

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE PŘINÁŠÍ ZMĚNY PRO PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY I PRO M&A PRAXI

Dlouho očekávaná novela zákoníku práce, která byla přijata v létě tohoto roku, přináší mnohé změny nejen pro pracovněprávní praxi. Účinnost novelizovaných ustanovení zákoníku práce je rozdělena, změny, které nejsou vázané na kalendářní rok ani na veřejné rozpočty jsou účinné již od 30. července 2020, ostatní změny nabývají účinnosti 1. ledna 2021.

Mezi změnami, které jsou již v účinnosti a které vnímáme jako klíčové jsou bližší specifikace podmínek pro tzv. automatický přechod zaměstnanců, jež ovlivní i transakční praxi, nebo nová úprava v oblasti doručování.

AUTOMATICKÝ PŘECHOD ZAMĚSTNANCŮ

Dle našeho názoru nutnou změnou je nastavení přesných podmínek pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 a násl. zákoníku práce). Přechod práv a povinností zajišťuje kontinuitu pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců, tedy předchází situacím, kdy by se musely rozvazovat zaměstnanecké smlouvy u dosavadního zaměstnavatele a znovu se poté uzavírat u zaměstnavatele přejímajícího. Zákon tímto institutem zejména chrání pracovní poměry zaměstnanců, jejichž aktivita se z různých důvodů přesouvá k jinému zaměstnavateli.

V oblasti tzv. automatického přechodu novela reaguje na evropskou legislativu a judikaturu SDEU, které stanoví podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele úžeji než v zákoníku práce před novelou, což v praxi přinášelo značné interpretační problémy. Zatímco před novelou se automatický přechod mohl aplikovat u většiny případů outsourcingu, insourcingu nebo změny dodavatele, což vyvolávalo paradoxní a mnohdy neřešitelné situace, nyní se automatický přechod uplatní pouze za splnění všech níže uvedených podmínek:

- činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem;
- činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží;
- bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti;
- činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu; a

Klíčové novelou dotčené oblasti

S účinností od 30. 7. 2020:

- doručování
- přechod práv a povinností
- podmínky vysílání zaměstnanců do ČR

S účinností od 1. 1. 2021:

- změny v oblasti dovolené
- zavedení sdíleného pracovního místa
- pracovní volno s náhradou mzdy pro vedoucí na dětských táborech
- úprava náhrady škody a nemajetkové újmy

- je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.

Splnění daných kritérií se nebude vyžadovat, pokud zvláštní zákon výslovně stanoví, že dochází k přechodu práv a povinností (např. v případě fúze či převodu závodu).

§ 51A – VÝPOVĚĚ V SOUVISLOSTI S PŘECHODEM PRÁV A POVINNOSTÍ

Před novelou zákoník práce umožňoval, aby přechodem dotčený zaměstnanec ukončil pracovní poměr takřka ze dne na den, tak aby zaměstnanec nemusel přejít k přejímajícímu zaměstnavateli. Absence lhůty, do které zaměstnanec měl dát zaměstnavateli výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností, v praxi představovala pro přejímajícího zaměstnavatele a transakční praxi vůbec značnou nejistotu, jelikož nebylo do poslední chvíle jasné, kdo z dotčených zaměstnanců k novému zaměstnavateli opravdu přejde.

Novela v této souvislosti zavádí 15denní lhůtu, která běží ode dne, kdy byl dotčený zaměstnanec o takovém přechodu řádně informován. Pokud tedy zaměstnavatel dodrží svou zákonnou povinnost informovat zaměstnance o přechodu alespoň 30 dnů předem, poslední výpovědi by měl očekávat nejpozději 15 dnů před účinností přechodu.

Nové ustanovení rovněž řeší i situace, kdy zaměstnanec nebyl o přechodu práv a povinností informován vůbec nebo byl informován pozdě a/nebo nedostal všechny zákonem požadované informace. Zde novela zavádí speciální 15denní výpovědní dobu i po samotném přechodu práv a povinností s tím, že výpověď bude moci zaměstnanec podat až do dvou měsíců po účinnosti tohoto přechodu.

DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ

Zákoník práce obsahuje speciální úpravu doručování určitých písemností, zejm. pak písemností ohledně vzniku, změn nebo skončení pracovního poměru. Problémy v praxi existující před novelou vznikaly z toho, že zaměstnavatelé při doručování písemností nejprve museli prokázat, že písemnost nebylo možné doručit zaměstnanci osobně do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv mohl být zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a teprve po vyčerpání všech těchto možností mohli zaměstnanci doručovat písemnosti poštou. Novela zavádí postup, dle kterého písemnost bude zaměstnavatelem zaměstnanci doručována primárně do vlastních rukou na pracovišti a v případě, že to nebude možné, lze využít další možnosti aniž by se stanovovalo pořadí postupů v jejich doručování, a to kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo prostřednictvím datové schránky.

Další vítanou změnou řešící některé praktické problémy v souvislosti s doručováním písemností (zejm. výpovědí) poštou je možnost písemnost ze strany zaměstnavatele doručovanou poštou zaslat na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil. Zaměstnanec tedy bude primárně odpovědný za správnost a aktuálnost své adresy, jinak riskuje, že mu písemnost bude doručena na špatnou adresu a znemožní si tak (např. uplynutím zákonné lhůty) se proti obsahu písemnosti bránit. S tímto souvisí i novelou prodloužená doba uložení písemnosti na poště nebo u obecního úřadu, pokud není zaměstnanec při doručování poštou zastížen. Původní lhůta 10 pracovních dnů se z důvodu harmonizace se lhůtou stanovenou v poštovních podmínkách České pošty prodlužuje na 15 kalendářních dnů. Po uplynutí této lhůty se písemnost považuje za doručenu, se všemi s tím souvisejícími následky.

DALŠÍ ZMĚNY ZAVÁDĚNÉ NOVELOU

Vzhledem k rozsáhlosti změn, které novela přináší pro Vás připravujeme webinář, na kterém Vás klíčovými změnami provedeme a zodpovíme Vaše dotazy.

KONTAKTY



Veronika Kinclová

Advokátka

T +420 222 555 242
E veronika.kinclova
@cliffordchance.com



David Koláček

Partner

T +420 222 555 262
E david.kolacek
@cliffordchance.com



Tereza Dřimalová

BD & Communications
Manager

T +420 222 555 530
E tereza.drimalova
@cliffordchance.com

Účelem tohoto shrnutí není pokrýt všechny významné otázky ani všechny jednotlivé aspekty oblastí, kterým se věnuje. Rovněž není jeho účelem poskytovat právní ani jiné poradenství.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Jungmannova Plaza,
Jungmannova 24, 110 00 Praha 1, Česká
republika

© Clifford Chance 2020

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •
Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai •
Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul •
London • Luxembourg • Madrid • Milan •
Moscow • Munich • Newcastle • New York •
Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo •
Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney •
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance má smlouvu o spolupráci s
advokátní kanceláří Abuhimed Alsheikh
Alhagbani v Rijádu.

Clifford Chance má přátelský vztah s Redcliffe
Partners na Ukrajině.