

SHRNUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA

1. Základní identifikační údaje	
Název návrhu:	
Návrh nařízení vlády o úpravě podmínek pro uplatnění dlužných mzdových nároků zaměstnanců zaměstnavatele v platební neschopnosti.	
Zpracovatel / zástupce předkladatele: Ministerstvo práce a sociálních věcí	Předpokládaný termín nabytí účinnosti, v případě dělené účinnosti rozved'te rok 2017
Implementace práva EU: <i>NE</i>	
2. Cíl návrhu předpisu	
Cílem návrhu je v odůvodněných případech zajistit ochranu zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele i po uplynutí rozhodného období dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, prostřednictvím prodloužení délky rozhodného období a lhůty, ve které lze dlužné mzdové nároky uplatnit.	
3. Agregované dopady návrhu předpisu	
3.1 Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty: <i>ANO</i>	
Nárůst výdajů státního rozpočtu na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.	
3.2 Dopady na mezinárodní konkurenceschopnost ČR: <i>NE</i>	
3.3 Dopady na podnikatelské subjekty: <i>NE</i>	
3.4 Dopady na územní samosprávné celky (obce, kraje) <i>NE</i>	
3.5 Sociální dopady: <i>ANO</i>	
Zvýšenou ochranou zaměstnanců platebně neschopného zaměstnavatele v odůvodněných případech se předchází negativním dopadům nedostatku finančních prostředků.	
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 o hodnocení dopadů regulace – RIA

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 118/2000 Sb.“), upravuje ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Dne 14. 7. 2017 byl ve sbírce zákonů vyhlášen zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tento zákon mimo jiné novelizoval zákon č. 118/2000 Sb. a došlo tak ke zmocnění vlády v odůvodněných případech prodloužit délku rozhodného období podle § 3 písm. a) zákona č. 118/2000 Sb., jakož i prodloužit lhůtu, ve které lze uplatnit dlužné mzdové nároky u Úřadu práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) ve smyslu § 4 odst. 5 téhož zákona.

Předkládaný návrh nařízení vlády představuje provedení ustanovení § 3 písm. a) a § 4 odst. 5 zákona č. 118/2000 Sb., podle kterých vláda může v odůvodněných případech nařízením prodloužit lhůtu pro uplatnění dlužných mzdových nároků a délku rozhodného období prodloužit.

1. Důvod předložení a cíle

1.1 Název

Návrh nařízení vlády o úpravě podmínek pro uplatnění dlužných mzdových nároků zaměstnanců zaměstnavatele v platební neschopnosti.

1.2 Definice problému

Podle zákona č. 118/2000 Sb. mají zaměstnanci v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených jejich zaměstnavatelem v platební neschopnosti. Tyto nároky se uplatňují u Úřadu práce.

Zaměstnavatel je pro účely uvedeného zákona v platební neschopnosti, jestliže bylo na jeho majetek zahájeno insolvenční řízení a neuspokojil **v rozhodném období** splatné mzdové nároky jeho zaměstnancům. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.

Za současné právní úpravy platí, že pokud zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti, svému zaměstnanci nevyplatí mzdové nároky **po uplynutí** rozhodného období, nevzniká tomuto zaměstnanci právo mzdové nároky uplatnit u Úřadu práce, přičemž může uplatnit své mzdové nároky pouze soudně, případně přímo v insolvenčním řízení.

Způsoby řešení úpadku stanoví zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „insolvenční zákon“). V případě zaměstnavatelů přichází v úvahu řešení úpadku konkursem a reorganizací¹. Podstatou reorganizace je i nadále vyvíjení podnikatelské činnosti, kdežto na základě rozhodnutí o prohlášení konkursu jsou zjištěné

¹ Zřejmě nelze zcela vyloučit ani oddlužení zaměstnavatele, avšak pro účely zákona č. 118/2000 Sb. lze tuto formu řešení úpadku považovat za zcela marginální.

pohledávky věřitelů uspokojeny z výnosu zpeněžení majetkové podstaty. Reorganizace sleduje především ozdravení provozu dlužníkovy podniku. Z výše uvedených důvodů se návrh nařízení vlády týká právě těch případů řešení úpadku zaměstnavatelů, kterým je v průběhu insolvenčního řízení i nadále umožněno vykonávat podnikatelskou činnost a zaměstnávat zaměstnance.

