

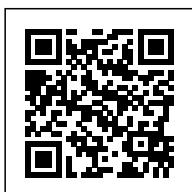


PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY
POSLANECKÁ SNĚMOVNA

VIII. volební období

990/0

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů



Zástupce předkladatele: min. práce a soc. věcí
Doručeno poslancům: 2. září 2020 v 9:25

V l á d n í n á v r h

ZÁKON

ze dne 2020,

**kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti
zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
a zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Čl. I

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 73/2006 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 217/2009 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 377/2015 Sb. a zákona č. 206/2017 Sb., se mění takto:

1. V § 1 se slova „Evropských společenství¹⁾“ nahrazují slovy „Evropské unie¹⁾“.

Poznámka pod čarou č. 1 zní:

„¹⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.“.

2. Poznámka pod čarou č. 1a zní:

„^{1a)} § 7 zákoníku práce.“.

3. V § 2 odstavec 1 včetně poznámky pod čarou č. 2 zní:

„(1) Zákon se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, se kterým nelze vést insolvenční řízení podle insolvenčního zákona²⁾.

²⁾ § 6 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.“.

4. V § 2 odst. 3 se slova „jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu“ nahrazují slovy „jeho statutárním orgánem, členem jeho statutárního orgánu nebo osobou, která má rozhodující vliv na činnost zaměstnavatele,“ a slova „nejméně poloviční“ se nahrazují slovem „podstatnou“.

CELEX 32008L0094

5. V § 2 odst. 4 se slova „zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. a)“ zrušují.

CELEX 32008L0094

6. V § 2 odst. 5 se slova „kterým je zprostředkováno zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti a“ zrušují a za slova „kterí byli“ se vkládá slovo „plně“.

CELEX 32008L0094

7. V § 2 se na konci odstavce 5 doplňuje věta „Zaměstnancům, kteří byli částečně uspokojeni z pojištění sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti, lze mzdové nároky přiznat až do výše rozdílu mezi poskytnutým plněním podle věty první a nevyplacenými mzdovými nároky za splnění ostatních podmínek stanovených tímto zákonem.“.

CELEX 32008L0094

8. V § 3 písmena a) až c) včetně poznámek pod čarou č. 20, 21, a 5a znějí:

„a) se zaměstnancem rozumí fyzická osoba, která je u zaměstnavatele v pracovním poměru nebo se kterou sjednal zaměstnavatel dohodu o provedení práce, pokud tato dohoda zakládá podle zvláštního právního předpisu²⁰⁾ účast na nemocenském pojištění anebo dohodu o pracovní činnosti, na jejichž základě jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky uvedené v písmenu b) nevyplacené zaměstnavatelem; rozhodným obdobím je kalendářní měsíc,

1. ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení,

2. ve kterém bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení²¹⁾, nebo

3. od kterého je nadnárodní zaměstnavatel považován za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie,

jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci; vláda může v odůvodněných případech nařízením prodloužit délku rozhodného období,

b) se mzdovými nároky rozumějí mzda nebo plat, jejich náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem²⁰⁾ nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti,

c) je zaměstnavatel v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, anebo dnem následujícím po dni, kdy bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení příslušným soudem v České republice nebo u nadnárodního

zaměstnavatele také dnem, od kterého je považován za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie^{5a)}“.

²⁰⁾ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁾ § 101 insolvenčního zákona.

^{5a)} Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/848 ze dne 20. května 2015 o insolvenčním řízení.“.

Poznámky pod čarou č. 3 až 5 se zrušují, a to včetně odkazů na poznámky pod čarou.

CELEX 32015R0848, 32008L0094

9. V § 3 se na konci písmene d) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno e), které včetně poznámky pod čarou č. 22 zní:

„e) se splatným mzdovým nárokem rozumí nárok uvedený v písmenu b), u něhož nebylo zaměstnanci uspokojeno právo na mzdu v pravidelném termínu výplaty mzdy určeném podle zvláštního právního předpisu²²⁾.

²²⁾ § 67, 141 a 144 zákoníku práce.“.

10. V § 4 odst. 2 písm. a) se slova „který je právnickou osobou“ nahrazují slovem „nebo“.

11. V § 4 odst. 2 písmeno b) zní:

„b) nadnárodní zaměstnavatel, který nemá sídlo v České republice, umístěn závod nebo odštěpný závod,“.

12. V § 4 odst. 4 se věta druhá zrušuje.

13. V § 4 odstavec 5 zní:

„(5) Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 dnů následujících ode dne, kdy bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo oznámeno zahájení insolvenčního řízení, nebo u nadnárodního zaměstnavatele ode dne zveřejnění rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie^{5a)}, jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem; vláda může v odůvodněných případech lhůtu nařízením prodloužit. Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci rozhodnutí soudu. Nárok na uspokojení mzdových nároků zaniká, není-li uplatněn ve lhůtách uvedených ve větě první a druhé. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno.“.

CELEX 32015R0848, 32008L0094

14. V § 5 odst. 1 se slova „následujícího po měsíci“ zrušují.

CELEX 32008L0094

15. V § 6 se věta poslední zrušuje.

16. V § 6 se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňuje se odstavec 2, který zní:

„(2) Při uplatnění mzdových nároků zaměstnanec prokazuje dobu trvání pracovního poměru, pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Skutečnosti rozhodné pro přiznání mzdového nároku podle § 3 písm. b), jakož i to že nebyl příslušný mzdový nárok vyplacen, zaměstnanec doloží, jestliže to je s ohledem na okolnosti možné, krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti krajské pobočky Úřadu práce. Zaměstnanec zároveň navrhne důkazy, jimiž lze doložit, že mu nebyl mzdový nárok vyplacen, zpravidla půjde o doklad vztahující se k výplatě mzdového nároku nebo o dřívější takovýto doklad.“.

17. V § 7 odst. 1 se slovo „kalendářních“ zrušuje, slovo „prokázat“ se nahrazuje slovem „oznámit“ a slova „předpisů.“⁹⁾ se nahrazují slovy „předpisů, včetně údajů potřebných pro výpočet daně z příjmu“⁹⁾.

Poznámka pod čarou č. 9 zní:

„⁹⁾ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.“.

18. V § 7 odstavec 2 zní:

„(2) Povinnost podle odstavce 1 má osoba s dispozičním oprávněním určená podle insolvenčního zákona.“.

19. V § 8 odst. 1 a 2, § 9 odst. 1 a 2 a v § 13 se slova „zaměstnavatelem nebo správcem“ nahrazují slovy „osobou s dispozičním oprávněním“.

CELEX 32008L0094

20. V § 8 odst. 1 a 2 se za číslo „10“ vkládá slovo „pracovních“.

CELEX 32008L0094

21. V § 8a se slova „zaměstnavatel nebo správce potvrdil“ nahrazují slovy „osoba s dispozičním oprávněním potvrdila“.

22. V § 9 odst. 1 a 4 se slova „podání insolvenčního návrhu“ nahrazují slovy „oznámení o zahájení insolvenčního řízení“.

Poznámka pod čarou č. 11 zní:

„¹¹⁾ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém

pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.“.

23. V § 9 odst. 3 a 4 se slova „zaměstnavatel nebo správce nesplnil“ nahrazují slovy „osoba s dispozičním oprávněním nesplnila“.

24. V § 9 odst. 5 se za slova „práce mzdový nárok“ vkládá slovo „nejvýše“.

Poznámka pod čarou č. 11a zní:

„^{11a)} § 79 zákoníku práce.“.

25. V § 9 odst. 7 se číslo „7“ nahrazuje číslem „10“ a slova „, kdy je mu doručeno“ se nahrazují slovy „nabytí právní moci“.

26. V § 10 se na konci odstavce 1 doplňuje věta „Z přiznaného mzdového nároku, který odpovídá odstupnému, odečte Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce kompenzaci podle § 44b zákona o zaměstnanosti, pokud byla zaměstnanci přiznána.“.

CELEX 32008L0094

27. V § 10 odst. 2 se věta poslední nahrazuje větou „Při postupu podle § 8a a 9 má Úřad práce České republiky postavení plátce daně a odvedené zálohy na daň se považují za zúčtované Úřadem práce České republiky.“.

28. V § 10 se odstavec 4 zrušuje.

29. V § 11 odst. 1 se slova „nebo správci“ zrušují.

30. V § 11 odst. 3 se slova „jednotlivých zaměstnanců“ nahrazují slovy „podle věty první“.

31. V § 12 odstavec 1 zní:

„(1) Není-li dále stanoveno jinak, zaniká pohledávka Úřadu práce České republiky vůči zaměstnavateli na úhradu finančních prostředků vyplacených zaměstnanci podle tohoto zákona a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v rozsahu, v němž tyto pohledávky nebyly uspokojeny v insolvenčním řízení, dnem právní moci usnesení, jímž se insolvenční řízení končí.“.

32. V § 13 větě první se slova „Zaměstnavatel nebo správce je povinen“ nahrazují slovy „Osoba s dispozičním oprávněním, která vykázala dlužné mzdové nároky podle § 7, je povinna“.

33. V § 13 větě druhé se slovo „povinen“ nahrazuje slovem „povinna“, slova „dozvěděl nebo kdy ho“ se nahrazují slovy „dozvěděla nebo kdy ji“ a slova „3 let“ se nahrazují slovy „5 let“.

34. § 14 a 15 znějí:

„§ 14

(1) Zaměstnanec je povinen vrátit Úřadu práce České republiky vyplacené mzdové nároky nebo jejich část, pokud věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky poskytnuté neprávem nebo o částky omylem vyplacené.

(2) Zaměstnanec agentury práce je povinen vrátit vyplacené mzdové nároky v rozsahu, ve kterém byl uspokojen Úřadem práce České republiky, a který mu byl poskytnut v podobě pojistného plnění podle § 58a zákona o zaměstnanosti.

(3) O povinnosti vrátit mzdové nároky nebo jejich část podle odstavců 1 a 2 vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí. Nárok na vrácení mzdových nároků zaniká uplynutím 5 let ode dne, kdy byl mzdový nárok vyplacen.

§ 15

Mzdové nároky se neposkytují do zahraničí, pokud mezinárodní smlouva, která je součástí právního řádu, nestanoví jinak.“.

Čl. II

Přechodné ustanovení

Řízení ve věci žádosti o přiznání dlužných mzdových nároků zahájená na základě žádosti zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele, jehož platební neschopnost vznikla přede dnem nabytím účinnosti tohoto zákona, se dokončí a práva a povinnosti s nimi související se posoudí podle zákona č. 118/2000 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytím účinnosti tohoto zákona.

ČÁST DRUHÁ

Změna občanského soudního řádu

Čl. III

V § 299 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění zákona č. 519/1991 Sb., zákona č. 30/2000 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 293/2013 Sb., zákona č. 164/2015 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., a zákona č. 191/2020 Sb., se na konci odstavce 1 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno m), které včetně poznámky pod čarou č. 107 zní:

„m) mzdové nároky podle zákona upravujícího ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele¹⁰⁷⁾.

¹⁰⁷⁾ Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.“.

ČÁST TŘETÍ

ÚČINNOST

Čl. IV

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2021.

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

I. Obecná část

A. Zhodnocení platného právního stavu

Ministerstvo práce a sociálních věcí je podle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů (tzv. kompetenční zákon), ústředním orgánem státní správy, do jehož kompetence z věcného hlediska patří také oblast zaměstnanosti a péče o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, oblast zprostředkování zaměstnání a také aktivní politiky zaměstnanosti. Do oblasti zaměstnanosti bývá řazena také problematika zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 118/2000 Sb.“). Proto Ministerstvo práce a sociálních věcí i v těchto oblastech analyzuje dosahované výsledky, činí opatření k řešení aktuálních otázek, dbá o náležitou právní úpravu včetně přípravy návrhů zákonů a jiných právních předpisů.

Navrhovaná právní úprava se dotýká zákona č. 118/2000 Sb. Důvodem zpracování návrhu zákona, kterým se novelizuje zákon č. 118/2000 Sb., je potřeba reflektovat zejména intenzivní novelizaci insolvenčního práva, ke které došlo na úrovni národní a nadnárodní, také je nutné zohlednit rekodifikaci soukromého práva v České republice, jakož i dalších nezbytných úprav reagujících na vývoj právní úpravy v oblasti zaměstnanosti.

Cílem předkládaného návrhu zákona je tak zaktualizování předmětného právního předpisu, a to tak, aby nejen koncepčním pojetím, ale i terminologicky odpovídal vývoji ostatních právních odvětví. Cílem navrhovaného zákona je tak dosažení optimální ochrany zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele na straně jedné, a zároveň zamezení možnosti zneužití daného zákona na straně druhé. Předkládaný návrh zákona tak zohledňuje poznatky z praxe, ale i aplikační problémy, které byly v oblasti uspokojování mzdových nároků zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele detekovány a získány během rozhodovací činnosti správních orgánů, které by měly být předkládaným návrhem odstraněny.

S ohledem na nutnost zajistit při uspokojování mzdových nároků zaměstnanců rovné zacházení vůči zaměstnancům všech zaměstnavatelů bez rozdílu, zda se jedná o zaměstnavatele se sídlem v České republice nebo o zaměstnavatele se sídlem na území jiného členského státu Evropské unie, který má na území České republiky umístěn odštěpný závod (organizační složku), a který se pro účely ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele považuje za tzv. nadnárodního, se navrhuje explicitně upravit rozhodné období v případě nadnárodního zaměstnavatele. Důvodem explicitního ukotvení rozhodného období v těchto případech je zajištění právní jistoty pro zaměstnance nadnárodního zaměstnavatele, a to tak, aby i tito zaměstnanci mohli na základě veřejně přístupných informací (zveřejněných v insolvenčním rejstříku v evidenci cizozemských rozhodnutí) zjistit, od jakého okamžiku se u tohoto zaměstnavatele odvíjí rozhodné období. Současná právní úprava rozhodného období stanoví jednotně jak pro zaměstnavatele se sídlem v České republice, tak i pro zaměstnavatele nadnárodní. Zachování stávajícího znění tak není žádoucí, a to i s ohledem na požadavek legitimního očekávání adresátů právní normy, neboť z jazykového výkladu právního textu by tak mělo jednoznačně vyplývat, jak se v daných případech určuje rozhodné období. Explicitní vymezení rozhodného období u nadnárodního zaměstnavatele by tak do budoucna mělo

odstranit aplikační problémy a přispět ke zpřesnění právní úpravy v daném aspektu, který spadá mezi jednu ze základních podmínek pro aplikaci předmětné právní normy.

