction.

Key words:

restructuring, labor costs, manufacturing restructuring, account

## Obsah

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Zoznam ilustrácií a tabuliek.....                                              | 9  |
| ÚVOD.....                                                                      | 10 |
| 1    Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....                | 12 |
| 1.1    Reštrukturalizácia ako metóda riešenia úpadku podniku.....              | 12 |
| 1.1.1    Právna úprava reštrukturalizácie v Slovenskej republike .....         | 13 |
| 1.1.2    Rozdiel medzi konkurzom a reštrukturalizáciou .....                   | 13 |
| 1.1.3    Výhody a nevýhody reštrukturalizácie .....                            | 15 |
| 1.2    Priebeh procesu reštrukturalizácie podniku .....                        | 16 |
| 1.3    Reštrukturalizácia z účtovného a daňového hľadiska .....                | 27 |
| 1.3.1    Reštrukturalizácia z účtovného hľadiska .....                         | 28 |
| 1.3.2    Reštrukturalizácia z daňového hľadiska .....                          | 31 |
| 2    Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania .....                        | 33 |
| 3    Výsledky práce a diskusia.....                                            | 35 |
| 3.1    Odvetvová reštrukturalizácia podniku .....                              | 35 |
| 3.2    Výrobná reštrukturalizácia podniku .....                                | 38 |
| 3.3    Personálna reštrukturalizácia podniku .....                             | 39 |
| 3.3.1    Výpočet mzdových nákladov jednotlivých druhov pracovných pomerov .... | 40 |
| 3.3.2    Porovnanie mzdových nákladov jednotlivých druhov pracovných pomerov   | 50 |
| 3.3.3    Výhody a nevýhody jednotlivých druhov pracovných pomerov.....         | 52 |
| ZÁVER .....                                                                    | 55 |
| Zoznam použitej literatúry .....                                               | 58 |



## **Zoznam ilustrácií a tabuliek**

Obrázok č. 1: Porovnanie reštrukturalizácie a konkurzu

Graf č. 1: Počet podnikov v Slovenskej republike, ktoré sa dostali do reštrukturalizácie v daných rokoch

Graf č. 2: Porovnanie mzdových nákladov jednotlivých pracovníkov

Tabuľka č. 1: Zaúčtovanie zníženia hodnoty záväzku v podniku, ktorý je v reštrukturalizácii

Tabuľka č. 2: Zaúčtovanie záväzku predtým nevykázaného v účtovníctve

Tabuľka č. 3: Zaúčtovania záväzku výmenou za majetkovú účasť vo firme

Tabuľka č. 4: Zaúčtovanie podmieneného záväzku voči veriteľovi po splnení reštrukturalizačného plánu

Tabuľka č. 5: Podiel jednotlivých odvetví na podnikoch v reštrukturalizácii

Tabuľka č. 6: Výpočet ceny práce jedného zamestnanca pri hlavnom pracovnom pomere

Tabuľka č. 7: Prepočet ceny práce pri dohode o vykonaní práce/dohode o pracovnej činnosti (pravidelný príjem)

Tabuľka č. 8: Prepočet ceny práce pri dohode o vykonaní práce/dohode o pracovnej činnosti (nepravidelný príjem)

Tabuľka č. 9: Prepočet ceny práce pri dohode o brigádnickej práci študenta do 200,00 €

Tabuľka č. 10: Prepočet ceny práce pri dohode o brigádnickej práci študenta nad 200,00 €

Tabuľka č. 11: Prepočet ceny práce pri zamestnávaní dôchodcu (do 31.05.2018)

Tabuľka č. 12: Prepočet ceny práce pri zamestnávaní dôchodcu (od 01.06.2018)

Tabuľka č. 13: Potrebný počet zamestnancov na mesačné splnenie fondu pracovného času

Tabuľka č. 14: Celková cena práce pre jednotlivé druhy zamestnania

# ÚVOD

Reštrukturalizácia je komplexný proces riešenia úpadku v podniku, ktorý má predísť jeho likvidácii kvôli zlej ekonomickej situácii. Na území Slovenskej republiky je reštrukturalizácia zákonom upravený proces v zákone č. 7/2005 Z. z. zákon o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tento zákon bude základným prameňom pri písaní tejto diplomovej práce.

V našej diplomovej práci Vám priblížime problematiku reštrukturalizácie. Túto problematiku budeme rozoberať z teoretického, ako aj praktického hľadiska. Našu diplomovú prácu si rozdelíme do troch kapitol.

V prvej kapitole rozoberáme súčasný stav riešenej problematiky, čiže problematiky reštrukturalizácie. Túto kapitolu rozdelíme do viacerých podkapitol kde si danú problematiku hlbšie rozoberieme na teoretickej úrovni. V tejto časti sa zameriame na reštrukturalizáciu ako možnosť riešenia úpadku, s odvolávaním sa na zákon, ktorý problematiku upravuje. Tu budeme rozoberať, ktoré konkrétne časti zákona problematiku reštrukturalizácie upravujú a ako sa daný zákon vyvíjal. Ďalej si uvedieme, aký je rozdiel medzi konkurzom a reštrukturalizáciou, ale aj aké výhody a nevýhody reštrukturalizácia pre podnik má. Následne si rozoberieme proces reštrukturalizácie na menšie časti, v ktorých poukazujeme na to, ako reštrukturalizácia prebieha. V závere prvej kapitoly si naznačíme obsah problémov, ktoré majú dopad na účtovné a čiastočne na daňové hľadisko podniku.

Druhá kapitola bude vymedzovať cieľ práce ako aj metodiku písania práce. V tejto kapitole sme hlavný cieľ rozčlenili na menšie čiastkové ciele, ktoré budú viesť k naplneniu hlavného cieľa. V metodike práce budeme uvádzať použité metódy, ktoré sme využili v našej práci.

V tretej a poslednej kapitole práce sa venujeme výsledkom práce. Táto kapitola je založená na praktickom skúmaní problematiky reštrukturalizácie. V jej prvej časti poukazujeme na to, ako sa menil počet firiem, ktoré vstúpili do reštrukturalizácie v priebehu posledných troch rokov a v akom odvetví dané firmy pôsobili. Ďalej rozoberieme možnosti riešenia výrobnéj reštrukturalizácie v podniku formou určitých návrh pre ktoré sa podnik môže rozhodnúť. Na závere kapitoly sa venujeme problematike personálnej reštrukturalizácie. V nej riešime mzdové náklady, ktoré bude podniku vzniknú pri

zamestnávani ľudí na rôzne druhy pracovných pomerov a dohôd. Tiež porovnáme výhody a nevýhody, ktoré budú vyplývať z daných druhov zamestnaní. V úplnom závere práce rozoberieme môj subjektívny názor na problematiku personálnej reštrukturalizácie a samotnej reštrukturalizácie podniku.

# 1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

## 1.1 Reštrukturalizácia ako metóda riešenia úpadku podniku

V súčasnosti, kedy je na Slovensku veľmi otvorené podnikateľské prostredie pre vznik nových podnikov sa stáva, že tieto novovzniknuté podniky majú problém so svojou životnosťou. Nie je to výsada len novovzniknutých podnikov ale aj podnikov, ktoré fungujú už dlhšie. Zväčša tento problém nastáva vtedy, keď sa podnik dostane do úpadku. „*Dlžník je v úpadku, ak je platobne neschopný alebo predĺžený.*“<sup>1</sup> Platobne neschopným sa podnik stáva vtedy, ak má problém so splácaním aspoň dvoch svojich záväzkov voči viac ako jednému veriteľovi tridsať dní po lehote. Pod predĺžením sa rozumie situácia, pri ktorej hodnota záväzkov v podniku je vyššia ako reálna hodnota jeho majetku. Pri takomto úpadku je veľmi malá šanca, že sa z neho podnik dostane sám vlastným úsilím. Preto sa táto situácia, ktorá nastane rieši, buď konkurzným konaním alebo reštrukturalizačným konaním.

V prípade, že je firma životaschopná, ale kvôli určitým objektívnym alebo subjektívnym dôvodom sa dostala do zlej situácie (napríklad kvôli kríze alebo kvôli problémom s hlavným dodávateľom a odberateľom), bola by škoda takúto firmu zlikvidovať formou konkurzu. Preto existuje aj iný druh riešenia úpadku spoločnosti, a tým je reštrukturalizácia. Zmyslom každej reštrukturalizácie je znovu naštartovať firmu, aby normálne fungovala, ale taktiež splatiť čo najviac záväzkov voči veriteľom vo väčšej miere ako pri konkurznom konaní. Z toho vyplýva, že reštrukturalizácia by mala byť istým druhom ozdraveného procesu podniku.

V nasledujúcich častiach práce v jednotlivých podkapitolách riešime problematiku reštrukturalizácie všeobecne, zameranú na výrobný, obchodný podnik alebo podnik poskytujúci služby. Nebude sa v tejto teoretickej časti sa nebude do veľkej miery riešiť odvetvová a personálna oblasť z dôvodu toho, že odvetvová reštrukturalizácia sa rieši na „vyššej“ úrovni podniku, a personálna reštrukturalizácia sa týka vnútorných podmienok resp. záležitostí podniku.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov § 3 ods. 1

### *1.1.1 Právna úprava reštrukturalizácie v Slovenskej republike*

Na území Slovenskej republiky problematiku reštrukturalizácie upravuje Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „*Zákon o konkurze a reštrukturalizácii*“), ktorý bol vydaný dňa 14.01.2005 z účinnosťou od 01.01. 2006. Od tohto obdobia bol Zákon o konkurze a reštrukturalizácii už niekoľko krát novelizovaný, pričom posledná zmena bola nadviazaná na novelu zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „*Obchodný zákonník*“) bola schválená 12.10.2017 s účinnosťou od 01.01.2018. Novela obchodného zákonníka má za účel preventívne pôsobiť voči nekalým podnikateľským praktikám a to sprísnením zodpovednosti za nepodanie návrhu na vyhlásenie konkurzu či reštrukturalizáciu. Asi najdôležitejšou novelou Zákona o konkurze a reštrukturalizácii bola novela z 24.05.2015, ktorá bola prijatá kvôli vtedajšej situácii a problémom so spoločnosťou Váhostav. Táto novela dostala v odborných kruhoch príznačný názov „Lex Váhostav“.

Zákon o konkurze a reštrukturalizácii je rozdelený na osem častí, pričom problematiku reštrukturalizácie rozoberá najmä tretia časť toho zákona. Táto časť sa skladá z 10 hláv, v ktorých sa rozoberá postup od povolenia reštrukturalizácie cez účastníkov reštrukturalizácie až po reštrukturalizačný plán a jeho následné dodržiavanie a kontrolu.

### *1.1.2 Rozdiel medzi konkurzom a reštrukturalizáciou*

Reštrukturalizácia je ozdravný proces, ktorého účelom je ozdravenie podniku a zároveň aspoň čiastočné splatenie záväzkov veriteľom. Zrejme najväčšou výhodou reštrukturalizácie je to, že podnik je počas celého reštrukturalizačného konania chránený pred exekúciami. To znamená, že všetky súdne a exekučné konania voči dlžnému podniku sa zastavia. Počas reštrukturalizácie podnik ostáva fungovať aj naďalej, pričom na jeho fungovanie dohliada priradený správca reštrukturalizačného konania. Vďaka vyššiemu predpokladu ozdravenia spoločnosti sa predpokladá aj vyššie splatenie dlžných záväzkov. Avšak až od správcu konania závisí, či daná spoločnosť pôjde do reštrukturalizačného konania alebo konkurzného konania. To bude závisieť na jeho posúdení všetkých

pohľadávok a záväzkov spoločnosti, ale aj na posúdení finančného a obchodného hľadiska tejto spoločnosti.<sup>2</sup>

Konkurz je osobitným druhom civilného konania, ktorý má za účel taktiež uspokojiť čo najviac záväzkov veriteľom. V tomto prípade ale nastáva uspokojenie veriteľských pohľadávok speňažením majetku spoločnosti. Majetok sa speňažuje v čo najkratšom čase a najvyššej miere. Podobne ako pri reštrukturalizačnom konaní aj pri konkurze je spoločnosť chránená pred exekúciami. V prípade konkurzného konania, správca pridelený k spoločnosti už danú spoločnosť nehodnotí, ale podnik zruší s cieľom speňaženia majetku podniku.

**Obrázok č.1:** Porovnanie reštrukturalizácie a konkurzu

### Porovnanie: ozdravenie verzus konkurz firmy

**VÝHODY REŠTRUKTURALIZÁCIE:**

- 1 zachráni sa podnikateľské subjekty, ktoré sú v problémoch
- 2 zachová sa prevádzka, zamestnanosť, nerozpredá či nerozkradne sa majetok firmy
- 3 veritelia sa uspokojia vo väčšej miere ako pri bankrote
- 4 vyrovnanie s veriteľmi je nepomerne rýchlejšie ako pri konkurze
- 5 dodávatelia firmy si zachovávajú odbyť pre svoje produkty
- 6 na trh sa nedostávajú ťažko predajné nehnuteľnosti alebo strojové zariadenia
- 7 priemerná dĺžka procesu - okolo 300 dní



**DOSAHY KONKURZU:**

- 1 podnik spravidla prestáva fungovať, končí výrobu
- 2 správca obvykle prepustí všetkých zamestnancov
- 3 rozpredá sa majetok
- 4 namiesto orgánov spoločnosti koná správca ustanovený súdom
- 5 výťažnosť pre veriteľov je podstatne nižšia než pri ozdravovaní podniku
- 6 predávať v čase krízy majetok, na ktorom sa neprevádzkuje, je veľká strata
- 7 konkurz niekedy trvá roky

Infografika: HN, zdroj: I&L.com, s.r.o., snímka: Stockphoto

Zdroj: [http://www.drs.sk/o\\_restrukturalizacii.html](http://www.drs.sk/o_restrukturalizacii.html)

<sup>2</sup>ŠKODOVÁ, Veronika. Reštrukturalizácia. In: *restrukturalizacia.net*. [online] Dostupné na: <<http://www.restrukturalizacia.net/sk/4/o-restrukturalizacii/>>.