Jelikož například při reorganizaci zaměstnavatel vyvíjí podnikatelskou činnost i v průběhu insolvenčního řízení a v některých případech zaměstnavatel disponuje dostatečným množstvím provozního kapitálu, může dojít k situaci, že svým zaměstnancům přestane vyplácet mzdové nároky s větším časovým odstupem od zahájení insolvenčního řízení, a mzdové nároky jeho zaměstnanců nebudou spadat do rozhodného období dle zákona č. 118/2000 Sb. Taková situace může vést k tomu, že významná skupina fyzických osob (zaměstnanců) bude po delší čas zcela bez jakýchkoliv finančních prostředků a bez možnosti obrátit se s dlužnými mzdovými nároky na Úřad práce dle zákona č. 118/2000 Sb., což může mít negativní dopad také do sociální oblasti daného regionu.

Důvodem předložení návrhu nařízení vlády je potřeba v odůvodněných případech poskytnout ochranu zaměstnancům platebně neschopného zaměstnavatele po delší časové období.

1.3. Popis existujícího právního stavu v dané oblasti

Navrhovaná úprava v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele se dotýká zaměstnanců, kteří mají v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti. Zaměstnanci mzdové nároky uplatňují u krajské pobočky Úřadu práce České republiky nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce České republiky písemnou žádostí. Zaměstnavatel je pro účely uvedeného zákona 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.

Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém 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.**

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících ode dne, kdy byla na úřední desce Úřadu práce zveřejněna zveřejnění 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. **Vláda může v odůvodněných případech nařízením lhůtu prodloužit.**

V současnosti dosud neexistuje možnost poskytnutí ochrany podle zákona č. 118/2000 Sb. také zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel je platebně neschopný, avšak v průběhu rozhodného období vyplácel svým zaměstnancům mzdové nároky a s tímto přestal až po

uplynutí rozhodného období. Zákon č. 118/2000 Sb. však ve svém § 3 písm. a) a § 4 odst. 5 zmocňuje vládu, aby v odůvodněných případech nařízením prodloužila délku rozhodného období, jakož i příslušnou lhůtu k uplatnění mzdových nároků. Tím je dáno dostatečné zákonné zmocnění k vydání nařízení vlády o úpravě podmínek pro uplatnění dlužných mzdových nároků zaměstnanců zaměstnavatele v platební neschopnosti.

1.4 Identifikace dotčených subjektů

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
Navrhovaná právní se dotýká Ministerstva práce a sociálních věcí jako odvolacího správního orgánu.
- **Úřad práce**
Navrhovaná právní se dotýká Úřadu práce jako prvoinstančního správního orgánu a také jako orgánu, který mzdové nároky čerpá z příslušné kapitoly státního rozpočtu a následně vyplácí zaměstnancům platebně neschopného zaměstnavatele.
- **Zaměstnanci a zaměstnavatelé**
Navrhuje se prodloužení rozhodného období a prekluzivní lhůty pro uplatnění dlužných mzdových nároků zaměstnanců významných zaměstnavatelů.

1.5 Popis cílového stavu

Cílem návrhu nařízení vlády je dosažení ochrany zaměstnanců v odůvodněných případech, kterým je platební neschopnost zaměstnavatelů, jejichž insolvence může mít negativní regionální dopad, a kteří přestali vyplácet mzdové nároky po uplynutí rozhodného období dle § 3 písm. a) zákona č. 118/2000 Sb.

1.6 Zhodnocení rizika

V případě, kdy nebude přijata právní úprava ve formě nařízení, nadále přetrvává situace disproporce, neboť někteří zaměstnavatelé přestávají vyplácet mzdy zpravidla až delší dobu po zahájení insolvenčního řízení. Dále v případě nepřijetí právní úpravy přetrvává částečné znemožnění zaměstnancům těchto zaměstnavatelů uspokojení mzdových nároků podle zákona č. 118/2000 Sb.

2. Návrh variant řešení

VARIANTA I – „nulová“

Nepřijetí nařízení vlády.

VARIANTA II

Úprava stavu prostřednictvím nařízení vlády.

Nařízení vlády jasně stanoví, co se myslí odůvodněným případem dle § 3 písm. a) a § 4 odst. 5 zákona č. 118/2000 Sb., tj. případ platební neschopnosti zaměstnavatele zaměstnávajícího 500 a více zaměstnanců.