Určení počátku rozhodného období u nadnárodních zaměstnavatelů se tak bude odvíjet od oznámení o zahájení insolvenčního řízení a bude zohledňovat ustanovení § 429 odst. 1 insolvenčního zákona, dle něhož rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení a rozhodnutí o ustanovení insolvenčního správce vydané v členském státě Evropské unie podle použitelného předpisu práva Evropské unie vůči dlužníku, který má na území České republiky provozovnu musí být zveřejněno v České republice. Insolvenční soud, v jehož obvodu je umístěna provozovna, rozhodnutí cizího orgánu zveřejní vyhláškou neprodleně poté, co mu bude doručeno insolvenčním správcem nebo jakýmkoliv jiným orgánem k tomu zmocněným v členském státě Evropské unie, v němž bylo rozhodnutí vydáno. Je tedy žádoucí, aby jako u zaměstnavatelů se sídlem v České republice, tak i u nadnárodních zaměstnavatelů byl pro okamžik určení rozhodného období stěžejní moment, kdy bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení s daným zaměstnavatelem. Předkládaný návrh tak v tomto směru sleduje dosažení jednoty a rovnosti mezi zaměstnanci bez ohledu na sídlo zaměstnavatele, pokud jde o určení rozhodného období a měl by tak být pozitivně vnímán z hlediska legitimního očekávání zaměstnanců těchto nadnárodních zaměstnavatelů. Navržená koncepce určení rozhodného období je tak i v souladu s článkem 20 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/848 o insolvenčním řízení, které upravuje účinky uznání zahájení insolvenčního řízení v kterémkoliv členském státě EU.

Současná právní úprava byla shledána jako nedostatečná, pokud jde o vymezení definice splatnosti mzdového nároku zaměstnance, neboť pro účely zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele není tento pojem jakkoliv definován, a při aplikaci předmětné právní normy tak mohou vznikat výkladové problémy, které ve svém důsledku mohou znamenat nejednotnost přístupu jednotlivých pracovišť Úřadu práce České republiky (dále jen „úřad práce“), když je tento institut vykládán za pomoci definice splatnosti mzdy s odkazem na existující judikaturu soudů při aplikaci zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Předkládaný návrh má tak přispět k jednoznačnému vymezení a definování splatnosti mzdového nároku pro účely uspokojování mzdových nároků zaměstnanců, docílit tak právní jistoty a v konečném důsledku také odstranit možnou výkladovou nejednotnost tím, že bude normativní text přesně a jasně definovat, kdy se mzdový nárok zaměstnance považuje pro účely zákona č. 118/2000 Sb. za splatný.

Vzhledem ke společenským změnám a vývoji právních předpisů insolvenčního práva a také rekodifikaci soukromého práva neodpovídá právní úprava ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele s ohledem na vývoj těchto ostatních právních předpisů terminologii užitou v dalších právních předpisech, a proto k dosažení jednotnosti a bezrozpornosti právního řádu je žádoucí, aby terminologie používaná v oblasti uspokojování mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele byla uvedena do souladu s ostatními právními předpisy, které se k dané oblasti vztahují. Tím by se mělo zabránit možným výkladovým problémům, které by při aplikační praxi správních orgánů mohly na jednotlivých stupních rozhodování při uspokojování mzdových nároků zaměstnanců vznikat.

Mzdové nároky dle zákona č. 118/2000 Sb. mají, s ohledem na skutečnost jejich přechodu podle § 11 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb. na úřad práce, rovněž charakter příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci ve smyslu § 299 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. Z tohoto důvodu se navrhuje, aby i ze mzdových nároků vyplacených postupem dle zákona č. 118/2000 Sb. bylo možné provést srážky.

Na rovnost mužů a žen nemá současná právní úprava přímé ani zprostředkované dopady, nevede k diskriminaci pohlaví, nerozlišuje ani nezvýhodňuje jedno z nich, nestanovuje pro ně odlišné podmínky, a rovněž ve vztahu k zákazu diskriminace z jakéhokoli jiného důvodu nemá jiný dopad.

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

B. Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy

Důvodem předložení návrhu zákona je potřeba novelizovat nebo nově vložit zejména následující ustanovení:

- § 3 písm. a) vymezení rozhodného období okamžikem oznámení zahájení insolvenčního řízení včetně explicitní úpravy rozhodného období také pro nadnárodního zaměstnavatele, a to od okamžiku oznámení zahájení insolvenčního řízení v insolvenčním rejstříku v evidenci cizozemských rozhodnutí,
- § 3 písm. c) vymezení platební neschopnosti zaměstnavatele se sídlem v České republice dnem následujícím po dni, kdy bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení příslušným soudem v České republice,
- § 3 písm. e) ukotvení vymezení pojmu splatnosti mzdového nároku zaměstnance pro účely zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- § 4 odst. 2 upravit tak, aby terminologie daného ustanovení odpovídala terminologii občanského zákoníku,
- § 4 odst. 5 provázat lhůtu 5 měsíců a 15 dnů k podání žádosti o uspokojení mzdových nároků na úřadu práce s okamžikem oznámení zahájení insolvenčního řízení a od tohoto okamžiku také určovat její počátek,
- § 7 odst. 2 uložit povinnost osobě s dispozičním oprávněním, neboť tato se může s ohledem na průběh a vývoj insolvenčního řízení u soudu měnit, a proto je žádoucí, aby byla osoba s dispozičním oprávněním vyhodnocována s ohledem na stav insolvenčního řízení,
- § 10 odst. 1 ukotvení možnosti odečíst z přiznaného mzdového nároku tzv. kompenzaci poskytovanou podle zákona č. 435/2000 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- § 14 ukotvení povinnosti vrátit vyplacené mzdové nároky, nastanou-li situace předpokládané v hypotéze této právní normy.

Na rovnost mužů a žen nemá navrhovaná právní úprava přímé ani zprostředkované dopady, nepovede k diskriminaci pohlaví, nerozlišuje ani nezvýhodňuje jedno z nich, nestanovuje pro ně odlišné podmínky, a rovněž ve vztahu k zákazu diskriminace z jakéhokoli jiného důvodu nemá jiný dopad.

C. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku

Cílovým stavem navrhované právní úpravy je dosažení vzájemné a souladné propojenosti uspokojování mzdových nároků zaměstnanců s insolvenčním právem, jak na úrovni národní, tak nadnárodní v rámci Evropské unie, ale zároveň odstranění nedostatků dané právní úpravy, které vyplynuly z aplikační praxe. Dalším motivem k úpravě této oblasti je dosažení optimální a dostatečné ochrany práv zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele včetně eliminace možného zneužití dané právní úpravy. Navrhovaná právní úprava má tak za cíl ještě více prohloubit právní jistotu v dané oblasti a přispět k uspokojení mzdových nároků zaměstnanců rychlou a účinnou formou. Zpřesnění právní úpravy tak sleduje především naplnění jejího smyslu a účelu.

D. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky

Předkládaný návrh je v souladu s ústavním zákonem č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dále zejména s čl. 2 a čl. 4 ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje jako ústavní zákon Listina základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 - č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky). Návrh zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky a není v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky.

E. Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie

Navrhovaná právní úprava je v souladu s předpisy Evropské unie a aktuální judikaturou soudních orgánů Evropské unie.

Navrhované právní úpravy v oblasti zprostředkování zaměstnání a aktivní politiky zaměstnanosti se dotýkají tyto právní akty Evropské unie:

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/848 o insolvenčním řízení.

Navrhovaná právní úprava je v souladu s výše uvedenými právními předpisy Evropské unie.

F. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Navrhovaná právní úprava není v rozporu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, kterou je Česká republika vázána, ani jinými mezinárodními smlouvami.

G. Předpokládané dopady navrhované právní úpravy

Hospodářský a finanční dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Hospodářský a finanční dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty nelze zcela jednoznačně sdělit. V důsledku provedených úprav spíše můžeme předpokládat snížení

vynaložených nákladů ze státního rozpočtu, neboť smyslem návrhu zákona je upravit podmínky nároku na výplatu dlužného mzdového nároku jen u těch zaměstnavatelů, kteří jsou v reálné platební neschopnosti, resp. insolvenční návrh na jejich majetek nebyl podán zjevně bezdůvodně. Na druhou stranu v důsledku posílení právní jistoty a legitimního očekávání zaměstnanců (žadatelů o uspokojení mzdových nároků), kdy dojde v textu normy k upřesnění zákonné podmínky pro jejich uspokojování, zejména v nadnárodních situacích a v oblasti agenturního zaměstnávání může potenciálně dojít k mírnému rozšíření okruhu zaměstnanců, kterým bude mzdový nárok vyplacen.

Dopad na podnikatelské prostředí České republiky

Navrhovaná právní úprava nebude mít za následek žádné dopady na podnikatelské prostředí v České republice, zachovává stávající stupeň ochrany práv i povinností podnikatelských subjektů, které se dostanou do stavu platební neschopnosti a jejich zaměstnanců.

Sociální dopady, včetně dopadů na rodiny a dopadů na specifické skupiny obyvatel

Navrhovaná úprava posiluje právní postavení zaměstnanců nadnárodního zaměstnavatele, pokud jde o právo na uspokojení mzdových nároků nadnárodních zaměstnavatelů, v případě, že zaměstnanci vykonávali práci na území České republiky a jejich zaměstnavatel neuspokojil jejich zákonné právo na mzdu. Navrhovaná právní úprava by měla značně posílit právní jistotu zaměstnanců – žadatelů o uspokojení mzdových nároků tím, že bude vymezena splatnost mzdového nároku pro účely daného zákona, a tím nebude prodlužována doba, kterou by museli zaměstnanci čekat na to, aby mohli podat žádost o uspokojení mzdových nároků zaměstnanců na úřad práce.

Dopady na životní prostředí

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na životní prostředí.

H. Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Předkládaný návrh zákona se týká postavení fyzických osob a nezakládá žádnou diskriminaci ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), podle jehož úpravy jde o nerovné zacházení nebo znevýhodnění některé osoby z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Lze proto konstatovat, že navrhované řešení nemá žádné dopady ve vztahu k zákazu diskriminace.

Z hlediska rovnosti mužů a žen je návrh neutrální, neboť navrhovaná právní úprava je pro obě pohlaví stejná.

I. Zhodnocení dopadů navrhované právní úpravy ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Navrhovaná právní úprava nemění existující zpracování osobních údajů a ani nezakládá žádné nové způsoby jejich zpracování. Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady.

J. Zhodnocení korupčních rizik

Předkladatel provedl zhodnocení korupčních rizik ve smyslu čl. 9 odst. 2 písm. i) Legislativních pravidel vlády. Návrh je svým rozsahem přiměřený cílům, k nimž je předkládán.

Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti zaměstnanosti. Tato sféra práva je doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost přináší nebezpečí nárůstu případných korupčních rizik, nikoliv však v oblastech upravených návrhem zákona.

V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

K. Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

Navrhovaná právní úprava nebude mít dopad na bezpečnost nebo obranu státu.

II. Zvláštní část

K části první – Změna zákona č. 118/2000 Sb.

K čl. I

K bodu 1

Jedná se o legislativně technickou úpravu spočívající v nutnosti upravit poznámku pod čarou tak, aby odkazovala na relevantní směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

K bodu 2

Jedná se o legislativně technickou úpravu, neboť je nutné odkázat na příslušné ustanovení zákoníku práce.

K bodu 3

Vymezuje se negativní působnost zákona za použití odkazu na ustanovení § 6 insolvenčního zákona, v němž jsou vyjmenovány subjekty, s nimiž nelze vést insolvenční řízení. Nelze-li tedy s určitými subjekty vést insolvenční řízení podle insolvenčního zákona, nelze ani v tomto ustanovení vyjmenované subjekty vyhodnotit jako zaměstnavatele platebně neschopné a jejich zaměstnance uspokojit postupem dle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, neboť uspokojování mzdových nároků zaměstnanců podle daného zákona je možné jen v případě, je-li zaměstnavatel považován za platebně neschopného. Navržená změna tak reflektuje změnu v okruhu subjektů, s nimiž nelze vést insolvenční řízení a musí být také promítnuta do oblasti uspokojování mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. V této souvislosti se rovněž upravuje poznámka pod čarou.

K bodu 4

Jedná se o nově definovanou negativní působnost zákona, která na základě zkušeností z praxe, kdy jsou osoby v postavení osob, které mohou svou činností a vlivem ovlivnit hospodaření podnikatelských subjektů zároveň také v pracovněprávním poměru k tomuto zaměstnavateli a na základě uzavřených pracovních smluv osobami žádajícími o uspokojení mzdových nároků od úřadu práce. Navrhované vymezení osob, které nemohou být uspokojeny podle předmětného zákona, tak má zabránit obcházení zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a možnému zneužití ze strany osob, které sice mohly být zaměstnancem zaměstnavatele v platební neschopnosti, ale zároveň byly v pozici či postavení takové osoby, která svým jednáním či vlivem mohla zásadním způsobem ovlivnit finanční situaci zaměstnavatele, ať již přímo či nepřímo. Transformace majetkové účasti statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu zaměstnavatele z výše nejméně poloviční majetkové účasti na podstatnou majetkovou účast plně využije potenciálu čl. 12 písm. c) směrnic 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Úřad práce tedy nově bude hodnotit naplnění pojmu „podstatná majetková účast“ ad hoc s přihlédnutím k individuálním aspektům posuzovaného případu. Tedy smyslem navrhovaného opatření zamezit, aby neúspěchy subjektů v podnikatelské sféře byly přenášeny na stát.

