

**SHRNUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA**

1. Základní identifikační údaje	
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	
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	
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	

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 případnutí 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 mznové 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.

<b>3. Agregované dopady návrhu zákona</b>
<b>3.1 Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty: <i>Ano</i>.</b>
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.
<b>3.2 Dopady na mezinárodní konkurenceschopnost ČR: <i>Ne</i></b>
<b>3.3. Dopady na podnikatelské prostředí: <i>Ne</i>.</b>
<b>3.4. Dopady na územní samosprávné celky (obce, kraje): <i>Ne</i></b>
<b>3.5 Sociální dopady: <i>Ano</i></b>
Dojde k posílení právní jistoty a legitimního očekávání zaměstnanců žádajících o vyplacení dlužných mzdových nároků.
<b>3.6 Dopady na spotřebitele: <i>Ne</i></b>
<b>3.7 Dopady na životní prostředí: <i>Ne</i></b>
<b>3.8 Dopady ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů: <i>Ne</i></b>
<b>3.9 Dopady na výkon státní statistické služby: <i>Ne</i></b>
<b>3.10 Korupční rizika: <i>Ne</i></b>
<b>3.11 Dopady na bezpečnost nebo obranu státu: <i>Ne</i></b>

## **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 ukotvuje 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 ukotveno 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 nejméně 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**

Cílovým stavem je sjednocení právní úpravy a právní terminologií.

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 počet (či spíše poměr) podaných odvolání, případně podnětů k přezkumu proti rozhodnutím o (ne)uspokojení dlužných mzdových nároků v porovnání se současnou situací.

### **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.

### **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?					
<b>× ANO</b>			<input type="checkbox"/> 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?					
<b>× ANO → 3a</b>			<input type="checkbox"/> 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?		
<input type="checkbox"/> ANO Materiál přináší zhoršení.	<input type="checkbox"/> NE Materiál přináší zlepšení.	<b>× NE Postavení žen a mužů se nemění.</b>	<input type="checkbox"/> ANO Materiál přináší zlepšení.	<input type="checkbox"/> NE Postavení žen a mužů se nemění.	<input type="checkbox"/> NE Materiál přináší zhoršení.
Hodnocení					
		<b>Materiál má neutrální dopad na rovnost žen a mužů.</b>			

<b>Analýza a popis případných změn materiálu</b>
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.
<b>Další poznámky a připomínky</b>
---

### **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 uijního 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](mailto:petr.seidl@mpsv.cz)