Zatímco malí a střední zaměstnavatelé přestávají obvykle vyplácet mzdové nároky svým zaměstnancům zpravidla ihned po platební neschopnosti, pak platebně neschopný zaměstnavatel, který zaměstnává v pracovním poměru vyšší počet zaměstnanců, přestává tyto nároky vyplácet zpravidla až delší dobu po zahájení insolvenčního řízení, tj. po uplynutí shora uvedeného rozhodného období, neboť jeho provozní kapitál mu většinou může umožňovat vyplácet mzdy i několik měsíců po zahájení insolvenčního řízení.

Vzhledem k tomu, že zákon č. 118/2000 Sb. dává vládě možnost v **odůvodněných případech** prodloužit délku rozhodného období a taktéž lhůtu pro uplatnění mzdových nároků, a vzhledem k závěru, že odůvodněným případem je platební neschopnost regionálně významného zaměstnavatele, je nutné stanovit způsob určení takového zaměstnavatele.

Mezi základní kritéria pro stanovení velikosti podnikatele obvykle patří počet zaměstnanců, velikost ročního obrátu a bilanční suma roční rozvahy (velikost aktiv). Jelikož Úřad práce nemá k dispozici přesné, pravdivé a aktuální údaje o ročním obrátu a velikosti aktiv jednotlivých zaměstnavatelů, jeví se jako nejvhodnější pro aplikaci nařízení vlády stanovit kritérium počtu zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu zjištěnému ke dni zahájení insolvenčního řízení (resp. při vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení). Určení prostřednictvím počtu zaměstnanců, které tento zaměstnavatel zaměstnává, se jeví jako nejvhodnější také z toho důvodu, že případné nevyplácení mezd vyššímu počtu zaměstnanců může mít skutečně závažný dopad. Vzhledem ke skutečnosti, že nařízení vlády má být využito v odůvodněných případech, je nutné stanovit hranici počtu zaměstnanců tak, aby představoval oprávněný závěr o důvodnosti prodloužení rozhodného období a s tím i lhůty pro uplatnění mzdových nároků u Úřadu práce. Doporučení Komise 2003/361/ES ze dne 6. května 2003 o definici mikro, malých a středních podniků zveřejněné v Úředním věstníku EU, L 124 ze dne 20. května 2003, str. 36-40, uvádí pro drobného (mikro), malého a středního podnikatele mimo jiné i hranici 250 zaměstnanců.

Hranice 250 zaměstnanců je pro účely nařízení vlády příliš nízká, vztahovala by se také na zaměstnavatele regionálně ne zcela významné, a také by znamenala značnou zátěž pro státní rozpočet. Za velkého zaměstnavatele se pro účely navrhovaného nařízení vlády rozumí zaměstnavatel, který zaměstnává dvojnásobný počet zaměstnanců než střední podnikatel, tedy zaměstnávající **500 a více zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu** zjištěnému ke dni zahájení insolvenčního řízení (resp. při vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení). Důvodem předložení návrhu nařízení vlády je potřeba v odůvodněných případech poskytnout ochranu zaměstnancům platebně neschopného zaměstnavatele po delší časové období. Návrh nařízení vlády vychází z toho, že odůvodněným případem je platební neschopnost velkých zaměstnavatelů, která má zpravidla závažný regionální a sociální dopad, přičemž s ohledem na multiplikační efekt může postihnout trh práce v daném místě zásadním způsobem, což odpovídá shora uvedené hranici počtu zaměstnanců.

Pokud se týká otázky délky časového úseku **prodloužení délky rozhodného období**, pak nařízení stanovuje, že rozhodným obdobím pro zaměstnavatele zaměstnávajícího 500 a více zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu ke dni, kdy bylo insolvenční řízení zahájeno, je podle § 3 písm. a) věty druhé zákona č. 118/2000 Sb. kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 27 kalendářních měsíců následujících po tomto měsíci. Do prodloužené délky rozhodného období (prodlouženo o 24 měsíců) byla zohledněna přibližná průměrná délka insolvenčního řízení v případech platební neschopnosti těchto významných zaměstnavatelů.