K bodu 5

Jedná se o legislativně technickou úpravu vzhledem k novému znění § 2 odst. 1.

K bodu 6 a 7

S ohledem na praktické zkušenosti při uspokojování mzdových nároků zaměstnanců se nově navrhuje zpřesnit úpravu uspokojování mzdových nároků zaměstnanců agentur práce podle daného zákona, a to tak, že vyloučení z uspokojení podle daného zákona budou pouze ti zaměstnanci agentury práce, kteří byli plně uspokojeni z pojištění podle § 58a zákona o zaměstnanosti. Nově navrhované ustanovení je tak přiměřeným řešením, které sleduje to, aby zaměstnanci agentur práce nebyli znevýhodněni vůči ostatním neagenturním zaměstnancům, a to zejména v časovém hledisku, kdy muselo být úřadem práce prvotně zjišťováno, zda tito zaměstnanci byli uspokojeni z pojištění či nikoliv. Navržená konstrukce tak směřuje k dosažení rovnosti zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele s tím, že zohledňuje tu skutečnost, že v případě, že by agenturním zaměstnancům bylo jejich právo na mzdu uspokojeno z předmětného pojištění agentury práce, bude tato skutečnost zohledněna při aplikaci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Navrhované ustanovení však také pamatuje na možnou situaci, kdy by uspokojení z pojištění nedosahovalo takové výše jako by bylo možné uspokojení mzdových nároků dle předmětného zákona, a proto se zavádí možnost uspokojení těchto zaměstnanců, pokud nebyli z pojištění uspokojeni plně. Navržené ustanovení tak ctí smysl a účel předmětného zákona a zároveň cílí na dosažení rovnosti mezi agenturními zaměstnanci a zaměstnanci neagenturními.

K bodu 8

Navržené ustanovení reaguje na vývoj insolvenčního práva a má za cíl zabránit zneužití šikanózních návrhů či návrhů, u nichž by nebyla následně shledána zákonná podmínka pro zahájení insolvenčního řízení. Nově se tedy navrhuje odvíjet rozhodné období pro účely uspokojování mzdových nároků zaměstnanců až od oznámení o zahájení insolvenčního řízení. Navržené řešení tak povede k tomu, že v případě aplikace zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele dojde až ve chvíli, kdy bude z veřejně přístupného rejstříku zřejmé, že bylo zahájeno insolvenční řízení, a nebude tedy rozhodný pouze okamžik podání insolvenčního návrhu. Uvedené vymezení rozhodného období se nikterak negativně nedotkne práv zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele, naopak by mělo posílit právní jistotu zaměstnanců, ale také přispět k zamezení zneužití právní úpravy jako celku.

S ohledem na právní jistotu zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele se navrhuje explicitně upravit rozhodné období u nadnárodního zaměstnavatele, které by mělo přispět k jednotné aplikaci a výkladu podmínky rozhodného období při uspokojování mzdových nároků zaměstnanců úřadem práce a odstranit tak výkladové nejasnosti, pokud jde o okamžik určující počátek rozhodného období u těchto zaměstnavatelů. Cílem je tak posílit i legitimní očekávání zaměstnanců.

V předmětném ustanovení se také nově definuje platební neschopnost zaměstnavatele v návaznosti na novou úpravu rozhodného období v ustanovení § 3 písm. a), a tedy platebně neschopným není považován zaměstnavatel již dnem následujícím po podání insolvenčního návrhu, ale až poté co bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení. Stejně jako v případě vymezení rozhodného období je navržené ustanovení vnímáno jako ochrana před zneužitím šikanózních návrhů a ochrana před možným zneužitím právní úpravy uspokojování mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, pokud by pro aplikaci zákona nebyly právní ani jiné objektivní důvody.

Zpřesňuje se vymezení mzdového nároku spočívajícího v odměně za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce, nejedná se však o věcnou změnu oproti dosavadnímu legislativnímu ukotvení.

K bodu 9

Navrhuje se vložit do předmětného ustanovení nové písmeno e), a v něm vymezit splatnost mzdového nároku pro účely zákona č. 118/2000 Sb. Za splatný se bude považovat takový nárok, pokud zaměstnanci nebylo uspokojeno jeho právo na mzdu jeho zaměstnavatelem v pravidelném termínu výplaty určeném podle jiného právního předpisu. Tímto způsobem dojde k odstranění aplikačních nesrovnalostí a výkladových problémů, neboť bude normativním textem zákona stanoveno, kdy je mzdový nárok pro účely uspokojování splatný.

K bodům 10 a 11

Vymezení místní působnosti krajské pobočky úřadu práce pro rozhodování o mzdových nárocích se navrhuje upravit tak, aby použitá terminologie odpovídala terminologii, se kterou pracuje občanský zákoník. Důvodem je vyvarování se možných výkladových nesrovnalostí z důvodu odlišné terminologie v různých právních předpisech.

K bodu 12

Z důvodu obsolentnosti se ruší poslední věta ustanovení § 4 odst. 4 bez náhrady.

K bodu 13

S ohledem na navrhované nové vymezení rozhodného období v ustanovení § 3 písm. a) se navrhuje zároveň upravit počátek běhu lhůty pro podání žádosti o uspokojení mzdových nároků zaměstnanců také od okamžiku oznámení zahájení insolvenčního řízení. Dle navrhovaného ustanovení tak bude okamžik, od něž se bude určovat počátek lhůty (5 měsíců a 15 dní) pro podání žádosti o uspokojení mzdových nároků na úřadu práce totožný, jako okamžik, od něž se bude odvíjet rozhodné období. Takto určená lhůta pro podání žádosti o uspokojení mzdových nároků tak bude pro veřejnost zřejmá z veřejně přístupného insolvenčního rejstříku. Úřední deska, která bude nadále plnit tuto informační funkci, přičemž vybrané informace jsou na ní automaticky z insolvenčního rejstříku shrávány. Navržené ustanovení by tak mělo pro adresáty právní normy být, pokud jde o běh lhůt a plynutí času, dostatečně srozumitelné a naplnit i požadavek legitimního očekávání, když bude možno jednoduchým početním úkonem dospět k určení konce lhůty pro podání žádosti o uspokojení mzdových nároků zaměstnanců. Shodně formulovaný počátek běhu lhůty i okamžik pro určení rozhodného období se tak jeví jako pro zaměstnance komfortnější a srozumitelnější, aniž by došlo ke zkrácení jejich práv, ba naopak se navrhovaná úprava jeví jako přehlednější pro žadatele.

K bodu 14

Jedná se o legislativně technickou úpravu. Cílem je zjednodušení normativního textu tak, aby bylo možno uspokojit mzdové nároky opakovaně již po 12 kalendářních měsících a dosažení větší srozumitelnosti pro adresáty právní normy.

K bodu 15

Jedná se o legislativně technickou úpravu v důsledku změn provedených v bodě 16.

K bodu 16

Navržené ustanovení vychází z pojetí správního řízení o žádosti podle správního řádu a také z analogické úpravy v zákoně o zaměstnanosti a do normativního textu zavádí povinnost žadatele pro uspokojení mzdových nároků doložit potřebné skutečnosti, jestliže to je s ohledem na okolnosti možné. Je žádoucí, aby zaměstnanec, který má možnost od osoby s dispozičním oprávněním získat potvrzení o skutečnosti, že mu mzdové nároky nebyly vyplaceny (jakož i

případné jiné doklady potřebné k vyhovění žádosti), a to například v době, kdy do zaměstnání nadále dochází a je s osobou s dispozičním oprávněním nadále v denním kontaktu, učinil ve svém zájmu vše potřebné, aby jeho žádosti bylo u úřadu práce plně vyhověno. Tedy předmětné doklady získal sám svou aktivitou a nebyl naprosto pasivní. Příslušným dokladem může být stejnopis evidenčního listu důchodového pojištění, potvrzení o výši průměrného výdělku nebo doklad o výplatě mzdového nároku.

K bodu 17

Legislativně technická úprava, která reflektuje, že dnem bez přívlastku se v právu vždy rozumí den kalendářní.

Legislativně technická úprava vyplývající ze zkušeností z praxe, kdy požadované údaje jsou zaměstnavateli oznamovány, nikoliv prokazovány.

Navržené ustanovení je reakcí na zkušenosti z aplikace zákona úřadem práce při uspokojování mzdových nároků, když je zcela podstatné a potřebné, aby pro řádné plnění povinností na základě daného zákona vykazání o mzdových nárocích zaslaná na úřad práce zaměstnavatelem obsahovala také všechny údaje potřebné pro výpočet daně z příjmu.

Jedná se o legislativně technickou úpravu spočívající v aktualizaci právních předpisů.

K bodu 18

Navržené ustanovení je reakcí na právní úpravu zakotvenou v ustanovení § 246 insolvenčního zákona, dle které přecházení práva a povinnosti zaměstnavatele vůči jeho zaměstnancům na insolvenčního správce až v okamžiku, kdy byl prohlášen v insolvenčním řízení konkurz. Z tohoto důvodu se upravuje předmětné ustanovení tak, aby povinnost předložit vykazání měla vždy osoba s dispozičním oprávněním. Takto vymezená povinná osoba, tak zahrne nejen zaměstnavatele a jeho statutárního zástupce, ale také právě insolvenčního správce, a to vždy s ohledem na okamžik, ve kterém se právě nachází insolvenční řízení. Nově formulované ustanovení tak má i zabránit skutečnosti, aby předčasně byla vykazání mzdových nároků požadovaná od insolvenčních správců do prohlášení konkurzu, když do okamžiku prohlášení konkurzu ještě nejsou s ohledem na výše uvedené ustanovení § 246 insolvenčního zákona osobou s dispozičním oprávněním a nemohou tedy jednat za zaměstnavatele.

K bodům 19, 21 a 23

V návaznosti na nově vymezenou osobu povinnou v ustanovení § 7 odst. 2 je nutno upravit označení tohoto subjektu i v souvisejících ustanoveních předmětné právní normy.

K bodu 20

Jedná se o legislativně technickou úpravu, zpřesnění lhůty a její prodloužení na pracovní dny.

K bodu 22

Jedná se o legislativně technickou úpravu spočívající v aktualizaci právního předpisu.

K bodu 24

Legislativně technická úprava za účelem zpřesnění právní úpravy.

K bodu 25

Legislativně technická úprava za účelem sjednocení lhůt. Navržené ustanovení má umožnit opětovně rozhodnout o mzdovém nároku formou nového rozhodnutí podle ustanovení § 101 správního řádu.

K bodu 26

Dochází k zakotvení povinnosti úřadu práce z přiznaného mzdového nároku odečíst kompenzaci podle zákona o zaměstnanosti, pokud byla žadateli o uspokojení mzdového nároku přiznána. Navrhované ustanovení má zabránit situaci, že by nevyplacené odstupné bylo fyzické osobě finančně kompenzováno postupem dle zákona o zaměstnanosti a zároveň uspokojováno také postupem podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Navržené ustanovení tak má zabránit dvojímu plnění na odstupné ze strany úřadu práce podle různých právních norem.

K bodu 27

Nově navrhované doplnění druhého odstavce zpřehledňuje právní úpravu, když explicitně stanoví, ve kterých případech je úřad práce v postavení plátce daně a subjektem, který daň zúčtoval. Zde uvedená změna je tak reakcí na aplikační problémy z praxe, které se vyskytly na úřadech práce.

K bodu 28

Zrušení dosavadní oznamovací povinnosti bez náhrady pro nadbytečnost. Agenda nepojistných sociálních dávek od 1. 1. 2012 je svěřena úřadu práce, ustanovení se proto stalo obsoletním.

K bodu 29

Navrhovaná změna má snížit administrativní zátěž, když pro naplnění účelu postačuje informování insolvenčního soudu, který je povinen veškeré dokumenty zveřejnit ve veřejně přístupném insolvenčním rejstříku.

K bodu 30

Upřesnění normativního textu daného ustanovení, neboť se v případě, že byly mzdové nároky zaměstnanců uspokojeny úřadem práce, nejedná již o pohledávky jednotlivých zaměstnanců, ale do výše vyplacených mzdových nároků zaměstnancům včetně odvodů provedených podle zvláštních právních předpisů vůči jednotlivým institucím se jedná o pohledávku úřadu práce vůči zaměstnavateli.

K bodu 31

Formulační přesnění okamžiku zániku pohledávky úřadu práce, a to dnem právní moci usnesení, jímž se insolvenční řízení končí. Zpřesnění vhodné pro další nakládání s pohledávkami úřadu práce podle příslušných právních norem k agendě pohledávek se vztahujících.

K bodu 32

V návaznosti na nově vymezenou osobu povinnou v ustanovení § 7 odst. 2 je nutno upravit označení tohoto subjektu i v souvisejících ustanoveních předmětné právní normy.

K bodu 33

Navrhované ustanovení prodlužuje lhůtu pro nárok na vrácení vyplacených mzdových nároků, a to tak aby následné vymáhání bylo účinnější.

K bodu 34

Navrhované ustanovení se nově člení do třech odstavců, neboť každý jednotlivý odstavec řeší jinou specifickou situaci vrácení vyplacených mzdových nároků zaměstnanců.

Předně se navrhuje ukotvit povinnost vrátit vyplacené mzdové nároky všem zaměstnancům bez rozdílu, pokud by následně vyšlo najevo, že jde o částky neprávem poskytnuté nebo omylem vyplacené.

Dále se navrhuje v návaznosti na nově formulovaný § 2 odst. 5 zakotvit povinnost zaměstnanců agentury práce vrátit vyplacené mzdové nároky, a to až do výše poskytnutého finančního plnění podle ustanovení § 58a zákona o zaměstnanosti. Cílem navrženého ustanovení je tak zajistit vrácení finančních prostředků do státního rozpočtu v případě, že by zaměstnanci byli uspokojeni z pojištění agentury práce, neboť v případě následného uspokojení ze strany pojišťovny (které právní řád předpokládá jako primární) docházelo k nežádoucímu duplicitnímu uspokojování mzdových nároků agenturních zaměstnanců.