### 1.1.3 Výhody a nevýhody reštrukturalizácie

V porovnaní s konkurzom má reštrukturalizácia nespočetne veľa výhod ako pre spoločnosť samotnú ale aj pre veriteľov spoločnosti, taktiež má však aj určité nevýhody. Podľa portálu [www.reštrukturalizacia.net](http://www.reštrukturalizacia.net) má reštrukturalizácia tieto výhody a nevýhody:

#### Výhody reštrukturalizácie:

- súdna ochrana dlžníka pred veriteľmi,
- ozdravenie spoločnosti na základe odpustenia časti záväzkov (oddĺženie),
- ochrana majetku (nie je možné pristúpiť zo strany veriteľov k výkonu zabezpečovacieho práva, exekučné a súdne konania sa prerušujú a následne zastavujú),
- poskytnutie časového priestoru na znovu naštartovanie spoločnosti (7 až 9 mesiacov),
- ak počas reštrukturalizácie dôjde na súd veriteľský návrh na vyhlásenie konkurzu, súd návrh na vyhlásenie konkurzu uznesením odmietne,
- dlžníkovi zanikajú staré záväzky a dáva sa mu možnosť úspešne pokračovať v podnikateľských aktivitách,
- zachovanie ekonomickej samostatnosti a právnej subjektivity dlžníka,
- zachovanie pracovných miest a podobne,
- odblokovanie bankových účtov dlžníka,
- nemožnosť započítat' staré záväzky s novými záväzkami vzniknutými po začatí reštrukturalizácie (spoločnosť staré záväzky po začatí reštrukturalizácie neplní, ale jej musia plniť záväzky),
- dozor správcu nad procesom reštrukturalizácie,
- po úspešnej reštrukturalizácii spoločnosť funguje bez obmedzení,
- uspokojenie veriteľov vo väčšom množstve a rozsahu ako pri konkurze,
- pomerné a postupné uspokojovanie veriteľov (rozloženie záväzkov na dlhšie obdobie).

### Nevýhody reštrukturalizácie:

- počas reštrukturalizácie schvaľuje právne úkony dlžníka správca (okrem bežných právnych úkonov),
- v prípade neschválenia reštrukturalizačného plánu je na spoločnosť vyhlásený konkurz (možnosť nahradiť nesúhlas skupiny s reštrukturalizačným plánom súdnym rozhodnutím),
- v prípade neplnenia plánu voči veriteľom (ani po dodatočnej výzve) sa plán stáva právne neúčinným voči tomuto veriteľovi.<sup>3</sup>

## **1.2 Priebeh procesu reštrukturalizácie podniku**

Keď je už vedenie podniku rozhodnuté pre reštrukturalizáciu, nastáva otázka, akú formu reštrukturalizácie si zvolíť. Na výber má dve možnosti:

- a) neformálnu reštrukturalizáciu,
- b) formálnu reštrukturalizáciu.

Neformálna reštrukturalizácia, tiež nazývaná aj tzv. revitalizácia podniku, prebieha podobne ako formálna, len s tým rozdielom, že pri neformálnej reštrukturalizácii sa postupuje bez účasti súdu, a nie je upravovaná žiadnym zákonom. Táto forma sa využíva zvyčajne predtým, než v podniku vznikne úpadok. Existujú rôzne firmy, ktoré dokážu podniku pomôcť s vypracovaním plánu pre túto neformálnu reštrukturalizáciu.

Formálna reštrukturalizácia je proces ozdravovania firmy, ktorý je pod súdnou ochranou a spadá pod Zákon o konkurze a reštrukturalizácii. Je to zákonom presne daný proces smerujúci k záchrane zadlženej firmy. V priebehu tohto procesu sa dlžná firma dohodne s veriteľmi na spôsobe vysporiadania ich pohľadávok, kde sa po skončení reštrukturalizácie zachová prevádzka podniku vrátane zamestnanosti v tomto podniku. Ak firme hrozí úpadok alebo už daná firma v úpadku je, vedenie podniku poverí správcu vypracovaním reštrukturalizačného posudku, v ktorom správca uvádza, či sú splnené predpoklady na začatie reštrukturalizácie. Veritelia sa môžu s dlžníkom dohodnúť na poskytnutí potrebnej súčinnosti a následne môžu sami poveriť správcu na vypracovanie

---

<sup>3</sup> <http://www.restrukturalizacia.net/sk/9/vyhody-a-nevyhody-restrukturalizacie/>



posudku. Posudok môže vypracovať len osoba zapísaná v zozname správcov. Pri tejto príprave posudku správca zisťuje obchodnú situáciu dlžného podniku a podľa toho buď odporučí alebo neodporučí reštrukturalizáciu.

Reštrukturalizácia je komplexný proces, pričom konanie tohto procesu môžeme rozdeliť do viacerých časovo za sebou nasledujúcich častí:

- reštrukturalizačný posudok,
- návrh na povolenie reštrukturalizácie,
- začatie konania,
- povolenie reštrukturalizácie,
- prihlasovanie pohľadávok,
- schôdza veriteľov,
- vypracovanie reštrukturalizačného plánu,
- schvaľovacia schôdza,
- potvrdenie plánu súdom,
- plnenie povinností a záväzkov.

### **1. Reštrukturalizačný posudok**

Prvým krokom pri začatí reštrukturalizácie je zostavenie reštrukturalizačného posudku. Reštrukturalizačný posudok je upravený v §108, §109 a §110 Zákona o konkurze a reštrukturalizácii. V §108 je zakotvené, kto všetko môže poveriť správcu vypracovaním reštrukturalizačného posudku. V nasledujúcom §109 je obsiahnutá príprava tohto reštrukturalizačného posudku. Pre to, aby reštrukturalizácia začala, musia byť splnené určité predpoklady. Podľa Zákona o konkurze a reštrukturalizácii, správca môže odporučiť reštrukturalizáciu dlžníka, vtedy ak:

- a) dlžník je právnickou osobou,
- b) dlžník vykonáva podnikateľskú činnosť,
- c) dlžníkovi hrozí úpadok alebo už je v úpadku,
- d) účtovné závierky dlžníka poskytujú verný a pravdivý obraz o skutočnostiach, ktoré sú predmetom účtovníctva a o finančnej situácii dlžníka,
- e) od skončenia ostatnej reštrukturalizácie dlžníka alebo jeho právneho predchodcu uplynuli aspoň dva roky,

- f) možno odôvodnene predpokladať zachovanie aspoň podstatnej časti prevádzky podniku dlžníka a
- g) v prípade povolenia reštrukturalizácie možno odôvodnene predpokladať väčší rozsah uspokojenia veriteľov dlžníka ako v prípade vyhlásenia konkurzu.<sup>4</sup>

## **2. Návrh na povolenie reštrukturalizácie**

Nasledujúcim krokom po vypracovaní reštrukturalizačného posudku je podanie návrhu na povolenie reštrukturalizácie. Tento návrh podáva buď dlžník alebo veriteľ dlžníka na príslušnom súde. Dlžník podáva návrh na povolenie reštrukturalizácie len vtedy, ak posudok vypracovaný správcom, ktorého na to poveril nie je starší ako 30 dní. Ak návrh podáva veriteľ, podmienky sú rovnaké s tým, že dlžník s podaním tohto návrhu musí súhlasiť. Tieto informácie sú obsiahnuté v §111 Zákona o konkurze a reštrukturalizácii.

Každý návrh podaný na príslušný súd musí obsahovať všeobecné náležitosti podľa osobitného predpisu, t. j. podľa §147 Civilného sporového poriadku. Podľa Civilného sporového poriadku musí návrh obsahovať označenie súdu, ktorému je určený, ktorej veci sa týka a čo sa týmto návrhom sleduje. Zároveň musí byť datovaný a podpísaný navrhovateľom, pričom jeho podpis musí byť úradne osvedčený. V tomto návrhu musí navrhovateľ žiadať súd o povolenie reštrukturalizácie.

V § 112 Zákona o konkurze a reštrukturalizácii je stanovené aj to, aké prílohy sa musia pripojiť k návrhu na povolenie reštrukturalizácie. Ide o tieto prílohy:

- a) posudok správcu (nesmie byť starší ako 30 dní od podania návrhu na začatie reštrukturalizácie),
- b) zoznam majetku dlžníka,
- c) zoznam záväzkov dlžníka,
- d) zoznam osôb spriaznených s dlžníkom,
- e) zoznam právnych úkonov dlžníka so spriaznenými osobami, uskutočnených v dvoch rokoch, týkajúcich sa majetku dlžníka;

---

<sup>4</sup> Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov §109 ods. 3

- f) poslednú riadnu individuálnu účtovnú závierku dlžníka spolu s mimoriadnou individuálnou účtovnou závierkou ak bola vyhotovená neskôr ako posledná riadna individuálna účtovná závierka.

### **3. Začatie reštrukturalizačného konania**

V poradí tretím krokom v tomto postupe je začatie konania. Ak súd zistí, že návrh podaný na povolenie reštrukturalizačného konania spĺňa všetky zákonom predpísané náležitosti, najskôr do 15 dní od podania návrhu súd rozhodne o začatí reštrukturalizačného konania. Ak súd rozhodne o začatí reštrukturalizačného konania, tak vydá uznesenie, ktoré bezodkladne zverejní v Obchodnom vestníku. Od tohto momentu sa oficiálne začína reštrukturalizačné konanie. Toto začatie reštrukturalizácie má za následok vznik týchto účinkov:

#### **1. Obmedzenie pri podnikaní**

- pri začatí reštrukturalizačného konania je predpoklad, že reštrukturalizácia je povolená. Pri reštrukturalizácii sa predpokladá zachovanie ekonomickej podstaty zadlženého podniku, z ktorej vychádza posudok vypracovaný správcom. Samotný proces priebehu reštrukturalizácie počíta s tým, že podnik bude naďalej pokračovať v podnikateľskej činnosti, preto Zákon o konkurze a reštrukturalizácii obmedzuje dlžnú spoločnosť na vykonávanie bežných právnych úkonov v rámci podnikateľskej činnosti. Za bežné právne úkony sa považujú tie úkony, ktoré sú nevyhnutne potrebné pre zabezpečenie tých činností, ktoré sú považované za predmet podnikania spoločnosti.

#### **2. Obmedzenie pre druhú zmluvnú stranu**

- to, že súd zverejnil v Obchodnom vestníku povolenie na začatie reštrukturalizačného konania, môže pre veriteľov znamenať signál, že ich obchodný partner má ekonomické problémy. Zákon kvôli tomu obmedzuje možnosť jednostranného odstúpenia od zmluvy uzatvorenej s dlžníkom. Tieto obmedzenia sa týkajú zmlúv, ktoré boli uzatvorené pred začiatkom reštrukturalizačného konania. Zmluvy, ktoré boli uzatvorené po začiatku reštrukturalizačného konania sa nemôžu vypovedať z dôvodu omeškania platieb dlžníka. Tieto obmedzenia o odstúpení od zmluvy sa nevzťahujú na dlžný podnik, ak jemu vznikne veriteľské právo na vypovedanie zmluvy resp. jej odstúpenie.

### 3. Obmedzenie započítania pohľadávok

- počas reštrukturalizačného konania zákon zasahuje do zmluvnej slobody započítavania pohľadávok. Ak by sa počas konania uplatňovala pohľadávka prihláškou, nebolo by ju možné započítať. Táto skutočnosť by sa brala ako zvýhodnenie oproti ostatným veriteľom dlžníka a v podstate by išlo o individuálne uspokojenie pohľadávky konkrétneho veriteľa. Zároveň by sa tiež znemožnilo vymáhanie pohľadávky, ktorú má dlžník voči veriteľovi tým, že by táto pohľadávka zanikla.

### 4. Zákaz výkonu zabezpečovacieho práva

- počas reštrukturalizačného konania sa pohľadávky uspokojujú pomerne voči všetkým veriteľom. Preto je potrebné, aby sa zamedzilo individuálnemu uspokojovaniu týchto pohľadávok v ich plnej výške. Taktiež je individuálne uspokojovanie pohľadávok zabezpečené tým, že po začatí reštrukturalizácie nie je možné pokračovať vo vykonávaní zabezpečovacieho práva pre danú pohľadávku. Podľa Zákona o konkurze a reštrukturalizácii sa rozumie zabezpečovacím právom *„záložné právo, zádržné právo, zabezpečovací prevod práva a zabezpečovací prevod pohľadávky vrátane iných práv, ktoré majú podobný obsah a účinky. Pohľadávka zabezpečená zabezpečovacím právom sa na účely tohto zákona považuje do výšky jej zabezpečenia za zabezpečenú pohľadávku.“*<sup>5</sup>

### 5. Dohľad správcu nad dlžníkom

- dlžník môže vykonávať aj iné právne úkony ako tie bežné. Medzi tieto iné úkony patrí napr. prijatie pôžičky, schvaľovanie nadštandardných odmien vo firme a podobne. Avšak na tieto právne úkony musí splniť isté predpoklady. Správca musí dlžníkovi schváliť právny úkon. Právny úkon môže byť schválený, len ak sa ním zhodnotí majetok dlžnej spoločnosti alebo ak je tento úkon potrebný na dosiahnutie účelu reštrukturalizácie. Súhlas na právny úkon dlžníka je potrebné požiadať ešte pred tým, ako tento účinok nadobudne platnosť.

---

<sup>5</sup> Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov §8

#### **4. Povolenie reštrukturalizácie**

Ak sú splnené všetky podmienky na to, aby súd povolil reštrukturalizáciu, súd najneskôr do 30 dní od začatia reštrukturalizačného konania vydá uznesenie, v ktorom rozhodne o povolení reštrukturalizácie. Ak tak neurobí, tak v rovnakej lehote vydá uznesenie, v ktorom reštrukturalizáciu zastaví. Aby súd povolil reštrukturalizáciu, musia byť podľa Zákona o konkurze a reštrukturalizácii splnené tieto podmienky:

- a) posudok spĺňa zákonom predpísané podmienky,
- b) obsah posudku je jasný a zrozumiteľný,
- c) posudok vypracoval správca zapísaný do zoznamu správcov, ktorý má zriadenú kanceláriu v obvode odvolacieho konkurzného súdu, v ktorom sídli príslušný konkurzný súd,
- d) posudok v čase podania návrhu na povolenie reštrukturalizácie nie je 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 podmienky.<sup>6</sup>

Zákon uprednostňuje reštrukturalizačné konanie pred konkurzným konaním. V prvom rade z toho vypláva, že podnik ktorý už je v reštrukturalizácii, je chránený pred tým, aby na tento podnik bolo uvalené konkurzné konanie. Ak sa počas reštrukturalizácie podá návrh na vyhlásenie konkurzu na daný podnik, súd je povinný takýto návrh odmietnuť a proti tomuto rozhodnutiu nie je prípustné sa odvolať.