Dále nařízení stanoví, že mzdové nároky může při splnění ostatních podmínek stanovených zákonem č. 118/2000 Sb. uplatnit u kterékoliv krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce České republiky zaměstnanec zaměstnavatele zaměstnávajícího 500 a více zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu ke dni, kdy bylo insolvenční řízení zahájeno, nejpozději do 29 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících po dni, kdy byly zveřejněny informace podle § 4 odst. 4 zákona č. 118/2000 Sb. na úřední desce Úřadu práce České republiky, jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem. 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 soudního rozhodnutí. **Předmětná lhůta byla tak prodloužena pouze v kontextu s prodloužením rozhodného období.**

Nárok na uspokojení mzdových nároků zaměstnancům je zachován prostřednictvím přechodného ustanovení, a to za období, o které je rozhodné období tímto návrhem rozšiřováno.

3. Vyhodnocení nákladů a přínosů

3.1 Identifikace nákladů a přínosů

Za účelem posouzení vhodnosti jednotlivých variant identifikovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve vztahu k oběma variantám řešení základní náklady a přínosy, které jsou uvedeny níže. Cílem této části je pouze uvést základní náklady a přínosy.

3.2 Náklady

VARIANTA I

Tato varianta nepředstavuje přímý dopad na státní rozpočet, nicméně v případě nevyplacení mzdových nároků zaměstnancům po uplynutí rozhodného období lze předpokládat dopad na státní rozpočet v oblasti státní sociální podpory a dávek v hmotné nouzi.

VARIANTA II

Předpokládá se, že navrhované nařízení vlády bude mít hospodářský a finanční dopad výhradně na státní rozpočet.

V současnosti nelze zcela přesně vyčíslit náklady na státní rozpočet, neboť není možné predikovat, u kolika zaměstnavatelů zaměstnávajících 500 a více zaměstnanců bude v budoucnu zahájeno insolvenční řízení a zároveň nebudou vyplácet svým zaměstnancům mzdu po uplynutí rozhodného období uvedeného v § 3 písm. a) zákona č. 118/2000 Sb. Základním východiskem pro hrubý odhad potřebného objemu prostředků je počet velkých zaměstnavatelů v insolvenčním řízení.

Jak je již výše uvedeno, navrhovaná úprava dopadá na případy řešení úpadku v případech, kdy je v průběhu insolvenčního řízení i nadále umožněno vykonávat podnikatelskou činnost – typicky reorganizací. V roce 2014 bylo zahájeno 35 073 insolvenčních řízení (počet vydaných vyhlášek) a počet rozhodnutí o povolení reorganizace byl 31. V roce 2015 bylo zahájeno 32 352 insolvenčních řízení a počet rozhodnutí o povolení reorganizace byl 19. V roce 2016 bylo zahájeno 29 501 insolvenčních řízení a počet rozhodnutí o povolení reorganizace byl 27.

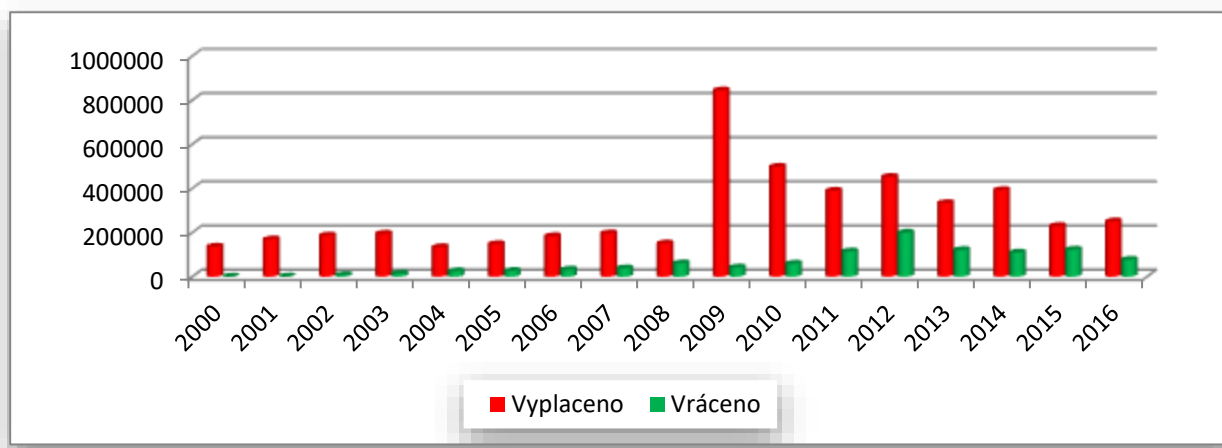
V prvním čtvrtletí roku 2017 bylo povoleno 8 reorganizací. V období od ledna 2016 do konce prvního čtvrtletí 2017 bylo podle dostupných údajů vydáno rozhodnutí o povolení reorganizace zaměstnavatele s 500 a více zaměstnanci pouze ve dvou případech.