Současně se navrhuje explicitně stanovit, že o povinnosti vrátit vyplacené mzdové nároky rozhoduje úřad práce. Stanoví se lhůta, v níž nárok na vrácení vyplacených mzdových nároků zaniká. Důvodem je právní jistota všech účastníků, ale také normativní ukotvení povinnosti úřadu práce v daném případě vydat správní rozhodnutí. Pro formulaci prekluzivní lhůty byla využita analogicky úprava v zákoně o zaměstnanosti (viz ustanovení § 54 tohoto zákona).

Legislativně technická úprava související s technickou nemožností vyplácet mzdové nároky do zahraničí. Navrhovaná úprava je analogickým řešením, které je obsaženo v ustanovení § 57 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

K čl. II

Správní řízení o přiznání dlužných mzdových nároků zahájená na základě žádosti zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele, jehož platební neschopnost vznikla před nabytím účinnosti tohoto zákona, se dokončí podle stávajících právních předpisů.

K části druhé – Změna občanského soudního řádu

K čl. III

Mezi příjmy, na něž se použijí ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy, se navrhuje zařadit mzdové nároky podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, neboť tyto příjmy mají rovněž charakter příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci a pouze na úřad práce ze zaměstnance při splnění ostatních podmínek stanovených v § 11 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb. přecházejí.

K části třetí

K čl. IV - Účinnost

Účinnost zákona se stanovuje na den 1. ledna 2021, s ohledem na jednotná data účinnosti.

V Praze dne 24. srpna 2020

Předseda vlády:

Ing. Andrej Babiš v.r.

Ministryně práce a sociálních věcí:

Dipl.-Pol. Jana Maláčová, Msc., v.r.

SHRNUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA

1. Základní identifikační údaje	
Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů	
Zpracovatel / zástupce předkladatele: Ministerstvo práce a sociálních věcí	Předpokládaný termín nabytí účinnosti, v případě dělené účinnosti rozveďte: 1. ledna 2021
Implementace práva EU: Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008, kterou se mění Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002	
2. Cíl návrhu zákona	
Hlavním cílem návrhu zákona je zejména úprava zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOchrZ“), v návaznosti na intenzivní novelizaci insolvenčního práva, ke které došlo na úrovni národní i nadnárodní, a také zohlednění rekodifikace soukromého práva v České republice. Důvodem zpracování návrhu zákona je legislativní přepracování ZOchrZ z toho důvodu, že předmětný právní předpis již věcně nekoresponduje s jinými právními předpisy, na něž navazuje. Jedná se především o mnohokrát novelizovaný zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „insolvenční zákon“) a také o nařízení Evropského parlamentu a Rady 2015/848 ze dne 20. května 2015 o insolvenčním řízení. Stejně tak ZOchrZ dosud terminologicky nereaguje na rekodifikaci soukromého práva prostřednictvím zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Sám ZOchrZ byl však věcně novelizován naposledy v roce 2012. Návrh zákona si klade za cíl jiným způsobem formulovat rozhodné období, ve kterém musí vzniknout mzdové nároky zaměstnanců, aby byla naplněna jedna z podmínek pro uspokojení podle předmětného zákona. Přeformulování okamžiku, od něž se bude odvíjet rozhodné období je vyvoláno legislativním ukotvením institutu předběžného posouzení insolvenčního návrhu podaného věřitelem v insolvenčním zákoně, tudíž není ihned po podání insolvenčního návrhu z insolvenčního rejstříku zřejmé, zda tento návrh byl vůbec podán. Nově tedy bude počátek rozhodného období určen až okamžikem oznámení o zahájení insolvenčního řízení, což je údaj, který přesně a jasně dohledatelný v insolvenčním rejstříku. Takto určené rozhodné období však nikterak nesníží rozsah ochrany práv zaměstnanců. Stejný okamžik - oznámení o zahájení insolvenčního řízení - bude také určujícím pro počátek a běh lhůty 5 měsíců a 15 dní pro podání žádosti o uspokojení mzdových nároků zaměstnanců dle předmětného zákona. Tímto způsobem formulované rozhodné období i počátek běhu lhůty k podání žádosti o uspokojení mzdových nároků zaměstnanců bude pro žadatele (zaměstnance) srozumitelné, jasné a přesné, když okamžik oznámení o zahájení insolvenčního řízení je veřejně dostupnou informací, kterou nejen žadatelé o uspokojení mzdových nároků, ale i ostatní subjekty mohou zjistit z veřejně přístupného insolvenčního rejstříku. Po věcné stránce je třeba také reagovat na vývoj unijního insolvenčního práva stran nadnárodních insolvencí, neboť došlo k jeho zásadní změně prostřednictvím nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/848 ze dne 20. května 2015 o insolvenčním řízení. Jakkoli novelizace předmětného nařízení nemá přímé dopady na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES	

ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, má vliv na insolvenční zákon a úpravu insolvenčního řízení a také na určení okamžiku platební neschopnosti nadnárodního zaměstnavatele. Na unijní úrovni je plánováno zahájení činnosti evropského insolvenčního rejstříku, který ještě více usnadní přístup k informacím o platební neschopnosti nadnárodního zaměstnavatele.

Do ZOchrZ je nutné zavést i explicitní vymezení rozhodného období pro případ platební neschopnosti nadnárodního zaměstnavatele a uspokojování mzdových nároků jeho zaměstnanců na území České republiky, neboť připadnutí nevyplaceného mzdového nároku do rozhodného období je jednou ze zákonných podmínek pro možné uspokojení úřadem práce dle daného zákona. Je tedy potřeba toto rozhodné období přímo ukotvit do textu zákona, aby toto období bylo pro adresáty právní normy seznatelné.

Rovněž je nutné upravit a přeformulovat uspokojování mzdových nároků zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, který je agenturou práce. Vhodné je upravit postup tak, aby i agenturní zaměstnanci mohli s ohledem na zásadu rovnosti v právech být uspokojeni dle daného zákona úřadem práce, pokud nebyli uspokojeni plněním od příslušné pojišťovny na základě pojištění sjednaného podle zákona o zaměstnanosti. Musí však být upravena i možnost požadovat úřadem práce vyplacené mzdové nároky zpět od agenturních zaměstnanců, pokud by nevyplacené mzdové nároky byly těmto zaměstnancům saturovány ze strany pojišťovny v konkrétní výši.

Pro účely uspokojování mzdových nároků zaměstnanců se zavádí legální definice splatnosti mzdového nároku přímo v daném zákoně, neboť splatnost mzdového nároku je stěžejní podmínkou pro to, aby mzdový nárok mohl být při splnění dalších podmínek úřadem práce žadateli uspokojen. Je tedy potřeba tento pojem pro účely uspokojování mzdových nároků výslovně upravit v textu normy.

Součástí mzdového nároku, který je uplatňován vůči úřadu práce podle daného zákona může být také odstupné, které náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru. Toto odstupné však může být žadateli kompenzováno úřadem práce podle zákona o zaměstnanosti, a proto je třeba v případě, že toto odstupné bylo již žadateli kompenzováno podle zákona o zaměstnanosti, částku odpovídající poskytnuté kompenzaci z přiznaného mzdového nároku dle předmětného zákona odečíst.

Dále je nutno upravit osobu, která je povinna poskytovat za zaměstnavatele vůči úřadu práce vykazání mzdových nároků zaměstnanců a uložit tuto vykazovací povinnost osobě s dispozičním oprávněním. Tato úprava je nutná s ohledem na propojenost problematiky s insolvenčním řízením vedeným u soudu, když osoba oprávněna jednat za zaměstnavatele se liší podle fáze, ve které se v daném okamžiku nachází insolvenční řízení.

Současně je cílem maximální snaha zamezit zneužívání ZOchrZ subjekty, které mohly svou činností a vlivem ovlivnit hospodaření podnikatelských subjektů.

Kromě výše uvedeného se navrhuje explicitně doplnit do tzv. jiných příjmů, ze kterých lze provést srážky podle § 299 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ“), také mzdové nároky, které byly vyplaceny dle zákona č. 118/2000 Sb., neboť se ve své podstatě jedná o výplatu soukromoprávních nároků zaměstnanců (např. mzda a její náhrada, odstupné), které jsou výkonem rozhodnutí podle § 299 OSŘ postiženy.

3. Agregované dopady návrhu zákona
3.1 Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty: <i>Ano</i> .
Nelze jednoznačně určit, zda návrh přinese zvýšené náklady státního a veřejných rozpočtů, neboť navrhovaná opatření směřují k zefektivnění státem vyplácených mzdových nároků a zejména k omezení možnosti zneužívání ZOchrZ. Vzhledem k navrhované úpravě se tedy spíše předpokládá snížení vynaložených nákladů ze státního rozpočtu, neboť smyslem návrhu zákona je upravit podmínky nároku na výplatu dlužného mzdového nároku.
3.2 Dopady na mezinárodní konkurenceschopnost ČR: <i>Ne</i>
3.3. Dopady na podnikatelské prostředí: <i>Ne</i> .
3.4. Dopady na územní samosprávné celky (obce, kraje): <i>Ne</i>
3.5 Sociální dopady: <i>Ano</i>
Dojde k posílení právní jistoty a legitimního očekávání zaměstnanců žádajících o vyplacení dlužných mzdových nároků.
3.6 Dopady na spotřebitele: <i>Ne</i>
3.7 Dopady na životní prostředí: <i>Ne</i>
3.8 Dopady ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů: <i>Ne</i>
3.9 Dopady na výkon státní statistické služby: <i>Ne</i>
3.10 Korupční rizika: <i>Ne</i>
3.11 Dopady na bezpečnost nebo obranu státu: <i>Ne</i>

Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace - RIA

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOchrZ“), upravuje vyplacení dlužných mzdových nároků zaměstnanců platebně neschopných zaměstnavatelů.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ“), upravuje postup soudu a účastníků v občanském soudním řízení tak, aby byla zajištěna spravedlivá ochrana soukromých práv a oprávněných zájmů účastníků, jakož i výchova k dodržování smluv a k čestnému plnění povinností a k úctě k právům jiných osob.

Předkládaný návrh zákona si neklade za cíl plně upravit uvedené oblasti dotčené shora uvedenými právními předpisy, ale navrhuje upravit pouze níže uvedené základní problémy.

1. Důvod předložení a cíle

1.1 Název

Zákon, kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

1.2 Definice problému

Současná právní úprava v oblasti uspokojování mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele zejména neodpovídá vývoji a vybraným institutům insolvenčního práva a terminologii použité při rekodifikaci soukromého. Vyskytují se v ní nedostatky ZOchrZ, pokud jde o uspokojování mzdových nároků zaměstnanců nadnárodního zaměstnavatele a

agenturních zaměstnanců, neboť nelegislativní textace ZOchrZ nejsou přesné, což způsobuje určité aplikační nejasnosti při aplikaci předmětného zákona v těchto situacích.

Proto je zapotřebí právní úpravu zpřesnit tak, aby odpovídala vývoji ostatních právních předpisů, vyjasnit určité sporné aspekty uspokojování mzdových nároků zaměstnanců, které při aplikaci a výkladu právního předpisu vznikají nebo mohou vznikat, a to tak, aby bylo posíleno právní postavení zaměstnance platebně neschopného zaměstnavatele.

Pokud se týká konkrétních aspektů ZOchrZ, pak je nutné upozornit na to, že insolvenční zákon uktvuje institut předběžného posouzení věřitelského insolvenčního návrhu jakožto ochranu před účelovými šikanozními insolvenčními návrhy. ZOchrZ na tyto případy v současném znění nereaguje, když začátek platební neschopnosti spojuje v případě insolvenčního návrhu s jeho podáním. Tedy ZOchrZ v současné podobě může být využíván i jako nástroj pro uspokojení dlužných mzdových nároků zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel není v platební neschopnosti podle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a tedy byl na zaměstnavatele podán zjevně bezdůvodný insolvenční návrh.

V roce 2015 bylo vyřízeno 5 610 žádostí a vyplaceno 229 500 000 Kč, v roce 2016 to bylo 4 402 žádostí a 250 339 000 Kč, za rok 2017 bylo vyřízeno 3 290 žádostí a vyplaceno 167 343 000 Kč, v roce 2018 celkem 3 793 žádostí a 257 154 000 Kč a v roce 2019 se jednalo o 4 431 žádostí a 277 672 000 Kč. Z uvedeného vyplývá, že výdaje byly v roce 2019 nejvyšší za posledních 5 let. V roce 2019 bylo přijato vymožené plnění za předchozí platby na základě ZOchrZ v celkové výši 118 982 000 Kč.

1.3 Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Těžiště právní úpravy ochrany zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele je uktveno v ZOchrZ, který stanoví, co se pro jeho účely rozumí mzdovým nárokem, podmínky pro jeho vyplacení a rovněž výši, v jaké jsou mzdové nároky poskytnuty. ZOchrZ rovněž upravuje problematiku ochrany zaměstnance nadnárodního zaměstnavatele při jeho platební neschopnosti.

Zaměstnavatel je v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie.

Současná právní úprava je zastaralá, neboť nereaguje na novelizace insolvenčního zákona a také rekodifikaci občanského práva. ZOchrZ vychází z již zrušeného zákona č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání. Dále tento zákon pro své účely určuje platební neschopnost zaměstnavatele ke dni podání insolvenčního návrhu, což může být zejména pro veřejnost, Úřad práce České republiky a případné navazující správní řízení o uspokojení dlužných mzdových nároků značně problematické, neboť insolvenční zákon obsahuje instituty na ochranu před šikanozními insolvenčními návrhy (předběžné posouzení insolvenčního návrhu věřitele), tudíž nemusí být ani známo, zda byl insolvenční návrh vůbec podán a případně, kdy tak bylo učiněno. ZOchrZ není přesný, pokud jde o ochranu zaměstnanců agentury práce, kteří jsou dočasně přidělováni k uživateli, kdy tito mají být uspokojováni primárně z pojištění uzavíraného agenturou práce dle § 58a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších

předpisů, neboť neobsahuje úpravu pro případy, kdy takovému zaměstnanci není pojišťovnou vyplacen celý jeho mzdový nárok formou příslušného pojistného plnění. Zákon rovněž neobsahuje definici splatnosti mzdového nároku.

