

## 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 rekonstrukci 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. 435/2004 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 nálezem 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 vykázaní o mzdových nárocích zasláná 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 vykázaní 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 vykázaní 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.