Výdaje spojené s realizací zákona č. 118/2000 Sb., v posledních letech klesají. Nadále také klesá počet žádostí o vyplacení mzdových prostředků. V roce 2015 bylo podáno 4 569 žádostí týkajících se zaměstnanců 437 zaměstnavatelů a bylo vyřízeno 5 610 žádostí zaměstnanců 522 zaměstnavatelů, v roce 2016 bylo podáno 3 826 žádostí zaměstnanců 345 zaměstnavatelů a vyřízeno bylo 4 402 žádostí (včetně žádostí z předchozího roku) zaměstnanců ze 445 subjektů.

Výdaje spojené s realizací zákona č. 118/2000 Sb.					
	2012	2013	2014	2015	2016
Výdaje v tis. Kč	451 799	333 208	391 856	229 500	250 339

Celkem bylo za dobu účinnosti zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně žadatelům za jejich zaměstnavatele vyplaceno cca 4 903,4 mil. Kč. Do státního rozpočtu bylo od roku 2000 postupně vráceno celkem 1 043,4 mil. Kč, tj. 21,3 % z celkových prostředků vyplacených Úřadem práce za zaměstnavatele. Vzhledem k vývoji, který je zaznamenán v tabulkách níže, lze předpokládat, že v případě přijetí navrhované úpravy ke změně procentní návratnosti prostředků do státního rozpočtu nedojde.

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
------	------	------	------	------	------	------	------



135.623	168.650	186.093	194.432	133.489	147.509	183.573	196.033
0,00	834	7.100	13.900	24.500	26.100	31.500	37.800

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
150.330	844.033	497.837	389.142	451.799	333.208	391.856	229.500	250.339
60.200	41.220	58.593	113.991	199.308	120.668	109.227	122.220	76.243

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Zaměstnanec si může sám zvolit, za které měsíce rozhodného období mzdové nároky uplatní. Pokud zaměstnanci vznikl nárok na odstupné nebo náhradu mzdy, nejedná se o samostatný mzdový nárok, ale tento mzdový nárok se zahrnuje do měsíce (společně se mzdou), ve kterém jsou splatné. Po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může Úřad práce uspokojit další mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí 12 měsíců ode dne vydání příkazu k úhradě mzdových nároků.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí překročit za jeden měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky, která je vyhlášena a zveřejněna Ministerstvem 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.

Pro úplnost je nutné uvést, že Úřad práce před uspokojením mzdových nároků provede srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů (odvod daně z příjmů, odvod pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění), které měl provést za zaměstnance zaměstnavatel.

Období	Rozhodná částka	Maximální možná výše mzdových nároků na jednoho zaměstnance v jednom měsíci
1.5.2014 – 30.4.2015	25 128 Kč	37 692 Kč
1.5.2015 – 30.4.2016	25 686 Kč	38 529 Kč
1.5.2016 – 30.4.2017	26 467 Kč	39 701 Kč
1.5.2017 – 30.4.2018	27 589 Kč	41 384 Kč

Jelikož je obtížné přesně určit výši mzdy u jednotlivých zaměstnavatelů, vycházíme při výpočtu možných dopadů na státní rozpočet právě z průměrné mzdy v národním hospodářství dle příslušného sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí (tj. z rozhodné částky). Zároveň lze předpokládat, že v případě platebně neschopného velkého zaměstnavatele bude docházet spíše k případům nevyplacení mzdy v plné výši, než k úplnému zastavení výplaty mezd, neboť zaměstnavatel v průběhu insolvenčního řízení vykonává podnikatelskou činnost.