V současnosti mohou být hrazeny dlužné mzdové nároky také v případě statutárních zástupců platebně neschopných zaměstnavatelů, kteří byli v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byli jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a neměli u tohoto zaměstnavatele nejmeně poloviční majetkovou účast. Jakkoliv mnohdy měly syto statutární orgány rozhodující vliv na hospodaření zaměstnavatele a potenciálně zapříčinily jeho platební neschopnost. Může tak docházet k přenášení obchodních neúspěchů na stát. Není tak zcela využita možnost uvedená v čl. 12 písm. c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (dále jen „směrnice“), jehož smyslem je omezení možnosti zneužívání ochrany zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele ve vztahu k osobám, které měly v podnikatelské rovině podíl na platební neschopnosti zaměstnavatelského subjektu. ZOchrZ v současnosti nicméně neukotvuje omezující opatření pro případy, kdy dlužné mzdové nároky jsou poskytovány jiným osobám než uvedeným v § 2 odst. 3 ZOchrZ, které jsou zodpovědné za provozování obchodní činnosti podnikatele a mají či svým výkonem měly zásadní vliv na hospodaření zaměstnavatele.

Mzdové nároky vyplacené dle ZOchrZ v současné době nejsou explicitně řazeny mezi příjmy, ze kterých lze provést srážky, ačkoli se de facto jedná o náhradu odměny za práci, která pouze přešla ze zaměstnavatele na stát.

1.4 Identifikace dotčených subjektů

Zákon se vztahuje na

- a) Úřad práce České republiky, resp. jednotlivé krajské pobočky – orgán, který vede správní řízení ve věci žádosti o vyplacení dlužných mzdových nároků
- b) platebně neschopné zaměstnavatele – povinen doložit písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období
- c) zaměstnance platebně neschopného zaměstnavatele
- d) insolvenční správce

1.5 Popis cílového stavu

Návrh zákona si dále klade za cíl upravit formulaci rozhodného období a okamžiku, od něž se bude odvíjet rozhodné období. Dále je cílem vyšší právní jistota zaměstnanců agentur práce dočasně přidělovaných k uživateli a zamezení zneužívání ochrany ZOchrZ osobami, které měly zásadní vliv na platební neschopnost zaměstnavatele a také vzhledem k množícím se nadnárodními situacím zpřesnit vznik nároku na úhradu dlužných mzdových nadnárodních zaměstnavatelů.

Zároveň dochází k dílčí úpravě řízení, a to prostřednictvím sjednocení lhůt.

1.6 Zhodnocení rizika

V případě nepřijetí navrhované změny zákona lze identifikovat následující rizika:

Nepřijetí navrhované úpravy představuje riziko nepřehlednosti správního řízení z důvodu nerefluktování novelizací insolvenčního práva. Další riziko lze spatřovat v tom, že i nadále budou zaměstnanci agentur práce, kteří jsou dočasně přidělováni k uživateli, znevýhodněni oproti jiným zaměstnancům, pokud jim nebudou plně pojišťovnou uhrazeny mzdové nároky, což je v rozporu s čl. 1 odst. 2 směrnice.

2. Návrh variant řešení

Varianta I - „nulová“

Ponechání současného stavu.

Varianta II

Přijetí právní úpravy v podobě navrhovaných opatření a úprav, tj. k navázání ZOchrZ na instituty práva Evropské unie, legislativním věcným úpravám spojeným s navázáním na insolvenční zákon a rekonstrukci soukromého práva a úpravám spojeným s prokazováním mzdových nároků.

3. Vyhodnocení nákladů a přínosů, resp. nevýhod a výhod

3.1. Identifikace nákladů a přínosů

3.2. Náklady

Varianta I – „nulová“

V případě „nulové“ varianty nelze vyloučit, že budou neefektivně vynakládány prostředky ve vztahu k osobám, které zapříčinily platební neschopnost zaměstnavatele. Rovněž bude ztíženo vedení správního řízení, které se bude z těchto důvodů prodlužovat. Nulová varianta také znamená možnost porušení unijního práva (čl. 1 odst. 2 směrnice).

Varianta II - přijetí právní úpravy v podobě navrhovaných opatření a úprav

V případě zavedení této varianty, nelze zcela jednoznačně sdělit, zda přináší zvýšené náklady státního a veřejných rozpočtů. V důsledku provedených úprav spíše můžeme předpokládat snížení, neboť smyslem návrhu zákona je upravit podmínky nároku na výplatu dlužného mzdového nároku jen u těch zaměstnavatelů, kteří jsou v platební neschopnosti. Cílem je tedy zejména eliminace uspokojování mzdových nároků u zaměstnavatelů, na které byl podán insolvenční návrh zjevně bezdůvodně.

3.3. Přínosy

Varianta I – „nulová“

V případě „nulové“ varianty nelze očekávat žádný přínos, protože nedojde k řešení identifikovaných problémů.

Varianta II - přijetí právní úpravy v podobě navrhovaných opatření a úprav

Navrhovaná právní úprava přinese zpřesnění ochrany agenturních zaměstnanců a zaměstnanců nadnárodního zaměstnavatele v oblasti uspokojování jejich mzdových nároků záruční institucí

(Úřad práce České republiky). Směřuje k dosažení rovného postavení mezi všemi skupinami zaměstnanců, což je plně v souladu s unijním právem.

Dojde k posílení právní jistoty a legitimního očekávání zaměstnanců (žadatelů o uspokojení mzdových nároků), neboť budou v textu normy upřesněny zákonné podmínky pro jejich uspokojování.

Přínos přijetí varianty II je spatřován v komplexní ucelené právní úpravě.

3.4. Vyhodnocení nákladů a přínosů variant

Variantu ponechání současného právního stavu nelze přijmout z hlediska potřeby sjednocení právní úpravy s novelami insolvenčního zákona a rekodifikací občanského práva a také na rozpor s unijním právem.

Na základě rozboru nákladů a přínosů jednotlivých zvažovaných variant a posouzení celkového dopadu na možnost, úspěšnost a efektivitu řešení identifikovaných problémů bylo vyhodnoceno, že variantu nulovou nelze přijmout, jelikož by nevedla ke splnění stanovených cílů.

Na základě vyhodnocení nákladů a přínosů varianty II lze jednoznačně dospět k závěru, že tato varianta obsahuje komplexní, koncepčně a systémově ucelenou a vyváženou úpravu, která postihuje všechny identifikované problémy.

4. Stanovení pořadí variant a výběr nejvhodnějšího řešení

Nejvhodnější – varianta II

Nevhodná – varianta I

Jako nejvhodnější řešení byla vybrána varianta II, neboť přináší řešení všech identifikovaných problémů a zaručuje naplnění sledovaných cílů.

5. Implementace doporučené varianty a vynucování jejího plnění

Orgánem odpovědným za implementaci navrhované novely zákona o zaměstnanosti bude Úřad práce České republiky, který vykonává působnost v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

6. Přezkum účinnosti regulace

Přezkum účinnosti navrhované právní úpravy bude proveden za 5 let od nabytí účinnosti zákona tak, aby bylo možno relevantním způsobem zhodnotit dopady nové právní úpravy. Hodnotícím kritériem však může být počet podaných žádostí a výše uspokojených (vyplacených) mzdových nároků v komparaci s hospodářskou a ekonomickou situací podnikatelského sektoru, resp. úpadkovostí zaměstnavatelů. Hodnotícím indikátorem může zřejmě také být průměr těchto veličin. Období od roku 2016 do roku 2019 je uvedeno níže v tabulce.

	2016	2017	2018	2019
Počet podaných insolvenčních návrhů (nápad) ¹	29865	23573	21216	30750
Vyplacené finanční prostředky	250,3 mil. Kč	167,3 mil. Kč	257,2 mil. Kč	277,7 mil. Kč
Počet podaných žádostí	3826	2177	3793	4431
Průměr vyplacených finančních prostředků za 1 insolvenční návrh	8 381,- Kč	7 097,- Kč	12 123,- Kč	9 030,- Kč
Průměr vyplacených finančních prostředků za 1 žadatele	65 421,- Kč	76 849,- Kč	67 809,- Kč	62 672,- Kč

7. Konzultace

Uvedená problematika byla konzultována s Úřadem práce České republiky. Ve zpracovaném návrhu byla zohledněna stanoviska, připomínky a návrhy, které vyplynuly z uskutečněných jednání.

8. Dopady navrhované úpravy

8.1 Na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

Dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty nelze zcela jednoznačně sdělit. V důsledku provedených úprav spíše můžeme předpokládat snížení vynaložených nákladů ze státního rozpočtu, neboť smyslem návrhu zákona je upravit podmínky nároku na výplatu dlužného mzdového nároku jen u těch zaměstnavatelů, kteří jsou v platební neschopnosti. Na druhou stranu v důsledku posílení právní jistoty a legitimního očekávání zaměstnanců (žadatelů o uspokojení mzdových nároků), kdy dojde v textu normy k upřesnění zákonné podmínky pro jejich uspokojování, zejména v nadnárodních situacích a v oblasti agenturního zaměstnávání může potenciálně dojít k mírnému rozšíření okruhu zaměstnanců, kterým bude mzdový nárok vyplacen.

8.2. Na mezinárodní konkurenceschopnost České republiky

Předmětný návrh zákona nepředstavuje dopad na mezinárodní konkurenceschopnost České republiky.

¹ Zdroj: <https://www.justice.cz/web/msp/statisticke-udaje-z-oblasti-justice>

8.3 Na podnikatelské prostředí České republiky

Předmětný návrh zákona nepředstavuje dopad na podnikatelské prostředí.

8.4. Na územní samosprávné celky

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na územní samosprávné celky.

8.5. Sociální dopady

Dojde k posílení právní jistoty a legitimního očekávání zaměstnanců (žadatelů o uspokojení mzdových nároků), neboť budou v textu normy upřesněny zákonné podmínky pro jejich uspokojování.

8.6. Na spotřebitele

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na spotřebitele.

8.7. Na životní prostředí

Navrhovaná úprava nebude mít za následek žádné dopady na životní prostředí.

8.8. Ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu rovnosti mužů a žen

Pokud jde o všechny náměty, navrhovaná právní úprava nepřináší rizika diskriminace a nerovného zacházení. Naopak v této oblasti se navrhuje úprava § 2 odst. 5 ZOchrZ, který je v současnosti potenciálně diskriminující dočasně přidělované zaměstnance agentur práce. Obecná definice a podmínky jejího naplnění se budou aplikovat u všech dotčených fyzických osob.

Tabulka hodnocení dopadů na rovnost mužů a žen

Název a jednací číslo materiálu					
Název návrhu zákona: Zákon, kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. Č. j.: MPSV-2020/					
Stručný popis materiálu					
Návrh zákona předpokládá provedení změn z důvodu proběhlých novelizací insolvenčního práva jak na národní úrovni, tak úrovni Evropské unie a rekodifikace soukromého práva. Dále pak zejména dochází k úpravě podmínek tak, aby úřadem práce poskytované mzdové nároky byly vyplácené hospodárně a efektivně. Navrhuje se rovněž s ohledem na povahu vyplácených nároků dle ZOchrZ (jako mzdových nároků) jejich zahrnutí mezi jiné příjmy, ze kterých lze provést srážky.					
1. Týká se materiál fyzických osob?					
× ANO			☐ NE		
			Hodnocení		
			Materiál se týká postavení fyzických osob a nemá dopad na rovnost žen a mužů.		
Analýza a popis stávajícího stavu - odůvodnění dopadu na fyzické osoby					
Stávající právní úprava se týká fyzických osob, a to zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele, resp. nadnárodního platebně neschopného zaměstnavatele, zaměstnavatelů, kteří mají povinnost sdělit potřebné údaje úřadu práce ČR pro účely výplaty uplatněného mzdového nároku.					
2. Je postavení žen a mužů v oblasti, které se materiál dotýká, rovné?					
×ANO → 3a			☐ NE		
Analýza a popis výchozího stavu					
Postavení žen a mužů v dané oblasti je rovné. ZOchrZ předpokládá, že jeho ustanovení budou obecně aplikována jak na ženy, tak na muže. Na unijní úrovni představuje zásada rovnosti a zákazu diskriminace jednu ze základních hodnot, na kterých je právo EU postaveno. Čl. 157 odst. 1 Smlouvy o fungování EU stanoví zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.					
3a. Je-li postavení žen a mužů v dané oblasti rovné, přináší materiál zhoršení výchozího stavu?			3b. Je-li postavení žen a mužů v dané oblasti nerovné, přináší materiál zlepšení výchozího stavu?		
☐ ANO Materiál přináší zhoršení.	☐ NE Materiál přináší zlepšení.	× NE Postavení žen a mužů se nemění.	☐ ANO Materiál přináší zlepšení.	☐ NE Postavení žen a mužů se nemění.	☐ NE Materiál přináší zhoršení.
Hodnocení					
		Materiál má neutrální dopad na rovnost žen a mužů.			

Analýza a popis případných změn materiálu
Navrhovaná úprava zejména dopadá na úpravu správního řízení a na stanovení podmínek pro výplatu mzdových nároků v souladu s právní úpravou insolvenčního řízení. Z Důvodové zprávy i ze Závěrečné zprávy hodnocení dopadů regulace vyplývá, že nedochází k dopadům do rovnosti žen a mužů. Standart ochrany rovného zacházení, ani zákazu diskriminace se nesnižuje.
Další poznámky a připomínky

8.9. Dopady na výkon státní statistické služby

Nepředpokládá se dopad na výkon státní statistické služby.

8.10. Na ochranu soukromí a osobních údajů

Navržené změny nemění dosavadní režim používání uvedených osobních údajů, a proto není ani ohrožena ochrana soukromí a osobních údajů.