#### **5. Prihlasovanie pohľadávok**

Následnou etapou v reštrukturalizačnom procese je prihlasovanie pohľadávok veriteľov voči dlžnému podniku. Zákomom je stanovená lehota na prihlásenie pohľadávok do 30 dní od povolenia reštrukturalizácie. Pohľadávky sa musia podať súdu ale aj správcovi reštrukturalizačného konania. Takáto prihlásená veriteľská pohľadávka sa následne porovnáva správcom reštrukturalizačného konania s účtovnou dokumentáciou, zoznamom záväzkov dlžníka alebo inou dokumentáciou potrebnou na toto porovnanie. Prihláška, ktorá sa podá buď len správcovi alebo len súdu, alebo príde po lehote 30 dní od povolenia

---

<sup>6</sup> Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov §116 ods. 2

reštrukturalizácie, sa nebude zahrňať do reštrukturalizačného plánu. V takomto prípade právo na vymáhanie pohľadávky veriteľovi zaniká.

## **6. Schôdza veriteľov**

Za účelom zistenia stanovísk veriteľov prihlásených pohľadávok a za účelom voľby veriteľského výboru, zvolá správca schôdzu do 30 dní od povolenia reštrukturalizácie. Táto schôdza sa musí konať nie skôr ako 15. deň a nie neskôr ako 20. deň od uplynutia lehoty na popieranie pohľadávok. Schôdza sa zvoláva uverejnením oznámenia správcu v Obchodnom vestníku. V tomto oznámení správca uvedie miesto, čas a predmet rokovania schôdze veriteľov. Na tejto schôdzi veriteľov má právo sa zúčastniť každý veriteľ, ktorý si prihlásil pohľadávku.

Táto schôdza je uznášania schopná, ak sú prítomní aspoň traja veritelia oprávnení hlasovať. Právo hlasovať na tejto schôdzi má každý veriteľ, ktorého pohľadávka je v čase konania zaistená čo do právneho dôvodu ale aj vymáhateľnosti. Na každé euro prihlásenej pohľadávky pripadá jeden hlas. Avšak ak schôdza veriteľov nie je uznášania schopná, symbolizuje to, že veritelia nemajú záujem o reštrukturalizáciu. V takomto prípade súd rozhodne o zastavení reštrukturalizácie a následnom vyhlásení konkurzu a začatí konkurzného konania. Súd bude rovnako postupovať aj vtedy, ak sa na schôdzi veriteľov nezvolí veriteľský výbor. Je to kvôli tomu, pretože funkcia veriteľského výboru je pre ďalší postup reštrukturalizácie nevyhnutná.

Na konci schôdze veriteľov musí správca spísať zápisnicu z tejto schôdze. Zápisnica musí obsahovať povinný obsah, v ktorom je zahrnutý priebeh schôdze, prijaté uznesenia, výsledok hlasovania a podpis správcu.

## **7. Vypracovanie reštrukturalizačného plánu**

Vypracovanie reštrukturalizačného plánu je dôležitá súčasť celej reštrukturalizácie, nakoľko reštrukturalizácia bude prebiehať podľa neho. Podľa Zákona o konkurze a reštrukturalizácii je reštrukturalizačný plán *„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.*<sup>7</sup> Po potvrdení plánu súdom je reštrukturalizačný plán záväzný pre všetkých účastníkov.

Zabezpečenie čo najväčšej miery uspokojenia veriteľov pri zachovaní určitej reálnosti a udržateľnosti je základným predpokladom každého reštrukturalizačného plánu. Pri tvorbe takéhoto plánu musia úzko kooperovať dlžník, členovia veriteľského výboru a správca. Veriteľský výbor zastupuje veriteľov v reštrukturalizačnom konaní. Jeho úlohou je spolupracovanie pri príprave reštrukturalizačného plánu a pri jeho schvaľovaní. Výbor sa skladá buď z piatich alebo troch volených členov.

Každý reštrukturalizačný plán sa člení na opisnú časť a záväznú časť. Podľa Zákona o konkurze a reštrukturalizácii sa opisná časť sa skladá z:

- presného označenia dlžníka,
- podrobnej charakteristiky podnikateľskej činnosti dlžníka,
- zhodnotenia všetkých veriteľov z hľadiska ich práv a ekonomických záujmov,
- rozboru predpokladov a opatrení, za ktorých možno zachovať prevádzku alebo jej podstatnú časť,
- rozboru možných metód reštrukturalizácie a podmienok uskutočniteľnosti jednej alebo viacerých metód reštrukturalizácie spolu s odôvodnením, prečo možno predpokladať pri reštrukturalizačnom konaní väčšie uspokojenie pohľadávok veriteľov ako pri konkurznom konaní,
- opisu kritérií pre zaradenie jednotlivých pohľadávok, prípadne jednotlivých majetkových práv akcionárov dlžníka do jednotlivých skupín vytvorených v pláne na účely hlasovania o prijatí plánu spolu s podrobným odôvodnením,
- osobitne pre každú určenú skupinu všeobecné porovnanie právneho postavenia a miery uspokojenia pohľadávok alebo majetkových práv akcionárov dlžníka v prípade prijatia plánu s ich pravdepodobným právnym postavením a mierou skutočného uspokojenie v prípade neprijatia plánu,
- údajov o spôsobe hlasovania o pláne,
- podrobného opisu opatrení potrebných na dosiahnutie účelu reštrukturalizácie (predĺženie splatnosti záväzkov, odpustenie časti záväzkov, zmeny právnej formy;

---

<sup>7</sup> Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov §132 ods. 1

zlúčenie, splynutie, rozdelenie; pokračovanie v činnosti z hľadiska výhodnejšieho predaja v budúcnosti atď.).<sup>8</sup>

Závazná časť plánu obsahuje určenie všetkých práv a záväzkov, ktoré majú vzniknúť, zmeniť sa alebo zaniknúť účastníkom plánu z tohto plánu vyplývajúcich. Tieto práva, záväzky a majetok, ku ktorému sa vzťahujú (ak ide o vecné práva alebo podobné práva), musia byť v pláne určené tak, ako je to potrebné podľa osobitných predpisov pre ich vznik, zmenu alebo zánik.

Samotný rozsah plánu je daný aj ekonomickou veľkosťou podniku v reštrukturalizácii. V podstate iný rozsah spracovania reštrukturalizačného plánu bude potrebný v malom podniku ako v inom veľkom podniku. Reštrukturalizačný plán, ktorý vypracuje jeho predkladateľ, je v skutočnosti len predbežný plán. Tento plán musí podliehať schvaľovaciemu konaniu veriteľmi v dvoch krokoch. V prvom kroku, musí predkladateľ predložiť záverečný návrh reštrukturalizačného plánu veriteľskému výboru na schválenie do 90 dní od povolenia reštrukturalizácie. V druhom kroku, je po predložení plánu veriteľský výbor povinný rozhodnúť do 15 dní o jeho schvaľovaní. Veriteľský výbor môže plán schváliť, zamietnuť alebo uložiť povinnosť predkladateľovi plán prepracovať. Lehota určená veriteľským výborom na prepracovanie plánu nesmie byť dlhšia ako 15 dní. V prípade, že veriteľský výbor plán zamietne alebo o pláne nerozhodne kvôli pasivite predkladateľa plánu, správca je povinný okamžite požiadať súd o vyhlásenie konkurzu. Ak sa reštrukturalizačný plán schváli veriteľským výborom, právne účinky plánu sa nadobudnú až po potvrdení súdom.

## **8. Schvaľovacia schôdza**

Ak predpokladáme, že plán je schválený veriteľským výborom, je tento výbor povinný bezodkladne požiadať správcu o zvolanie schvaľovacej schôdze. Správca zvolá schvaľovaciu schôdzu do troch dní od doručenia žiadosti veriteľského výboru tak, aby sa táto schôdza konala najneskôr do 30 dní od doručenia žiadosti. Schvaľovacia schôdza sa zvoláva uverejnením oznámenia o zvolaní tejto schôdze v Obchodnom vestníku. Lehota medzi zvolaním schvaľovacej schôdze a jej konaním nesmie byť kratšia ako 15 dní. Každé

---

<sup>8</sup> Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov §135 ods. 1 až ods. 3



oznámenie musí obsahovať miesto a čas konania schvaľovacej schôdze, oznámenie o schválení veriteľského plánu veriteľským výborom a informáciu, ako a kedy sa môžu účastníci plánu oboznámiť s jeho obsahom.

Schvaľovacej schôdzi predsedá správca pod dohľadom súdu alebo ním povereného súdneho úradníka. Schvaľovacia schôdza je uznášaniaschopná, ak je prítomný aspoň jeden účastník plánu. Právo hlasovať má každý účastník plánu zaradený do niektorej zo skupín. Skupiny sa rozdeľujú podľa právneho postavenia voči dlžnému podniku a miery uspokojenia ich pohľadávok alebo majetkových účastí akcionárov v podniku.

Pred hlasovaním o prijatí plánu na schvaľovacej schôdzi sa otvorí rozprava predsedajúcim schôdze. V rozprave predkladateľ plánu odpovedá na všetky žiadosti zapísané v zozname žiadostí a taktiež vysvetľuje každú zmenu alebo opravu urobenú v pláne. Rozprava sa musí zaznamenať. Po rozprave nasleduje hlasovanie. To prebieha samostatne v každej skupine pohľadávok. Na to, aby bol plán prijatý, sa vyžaduje, aby bolo splnené kritérium väčšiny a zároveň kritérium veriteľov. Kritérium väčšiny spočíva v tom, aby bol plán prijatý určenou väčšinou v každej skupine veriteľov. Kritérium veriteľov zase vymedzuje, že na schválenie plánu musí byť prijatý nadpolovičnou väčšinou prítomných veriteľov počítaných podľa zistenej sumy ich prihlásených pohľadávok.

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. Počet veriteľov sa určuje v skupine len z tých veriteľov, ktorí majú prihlásenú pohľadávku vyššiu ako je 1 % z celkovej sumy prihlásených pohľadávok v skupine. Veritelia s prihlásenými pohľadávkami nižšími ako 1 % sa do počtu veriteľov nezahrňajú. Súčasne musia hlasy týchto zabezpečených veriteľov predstavovať viac ako 2/3 hlasov všetkých hlasujúcich veriteľov v tejto skupine počítanej podľa sumy ich prihlásených pohľadávok. V každej skupine zabezpečených veriteľov musí byť plán prijatý.

V každej skupine nezabezpečených veriteľov sa vyžaduje pre prijatie plánu nadpolovičná väčšina hlasujúcich veriteľov so zistenou sumou pohľadávok vyššou ako 1 % všetkých zistených pohľadávok danej skupiny. Hlasy týchto veriteľov musia v danej skupine presahovať väčšinu hlasov hlasujúcich veriteľov zistených pohľadávok.

Z pohľadu veriteľov, ktorí majú hlasovať, vždy pôjde o to, v akom rozsahu a v akej lehote budú ich pohľadávky uspokojené. V skutočnosti je veľmi malý predpoklad počítat so solidaritou veriteľov s dlžníkom. Súhlas dlžníka s plánom sa nevyžaduje.

Po skončení schvaľovacej schôdze sa vyhotovuje zápisnica. Táto zápisnica pojednáva o priebehu schôdze a obsahuje označenie dlžníka, predsedu schvaľovacej schôdze a prítomného sudcu, miesto a čas konania, podrobný opis priebehu schôdze a výsledky hlasovania. Vyhotovuje a podpisuje ju predseda schôdze a je ju povinný predložiť do 5 dní od skončenia schvaľovacej schôdze.

## **9. Potvrdenie plánu súdom**

Po tom, čo bol reštrukturalizačný plán schválený na schvaľovacej schôdzi, zostáva posledný krok. Týmto krokom je potvrdenie plánu súdom. Návrh na schválenie reštrukturalizačného plánu podáva predkladateľ plánu na príslušný súd. Tento návrh je povinný podať do desiatich dní od skončenia schvaľovacej schôdze. Návrh sa podáva spolu s rovnopisom zápisnice. Súd potvrdí plán len vtedy, ak sú splnené ustanovené podmienky v Zákone o konkurze a reštrukturalizácii. V opačnom prípade plán zamietne. Súd vydaním uznesenia plán zamietne ak:

- a) boli podstatným spôsobom porušené ustanovenia tohto zákona o náležitostiach plánu, postupe pri príprave plánu, hlasovaní o pláne alebo iné ustanovenia týkajúce sa plánu, ak to malo nepriaznivý vplyv na niektorého z účastníkov plánu,
- b) prijatie plánu bolo dosiahnuté podvodným konaním alebo poskytnutím osobitných výhod niektorému účastníkovi plánu,
- c) plán nebol prijatý schvaľovacou schôdzou,
- d) ak podľa plánu nemá dôjsť k vydaniu akcií alebo iných majetkových účastí na dlžníkovi alebo na preberajúcej osobe za nové peňažné vklady, alebo výmenou pohľadávok veriteľov skupiny pre nezabezpečené pohľadávky,
- e) plán nie je spravodlivý vo vzťahu ku skupinám veriteľov tým, že predpokladá taký vznik, zmenu alebo zánik práva alebo záväzkov obsiahnutých v pláne, že veritelia skupín pre nezabezpečené pohľadávky budú uspokojení v dlhšej dobe ako zabezpečení veritelia bez toho, aby pre to existoval spravodlivý dôvod,
- f) plán je v podstatnom rozpore so spoločným záujmom veriteľov,

- g) miera uspokojenia ktorejkoľvek z nezabezpečených pohľadávok, je nižšia ako 50 % výšky dotknutej pohľadávky,
- h) plnenia určené na uspokojenie ktorejkoľvek z nezabezpečených pohľadávok, majú byť podľa záväznej časti plánu poskytované počas obdobia dlhšieho ako päť rokov.

## **10. Plnenie povinností a splácanie záväzkov**

V čase po skončení reštrukturalizácie až do úplného splnenia plánu sa môže zaviesť nad dlžníkom dozorná správa. Dozornú správu vykonáva dozorný správca určený záväznou časťou plánu. Za dozorného správcu sa môže určiť len osoba, ktorá je zapísaná do zoznamu správcov. Ten má dohliadať na dodržanie plnenia plánu, pravidiel výkonu dozornej správy a činnosť osoby, ktorá podlieha dozornej správe. Účinky dozornej správy začínajú plynúť zverejnením oznámenia o zavedení dozornej správy v Obchodnom vestníku.