Dle kvalifikovaného odhadu lze celkové roční navýšení nákladů na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele stanovit **na přibližně 41 383 tis. Kč** (500 x 27 589 x 3). Tato částka vychází z předpokladu uplatnění mzdových nároků 500 zaměstnanci jednoho zaměstnavatele za období 3 měsíců při průměrné mzdě 27 589 Kč. Pro rok 2016 byly výdaje spojené s realizací zákona č. 118/2000 Sb. rozpočtovány částkou 400 000 tis. Kč a během roku byl rozpočet upraven na 360 000 tis. Kč, je tedy zřejmé, že případné navýšení nákladů v souvislosti s přijetím navrhované úpravy bude z velké části pokryto právě z finančních prostředků vyčleněných ve státním rozpočtu pro účely zákona č. 118/2000 Sb.

Naproti tomu je nutné upozornit, že v důsledku nevyplacení mzdy zaměstnavatelem dochází pravidelně k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), což může mít potenciálně vliv na objem finančních prostředků vyplacených Úřadem práce ze státního rozpočtu na základě případného poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a

potenciálně také dávek v hmotné nouzi. Tyto aspekty pak zřejmě mohou ovlivnit celkový objem vyplacených finančních prostředků ze státního rozpočtu v případě ukončování pracovněprávních vztahů zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele.

3.3 Přínosy

VARIANTA I – „nulová“

Pokud by byl zachován současný právní stav, pak tato varianta neznamená žádný přínos. Ponecháním současného stavu dochází k zachování negativního stavu u zaměstnanců platebně neschopných zaměstnavatelů, jejichž platební neschopnost může mít negativní regionální dopad a kteří přestanou vyplácet mzdy až po uplynutí rozhodného období, neboť jejich provozní kapitál umožňoval tyto mzdy vyplácet i v průběhu rozhodného období po zahájení insolvenčního řízení.

VARIANTA II

Tato varianta poskytuje v odůvodněných případech ochranu zaměstnanců velkých platebně neschopných zaměstnavatelů. Cílem navrhované právní úpravy je předcházet případům, kdy početná skupina fyzických osob (zaměstnanců) bude po delší čas zcela bez jakýchkoliv finančních prostředků a bez možnosti obrátit se s dlužnými mzdovými nároky na Úřad práce dle zákona č. 118/2000 Sb., což může mít negativní dopad do sociální oblasti daného regionu.

Nadto tato varianta může částečně napomoci zaměstnavateli při zachování své činnosti překlenout obtížnou finanční situaci, aniž by byl nucen své zaměstnance propustit, což napomůže zachování pracovních míst.

4. Návrh řešení

4.1 Stanovení pořadí variant a výběr nejvhodnějšího řešení

Nulová varianta je nevhodná, a to s ohledem na důvody popsané v kapitole 1.6. Zhodnocení rizik a kapitole 1.2. a 1.3. Definice problému a popis existujícího právního stavu.

S ohledem na vyhodnocení nákladů a přínosů a zejména s přihlédnutím k potřebě poskytnout zvýšenou ochranu zaměstnanců v odůvodněných případech, se jako nejvhodnější jeví varianta II, tj. navrhovaná právní úprava.

5. Implementace doporučené varianty a vynuovení

Orgánem odpovědným za nařízení vlády je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

6. Přezkum účinnosti regulace

Přezkum účinnosti regulace provede Ministerstvo práce a sociálních věcí. Navržené nařízení vlády bude přezkoumáváno, zda odpovídá požadavkům praxe a v případě nutnosti budou navrženy změny.

Jako období, které je vhodné pro přezkum účinnosti regulace a pro zhodnocení novelizace, se doporučuje doba minimálně 5 let. Tato doba by měla být dostatečně dlouhá pro shromáždění dat potřebných pro zhodnocení účinnosti přijaté úpravy a případných podnětů od dotčených subjektů.

7. Konzultace

Navrhované změny byly až po načtení pozměňovacího návrhu, který příslušné zmocnění ukotvil, konzultovány v rámci pracovních jednání se zástupci Úřadu práce.

8. Kontakty na zpracovatele RIA

JUDr. Petr Seidl

Ministerstvo práce a sociálních věcí

odbor odvolacích a správních činností v oblastech zaměstnanosti

Telefon: 950 193 384

E-mail: petr.seidl@mpsv.cz

Mgr. Monika Chromečková

Ministerstvo práce a sociálních věcí

odbor odvolacích a správních činností v oblastech zaměstnanosti

Telefon: 950 193 774

E-mail: monika.chromeckova@mpsv.cz