8.11. Zhodnocení korupčních rizik – CIA

Cíl

Hlavním cílem návrhu zákona je vyjasnit podmínky vzniku příslušného nároku a s tím spojené správní řízení ve věci dlužných mzdových nároků, sjednotit právní úpravu ZOchrZ s návaznými instituty národního a unijního práva.

Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti zaměstnanosti. Tato sféra práva je doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost přináší nebezpečí nárůstu případných korupčních rizik, nikoliv však v oblastech upravených návrhem zákona. V podrobnostech viz shrnutí závěrečné zprávy RIA.

Zhodnocení korupčních rizik provedené dle metodiky CIA:

Předkladatel provedl zhodnocení korupčních rizik ve smyslu čl. 9 odst. 2 písm. i) Legislativních pravidel vlády. S navrhovanou právní úpravou nejsou spojena korupční rizika.

Zásady:

1. Přiměřenost

Opatření jsou navržena tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zasahování do práv a povinností zaměstnanců zaměstnavatele v platební neschopnosti. Zároveň však bylo zohledněno, že práva a povinnosti mohou být stanovovány pouze zákonem.

2. Efektivita

Navržená právní úprava odpovídá požadavku na efektivitu. Vzhledem ke stanovenému cíli, kterým je mimo jiné zamezení zneužívání ochrany ZOchrZ, je navrhovaná úprava účinná z hlediska provázanosti jednotlivých institutů.

3. Odpovědnost

Navrhovaným zákonem nedochází ke změně vymezení odpovědnosti Úřadu práce České republiky, pokud jde o vedení správního řízení.

4. Opravné prostředky

O žádosti o vyplacení dlužných mzdových nároků je Úřadem práce České republiky vedeno správní řízení. Zaměstnanec platebně neschopného zaměstnavatele má právo využít veškeré opravné prostředky, které mu jako účastníku příslušného řízení náleží.

5. Kontrolní mechanismy

Kritérium korupčních příležitostí

Navrhovaná úprava nepřináší žádná nová korupční rizika či příležitosti. Navrhovaná právní úprava zasahuje do oblasti zaměstnanosti. Tato sféra práva je doménou rozhodování orgánů veřejné správy. Tato skutečnost přináší nebezpečí nárůstu případných korupčních rizik, nikoliv však v oblastech upravených návrhem zákona.

Transparence a otevřená data

Navrhovaná právní úprava nemá vliv na dostupnost informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Srovnání se stávající legislativou

Prostřednictvím navrhovaného zákona dojde ke zlepšení úrovně v oblasti efektivního zaměření ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, která bude poskytována jasně a cíleně zaměstnancům, jímž v důsledku své platební neschopnosti zaměstnavatel a dojde k minimalizaci možnosti zneužívání předmětné ochrany. Stejně tak dojde k navázání ZOchrZ na unijní úpravu, což v současnosti není jednoznačně provedeno.

Systematický sběr dat

Data o zjištěných korupčních rizicích budou průběžně vyhodnocována.

Závěr

Vyhodnocením poznatků podle metodiky CIA bylo zjištěno, že navrhovaná změna nepřinese navýšení korupčních rizik. Vzhledem k základním principům správního řízení a důsledně uplatňovaným rozhodovacím a kontrolním mechanismům na dotčených správních úradech, nezávislosti a nestrannosti justice a kritériím a limitům upraveným v zákoně o zaměstnanosti lze předpokládat, že dojde k minimalizaci potenciálních korupčních rizik v oblasti zprostředkování zaměstnání a aktivní politiky zaměstnanosti, jakož i v oblasti postihování nelegální práce.

8. 12. Dopady na bezpečnost nebo obranu státu

Vzhledem k povaze navrhovaných změn lze konstatovat, že návrh zákona nemá dopady na bezpečnost nebo obranu státu, a to i s odkazem na bod 1.4 Identifikace dotčených subjektů Závěrečné zprávy o hodnocení dopadů regulace, podle něhož je možné přesně stanovit, které subjekty a oblasti navrhovaná úprava ovlivňuje.

9. Kontakt na zpracovatele RIA

JUDr. Petr Seidl

Ministerstvo práce a sociálních věcí

odbor odvolacích a správních činností v oblastech zaměstnanosti
Telefon: 221 923 384
E-mail: petr.seidl@mpsv.cz

Platné znění s vyznačením navrhovaných změn a doplnění

Zákon č. 118/2000 Sb., Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů

§ 1

Tento zákon zpracovává příslušné předpisy ~~Evropských společenství~~¹⁾ **Evropské unie**¹⁾ a upravuje ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

~~1) Směrnice Rady 80/987/EHS ze dne 20. října 1980 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.~~

1) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

§ 1a

Zaměstnanec má v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevypacených mu jeho zaměstnavatelem, 1a) který je v platební neschopnosti.

~~1a) § 8 zákoníku práce.~~

1a) § 7 zákoníku práce.

§ 2

~~(1) Zákon se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, který je~~

~~a) právnickou osobou zřízenou zákonem, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil,~~

~~b) územním samosprávným celkem.²⁾~~

(1) Zákon se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, se kterým nelze vést insolvenční řízení podle insolvenčního zákona²⁾.

(2) Zákon se dále nevztahuje na zaměstnance, kteří byli vysláni k výkonu práce do České republiky, pokud jejich zaměstnavatel, který je právnickou osobou, má sídlo nebo zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, má místo podnikání mimo území některého členského státu Evropské unie.

(3) Zákon se rovněž nevztahuje na zaměstnance, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl ~~jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu~~ **jeho statutárním orgánem, členem jeho statutárního orgánu nebo osobou, která má rozhodující vliv na činnost zaměstnavatele,** a měl u tohoto zaměstnavatele ~~nejméně poloviční~~ **podstatnou** majetkovou účast.

(4) Uplatní-li zaměstnanec ~~zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. a)~~ mzdový nárok před tím, než stát převezme dluhy zaměstnavatele nebo se za ně zaručí, jeho nárok nezaniká ani poté, kdy stát tyto úkony ve vztahu k právnické osobě provede.

(5) Zákon se nevztahuje na zaměstnance agentur práce, ~~kterým je zprostředkováno zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti~~ a kteří byli **plně** uspokojeni z pojištění agentury práce sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti. **Zaměstnancům, kteří byli částečně uspokojeni z pojištění sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti, lze mzdové nároky přiznat až do výše rozdílu mezi poskytnutým plněním podle věty první a nevyplacenými mzdovými nároky za splnění ostatních podmínek stanovených tímto zákonem.**

2) § 6 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

~~2) Zákon č. 367/1990 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.~~

§ 3

Pro účely tohoto zákona

~~a) se zaměstnancem rozumí fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem²⁰⁾ nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem; rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém 1. bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci vláda může v odůvodněných případech nařízením prodloužit délku rozhodného období,~~

~~b) se mzdovými nároky rozumějí mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náleží z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem²⁰⁾ nebo dohody o pracovní činnosti, (dále jen "mzdové nároky");³⁾ jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti,~~

~~c) je zaměstnavatel v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky⁴⁾ zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice⁵⁾, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie^{5a)};~~

a) se zaměstnancem rozumí fyzická osoba, která je u zaměstnavatele v pracovním poměru nebo se kterou sjednal zaměstnavatel dohodu o provedení práce, pokud tato dohoda zakládá podle zvláštního právního předpisu²⁰⁾ účast na nemocenském pojištění anebo dohodu o pracovní činnosti, na jejichž základě jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky uvedené v písmenu b) nevyplacené zaměstnavatelem; rozhodným obdobím je kalendářní měsíc,

- 1. ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení,**
- 2. ve kterém bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení²¹⁾, nebo**
- 3. od kterého je nadnárodní zaměstnavatel považován za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie,**

jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci; vláda může v odůvodněných případech nařízením prodloužit délku rozhodného období,

b) se mzdovými nároky rozumějí mzda nebo plat, jejich náhrady a odstupné, které zaměstnanci náleží z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem²⁰⁾ nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti,

c) je zaměstnavatel v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, anebo dnem následujícím po dni, kdy bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení příslušným soudem v České republice nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, od kterého je považován za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie^{5a)},

d) je nadnárodním zaměstnavatelem zaměstnavatel, který vedle provozování činnosti na území České republiky provozuje činnost na území nejméně jednoho dalšího členského státu Evropské unie,

e) se splatným mzdovým nárokem rozumí nárok uvedený v písmenu b), u něhož nebylo zaměstnanci uspokojeno právo na mzdu v pravidelném termínu výplaty mzdy určeném podle zvláštního právního předpisu²²⁾.

~~20) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů~~

20) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

21) § 101 insolvenčního zákona.

~~3) § 4 odst. 2 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.~~

~~4) § 10 a 19 zákona č. 1/1992 Sb.~~

~~— § 16 a 22 zákona č. 143/1992 Sb., ve znění zákona č. 40/1994 Sb.~~

~~— § 60a odst. 3 a § 239a zákoníku práce.~~

22) § 67, 141 a 144 zákoníku práce.

~~5) Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.~~

~~5a) Nařízení Rady (ES) č. 1346/2000 ze dne 29. května 2000 o úpadkovém řízení.~~

5a) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/848 ze dne 20. května 2015 o insolvenčním řízení.

§ 4

(1) Zaměstnanec může požádat o uspokojení svých mzdových nároků kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce. Pokud mzdové nároky uplatňuje zaměstnanec, který se v České republice nezdržuje, je povinen zvolit si v České republice zástupce pro doručování písemností a tuto skutečnost, spolu s číslem účtu vedeným u peněžního ústavu, sdělit krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti krajské pobočky Úřadu práce při uplatňování mzdových nároků.

(2) O nároku rozhoduje Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má

a) sídlo zaměstnavatel, ~~který je právnickou osobou~~ **nebo**

b) ~~místo podnikání zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, nebo v jehož obvodu je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území České republiky, nebo~~

b) nadnárodní zaměstnavatel, který nemá sídlo v České republice, umístěn závod nebo odštěpný závod,

c) bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, a který nemá místo podnikání.

(3) Pokud zaměstnanec požádá o uspokojení mzdových nároků krajskou pobočku Úřadu práce, která není místně příslušná podle odstavce 2, nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, tato krajská pobočka Úřadu práce nebo toto kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce postoupí žádost místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

(4) Informace o zaměstnavateli, jehož zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce současně s informací o lhůtě, ve které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit, vyvěsí Úřad práce České republiky na své úřední desce neprodleně poté, co se o platební neschopnosti dozví. ~~Tyto informace Úřad práce České republiky rovněž ve stejné lhůtě sdělí Ministerstvu práce a sociálních věcí, které je zveřejní nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení na svých internetových stránkách.~~

~~(5) Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících ode dne, kdy jsou informace podle odstavce 4 zveřejněny na úřední desce Úřadu práce České republiky, jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem; vláda může v odůvodněných případech lhůtu nařízením prodloužit. Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku⁵⁾, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí. Nárok na uspokojení mzdových nároků zaniká, není-li uplatněn ve lhůtách uvedených ve větě první a druhé. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno~~

(5) Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 dnů následujících ode dne, kdy bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo oznámeno zahájení insolvenčního řízení, nebo u nadnárodního zaměstnavatele ode dne zveřejnění rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie^{5a)}, jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem; vláda může v odůvodněných případech lhůtu nařízením prodloužit. Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci rozhodnutí soudu. Nárok na uspokojení mzdových nároků zaniká, není-li uplatněn ve lhůtách uvedených ve

věť první a druhé. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno.

§ 5

(1) Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce uspokojit další mzdové nároky téhož zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí kalendářního měsíce ~~následujícího po měsíci~~, v němž uplynulo 12 měsíců od posledního měsíce, za který byl mzdový nárok žadatele Úřadem práce České republiky uspokojen.

(2) Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci, včetně doplatku podle § 9 odst. 7, nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky. Rozhodnou částku vyhláší a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu.

§ 6

(1) Zaměstnanec uplatní mzdové nároky u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce písemnou žádostí. V žádosti zaměstnanec uvede zejména své jméno, rodné číslo nebo datum narození, adresu bydliště, označení zaměstnavatele, sídlo nebo místo jeho podnikání nebo jeho bydliště, výši uplatňovaných mzdových nároků, údaje potřebné pro výpočet daně z příjmů, kalendářní měsíce rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky, a způsob jejich výplaty, případně označení účtu u peněžního ústavu, na který by částka odpovídající výši mzdových nároků měla být bezhotovostně převedena, a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádí odvody podle zvláštních právních předpisů.⁸⁾ Součástí žádosti mohou být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků. ~~Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce²⁰⁾ nebo dohody o pracovní činnosti.~~

(2) Při uplatnění mzdových nároků zaměstnanec prokazuje dobu trvání pracovního poměru, pracovněprávního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Skutečnosti rozhodné pro přiznání mzdového nároku podle § 3 písm. b), jakož i to že nebyl příslušný mzdový nárok vyplacen, zaměstnanec doloží, jestliže to je s ohledem na okolnosti možné, krajské pobočce Úřadu práce nebo kontaktnímu pracovišti krajské pobočky Úřadu práce. Zaměstnanec zároveň navrhne důkazy, jimiž lze doložit, že mu nebyl mzdový nárok vyplacen, zpravidla půjde o doklad vztahující se k výplatě mzdového nároku nebo o dřívější takovýto doklad.

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

§ 7

(1) Krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle § 4 odst. 2 neprodleně od uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, aby nejpozději do 7 ~~kalendářních~~ dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět a současně ~~prokázat~~ **oznámit** krajské pobočce Úřadu práce, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů.⁹⁾ **předpisů, včetně údajů potřebných pro výpočet daně z příjmu⁹⁾.**

~~(2) V případě, že práva a povinnosti zaměstnavatele ohledně zaměstnanců vykonává předběžný správce nebo insolvenční správce (dále jen „správce“), přecházejí na něho povinnosti zaměstnavatele uvedené v odstavci 1.~~

(2) Povinnost podle odstavce 1 má osoba s dispozičním oprávněním určená podle insolvenčního zákona.