Ak sa podarí úplne splniť plán dohodnutý počas reštrukturalizácie, tak splnením plánu nastáva aj ukončenie dozornej správy a zanikajú jej účinky. Ukončenie dozornej správy zverejní v Obchodnom vestníku dozorný správca. Taktiež ukončenie dozornej správy zaniká, ak sa na podnik uvalí konkurz.

## **1.3 Reštrukturalizácia z účtovného a daňového hľadiska**

Reštrukturalizácia už dlhú dobu nie je žiadnym strašiakom. Nie je to koniec podnikania, ani obdoba konkurzu ba ani likvidácie. Podnik, ktorý sa dostal do reštrukturalizácie, musí pokračovať v účtovaní v podvojnom účtovníctve aj napriek tejto situácii, ktorá nastala. Každá reštrukturalizácia má pre podnik určité následky, ktoré sa musia prejaviť v účtovných knihách ale aj v súvahe daného podniku. Keďže reštrukturalizácia pre podnik neznamená jeho zánik, musí byť v celej účtovnej závierke určitá kontinuita ako z účtovného pohľadu tak aj z pohľadu daní.

### *1.3.1 Reštrukturalizácia z účtovného hľadiska*

Reštrukturalizácia je špecifická situácia v podniku, kedy podnik chce pokračovať vo svojej činnosti ale sám bez podpory štátu formou Zákona o konkurze a reštrukturalizácií, by nebol schopný pokračovať vo svojej činnosti. Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o účtovníctve“) neobsahuje nijaké špecifické ustanovenia týkajúce sa reštrukturalizácie. Od podnikateľského subjektu, ktorý je v reštrukturalizácii sa ani nevyžaduje, aby zostavil riadnu účtovnú závierku ku dňu vstupu podniku do reštrukturalizácie ani ku dňu ukončenia reštrukturalizácie. Podnik bude pokračovať vo vedení účtovníctva rovnako, ako ho viedol pred vstupom do reštrukturalizácie. Od každého podniku, ktorý je v reštrukturalizácii sa vyžaduje, aby túto skutočnosť uviedol v poznámkach účtovnej závierky.

Avšak v §18 Zákona o účtovníctve s nadväznosťou na §142 Zákona o konkurze a reštrukturalizácii sa uvádza, že dlžník má povinnosť ku dňu povolenia reštrukturalizácie vyhotoviť a priložiť priebežnú účtovnú závierku spolu s poslednou riadnou individuálnou účtovnou závierkou ako prílohu k reštrukturalizačnému plánu. Taktiež sa vyžaduje, aby podnik vyhotovil priebežnú účtovnú závierku vždy k poslednému dňu každého kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po povolení reštrukturalizácie. Tieto priebežné účtovné závierky budú tvoriť prílohy k reštrukturalizačnému plánu. Ak individuálna účtovná závierka dlžníka je predmetom overovania audítorom, správa audítora bude tiež súčasťou prílohy plánu.

Pri ďalšom účtovaní v podniku sú veľmi nápomocné Opatrenia Ministerstva financií Slovenskej republiky zo 16. decembra 2002 č. 23054/2002-92, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o postupoch účtovania a rámcovej účtovej osnove pre podnikateľov účtujúcich v sústave podvojného účtovníctva (ďalej len „Postupy účtovania pre podnikateľov“). Podľa týchto Postupov účtovania pre podnikateľov sa pri uzatváraní kníh v dôsledku reštrukturalizácie zostatky účtov časového rozlíšenia, rezerv a opravných položiek, ktoré stratili opodstatnenosť, preúčtujú na účty pohľadávok a záväzkov, alebo na účty nákladov a výnosov podľa vecnej povahy. Ďalej sa podľa postupov účtovania v podvojnom účtovníctve upravuje vznik, zmena alebo zánik záväzkov na základe súdom povoleného reštrukturalizačného plánu. Na účely účtovníctva je rozhodujúca výška hodnoty

pohľadávok, ktoré sú potvrdené v reštrukturalizačnom pláne. Ostatné časti pôvodných hodnôt pohľadávok sa u dlžníka považujú za podmienené záväzky.

Podľa §29 ods. 2 Postupov účtovania v podvojnóm účtovníctve sa upravuje účtovanie dlžného podniku v reštrukturalizácii. V účtovníctve sa podľa týchto postupov účtuje nasledovne:

a) na základe potvrdenia reštrukturalizačného plánu súdom,

1. sa upravuje výška záväzku voči veriteľom, zníženie výšky záväzku sa účtuje v prospech účtu 648 – Ostatné výnosy z hospodárskej činnosti.

**Tabuľka č. 1:** Zaúčtovanie zníženia hodnoty záväzku v podniku, ktorý je v reštrukturalizácii

| Znenie účtovného prípadu                                                                       | Účtovný zápis (MD/D) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Zníženie 50% hodnoty záväzku voči veriteľovi (dodávateľ) na základe reštrukturalizačného plánu | 321/648              |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

2. v prípade ak záväzok, ktorý nie je zaúčtovaný v účtovníctve, ale na základe schváleného zoznamu pohľadávok v reštrukturalizačnom pláne preukázateľne existuje. V takomto prípade sa zistená skutočnosť zaúčtuje v prospech vecne príslušného účtu záväzkov so súvzťažným zápisom na ťarchu účtu 428 – Nerozdelené zisky minulých rokov respektíve na ťarchu účtu 429 – Neuhradená strata minulých rokov. Zo súdom potvrdeného reštrukturalizačného plánu môže vyplývať, že záväzky voči veriteľom sú vyššie ako záväzky, ktoré má dlžník zachytené vo svojom účtovníctve. Z danej situácie vyplýva, že pri účtovaní sa postupuje ako pri účtovaní opravy chýb. V takomto prípade sa to bude považovať za opravu chýb účtovania z predchádzajúcich období.

**Tabuľka č. 2:** Zaúčtovanie záväzku predtým nevykázaného v účtovníctve

| Znenie účtovného prípadu                                                                       | Účtovný zápis (MD/D) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Zaúčtovanie záväzku voči veriteľovi (dodávateľ), ktorý nebol predtým zaznamenaný v účtovníctve | 428,429/321          |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

- b) na základe vydania akcií alebo iných majetkových účastí na účel výmeny za pohľadávku na ťarchu účtu 548 – Ostatné náklady na hospodársku činnosť, ak sa zvyšuje suma zaúčtovaného záväzku

**Tabuľka č. 3:** Zaúčtovania záväzku výmenou za majetkovú účasť vo firme

| Znenie účtovného prípadu                                                                                                | Účtovný zápis (MD/D) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Zaúčtovanie výšky záväzku voči veriteľovi (dodávateľ), s ktorým sa dlžník dohodol na výmene za majetkovú účasť vo firme | 548/325              |
| Zvýšenie základného imania vydaním nových majetkových účastí                                                            | 353/419              |
| Výmena záväzku za majetkovú účasť vo firme                                                                              | 325/353              |
| Výpis z Obchodného registra o zvýšení základného imania                                                                 | 419/411              |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

- c) na základe uspokojenia pôvodného záväzku voči veriteľovi zo zisku alebo iných zdrojov dlžníka po splnení reštrukturalizačného plánu. Táto skutočnosť sa účtuje na ťarchu vecne príslušných účtov účtovnej skupiny 41 – Základné imanie a kapitálové fondy, 42 – Fondy tvorené zo zisku a prevedené výsledky hospodárenia a účtovnej skupiny 43 – Výsledok hospodárenia a to v prospech účtu 325 – Ostatné záväzky z hospodárskej činnosti.

**Tabuľka č. 4:** Zaúčtovanie podmieneného záväzku voči veriteľovi po splnení reštrukturalizačného plánu

| Znenie účtovného prípadu                                                         | Účtovný zápis (MD/D) |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Znovu zaúčtovanie záväzku voči veriteľovi (dodávateľ)                            | 41x,42x,43x/325      |
| Finančné vyrovnanie z vytvoreného zisku                                          | 325/221              |
| Odúčtovanie podmieneného záväzku v pôvodnej hodnote (zánik podmieneného záväzku) | 321/648              |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

Podľa Postupov účtovania v podvojnóm účtovníctve bude daný podnik postupovať pri účtovaní v reštrukturalizácii takto:

- výšku záväzku si podnik stanoví v určenej hodnote v reštrukturalizačnom pláne,
- zvyšná časť záväzku, ktorá nebola uvedená v reštrukturalizačnom pláne sa odpíše do výnosov na účet 648 – Výnosy z hospodárskej činnosti,
- pri zostavovaní účtovnej závierky do času splnenia reštrukturalizačného plánu uvádza podnik v poznámkach možnosť výmeny veriteľskej pohľadávky na akcie (ak je podnik akciovou spoločnosťou) alebo inú majetkovú účasť,
- v poznámkach tiež podnik uvedie nárok na podiel na zisku vo výške rozdielu medzi zistenou hodnotou pohľadávky veriteľa a hodnotou nároku podľa reštrukturalizačného plánu,
- podnik musí evidovať podmienený záväzok, ktorý mu vyplýva z možnosti uspokojenia veriteľskej pohľadávky z vytvoreného zisku dlžného podniku.

### 1.3.2 Reštrukturalizácia z daňového hľadiska

Povolením reštrukturalizácie súdom neznamená zmenu zdaňovacieho obdobia ku dňu povolenia reštrukturalizácie alebo počas priebehu reštrukturalizácie. Taktiež sa nevyžaduje, aby podnik podával daňové priznanie k dani z príjmov ku dňu povolenia reštrukturalizácie súdom. To znamená, že podnik bude považovať za svoje daňové obdobie buď kalendárny rok alebo hospodársky rok podľa toho, ktorú z týchto dvoch možností si podnik zvolil za svoje účtovné obdobie.

Ďalej podľa §13 ods. 1 písmena d) Zákona o dani z príjmov sú od dane oslobodené príjmy „z odpisu záväzkov pri konkurze alebo reštrukturalizácii, vrátane odpisu záväzkov voči veriteľom, ktorí v konkurze neuplatnili svoje pohľadávky voči daňovníkovi.“<sup>9</sup> V podrobnejšom vysvetlení ide o to, že všetky výnosy vyplývajúce zo zníženia záväzkov voči veriteľom v podniku, sú pre daný podnik daňovo oslobodené výnosy. V takomto prípade môžeme povedať, že aj veriteľ, ktorý eviduje pohľadávku voči dlžnej spoločnosti a bola riadne a včas prihlásená, má nárok vytvoriť a zúčtovať tvorbu daňovo uznanej opravnej položky. Tiež podniku, ak sa nachádza v reštrukturalizácii nezaniká nárok na

---

<sup>9</sup> Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov §13 ods. 1 písm. d)

odpočítanie daňovej straty, to znamená, že si podnik od základu dane môže „odpočítať daňovú stratu rovnomerne počas štyroch bezprostredne po sebe nasledujúcich zdaňovacích období, a to počnúc zdaňovacím obdobím bezprostredne nasledujúcim po zdaňovacom období, za ktoré bola táto daňová strata vykázaná.“<sup>10</sup>

Z pohľadu správcu dane sa povolením reštrukturalizácie neprerušuje žiadne daňové konanie okrem daňového exekučného konania. Taktiež povolením reštrukturalizácie zanikajú daňové záväzky, ktoré daňový subjekt nemusí platiť podľa reštrukturalizačného plánu. V takomto prípade bude správca dane evidovať pohľadávku rovnakým spôsobom, ako keby bola nevymožiteľná s tým, že sa bude evidovať v pomocnej evidencii. Počas priebehu reštrukturalizácie sa pohľadávka zo strany správcu dane nebude vymáhať. Následne sa po skončení reštrukturalizácie pohľadávka odpíše.

---

<sup>10</sup> Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov §30 ods. 1



## 2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Hlavným cieľom našej práce je analyzovať priebeh reštrukturalizácie a skúmanie foriem a možností zníženia nákladov v rámci firmy, ako možnosť predchádzania úpadku. Pre dosiahnutie hlavného cieľa práce sme si tento cieľ rozdelili na viacero čiastkových cieľov, prostredníctvom ktorých ho splníme.

Naším prvým čiastkovým cieľom je uviesť do prehľadu v problematike reštrukturalizácie. Opierame sa pritom o zákon, ktorý sa primárne venuje reštrukturalizácii. Následne si uvádzame výhody a nevýhody reštrukturalizácie a tiež rozdiel medzi reštrukturalizáciou a konkurzom.

Naším druhým čiastkovým cieľom je definovanie a priblíženie reštrukturalizačného procesu z teoretického hľadiska. V tomto ciele si poukážeme na kroky, ktoré sa musia v podniku spraviť, aby reštrukturalizácia prebehla podľa zákonných postupov.

V našom treťom čiastkovom ciele si uvádzame dopad reštrukturalizácie na podnik z účtovného a daňového hľadiska, a ako má podnik účtovať v procese reštrukturalizácie pri rôznych možnostiach vyrovnaní s veriteľmi.

Vo štvrtom čiastkovom ciele sa budeme venovať vývoju počtu podnikov v reštrukturalizácii a ich dopad na odvetvie, a tiež aj opatreniam, ktoré musí podnik prijať pri kríze vo výrobe počas reštrukturalizácie.

V našom piatom čiastkovom ciele sa zameriame na možnosti šetrenia nákladov počas personálnej reštrukturalizácie v podniku. Budeme charakterizovať jednotlivé druhy pracovných pomerov a ich dopad na výšku nákladov, ktoré sú spojené so zamestnaním ľudí v podniku. Tiež porovnáme možné výhody a nevýhody jednotlivých pracovných pomerov.

Pre dosiahnutie hlavného cieľa a jeho čiastkových cieľov sme použili určitú metodiku práce a rôzne kvantitatívne a kvalitatívne metódy skúmania. Hlavným aspektom splnenia cieľov, bolo nadobudnutie poznatkov o danej problematike z teoretického hľadiska. Tieto poznatky sme neskôr využili v praktickej časti. Pri zostavovaní práce do jedného celku sme využívali metódu analýzy. Táto metóda predstavuje lepšie poznanie celkového skúmaného javu prostredníctvom rozdelenia celku na viacero menších častí. Problematika reštrukturalizácie je z nášho pohľadu veľmi rozsiahla, preto sme sa v práci rozhodli využiť metódu selekcie. Táto metóda nám slúžila na vybratie pre nás podstatných informácií

z platnej legislatívy, odbornej literatúry a odborných článkov, ktoré sme následne využívali v práci. V ďalšom kroku sme využili metódu komparácie, ktorú sme využili pri porovnávaní platnej legislatívy s vyrátanými údajmi v práci. Metódou tabuľkového a grafického zobrazenia sme spracovali problematiku v rôznych formách textu, tabuliek a grafov pre lepšiu predstavu o problematike reštrukturalizácie. V závere práce sme využili metódu indukcie a dedukcie pri vyhodnocovaní výsledkov našej práce a pri vytvorení všeobecných záverov, ktoré sme našou prácou chceli dosiahnuť. V úplnom závere našej práce sme využili poslednú metódu, a to metódu syntézy prostredníctvom ktorej sme zosumarizovali výsledky práce a uviedli závery zo skúmanej problematiky.

### **3 Výsledky práce a diskusia**

V praktickej časti diplomovej práce sa zameriame na prípadové štúdie, v ktorých sa budeme zameriavať na komparáciu podnikov v reštrukturalizácií na odvetvovej úrovni, možnosti riešenia krízy podniku formou výrobnnej reštrukturalizácie a možnosti zníženia mzdových nákladov podniku v personálnej reštrukturalizácií.

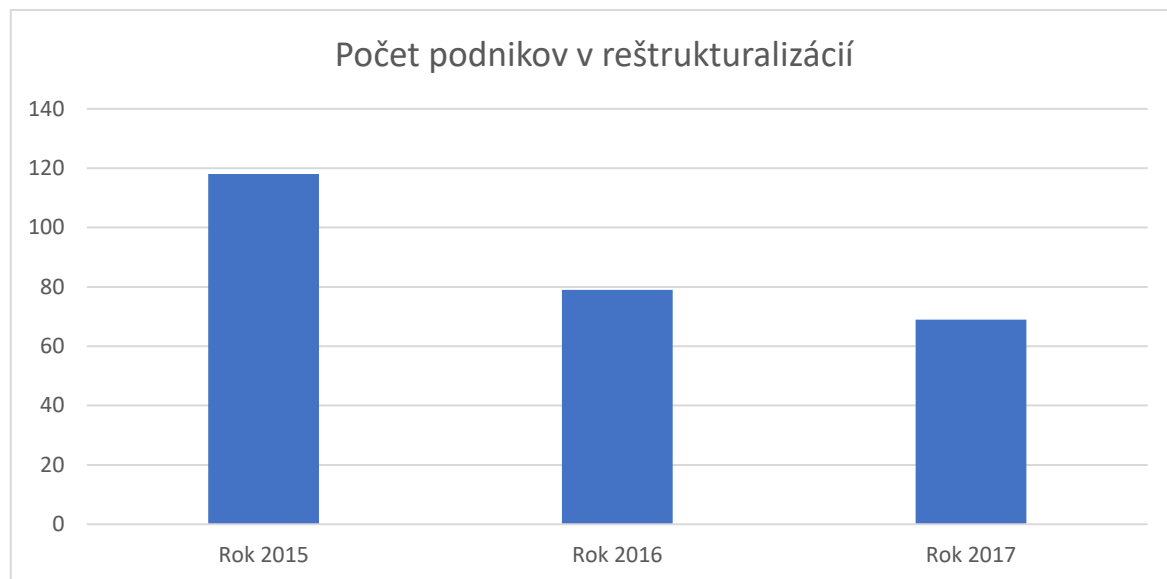
#### **3.1 Odvetvová reštrukturalizácia podniku**

V tejto prípadovej štúdii budeme riešiť komparáciu podnikov na odvetvovej úrovni, ktoré sa nachádzajú v reštrukturalizácií. Keďže daná problematika je na národnej úrovni, budeme predpokladať s tým, že ja ako zamestnanec určitého podniku nemám dosah ani prístup k podnikovým údajom, ktoré by mi pri odvetvovej reštrukturalizácii pomohli. Z tohto dôvodu sme sa rozhodli, že porovnáme vývoj podnikov, ktoré sa od roku 2015 až do roku 2017 dostalo do reštrukturalizácie. Taktiež v každom roku uvedieme, koľko z daných podnikov nachádzajúcich sa v reštrukturalizácii patrilo do akého odvetvia, a aký bol medziročný pokles podnikov v reštrukturalizácii v daných odvetviach.

Všetky potrebné informácie na určenie počtu podnikov, ktoré v daných rokoch vstúpilo do reštrukturalizácie a v akých odvetviach tieto podniky pôsobili sme získali z elektronických databáz internetových stránok FinStatu a z Registra úpadcov.

Od roku 2015 do roku 2017 sa dostalo do reštrukturalizácie 266 podnikov. V roku 2015 to bolo 118 podnikov, v roku 2016 to bolo 79 podnikov a v roku 2017 bol počet podnikov, ktoré sa dostali do reštrukturalizácie 69.

**Graf č. 1:** Počet podnikov v Slovenskej republike, ktoré sa dostali do reštrukturalizácie v daných rokoch



Zdroj: *Vlastné spracovanie*

Z grafu môžeme zistiť, že počet podnikov v reštrukturalizácii každý rok klesá. Zatiaľ čo v roku 2015 to bolo 118 podnikov, v roku 2017 to je už len 69 podnikov. To znamená, že v roku 2017 klesol počet podnikov, ktoré vstúpili do reštrukturalizácie oproti roku 2015 o 49.

**Tabuľka č. 5:** Podiel jednotlivých odvetví na podnikoch v reštrukturalizácii

| Odvetvie                                                                             | Rok  |      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
|                                                                                      | 2015 | 2016 | 2017 |
| Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov                                               | 8    | 5    | 3    |
| Ťažba a dobývanie                                                                    | 0    | 0    | 2    |
| Priemyselná výroba                                                                   | 27   | 13   | 15   |
| Dodávky elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu                                   | 3    | 1    | 4    |
| Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov | 2    | 0    | 1    |
| Stavebníctvo                                                                         | 19   | 11   | 8    |
| Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel                                 | 90   | 19   | 13   |

|                                                        |     |    |    |
|--------------------------------------------------------|-----|----|----|
| Doprava a skladovanie                                  | 5   | 7  | 3  |
| Ubytovanie a stravovacie služby                        | 2   | 0  | 2  |
| Informácie a komunikácia                               | 1   | 0  | 1  |
| Finančné a poisťovacie služby                          | 2   | 0  | 0  |
| Činnosti v oblasti nehnuteľností                       | 8   | 11 | 1  |
| Odborné, vedecké a technické činnosti                  | 9   | 7  | 5  |
| Administratívne a podporné služby                      | 0   | 2  | 7  |
| Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenia | 0   | 0  | 0  |
| Vzdelávanie                                            | 0   | 0  | 0  |
| Zdravotníctvo a sociálna pomoc                         | 0   | 0  | 0  |
| Umenie, zábava a rekreácia                             | 0   | 3  | 1  |
| Ostatné odvetvia                                       | 2   | 0  | 0  |
| Spolu                                                  | 118 | 79 | 69 |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

Z vyššie uvedenej tabuľky môžeme skonštatovať, že najväčší podiel z odvetví na podnikoch v reštrukturalizácii má veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel. V roku 2015 z celkového počtu podnikov bolo z týchto odvetví až 30 podnikov, v roku 2016 to bolo 19 podnikov a v roku 2017 13 podnikov. Ďalej nasleduje odvetvie priemyselnej výroby, ktoré malo zastúpenie v roku 2015 v 27 podnikov, v roku 2016 v 13 podnikoch a v roku 2017 v 15 podnikoch. Ako tretie najviac zastúpené odvetvie považujeme stavebníctvo. Toto odvetvie malo ako svoju činnosť v roku 2015 19 podnikov, v roku 2016 11 podnikov a v roku 2017 8 podnikov. Z týchto zistených výsledkov môžeme konštatovať, že v každom z týchto odvetví dochádzalo k medziročnému poklesu počtu podnikov v reštrukturalizácii.

V danej situácii nepredpokladáme, že existujúce podniky sa počas reštrukturalizácie pretransformujú do iného odvetvia. Ako jedno z možných riešení tohto problému by bola možnosť dať podnik do konkurzu a po určitom čase by sa založil iný podnik v inom odvetví. Druhou z možností riešenia je rozšírenie podnikateľskej činnosti spoločnosti a následné postupné potláčanie nerentabilnej činnosti, čím sa podnik postupne pretransformuje do iného odvetvia podnikania.

### 3.2 Výrobná reštrukturalizácia podniku

V nasledujúcej prípadovej štúdií budeme riešiť, aké by mal podnik prijať kontrolné opatrenia a postupy pri jeho reštrukturalizácii na úrovni výroby. Keďže výroba v každom podniku je veľmi citlivá na informácie poskytované širšiemu okoliu, rozhodli sme sa danú problematiku riešiť na teoretickej úrovni.

Predstavme si, že skúmaný podnik je výrobným podnikom, ktorý vyrába pneumatiky na osobné motorové vozidlá. Podniku sa darilo, až pokiaľ sa domáci trh nezačal pomaly presycovať a výroba sa pomaly stávala pre podnik nerentabilná. To spôsobilo, že v podniku začali klesať tržby z predaja pneumatík. Z toho dôvodu si podnik zavolať odborníka, ktorý by spravil kontrolu vybraných postupov v podniku, a ponúkol možné riešenia daného problému. Po dôkladnom preskúmaní procesov týmto kontrolórom, predstrel vedeniu spoločnosti zistenia a možné riešenia.

#### 1. modernizácia výrobných liniek

- po bližšom preskúmaní výrobných liniek sa zistilo, že výrobné linky na výrobu pneumatík sú pomerne dosť zastarané a kvôli tomu má firma vysoké jednotkové náklady výroby. Manažment podniku, tiež ako kontrolný tím, prijal návrh aby sa výrobné linky modernizovali za nové. Tie budú zaberat' polovicu priestoru v súčasnosti využívaných výrobných liniek, a tiež si budú vyžadovať menší počet obsluhujúcich zamestnancov. Linky, ktoré sa plánujú modernizovať, sa môžu predať iným subjektom. Tiež sa ušetrí mzdové náklady na mzdy výrobných pracovníkov čo bude mať za následok aj zníženie jednotkových nákladov firmy. Nevýhodou je, že si firma bude musieť vziať úver na túto modernizáciu aj keď vedenie podniku nevieme presne určiť vývoj cien pneumatík, čo by mohlo viesť k insolventnosti, až k likvidácii podniku.

#### 2. zmena zamerania výroby na iné produkty

- po preskúmaní trhu sa zistilo, že zatiaľ čo trh s pneumatikami na osobné automobily je presýtený, trh s pneumatikami na nákladné vozidlá a motocykle nie. Výrobné linky, na ktorých sa doteraz vyrábali len pneumatiky na osobné automobily, sa dajú nastaviť na výrobu iných druhov pneumatík. Firma by mala istotu, že dopyt po ich pneumatikách bude uspokojený, čo sa prejaví aj na zvýšení tržieb. Na druhej strane, na nové nastavenie strojov bude potrebné získať spoločnosť, ktorá sa v tomto obore špecializuje, čo bude pre firmu dodatočný náklad resp. investícia. Taktiež bude

musieť firma urobiť školenia pre svojich zamestnancov, čo bude predstavovať ďalší náklad. Samozrejme sa tiež budú odchyľovať zložky materiálov pri pneumatikách iného typu od pneumatík na osobné automobily. Z tohto dôvodu sa budú musieť prednastaviť aj ostatné stroje spoločnosti a taktiež sa zmeniť aj kapacity investičného charakteru (sklady, drviče a pod.).

### 3. zameranie sa na zahraničný trh

- po ďalšom skúmaní trhu sa zistilo, že v susedných štátoch je vysoký dopyt po pneumatikách na osobné automobily. Z toho dôvodu dal kontrolór návrh na predaj pneumatík na zahraničnom trhu. Ak by sa podnik pre tento návrh rozhodol, zvýšili by sa v podniku tržby z predaja pneumatík. Na druhej strane by si podnik musel zabezpečiť špecifikovanú predajňu a sklad pneumatík v týchto štátoch, kde by svoje výrobky predával. To by malo za následok jednorazový náklad na tieto položky. Tiež by sa podniku zvýšili prepravné náklady na výrobky, kvôli potrebe presunutia výrobkov na zahraničný trh.

### 4. presunutie výroby do krajiny s nižšími nákladmi

- ako ďalší variant riešenia výrobnéj krízy v podniku bol podaný návrh na presunutie celej výroby do krajiny v zahraničí s nižšími prevádzkovými nákladmi. Ak by sa podnik rozhodol pre tento návrh, ušetril by na mzdových nákladoch zamestnancov firmy (ak predpokladáme, že dané krajina bude mať oproti domovskej krajine nižšie mzdové náklady) a tiež na daňových nákladoch, kvôli umiernennejšej daňovej politike v zahraničnej krajine (taktiež prichádza do úvahy možnosť daňových prázdnin od danej krajiny z dôvodu príchodu nového investora). Tieto šetrenia financií by znížili jednotkové náklady na výrobok. Avšak podnik by musel vynaložiť prostriedky na vybudovanie novej prevádzky a postupné zaškoľovanie nových pracovníkov. Tiež by sa musel podnik prispôbiť novej legislatíve v danej krajine. A v neposlednom rade by takýto odchod z krajiny mal negatívny dopad na zamestnanosť v danom regióne Slovenskej republiky.

## 3.3 Personálna reštrukturalizácia podniku

Každý podnik má istý počet zamestnancov, ktorých mzdové ohodnotenie tvorí určitú časť nákladov daného podniku. Ak sa podnik dostane do reštrukturalizácie alebo všetky finančné aspekty podniku naznačujú, že podnik má nábeh na krízu, môže prijať určité opatrenia, aby daný problém vyriešil. Jedným z takýchto riešení je znižovanie mzdových nákladov v podniku. Takéto zníženie nákladov môže nastať v rôznych situáciách. Medzi takéto situácie respektíve formy znižovania nákladov môžeme zaradiť prepúšťanie zamestnancov, zníženie výšky mzdy, skrátenie pracovného úväzku zamestnanca, obmedzovanie vyplácaných prémieí, nepenažných dávok či výmena zamestnancov zamestnaných na hlavný pracovný pomer za zamestnancov zamestnaných na iný druh pracovného pomeru alebo dohody.

Niektoré druhy pracovných pomerov dosahujú nižšie náklady na odvodovú povinnosť do Sociálnej poisťovne a zdravotnej poisťovne. Medzi takéto pracovné pomery patria:

- Dohoda o pracovnej činnosti,
- Dohoda o vykonaní práce,
- Dohoda o brigádnickej práci študenta,
- možnosť zamestnávať ľudí, ktorí dosiahli dôchodcovský vek.