~~9) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů~~

~~Zákon č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.~~

9) Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

§ 8

(1) Souhlasí-li výše mzdových nároků a doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, s písemným vykázáním dlužných mzdových nároků provedeným ~~zaměstnavatelem nebo správcem~~ **osobou s dispozičním oprávněním**, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce do 10 **pracovních** dnů od předložení tohoto vykázání ~~zaměstnavatelem nebo správcem~~ **osobou s dispozičním oprávněním** oznámí zaměstnanci termín, způsob jejich uspokojení a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě.

(2) Uplatnil-li zaměstnanec mzdové nároky ve lhůtě podle § 4 odst. 5 a od písemného vykázání dlužných mzdových nároků ~~zaměstnavatelem nebo správcem~~ **osobou s dispozičním oprávněním** uplynulo více než 10 **pracovních** dnů, oznámí Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce zaměstnanci termín, způsob uspokojení nároků a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě do 10 **pracovních** dnů ode dne, kdy obdržel žádost zaměstnance.

§ 8a

(1) Uplatnil-li zaměstnanec mzdové nároky a ~~zaměstnavatel nebo správce potvrdil~~ **osoba s dispozičním oprávněním potvrdila** mzdové nároky zaměstnance včetně částek, které nelze podle tohoto zákona považovat za mzdové nároky, Úřad práce České republiky prostřednictvím

krajské pobočky Úřadu práce tyto částky z celkové výše uplatněných mzdových nároků odečte a zbývající část mzdových nároků zaměstnanci přizná.

(2) Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce předá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě přiznaných mzdových nároků nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání.

§ 9

(1) Nesouhlasí-li výše zaměstnancem uplatňovaných mzdových nároků za 1 měsíc s vykazáním předloženým krajské pobočce Úřadu práce ~~zaměstnavatelem nebo správcem osobou s dispozičním oprávněním~~, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne o přiznání mzdového nároku zaměstnance za tento měsíc v prokázané výši. Nelze-li výši mzdového nároku podle věty první prokázat, přizná Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdový nárok ve výši odpovídající minimální mzdě¹¹⁾ platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni ~~podání insolvenčního návrhu~~ **oznámení o zahájení insolvenčního řízení**.

(2) Nesouhlasí-li doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, s údaji uvedenými ~~zaměstnavatelem nebo správcem osobou s dispozičním oprávněním~~, uspokojí Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdové nároky pouze za dobu, která je nesporná.

(3) Jestliže ~~zaměstnavatel nebo správce nesplnil~~ **osoba s dispozičním oprávněním nesplnila** povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků předložil doklady, které jejich výši, jakož i dobu, za kterou je uplatňuje, prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne o přiznání mzdových nároků za dobu a ve výši, kterou uplatnil zaměstnanec.

(4) Jestliže ~~zaměstnavatel nebo správce nesplnil~~ **osoba s dispozičním oprávněním nesplnila** povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředložil doklady, které jejich výši prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne a přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě¹¹⁾ platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni ~~podání insolvenčního návrhu~~ **oznámení o zahájení insolvenčního řízení**.

(5) Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce podle odstavce 1 nebo 4 přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě i v případě, kdy zaměstnanec nevykonával v kalendářním měsíci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby^{11a)}, avšak pouze za předpokladu, že poměrný mzdový nárok odpovídající kratší odpracované době této částky dosáhne nebo ji převyší. Jestliže zaměstnanec, jemuž je přiznáván mzdový nárok podle odstavce 1 nebo 4, uplatňuje nižší částku, než činí minimální mzda, přizná mu Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdový nárok **nejvýše** v uplatněné výši.

(6) Není-li splněna některá ze zákonných podmínek pro uplatnění mzdových nároků, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce žádost zamítne.

(7) Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce opětovně rozhodne o mzdových nárocích nejpozději do 710 pracovních dnů, jestliže zaměstnanec dodatečně prokáže dobu, za kterou mzdové nároky uplatňuje nebo je dodatečně prokáže ve výši rozdílu mezi poskytnutou částkou a jejich skutečnou výší. Tyto nároky musí však zaměstnanec prokázat nejpozději do 15 pracovních dnů ode dne, ~~kdy je mu doručen~~ **nabytí právní moci** rozhodnutí podle odstavců 1 až 4, jinak vůči Úřadu práce České republiky zanikají.

(8) Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce předá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě nejpozději do 5 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí podle odstavců 1 až 4 a 7.

~~11) § 2 odst. 1 písm. b) nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů.~~

11) Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

~~11a) § 83a odst. 5 zákoníku práce~~

11a) § 79 zákoníku práce.

§ 10

(1) Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce před uspokojením mzdových nároků podle § 8 z nich provede srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů⁹⁾, které měl provést zaměstnavatel za zaměstnance za příslušná měsíční období. Jestliže Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodl o mzdovém nároku podle § 8a a 9, provede srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů z přiznaného mzdového nároku. **Z přiznaného mzdového nároku, který odpovídá odstupnému, odečte Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce kompenzaci podle § 44b zákona o zaměstnanosti, pokud byla zaměstnanci přiznána.**

(2) Krajská pobočka Úřadu práce současně písemně oznámí nejpozději do dne výplaty částek odpovídajících mzdovým nárokům příslušné správě sociálního zabezpečení výši pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a příslušné zdravotní pojišťovně výši pojistného na veřejné zdravotní pojištění, datum úhrady a údaje o zaměstnavateli, za jehož zaměstnance uvedené pojistné Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl. Odvádí-li toto pojistné z příjmů zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnancům nezúčtoval, oznámí též výši vyměřovacích základů jednotlivých zaměstnanců.¹²⁾ ~~Na úseku zdaňování příjmů ze závislé činnosti plní Úřad práce České republiky povinnosti plátce daně podle zákona upravujícího daně z příjmů. Při postupu podle § 8a a 9 má Úřad práce České republiky postavení plátce daně a odvedené zálohy na daň se považují za zúčtované Úřadem práce České republiky.~~

(3) Krajská pobočka Úřadu práce oznámí bez zbytečného odkladu zaměstnavateli, kterým zaměstnancům a v jaké výši Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdové nároky uspokojil.

~~(4) Úřad práce České republiky potvrzuje Ministerstvu práce a sociálních věcí a na žádost pověřenému obecnímu úřadu, obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností a krajskému úřadu údaje o vyplacených mzdových nárocích.~~

12) § 5 zákona č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. § 5 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

§ 11

(1) Krajská pobočka Úřadu práce oznámí bez zbytečného odkladu soudu ~~nebo správci~~, kterým zaměstnancům a v jaké výši Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdové nároky uspokojil.

(2) Jestliže Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce neuspokojil mzdové nároky ve výši uplatňované zaměstnancem nebo mzdové nároky nepřiznal vůbec, může je zaměstnanec uplatnit spolu s dalšími peněžitými pohledávkami, které má vůči zaměstnavateli, v insolvenčním řízení⁵⁾.

(3) Na Úřad práce České republiky přechází do výše vyplacených a odvedených peněžních prostředků (§ 8 až 10) mzdový nárok zaměstnance, který má vůči zaměstnavateli. Bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele, uplatní úřad práce pohledávky ~~jednotlivých zaměstnanců~~ **podle věty první** v insolvenčním řízení⁵⁾.

§ 12

~~(1) **Není-li dále stanoveno jinak, zaniká povinnost zaměstnavatele uhradit Úřadu práce České republiky finanční prostředky vyplacené zaměstnanci podle tohoto zákona, a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v rozsahu, v němž tyto pohledávky nebyly uspokojeny v insolvenčním řízení, dnem právní moci usnesení, jímž se insolvenční řízení končí.**~~

(1) Není-li dále stanoveno jinak, zaniká pohledávka Úřadu práce České republiky vůči zaměstnavateli na úhradu finančních prostředků vyplacených zaměstnanci podle tohoto zákona a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v rozsahu, v němž tyto pohledávky nebyly uspokojeny v insolvenčním řízení, dnem právní moci usnesení, jímž se insolvenční řízení končí.

(2) Zaměstnavatel je povinen uhradit Úřadu práce České republiky finanční prostředky vyplacené zaměstnanci podle tohoto zákona a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce odvedl podle zvláštních právních předpisů, v případech, kdy soud pravomocně

a) rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku,⁵⁾

b) rozhodl o tom, že dlužník není v úpadku,

c) zrušil konkurs z jiného důvodu než po splnění rozvrhového usnesení nebo proto, že majetek dlužníka je zcela nepostačující, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě.

(3) Zaměstnavatel je též povinen uhradit Úřadu práce České republiky finanční prostředky vyplacené zaměstnanci podle tohoto zákona a částky odpovídající srážkám a odvodům, které Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce

odvedl podle zvláštních právních předpisů, v případě, že moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení zaniklo aniž bylo zahájeno insolvenční řízení, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byl krajskou pobočkou Úřadu práce písemně vyzván k jejich úhradě.

(4) Jestliže zaměstnavatel neuhradil Úřadu práce České republiky finanční prostředky ve lhůtě uvedené v odstavcích 2 a 3, je v prodlení. Po marném uplynutí této lhůty je povinen uhradit úroky z prodlení.

§ 13

~~Zaměstnavatel nebo správce je povinen~~ **Osoba s dispozičním oprávněním, která vykazala dlužné mzdové nároky podle § 7, je povinna** uhradit Úřadu práce České republiky vyplacené a odvedené finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže byly zaměstnanci přiznány a poskytnuty na základě nesprávného vykazání dlužných mzdových nároků ~~zaměstnavatelem nebo správcem~~ **osobou s dispozičním oprávněním** nebo jestliže byly poskytnuty z tohoto důvodu v částce vyšší, než zaměstnanci náležely. Tyto částky je ~~povinen~~ **povinna** uhradit do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti ~~dozvěděl nebo kdy ho~~ **dozvěděla nebo kdy ji** krajská pobočka Úřadu práce vyzvala k úhradě těchto prostředků, nejdéle ve lhůtě ~~3-let~~ **5 let** ode dne, kdy je Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce zaměstnanci vyplatil a odvedl. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci a odvodu finančních prostředků podle zvláštních právních předpisů⁹⁾.

§ 14

~~Zaměstnanec je povinen vrátit Úřadu práce České republiky finanční prostředky včetně úroků z prodlení, jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl. O vrácení těchto částek Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne do 3 let od jejich přiznání, jinak právo zanikne. Úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci.~~

§ 14

(1) Zaměstnanec je povinen vrátit Úřadu práce České republiky vyplacené mzdové nároky nebo jejich část, pokud věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky poskytnuté neprávem nebo o částky omylem vyplacené.

(2) Zaměstnanec agentury práce je povinen vrátit vyplacené mzdové nároky v rozsahu, ve kterém byl uspokojen Úřadem práce České republiky, a který mu byl poskytnut v podobě pojistného plnění podle § 58a zákona o zaměstnanosti.

(3) O povinnosti vrátit mzdové nároky nebo jejich část podle odstavců 1 a 2 vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí. Nárok na vrácení mzdových nároků zaniká uplynutím 5 let ode dne, kdy byl mzdový nárok vyplacen.

§ 15

Mzdové nároky se neposkytují do zahraničí, pokud mezinárodní smlouva, která je součástí právního řádu, nestanoví jinak.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

* * *

Srážky z jiných příjmů

§ 299

(1) Ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy se použijí i na výkon rozhodnutí srážkami z platu, z odměny z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, z odměny za pracovní nebo služební pohotovost, z odměny členů zastupitelstva územních samosprávných celků a z dávek státní sociální podpory a pěstounské péče, které nejsou vyplaceny jednorázově. Srážky se dále provádějí z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci nebo jsou poskytovány vedle ní, jimiž jsou

- a) náhrada mzdy nebo platu,
- b) nemocenské^{80b)},
- c) peněžitá pomoc v mateřství^{80b)},
- d) důchody,
- e) stipendia,
- f) podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci,
- g) odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá v souvislosti se skončením zaměstnání,
- h) peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním,
- i) náhrada za ztrátu na výděлку po dobu dočasné pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděлку po skončení dočasné pracovní neschopnosti,
- j) dávky vyplývající ze smlouvy o výměnku podle občanského zákoníku,
- k) výsluhový příspěvek vojáků z povolání nebo příslušníků bezpečnostních sborů,
- l) příspěvek k důchodu ke zmírnění některých křivd způsobených komunistickým režimem v oblasti sociální a příspěvek k důchodu a zvláštní příspěvek k důchodu podle zákona upravujícího ocenění účastníků národního boje za vznik a osvobození Československa a některých pozůstalých po nich,
- m) mzdové nároky podle zákona upravujícího ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele¹⁰⁷⁾.**

(2) Jde-li o výkon rozhodnutí srážkami z důchodu fyzické osoby, která z tohoto důchodu platí náklady za pobyt v ústavu sociální péče, nepodléhá výkonu rozhodnutí částka potřebná na úhradu pobytu a částka rovnající se výši kapesného v takovém ústavu. Výkon rozhodnutí ohledně dávek státní sociální podpory a pěstounské péče, které nejsou vyplaceny jednorázově, nelze provést příkázáním pohledávky.

(3) Jsou-li splněny podmínky stanovené občanským zákoníkem, nesmí být povinnému sražena z dávky poskytované podle zaopatřovací smlouvy částka, kterou povinný vzhledem ke svým poměrům pro své zaopatření nutně potřebuje. Výši této částky určí soud v usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí; k jejímu určení soud nařídí jednání.