### *3.3.1 Výpočet mzdových nákladov jednotlivých druhov pracovných pomerov*

Keď sa podnik uchýli k obmene zamestnancov zamestnaných na hlavný pracovný pomer za iný druh pracovného pomeru alebo dohody, musí zvážiť či sa daná zmena podniku finančne oplatí a koľko ušetrí na mzdových nákladoch. Pre tento účel budú nižšie vytvorené tabuľky sledovať hodnotu ceny práce, ktorá bude pre podnik za daný pracovný pomer pri rovnakých podmienkach tvoriť mzdové náklady. Tiež bude v dole uvedených tabuľkách čistá mzda po odrátaní všetkých odvodových povinností.

#### Hlavný pracovný pomer



Hlavnú súčasť personálnej oblasti firmy tvoria zamestnanci zamestnaní na hlavný pracovný pomer. Títo zamestnanci majú s daným podnikom podpísanú pracovnú zmluvu v ktorej je uvedené, že pracovná doba bude 8 hodín denne, t. j. za celý mesiac 160 hodín. Hodinová mzda zamestnancov je 5,00 €. Z toho vyplýva, že hrubá mzda jedného zamestnanca bude činiť 800,00 €.

**Tabuľka č. 6:** Výpočet ceny práce jedného zamestnanca pri hlavnom pracovnom pomere

| Položka                     | Hlavný pracovný pomer |               |
|-----------------------------|-----------------------|---------------|
|                             | Zamestnanec           | Zamestnávateľ |
| Hrubá mzda                  | 800 €                 |               |
| Nemocenské poistenie        | 1,40 %                | 1,40 %        |
|                             | 11,20 €               | 11,20 €       |
| Starobné poistenie          | 4,00 %                | 14,00 %       |
|                             | 32,00 €               | 112,00 €      |
| Invalidné poistenie         | 3,00 %                | 3,00 %        |
|                             | 24,00 €               | 24,00 €       |
| Poistenie v nezamestnanosti | 1,00 %                | 1,00%         |
|                             | 8,00 €                | 8,00 €        |
| Garančné poistenie          | -                     | 0,25 %        |
|                             | -                     | 2,00 €        |
| Úrazové poistenie           | -                     | 0,80 %        |
|                             | -                     | 6,40 €        |
| Rezervný fond solidarity    | -                     | 4,75 %        |
|                             | -                     | 38,00 €       |
| Sociálne poistenie spolu    | 9,40 %                | 25,20 %       |
|                             | 75,20 €               | 201,60 €      |
| Zdravotné poistenie         | 4,00 %                | 10,00 %       |
|                             | 32,00 €               | 80,00 €       |
| Odvody spolu                | 13,40 %               | 35,20 %       |
|                             | 107,20 €              | 281,60 €      |
| NČZD                        | 316,94 €              |               |
| Zdaniteľná mzda             | 375,86 €              |               |
| Preddavok na daň (19 %)     | 71,41 €               |               |
| Čistá mzda                  | 621,39 €              |               |
| Cena práce                  | 1 081,60 €            |               |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

Podľa uvedených informácií zamestnanec zamestnaný na hlavný pracovný pomer s hrubou mzdou 800,00 € stojí podnik 1 081,60 €. Uvedené výsledky predstavujú celkové mzdové náklady podniku na jedného zamestnanca za mesiac.

### Dohoda o vykonaní práce/Dohoda o pracovnej činnosti (pravidelný príjem)

Zamestnanci zamestnaní na dohodu o vykonaní práce alebo na dohodu o pracovnej činnosti, ktorí majú pravidelný príjem z týchto druhov dohôd a nepoberajú nijaký druh dôchodku (starobný dôchodok, výsluhový dôchodok, invalidný dôchodok, invalidný výsluhový dôchodok, predčasný starobný dôchodok) platia také isté odvody ako zamestnanec zamestnaný na hlavný pracovný pomer. Zamestnancov pracujúcich na dohodu sa budú v ďalšom texte označovať pojmom „dohodári“. Rozdiel medzi dohodou o vykonaní práce a dohodou o pracovnej činnosti je len v maximálnom počte odpracovaných hodín. Dohodár zamestnaný na dohodu o pracovnej činnosti môže odpracovať týždenne maximálne 10 hodín, čo činí 40 hodín mesačne a 480 hodín ročne. Dohodár, ktorý vykonáva prácu na základe dohody o vykonaní práce môže vykonať prácu v maximálnom rozsahu 350 hodín ročne v najviac 12 po sebe nasledujúcich mesiacoch. Tiež sa v tomto prípade uvažujeme, že dohodári budú pracovať maximálne 40 hodín týždenne pri hrubej hodinovej mzde 5,00 €.

**Tabuľka č. 7:** Prepočet ceny práce pri dohode o vykonaní práce/dohode o pracovnej činnosti (pravidelný príjem)

| Položka                     | Dohoda o vykonaní práce/Dohoda o pracovnej činnosti<br>(pravidelný príjem) |               |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------|
|                             | Zamestnanec                                                                | Zamestnávateľ |
| Hrubá mzda                  | 200,00 €                                                                   |               |
| Nemocenské poistenie        | 1,40 %                                                                     | 1,40 %        |
|                             | 2,80 €                                                                     | 2,80 €        |
| Starobné poistenie          | 4,00 %                                                                     | 14,00 %       |
|                             | 8,00 %                                                                     | 28,00 %       |
| Invalidné poistenie         | 3,00 %                                                                     | 3,00 %        |
|                             | 6,00 €                                                                     | 6,00 €        |
| Poistenie v nezamestnanosti | 1,00 %                                                                     | 1,00 %        |
|                             | 2,00 €                                                                     | 2,00 €        |
| Garančné poistenie          | -                                                                          | 0,25 %        |
|                             | -                                                                          | 0,50 €        |
| Úrazové poistenie           | -                                                                          | 0,80 %        |
|                             | -                                                                          | 1,60 €        |
| Rezervný fond solidarity    | -                                                                          | 4,75 %        |
|                             | -                                                                          | 9,50 %        |
| Sociálne poistenie spolu    | 9,40 %                                                                     | 25,20%        |
|                             | 18,80 €                                                                    | 50,40 €       |

|                         |          |         |
|-------------------------|----------|---------|
| Zdravotné poistenie     | 4,00 %   | 10,00 % |
|                         | 8,00 €   | 20,00 € |
| Odvody spolu            | 13,40 %  | 35,20 % |
|                         | 26,80 €  | 70,40 € |
| NČZD                    | 316,94 € |         |
| Zdaniteľná mzda         | 0,00 €   |         |
| Preddavok na daň (19 %) | 0,00 €   |         |
| Čistá mzda              | 173,00 € |         |
| Cena práce              | 270,40 € |         |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

Z vyššie zistených výpočtov v tabuľke sme zistili, že ostatné náklady podniku, ktorá je v danom prípade položka cena práce, činia 270,40 €.

#### Dohoda o vykonaní práce/Dohoda o pracovnej činnosti (nepravidelný príjem)

Dohodári, ktorí nie sú študentami a zároveň nepoberajú ani jeden z typov dôchodkov platia nižšie odvody ak sú zamestnaní na dohodu s nepravidelným príjmom. Nepravidelným príjmom sa rozumie „príjem zamestnanca zo závislej činnosti, ktorý nie je pravidelný mesačný príjem (ak je dohodnuté odmeňovanie iné ako pravidelné mesačné). Každá dohoda uzatvorená na obdobie jedného kalendárneho mesiaca a na kratšie obdobie, sa na účely sociálneho poistenia považuje za dohodu s nepravidelným príjmom.“<sup>11</sup> V tomto prípade nebude podnik ani dohodár platiť nemocenské poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Toto zníženie činí 2,40% na sociálnom poistení ( 1,40 % nemocenské poistenie a 1,00 % poistenie v nezamestnanosti) pre podnik aj pre dohodára. Taktiež v tomto prípade sa bude uvažovať, že mesačne každý dohodár odpracuje maximálne 40 hodín pri hrubej hodinovej mzde 5,00 €.

**Tabuľka č. 8:** Prepočet ceny práce pri dohode o vykonaní práce/dohode o pracovnej činnosti (nepravidelný príjem)

| Položka | Dohoda o vykonaní práce/Dohoda o pracovnej činnosti<br>(nepravidelný príjem) |               |
|---------|------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|         | Zamestnanec                                                                  | Zamestnávateľ |

<sup>11</sup> <http://www.socpoist.sk/dohodari-a-postup-voci-sp/58965s>

|                             |          |         |
|-----------------------------|----------|---------|
| Hrubá mzda                  | 200,00 € |         |
| Nemocenské poistenie        | -        | -       |
|                             | -        | -       |
| Starobné poistenie          | 4,00 %   | 14,00 % |
|                             | 8,00 €   | 28,00 € |
| Invalidné poistenie         | 3,00 %   | 3,00 %  |
|                             | 6,00 €   | 6,00 €  |
| Poistenie v nezamestnanosti | -        | -       |
|                             | -        | -       |
| Garančné poistenie          | -        | 0,25 %  |
|                             | -        | 0,50 €  |
| Úrazové poistenie           | -        | 0,80 %  |
|                             | -        | 1,60 €  |
| Rezervný fond solidarity    | -        | 4,75 %  |
|                             | -        | 9,50 €  |
| Sociálne poistenie spolu    | 7,00 %   | 22,80 % |
|                             | 14,00 €  | 45,60 € |
| Zdravotné poistenie         | 4,00 %   | 10,00 % |
|                             | 8,00 €   | 20,00 € |
| Odvody spolu                | 11,00 %  | 32,80 % |
|                             | 22,00 €  | 65,60 € |
| NČZD                        | 316,94 € |         |
| Zdaniteľná mzda             | 0,00 €   |         |
| Preddavok na Daň (19 %)     | 0,00 €   |         |
| Čistá mzda                  | 178,00 € |         |
| Cena práce                  | 265,60 € |         |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

Z vyššie uvedených údajov v tabuľke sme zistili, že dohodár zamestnaný na dohodu o vykonaní práce/dohodu o pracovnej činnosti na nepravideľný príjem bude konkrétne podnik stáť 265,60 € celkových nákladov na pracovníka.

#### Dohoda o brigádnickej práci študenta do 200 €

V dnešnej dobe sa mnoho podnikov uchýľuje k zamestnávaniu študentov na dohodu o brigádnickej práci študenta. Je to z toho dôvodu, že tento druh dohody má spomedzi všetkých dohôd najnižšie odvody. V tejto dohode si brigádnik môže uplatniť oslobodenie na

sociálne poistenie vo výške 200,00 €. Žiaľ toto oslobodenie od platenia sociálneho poistenia mu neprislúcha automaticky. Musí oň požiadať svojho zamestnávateľa v tlačive Oznámenie a čestné vyhlásenie o dohode o brigádnickej práci študenta. Zamestnávateľ bude za študenta platiť len garančné poistenie a úrazové poistenie. Taktiež veľkou výhodou pre podnik pri dohode o brigádnickej práci študenta je to, že zamestnávateľ a ani študent nemusia platiť preddavky do zdravotnej poisťovne. V tomto prípade budeme uvažovať, že študent odpracuje 40 hodín týždenne pri hrubej hodinovej mzde 5,00 €.

**Tabuľka č. 9:** Prepočet ceny práce pri dohode o brigádnickej práci študenta do 200,00 €

| Položka                     | Dohoda o brigádnickej práci študenta do 200 € |               |
|-----------------------------|-----------------------------------------------|---------------|
|                             | Zamestnanec                                   | Zamestnávateľ |
| Hrubá mzda                  | 200,00 €                                      |               |
| Nemocenské poistenie        | -                                             | -             |
|                             | -                                             | -             |
| Starobné poistenie          | -                                             | -             |
|                             | -                                             | -             |
| Invalidné poistenie         | -                                             | -             |
|                             | -                                             | -             |
| Poistenie v nezamestnanosti | -                                             | -             |
|                             | -                                             | -             |
| Garančné poistenie          | -                                             | 0,25 %        |
|                             | -                                             | 0,50 €        |
| Úrazové poistenie           | -                                             | 0,80 %        |
|                             | -                                             | 1,60 €        |
| Rezervný fond solidarity    | -                                             | -             |
|                             | -                                             | -             |
| Sociálne poistenie spolu    | -                                             | 1,05 %        |
|                             | -                                             | 2,10 €        |
| Zdravotné poistenie         | -                                             | -             |
|                             | -                                             | -             |
| Odvody spolu                | -                                             | 1,05 %        |
|                             | -                                             | 2,10 €        |
| NČZD                        | 316,94 €                                      |               |
| Zdaniteľná mzda             | 0,00 €                                        |               |
| Daň (19%)                   | 0,00 €                                        |               |
| Čistá mzda                  | 200,00 €                                      |               |
| Cena práce                  | 202,10 €                                      |               |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

Z vyššie stanovených výpočtov ceny práce v tabuľke sme zistili, že celkové náklady na pracovníka zamestnaného na dohodu o brigádnickej práci študenta pri stanovených podmienkach činí 202,10 €.

#### Dohoda o brigádnickej práci študenta nad 200 €

Ak sa podnik rozhodne zamestnať študenta na dohodu o brigádnickej práci študenta s tým predpokladom, že študent zarobí viac ako 200,00 €, musí rátať so zvýšením odvodovej povinnosti. V takomto prípade bude zamestnávateľ aj študent z prvých 200,00 € postupovať rovnako ako keby študent zarobil len 200,00 €. Čiže študent bude oslobodený od sociálneho poistenia a zamestnávateľ bude platiť len garančné poistenie a úrazové poistenie. Zo sumy, ktorú zamestnávateľ vypláca študentovi nad 200,00 € sa platia odvody do sociálnej poisťovne. U študenta to sú odvody do starobného a invalidného poistenia. Zamestnávateľ zo sumy presahujúcej 200,00 € platí starobné poistenie, invalidné poistenie a rezervný fond solidarity. Úrazové a garančné poistenie bude zamestnávateľ platiť zo zarobenej sumy študentom. Brigádnická práca študenta je limitovaná na 80 hodín mesačne. V tomto prípade budeme uvažovať s tým, že študent odrobí v podniku 80 hodín mesačne pri hrubej hodinovej sadzbe 5,00 €.

**Tabuľka č. 10:** Prepočet ceny práce pri dohode o brigádnickej práci študenta nad 200,00 €

| Položka                     | Dohoda o brigádnickej práci študenta nad 200 € |                      |
|-----------------------------|------------------------------------------------|----------------------|
|                             | Zamestnanec                                    | Zamestnávateľ        |
| Hrubá mzda                  | 400,00 €                                       |                      |
| Nemocenské poistenie        | -                                              | -                    |
|                             | -                                              | -                    |
| Starobné poistenie          | 4,00 % (z 200,00 €)                            | 14,00 % (z 200,00 €) |
|                             | 8,00 €                                         | 28,00 €              |
| Invalidné poistenie         | 3,00 % (z 200,00 €)                            | 3,00 % (z 200,00 €)  |
|                             | 6,00 €                                         | 6,00 €               |
| Poistenie v nezamestnanosti | -                                              | -                    |
|                             | -                                              | -                    |
| Garančné poistenie          | -                                              | 0,25 % (zo 400,00 €) |
|                             | -                                              | 1,00 €               |
| Úrazové poistenie           | -                                              | 0,80 % (zo 400,00 €) |
|                             | -                                              | 3,20 €               |
| Rezervný fond solidarity    | -                                              | 4,75 % (z 200,00 €)  |
|                             | -                                              | 9,50 €               |
| Sociálne poistenie spolu    | 7,00 %                                         | 22,80 %              |
|                             | 14,00 €                                        | 47,70 €              |

|                     |          |         |
|---------------------|----------|---------|
| Zdravotné poistenie | -        | -       |
|                     | -        | -       |
| Odvody spolu        | 7,00 %   | 22,80 % |
|                     | 14,00 €  | 47,70 € |
| NČZD                | 316,94 € |         |
| Zdaniteľná mzda     | 69,06 €  |         |
| Daň (19 %)          | 13,12 €  |         |
| Čistá mzda          | 372,88 € |         |
| Cena práce          | 447,70 € |         |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

Z uvedených výpočtov z hore uvedenej tabuľky vyplýva, že cena práce pri dohode o brigádnickej práci študenta je 447,70 €.

#### Zamestnávanie dôchodcu (legislatíva platná do 31.05.2018)

V dnešnej dobe je tiež trendom zamestnávanie ľudí, ktorí sú v dôchodkovom veku. Títo zamestnanci, ktorí dovŕšili dôchodkový vek (starobný dôchodok, výsluhový dôchodok) platia z pomedzi všetkých dôchodkov (invalidného dôchodku, invalidného výsluhového dôchodku, predčasného starobného dôchodku) najnižšie odvody. V tomto prípade nezáleží na tom, či je im príjem vyplácaný pravidelne alebo nepravidelne. Percentuálna výška odvod z vyplácanej mzdy je stále rovnaká. Podľa Zákona o zdravotnom poistení je štát platiteľom zdravotného poistenia za „fyzickú osobu, ktorá dosiahla dôchodkový vek a ktorej nevznikol nárok na dôchodok.“<sup>12</sup> Z toho vyplýva, že zamestnanec ani zamestnávateľ neplatia preddavky do zdravotnej poisťovne. Taktiež dôchodca platí z odvodov iba starobné poistenie a zamestnávateľ starobné poistenie, garančné poistenie, úrazové poistenie a rezervný fond solidarity. V príklade budeme vychádzať z toho, že dôchodca odpracuje maximálne 40 hodín do týždňa pri hrubej hodinovej mzde 5,00 €.

#### **Tabuľka č. 11:** Prepočet ceny práce pri zamestnávaní dôchodcu (do 31.05.2018)

| Položka | Dôchodca (do 31.06.2018) |               |
|---------|--------------------------|---------------|
|         | Zamestnanec              | Zamestnávateľ |

<sup>12</sup> Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých predpisov, §11 ods. 7 písmeno a)

|                             |          |         |
|-----------------------------|----------|---------|
| Hrubá mzda                  | 200,00 € |         |
| Nemocenské poistenie        | -        | -       |
|                             | -        | -       |
| Starobné poistenie          | 4,00 %   | 14,00 % |
|                             | 8,00 €   | 28,00 € |
| Invalidné poistenie         | -        | -       |
|                             | -        | -       |
| Poistenie v nezamestnanosti | -        | -       |
|                             | -        | -       |
| Garančné poistenie          | -        | 0,25 %  |
|                             | -        | 0,50 €  |
| Úrazové poistenie           | -        | 0,80 %  |
|                             | -        | 1,60 €  |
| Rezervný fond solidarity    | -        | 4,75 %  |
|                             | -        | 9,50 €  |
| Sociálne poistenie spolu    | 4,00 %   | 19,80 % |
|                             | 8,00 €   | 39,60 € |
| Zdravotné poistenie         | -        | -       |
|                             | -        | -       |
| Odvody spolu                | 4,00 %   | 19,80 % |
|                             | 8,00 €   | 39,60 € |
| NČZD                        | 316,94 € |         |
| Zdaniteľná mzda             | 0,00 €   |         |
| Daň (19 %)                  | 0,00 €   |         |
| Čistá mzda                  | 192,00 € |         |
| Cena práce                  | 239,60 € |         |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

Z vyššie uvedených výpočtov v tabuľke vyplýva, že náklady ktoré podnik vynaloží na jedného dôchodcu zamestnávaného na 40 hodinový pracovný úväzok sú 239,60 €.

#### Zamestnávanie dôchodcu (legislatíva platná od 01.06.2018)

Od 01.06.2018 na území Slovenskej republiky, vstupuje do platnosti novela zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Podľa tejto novely si budú môcť dôchodcovia u svojho zamestnávateľa uplatniť výnimku na platenie sociálneho poistenia. Táto výnimka je rovnaká ako tá, ktorá sa uplatňuje pri dohode o brigádnickej práci študentov. To znamená, že dôchodca si môže do prvých 200 zarobených eur uplatniť odvodovú výnimku. Z týchto zarobených peňazí nebude odvádzať do sociálnej poisťovne nič, pričom zamestnávateľ bude za dôchodcu platiť len garančné poistenie a úrazové poistenie. Taktiež sa od 01.01.2018 zmenila výška životného minima na hodnotu 199,48 €,



čo bude mať dopad aj na zvýšenie nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka. Tá nezdaniteľná časť základu dane sa zvýši zo súčasných 316,94 € na hodnotu 319,17 €. V príklade budeme vychádzať z predpokladu, že dôchodca odpracuje 40 hodín mesačne pri hrubej hodinovej mzde 5,00 €.

**Tabuľka č. 12:** Prepočet ceny práce pri zamestnávaní dôchodcu (od 01.06.2018)

| Položka                     | Dôchodca (od 01.06.2018) |               |
|-----------------------------|--------------------------|---------------|
|                             | Zamestnanec              | Zamestnávateľ |
| Hrubá mzda                  | 200,00 €                 |               |
| Nemocenské poistenie        | -                        | -             |
|                             | -                        | -             |
| Starobné poistenie          | -                        | -             |
|                             | -                        | -             |
| Invalidné poistenie         | -                        | -             |
|                             | -                        | -             |
| Poistenie v nezamestnanosti | -                        | -             |
|                             | -                        | -             |
| Garančné poistenie          | -                        | 0,25 %        |
|                             | -                        | 0,50 €        |
| Úrazové poistenie           | -                        | 0,80 %        |
|                             | -                        | 1,60 €        |
| Rezervný fond solidarity    | -                        | -             |
|                             | -                        | -             |
| Sociálne poistenie spolu    | -                        | 1,05 %        |
|                             | -                        | 2,10 €        |
| Zdravotné poistenie         | -                        | -             |
|                             | -                        | -             |
| Odvody spolu                | -                        | 1,05 %        |
|                             | -                        | 2,10 €        |
| NČZD                        | 319,17 €                 |               |
| Zdaniteľná mzda             | 0,00 €                   |               |
| Daň (19 %)                  | 0,00 €                   |               |
| Čistá mzda                  | 200,00 €                 |               |
| Cena práce                  | 202,10 €                 |               |

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z vyššie uvedených výpočtov v tabuľke môžeme povedať, že osobné náklady budú činiť pre zamestnávateľa 202,10 na jedného dôchodcu, pri hrubej mzde 200,00 €, na ktoré si bude uplatňovať odvodovú úľavu.

### 3.3.2 Porovnanie mzdových nákladov jednotlivých druhov pracovných pomerov

V predchádzajúcej kapitole sme uvideli, výpočty nákladov podniku podľa jednotlivých druhov pracovných pomerov, ak podnik bude zamestnávať len jednu osobu na takýto pracovný pomer. Zamestnanec zamestnaný na hlavný pracovný pomer odrobí za jeden mesiac 160 hodín, ak budeme abstrahovať od dočasnej práce neschopnosti či dovolenky. Počas tohto času zamestnanec vykonáva potrebnú prácu pre správne fungovanie podniku podľa jeho zaradenia a pokynov zamestnávateľa. Zamestnanci, ktorí sú zamestnaní na niektorý druh z dohôd odrobí buď len 40 hodín alebo 80 hodín mesačne, preto by musel daný podnik zamestnať viac ako jedného zamestnanca, aby sa daná práca vykonala.

Z toto dôvodu sa budú pre firmu posúvať aj celkové mzdové aj ostatné náklady na jednotlivý druh pracovného pomeru v závislosti od toho, aký počet bude musieť firma zamestnať ľudí na daný druh pracovného pomeru, v porovnaní k zamestnancovi zamestnaného na trvalý pracovný pomer.

**Tabuľka č. 13:** Potrebný počet zamestnancov na mesačné splnenie fondu pracovného času

|                                    | HPP | DOPČ/DOVP<br>(pravidelný<br>príjem) | DOPČ/DOVP<br>(nepravidelný<br>príjem) | DOBŠ<br>(do 200 €) | DOBŠ<br>(nad 200 €) | Dôchodca<br>(do 31.05.2018) | Dôchodca<br>(do 01.06.2018) |
|------------------------------------|-----|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>Mesačný<br/>fond<br/>času</b>   | 160 | 40                                  | 40                                    | 40                 | 80                  | 40                          | 40                          |
| <b>Potrebný<br/>počet<br/>ľudí</b> | 1   | 4                                   | 4                                     | 4                  | 2                   | 4                           | 4                           |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

Z vyššie uvedenej tabuľky môžeme povedať, že daný podnik bude musieť ako alternatívu jedného zamestnanca na trvalý pracovný pomer zamestnať štyroch ľudí na dohodu o pracovnej činnosti/dohodu o vykonaní práce (pravidelný príjem), alebo štyroch ľudí na dohodu o pracovnej činnosti/dohodu o vykonaní práce (nepravidelný príjem), alebo

štyroch študentov na dohodu o brigádnickej práci študentov (do 200,00 €), alebo dvoch študentov na dohodu o brigádnickej práci študentov (nad 200,00 €), alebo 4 dôchodcov.

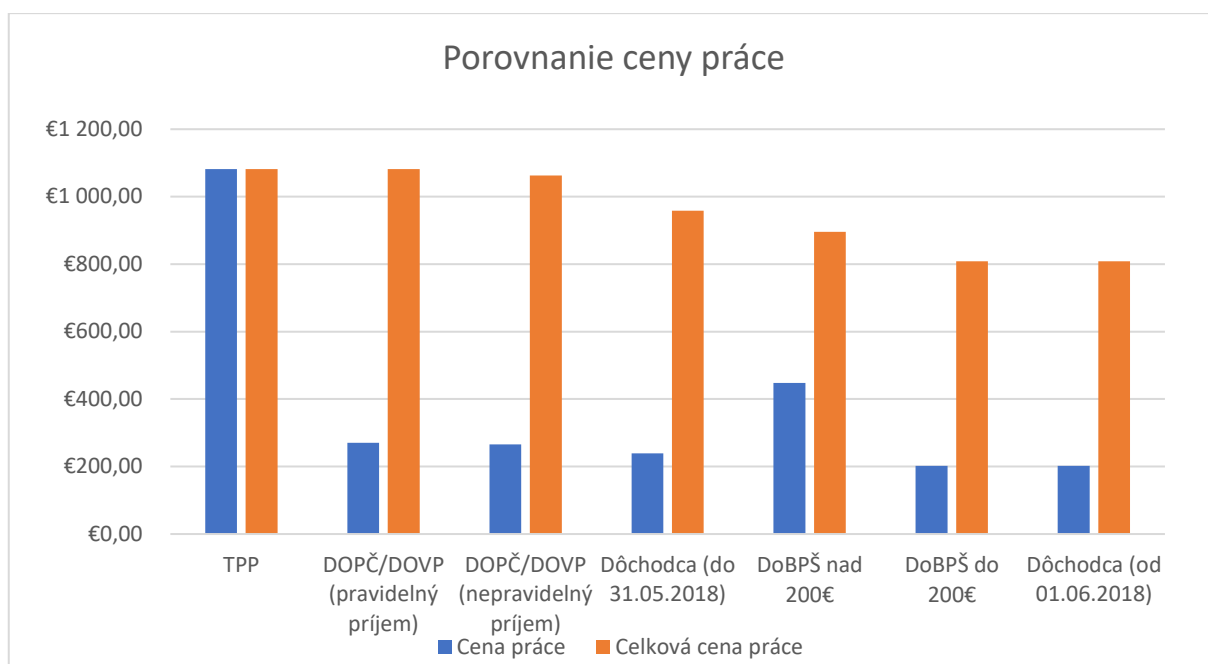
**Tabuľka č. 14:** Celková cena práce pre jednotlivé druhy zamestnania

|                           | HPP       | DOPČ/DOVP<br>(pravidelný<br>príjem) | DOPČ/DOVP<br>(nepravidelný<br>príjem) | DOBPŠ<br>(do 200 €) | DOBPŠ<br>(nad 200 €) | Dôchodca<br>(do 31.05.2018) | Dôchodca<br>(do 01.06.2018) |
|---------------------------|-----------|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>Cena práce</b>         | 1081,60 € | 270,40 €                            | 265,60 €                              | 202,10 €            | 447,70 €             | 239,60 €                    | 202,10 €                    |
| <b>Celková cena práce</b> | 1081,60 € | 1081,60 €                           | 1062,40 €                             | 808,40 €            | 895,40 €             | 958,40 €                    | 808,40 €                    |

Zdroj: *Vlastné spracovanie*

V tabuľke č. 14, môžeme vidieť alternatívy na jednotlivé druhy pracovných pomerov a ich celkovú cenu práce pre daný podnik. Z údajov vyplývajúcich z predchádzajúcich tabuliek môžeme skonštatovať, že cena práce pre podnik vyjadruje celkové mzdové náklady vyplývajúce zo zamestnávania daných pracovníkov.