^{80b)} Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

¹⁰⁷⁾ **Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.**

* * *

Rozdílová tabulka návrhu předpisu ČR s předpisy EU

k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Navrhovaný právní předpis		Odpovídající předpis EU		
Ustanovení ČÁST PRVNÍ	Obsah	CELEX č.	Ustanovení	Obsah
§ 2 odst. 1	(1) Zákon se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, který je a) právnickou osobou zřízenou zákonem, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil, - b) územním samosprávným celkem. 2) (1) Zákon se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, se kterým nelze vést insolvenční řízení podle insolvenčního zákona²⁾.	32008L0094	Čl. 2 odst. 1	1. Pro účely této směrnice je zaměstnavatel považován za platebně neschopného, pokud bylo na základě platební neschopnosti zaměstnavatele požádáno o zahájení kolektivního řízení podle příslušných právních a správních předpisů členského státu, jehož součástí je částečné nebo úplné zabavení aktiv zaměstnavatele a jmenování likvidátora nebo osoby s podobnou funkcí, pokud orgán, který je příslušný na základě zmíněných právních a správních předpisů, a) buď rozhodl o zahájení řízení; b) nebo konstatoval konečné zavření podniku nebo provozovny zaměstnavatele a nedostatek volných aktiv opravňujících k zahájení řízení.
§ 2 odst. 3	(3) Zákon se rovněž nevztahuje na zaměstnance, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu jeho statutárním orgánem, členem jeho statutárního orgánu nebo osobou, která má rozhodující vliv na činnost zaměstnavatele, a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční podstatnou majetkovou účast.	32008L0094	Čl. 12	Tato směrnice se nedotýká možnosti členských států a) přijmout nezbytná opatření, aby se zamezilo zneužívání; b) odmítnout nebo omezit povinnost uhradit pohledávky podle článku 3 nebo záruční povinnost podle článku 7, pokud se zjistí, že splnění povinnosti není důvodné v důsledku zvláštních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a společných zájmů vyjádřených v tajné dohodě mezi nimi; c) odmítnout nebo omezit povinnost uhradit pohledávky podle článku 3 nebo záruční povinnost podle článku 7 v případě, že zaměstnanec byl sám nebo společně se svými blízkými příbuznými vlastníkem podstatné části podniku nebo provozovny zaměstnavatele a měl značný vliv na činnosti tohoto podniku nebo provozovny.

§ 2 odst. 4	(4) Uplatní-li zaměstnanec zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. a) mzdový nárok před tím, než stát převezme dluhy zaměstnavatele nebo se za ně zaručí, jeho nárok nezaniká ani poté, kdy stát tyto úkony ve vztahu k právnické osobě provede.	32008L0094	Čl. 1 odst. 2	2. Členské státy mohou výjimečně vyloučit z oblasti působnosti této směrnice pohledávky některých zaměstnanců z důvodu existence jiné formy záruky, je-li zjištěno, že poskytuje dotyčným osobám ochranu, která je rovnocenná ochraně vyplývající z této směrnice.
§ 2 odst. 5	(5) Zákon se nevztahuje na zaměstnance agentur práce, kterým je zprostředkováno zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti a kteří byli plně uspokojeni z pojištění agentury práce sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti. Zaměstnancům, kteří byli částečně uspokojeni z pojištění sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti, lze mzdové nároky přiznat až do výše rozdílu mezi poskytnutým plněním podle věty první a nevyplacenými mzdovými nároky za splnění ostatních podmínek stanovených tímto zákonem.	32008L0094	Čl. 1 odst. 2	2. Členské státy mohou výjimečně vyloučit z oblasti působnosti této směrnice pohledávky některých zaměstnanců z důvodu existence jiné formy záruky, je-li zjištěno, že poskytuje dotyčným osobám ochranu, která je rovnocenná ochraně vyplývající z této směrnice.
§ 3 písm. a)	Pro účely tohoto zákona a) se zaměstnancem rozumí fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem20) nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období, mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem; rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém 1. bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci; vláda může v odůvodněných případech nařízením prodloužit délku rozhodného období; a) se zaměstnancem rozumí fyzická osoba, která je u zaměstnavatele v pracovním poměru nebo se kterou sjednal zaměstnavatel dohodu o provedení práce, pokud tato dohoda zakládá podle zvláštního právního předpisu20) účast na nemocenském pojištění anebo dohodu o pracovní činnosti, na jejichž základě jí vznikly v rozhodném období mzdové nároky uvedené v písmenu b) nevyplacené zaměstnavatelem; rozhodným obdobím je kalendářní měsíc,	32008L0094	Čl. 2 odst. 2 a 3	2. Tato směrnice se nedotýká vnitrostátního práva, pokud jde o definice výrazů „zaměstnanec“, „zaměstnavatel“, „odměna“, „nabytá práva“, a „nabývaná práva“. Členské státy však nesmějí z oblasti působnosti této směrnice vyloučit a) zaměstnance na částečný pracovní úvazek ve smyslu směrnice 97/81/ES, b) zaměstnance s pracovní smlouvou na dobu určitou ve smyslu směrnice 1999/70/ES, c) zaměstnance v dočasném pracovním poměru ve smyslu čl. 1 odst. 2 směrnice 91/383/EHS. 3. Členské státy nesmějí stanovit minimální dobu trvání pracovní smlouvy nebo pracovního poměru jako podmínku pro to, aby zaměstnanci mohli uplatnit své nároky podle této směrnice.
		32008L0094	Čl. 4 odst. 1 a 2	1. Členské státy mohou omezit povinnost záručních institucí uvedených v článku 3 uhradit pohledávky. 2. Pokud členské státy využijí možnosti podle odstavce 1, stanoví lhůtu, během níž musí záruční instituce uhradit nesplacené pohledávky. Tato lhůta nesmí být kratší než období pokrývající odměnu za tři poslední měsíce pracovního poměru přede dnem uvedeném v čl. 3 druhém pododstavci nebo po něm.

	1. ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, 2. ve kterém bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení²¹⁾, nebo 3. od kterého je nadnárodní zaměstnavatel považován za platebně neschopného v jiném členském státě Evropské unie, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci; vláda může v odůvodněných případech nařízením prodloužit délku rozhodného období,			Členské státy mohou zahrnout toto tříměsíční minimální období do referenčního období v délce nejméně šesti měsíců. Členské státy, které stanoví referenční období v délce nejméně osmnáct měsíců, mohou omezit lhůtu, během níž musí záruční instituce uhradit nesplacené pohledávky, na osm týdnů. V tom případě se pro výpočet minimálního období použijí období nejpriznivější pro zaměstnance.
§ 3 písm. b)	Pro účely tohoto zákona b) se mzdovými nároky rozumějí mzda nebo plat, jejich náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem²⁰⁾ nebo dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti,	32008L0094	Čl. 1 odst. 1	(1) Tato směrnice se vztahuje na pohledávky zaměstnanců vznikající z pracovních smluv nebo pracovních poměrů vůči zaměstnavatelům, kteří se nacházejí v platební neschopnosti ve smyslu čl. 2 odst. 1.
§ 3 písm. c)	Pro účely tohoto zákona e) je zaměstnavatel v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky⁴⁾ zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice⁵⁾, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie^{5a)} c) je zaměstnavatel v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, anebo dnem následujícím po dni, kdy bylo oznámeno zahájení insolvenčního řízení příslušným soudem v České republice nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, od kterého je považován za platebně	32008L0094	Čl. 2 odst. 1	1. Pro účely této směrnice je zaměstnavatel považován za platebně neschopného, pokud bylo na základě platební neschopnosti zaměstnavatele požádáno o zahájení kolektivního řízení podle příslušných právních a správních předpisů členského státu, jehož součástí je částečné nebo úplné zabavení aktiv zaměstnavatele a jmenování likvidátora nebo osoby s podobnou funkcí, pokud orgán, který je příslušný na základě zmíněných právních a správních předpisů, a) buď rozhodl o zahájení řízení, b) nebo konstatoval konečné zavření podniku nebo provozovny zaměstnavatele a nedostatek volných aktiv opravňujících k zahájení řízení.
		32008L0094	Čl. 9 odst. 3	Členské státy přijmou opatření nezbytná k zajištění, aby se v případech uvedených v odst. 1 tohoto článku při určování stavu platební neschopnosti zaměstnavatele ve smyslu této směrnice přihlíželo k rozhodnutím přijatým v rámci úpadkového řízení podle čl. 2 odst. 1, o jehož zahájení bylo požádáno v jiném členském státě.

	neschopného v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie^{5a)},	32015R0848	Čl. 3 odst. 1	(1) Soudy členského státu, na jehož území jsou soustředěny hlavní zájmy dlužníka, jsou příslušné k zahájení insolvenčního řízení ("hlavní insolvenční řízení"). Místem, kde jsou soustředěny hlavní zájmy dlužníka, je místo, ze kterého dlužník své zájmy pravidelně spravuje a které je zjiitelné třetími osobami. V případě společnosti nebo právnické osoby se za místo, kde jsou soustředěny její hlavní zájmy, považuje její sídlo, pokud není prokázán opak. Tato domněnka platí pouze v případě, že v období tří měsíců před podáním návrhu na zahájení insolvenčního řízení nedošlo k přesunu sídla do jiného členského státu. V případě osoby samostatně výdělečně činné se za místo, kde jsou soustředěny její hlavní zájmy, považuje hlavní místo jejího podnikání, není-li prokázán opak. Tato domněnka platí pouze v případě, že v období tří měsíců před podáním návrhu na zahájení insolvenčního řízení nedošlo k přesunu hlavního místa podnikání této fyzické osoby do jiného členského státu. V případě ostatních fyzických osob se za místo, kde jsou soustředěny jejich hlavní zájmy, považuje jejich obvyklé místo pobytu, není-li prokázán opak. Tato domněnka platí pouze v případě, že v období šesti měsíců před podáním návrhu na zahájení insolvenčního řízení nedošlo k přesunu obvyklého místa pobytu do jiného členského státu.
§ 4 odst. 5	(5) u nadnárodního zaměstnavatele ode dne zveřejnění rozhodnutí o zahájení insolvenčního řízení u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie podle přímo použitelného předpisu Evropské unie^{5a)}	32015R0848	Čl. 24 odst. 1	(1) Členské státy na svém území vytvoří a vedou jeden či více rejstříků, ve kterých zveřejňují informace týkající se insolvenčních řízení (dále jen "insolvenční rejstříky"). Tyto informace se zveřejňují co nejdříve po zahájení daných řízení.
		32008L0094	Čl. 9 odst. 3	Členské státy přijmou opatření nezbytná k zajištění, aby se v případech uvedených v odst. 1 tohoto článku při určování stavu platební neschopnosti zaměstnavatele ve smyslu této směrnice přihlíželo k rozhodnutím přijatým v rámci úpadkového řízení podle čl. 2 odst. 1, o jehož zahájení bylo požádáno v jiném členském státě.
§ 5 odst. 1	(1) Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce uspokojit další mzdové nároky téhož zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v	32008L0094	Čl. 4 odst. 1	1. Členské státy mohou omezit povinnost záručních institucí uvedených v článku 3 uhradit pohledávky.
			Čl. 9 odst. 2	2. Rozsah práv zaměstnanců určuje právo, kterým se řídí příslušná záruční instituce

	němž uplynulo 12 měsíců od posledního měsíce, za který byl mzdový nárok žadatele Úřadem práce České republiky uspokojen.			
§ 8 odst. 1	(1) Souhlasí-li výše mzdových nároků a doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, s písemným vykazáním dlužných mzdových nároků provedeným zaměstnavatelem nebo správcem osobou s dispozičním oprávněním , Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce do 10 pracovních dnů od předložení tohoto vykazání zaměstnavatelem nebo správcem osobou s dispozičním oprávněním oznámí zaměstnanci termín, způsob jejich uspokojení a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě.	32008L0094	Čl. 4 odst. 2	Pokud členské státy využijí možnosti podle odstavce 1, stanoví lhůtu, během níž musí záruční instituce uhradit nesplacené pohledávky. Tato lhůta nesmí být kratší než období pokrývající odměnu za tři poslední měsíce pracovního poměru přede dnem uvedeném v článku 3 druhém pododstavci nebo po něm. Členské státy mohou zahrnout toto tříměsíční minimální období do referenčního období v délce nejméně šesti měsíců.
§ 8 odst. 2	(2) Uplatnil-li zaměstnanec mzdové nároky ve lhůtě podle § 4 odst. 5 a od písemného vykazání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo správcem osobou s dispozičním oprávněním uplynulo více než 10 pracovních dnů, oznámí Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce zaměstnanci termín, způsob uspokojení nároků a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě do 10 pracovních dnů ode dne, kdy obdržel žádost zaměstnance.	32008L0094	Čl. 4 odst. 2	2. Pokud členské státy využijí možnosti podle odstavce 1, stanoví lhůtu, během níž musí záruční instituce uhradit nesplacené pohledávky. Tato lhůta nesmí být kratší než období pokrývající odměnu za tři poslední měsíce pracovního poměru přede dnem uvedeném v článku 3 druhém pododstavci nebo po něm. Členské státy mohou zahrnout toto tříměsíční minimální období do referenčního období v délce nejméně šesti měsíců.
§ 10 odst. 1	(1) Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce před uspokojením mzdových nároků podle § 8 z nich provede srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů ⁹⁾ , které měl provést zaměstnavatel za zaměstnance za příslušná měsíční období. Jestliže Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodl o mzdovém nároku podle § 8a a 9, provede srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů z přiznaného mzdového nároku. Z přiznaného mzdového nároku, který odpovídá odstupnému, odečte Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce kompenzaci podle § 44b zákona o zaměstnanosti, pokud byla zaměstnanci přiznána.	32008L0094	Čl. 1 odst. 2	Členské státy mohou výjimečně vyloučit z oblasti působnosti této směrnice pohledávky některých zaměstnanců z důvodu existence jiné formy záruky, je-li zjištěno, že poskytuje dotyčným osobám ochranu, která je rovnocenná ochraně vyplývající z této směrnice.

Poř.č.	Číslo předpisu EU (kód CELEX)	Název předpisu EU
1.	32008L0094	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, kterou se mění Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES ze dne 23. září 2002
2.	32015R0848	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/848 ze dne 20. května 2015 o insolvenčním řízení ze dne 25. května 2015