**Graf č. 2:** Porovnanie mzdových nákladov jednotlivých pracovníkov



Zdroj: *Vlastné spracovanie*

Z vyššie stanoveného grafu si môžeme porovnať, aká bude výška mesačných mzdových nákladov pre podnik, pre jednotlivé alternatívy pracovných pomerov. Tieto alternatívy sú zoradené od najviac nákladných po najmenej nákladné. Za najnákladnejší druh pracovného pomeru pri použití daných údajov môžeme považovať trvalý pracovný pomer. Naopak, za najmenej nákladný druh pracovného pomeru môžeme považovať dohodu o brigádnickej práci študenta so zárobkom do 200,00 € a uplatnenou odvodovou úľavou. Rovnako ako študenti zamestnaní na dohodu o brigádnickej práci študenta budú od 01.06.2018 aj dôchodcovia.

### 3.3.3 Výhody a nevýhody jednotlivých druhov pracovných pomerov

Napriek tomu, že sa podnik rozhodne zamestnať jednotlivých ľudí na rôzne druhy pracovných pomerov, neznamená to, že pre daný podnik to bude aj najlepšia alternatíva. Každá zmena v podniku si vyžaduje aj dodatočné náklady spojené s touto zmenou. Každý druh pracovného pomeru má pre daný podnik určité výhody, ktoré majú vplyv na mzdové náklady, no napriek tomu aj určité nevýhody. Tiež sa podnik v takýchto situáciách stretáva aj s etickou otázkou zamestnávania ľudí, či už podnik rieši výmenu zamestnancov s vyššími mzdovými nákladmi za zamestnancov s nižšími mzdovými nákladmi alebo odchod zamestnancov pri dovŕšení veku potrebného na odchod do dôchodku. Dovŕšenie

dôchodkového veku nemusí automaticky znamenať koniec pracovného pomeru. Po spoločnej dohode sa môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom na pokračovaní pracovného pomeru, ak má daný zamestnanec záujem aj naďalej pracovať. Preto musí podnik veľmi dobre zvážiť druh pracovných pomerov. To znamená porovnať výhody a nevýhody vyplývajúce zo zaradenia zamestnanca.

### Hlavný pracovný pomer

Výhody hlavného pracovného pomeru:

- skúsení a zaškolení zamestnanci,
- menej administratívnych úkonov pre podnik,
- väčšia sebestačnosť zamestnanca,
- možnosť vykonania práce nadčas ak je to potrebné,
- pracovné istoty, stabilita, kariérny postup.

Nevýhody hlavného pracovného pomeru:

- vysoké mzdové náklady,
- nutnosť príspevku na stravovanie od zamestnávateľa,
- možnosť čerpania dovolenky, resp. náhrada mzdy za dovolenku,
- náhrada mzdy pri pracovnej neschopnosti,
- nutnosť vyplatenia odstupného, odchodného.

### Dohoda o vykonaní práce (pravidelný aj nepravidelný príjem)

Výhody:

- možnosť najatie špecialistu na vykonanie práce,
- zamestnávateľ neprispieva na stravovanie zamestnanca,
- pri nepravidelnom príjme menšie odvody ako pri hlavnom pracovnom pomere,
- možnosť mať uzatvorených viac dohôd o vykonaní práce s tým istým zamestnancom,
- možnosť vyplatenia mzdy až po dokončení dohodnutej práce,
- pri neosvedčení sa nie je nutné uzatvárať ďalšiu dohodu, naopak pri osvedčení je možnosť uzatvorenia pracovného pomeru.

Nevýhody:

- rovnaká výška odvodov pri pravidelnom príjme ako pri hlavnom pracovnom pomere,

- nutnosť zamestnávať viac ľudí na vykonanie rovnakej práce,
- maximálna dĺžka uzatvorenia dohody je na 12 po sebe nasledujúcich mesiacov,
- nutnosť uzatvorenia dohody písomne každý rok, inak je dohoda neplatná.
- maximálna dĺžka uzatvorenej dohody nemôže presiahnuť 350 hodín v kalendárnom roku,
- fluktuácia,
- zvýšenie rozsahu práce pre mzdové oddelenie,

#### Dohoda o pracovnej činnosti (pravidelný aj nepravidelný príjem)

##### Výhody:

- pri nepravidelnom príjme nižšie odvody ako pri hlavnom pracovnom pomere,
- písomná dohoda o pracovnej činnosti môže byť veľmi stručná, kvôli malému počtu zákonom stanovených údajov, ktoré musia byť uvedené v zmluve;
- pre podnik nevznikajú náklady na stravu, dovolenku a práce neschopnosť.

##### Nevýhody:

- pri pravidelnom príjme je rovnaká výška odvodov ako pri hlavnom pracovnom pomere,
- nutnosť opakovaného uzatvorenia zmluvy písomne, inak je zmluva neplatná;
- možnosť odpracovať maximálne len 10 hodín týždenne,
- maximálna možnosť uzatvoriť dohodu na 12 po sebe nasledujúcich mesiacov
- strata zručností,

#### Dohoda o brigádnickej práci študenta

##### Výhody:

- najnižšie mzdové náklady zo všetkých druhov dohôd,
- možnosť uplatnenia odvodovej úľavy do 200,00 €;
- možnosť zamestnávať viac študentov za menej peňazí,
- nevznikajú náklady na stravu, dovolenku a práce neschopnosť,
- možnosť pre firmu na vychovanie si skúsených zamestnancov po skončení štúdia.

##### Nevýhody:

- nutnosť požiadať o odvodovú úľavu, t. j. neprislúcha automaticky;
- slabšie pracovné skúsenosti,

- nutnosť koordinovania vykonávanej práce,
- nutnosť zaškolenia pracovníkov,
- možnosť odrobiť maximálne 20 hodín týždenne, čo je oproti zamestnancovi na trvalý pracovný pomer polovica jeho pracovnej doby.

### Zamestnávanie dôchodcu

#### Výhody:

- nižšie odvody ako pri hlavnom pracovnom pomere,
- dlhoročné skúsenosti,
- etická možnosť privyrobienia si aj pre starších ľudí,
- od 01.06.2018 možnosť uplatnenia rovnakej odvodovej úľavy ako pri dohode o brigádnickej práci študenta,
- nevzniká nárok na dovolenku u tohto dôchodcu, ktorý skončí trvalý pracovný pomer (ak pokračuje v predchádzajúcom zamestnaní, táto výhoda sa vylučuje).

#### Nevýhody:

- menšia výkonnosť oproti mladším zamestnancom,
- vyššia náchylnosť na práce neschopnosť,
- nutnosť zamestnávať viac ľudí ako pri hlavnom pracovnom pomere,
- nemožnosť vykonávať ťažkú prácu v podniku, prípadne nočnú prácu.

## **ZÁVER**

Každý podnik sa môže dostať do úpadku buď svojím zapríčinením alebo zapríčinením svojich odberateľov. Preto ako forma predchádzania alebo riešenia takéhoto úpadku existuje na Slovensku reštrukturalizácia. Je to komplexný proces, ktorý má pomôcť ozdraviť firmu. Na území Slovenskej republiky je základným kameňom pre riešenie problematiky reštrukturalizácie Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Na začiatku písania práce sme si stanovili cieľ práce, ktorým je analyzovanie procesu priebehu reštrukturalizácie a skúmanie foriem a hlavne možností zníženia nákladov v rámci firmy, ako predpoklad predchádzania úpadku v rámci reštrukturalizačného procesu. Celú prácu sme si rozdelili do troch častí.

V prvej časti práce sme riešili reštrukturalizáciu z teoretického hľadiska. V tejto časti sme si rozobrali problematiku reštrukturalizácie, jej právnu normu platnú na území Slovenskej republiky, rozdiely medzi reštrukturalizáciou a konkurzom, a poukázali sme na základné výhody a nevýhody reštrukturalizácie. Tiež sme uvideli, v akých krokoch prebieha reštrukturalizačný proces vo firme. V závere prvej časti sme sa venovali dopadu reštrukturalizácie na firmu z účtovného a daňového hľadiska.

V druhej časti sme si stanovený hlavný cieľ práce rozdelili na viacero menších čiastkových cieľov. Toto rozdelenie nám malo za úlohu pomôcť lepšie a komplexnejšie dosiahnuť hlavný cieľ. Taktiež sme v tejto časti uviedli, aké metódy skúmania sme využívali pri písaní našej práce, a v akých častiach práce sme ich využívali.

V tretej časti práce sme sa zamerali na riešenie reštrukturalizácia z praktického hľadiska formou prípadových štúdií. Na začiatku tejto časti sme porovnali vývoj podnikov, ktoré sa dostali do reštrukturalizácie za roky 2015 až 2017 a v akých odvetviach tieto podniky pôsobili, aby sme zistili, ktoré odvetvia sú náchylnejšie k možným problémom v podniku. Ďalej sme rozobrali prípadovú štúdiu v ktorej sme riešili, aké má podnik možnosti riešenia problémov v rámci výrobnjej reštrukturalizácie. V závere tejto časti sme riešili personálnu reštrukturalizáciu. Tejto časti sme sa venovali najviac z celej praktickej časti. Riešili sme tu, ako sa budú meniť náklady podniku na zamestnávanie ľudí ak budú využívať rôzne druhy pracovných pomerov a dohôd. Taktiež sme sa pozreli na to, aký druh pracovného pomeru je pre podnik výhodnejší nielen z pohľadu mzdových nákladov, ktoré musí podnik na daných zamestnancov vynakladať, ale aj aké výhody a nevýhody prinesie pre podnik jednotlivý druh pracovného pomeru, či už hlavný pracovný pomer, alebo dohoda o vykonávaní práce či zamestnanie dôchodcu vo firme.



V rámci analýzy procesu reštrukturalizácie sme sa snažili v teoretickej časti poukázať na to, ako daný proces reštrukturalizácie prebieha a aký má dopad na účtovné a daňové hľadisko firmy. Taktiež sme v praktickej časti priblížili možné postupy a opatrenia pre zamedzenie úpadku podniku hlavne z personálneho hľadiska. V tomto ohľade môžeme zhodnotiť, že je ťažké určiť, pre ktorý druh pracovného pomeru alebo dohody by sa mala firma rozhodnúť, pretože každý pracovný pomer má síce rozličné mzdové náklady pre firmu ale tiež má aj iné výhody a nevýhody, ktoré musí firma zvážiť pri voľbe správneho druhu pracovného pomeru.

## Zoznam použitej literatúry

### Knižné publikácie:

1. ĎURICA, Milan. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii komentár. Bratislava: C. H. Beck, 2015. 1456 s. ISBN 978-80-8960-336-7
2. ĎURICA, Milan. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii komentár. 2. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2012. 1152 s. ISBN 978-80-8960-300-9
3. Kolektív autorov. Obchodný zákonník. Šamorín: Heuréka, 2016. 24 s. ISBN 978-80-8173-024-5
4. KRIŽAN, Viktor. Reštrukturalizácia podnikov. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2012. 392 s. ISBN 978-80-8939-390-9
5. POSPÍŠIL, Branislav a kol. Zákon o konkurze a reštrukturalizácii komentár. 2. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 1044 s. ISBN 978-80-8168-388

### Legislatíva:

6. Zákon č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov
7. Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov
8. Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky zo 16. decembra 2002 č. 23054/2002-92, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o postupoch účtovania a rámcovej účtovnej osnove pre podnikateľov účtujúcich v sústave podvojného účtovníctva
9. Zákon č.. 513/1994 Zb. Obchodný zákonník

### Zdroje z internetových stránok certifikovaných autorít:

10. BIELENÁ, Jana. Vplyv reštrukturalizácie na základ dane z príjmov. In Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále. - Žilina : Poradca, 2017. ISSN 1337-060X, 2017, roč. 12, č. 7-8, s. 94-96.
11. GLAZELOVÁ, Ivana. 2017. Účtovanie v reštrukturalizácii u dlžníka a u veriteľa. In: *danovecentrum.sk* [online]. 2017. Dostupné na: <<http://www.danovecentrum.sk/odborny-clanok/uctovanie-v-restrukturalizacii-u-dlznika-a-u-veritela.htm>>.

12. GLAZELOVÁ, Ivana. 2017. Reštrukturalizácia. In: *danovecentrum.sk* [online]. Dostupné na: <<http://www.danovecentrum.sk/odborny-clanok/restrukturalizacia-od-roku-2017.htm>>
13. KUBOVÁ, Simona. 2017. Odvody dohodárov v roku 2017. In: *Podnikajte.sk* [online]. 2017. Dostupné na: <<https://www.podnikajte.sk/dane-a-uuctovnictvo/c/3339/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/odvody-dohodarov-2017.xhtml>>. ISSN 1338-2187
14. KUBOVÁ, Simona. 2017. Zamestnanie dohodára v porovnaní so zamestnancom v roku 2017. In: *Podnikajte.sk* [online]. 2017. Dostupné na: <<https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/3340/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/dohodar-zamestnanec-porovnanie-2017.xhtml>>. ISSN 1338-2187
15. SENEŠI, Norbert. 2018. Dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o vykonaní práce v roku 2018. In: *Podnikajte.sk* [online]. 2018. Dostupné na: <<https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/3488/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/dohoda-pracovnej-cinnosti-vykonani-prace-2018.xhtml>>. ISSN 1338-2187.
16. SENEŠI, Norbert. 2016. Dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o vykonaní práce v roku 2017. In: *Podnikajte.sk* [online]. 2016. Dostupné na: <<https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/3018/category/zakonne-povinnosti-podnikatela/article/dohoda-pracovnej-cinnosti-vykonani-prace-2017.xhtml>>. ISSN 1338-2187
17. TRIZULIAK, Tibor. Konkurz a reštrukturalizácia - novela zákona. In *Poradca*. - Žilina : Poradca, 2017. ISSN 1335-1583, 2017, roč. 22, č. 9, s. 154-232.
18. Účtovanie v reštrukturalizácií, [online]. Dostupné na: <<https://podpora.financnasprava.sk/256370-%C3%9A%C4%8Dtovanie-v-re%C5%A1trukturaliz%C3%A1cii>>
19. VAVRO, Tomáš. 2016. Čo je reštrukturalizácia a aké sú jej dopady na pokračovanie podnikania, existujúce dlhy či zamestnancov?. In *Podnikajte.sk* [online]. Dostupné na: <<https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/c/2713/category/vymahanie-pohladavok/article/restrukturalizacia-dopady.xhtml>>. ISSN: 1338-2187