

VK&t

NEWSLETTER 30.7. 2020

Novela zákoníku práce 2020 – první část

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE 2020

- **Dne 30. července 2020 vstoupila v účinnost první část novely zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb.)** vyhlášená ve Sbírce zákonů dne 26. června 2020 pod č. 285/2020 Sb.
- Tato část novely přináší zejména **novou právní úpravu doručování písemností, zpřesnění úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a nové podmínky vysílání pracovníků do zemí EU** v souladu s evropskou legislativou.
- Druhá část shora uvedené novely, která nabude **účinnosti k 1. lednu 2021**, zavede **sdílená pracovní místa, nová pravidla dovolených** a další změny (např. zvýšení částek u některých druhů náhrad škody, které je zaměstnavatel povinen uhradit pozůstalým po zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, anebo nově i osobám, které zvláště závažné ublížení na zdraví zaměstnance pociťují jako újmu vlastní). Tato druhá část novely bude předmětem dalšího Newsletteru.

Nová úprava doručování

- Povinnost zaměstnavatele **doručovat** určité písemnosti, především ty, které se týkají vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, **zaměstnanci do vlastních rukou** zůstává v zákoníku práce zachována i po 30. červenci 2020.
- Zaměstnavatel je tedy i nadále povinen doručovat písemnost zaměstnanci primárně **osobně do vlastních rukou na pracovišti**. Teprve není-li to možné, je zaměstnavateli nově umožněno doručit zaměstnanci písemnost některým z následujících způsobů, a to aniž by bylo stanoveno jejich pořadí:
 - (i) kdekoliv bude zaměstnanec osobně zastižen,
 - (ii) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
 - (iii) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (podle dosavadních pravidel dle § 335 ZP), nebo
 - (iv) prostřednictvím datové schránky (nově vloženo novelou – viz níže).
- Je ponecháno na vůli zaměstnavateli, který ze způsobů doručování uvedených výše v bodech (i) až (iv) zvolí.

- Další změnou je zjednodušení doručování zaměstnavatele zaměstnanci **prostřednictvím datové schránky** (již se nevyžaduje uznávaný elektronický podpis ani potvrzení převzetí zaměstnancem). Nutný bude pouze písemný souhlas zaměstnance s tímto způsobem doručování. Jestliže se pak zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, bude písemnost považována za doručenu posledním dnem této lhůty.
- Novinky se týkají i doručování písemností zaměstnavatele zaměstnanci **prostřednictvím provozovatele poštovních služeb**. Zaměstnavatel již nebude zasílat písemnosti na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, ale na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil. Zaměstnanec tak sám ponese odpovědnost za správnost a aktuálnost údajů k doručování. Dále se mění délka úložní doby písemnosti, kterou se nepodařilo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb doručit, a to z dosavadních 10 pracovních dnů na 15 kalendářních dnů, čímž dochází ke sjednocení lhůty stanovené zákoníkem práce se lhůtou stanovenou v poštovních podmínkách České pošty. Navíc provozovatel poštovních služeb nebude muset vyhotovovat písemný záznam o poučení zaměstnance o následcích znemožnění doručení písemnosti, pokud ji odmítne převzít.
- Drobnější změny se týkají i **doručování písemností** zaměstnance **zaměstnavateli**, např. nově se stanoví fikce doručení v případě, kdy zaměstnavatel písemnost odmítne převzít či doručení jinak zmaří. Dále pak, pokud s tím zaměstnavatel vysloví souhlas, může mu zaměstnanec nově doručovat písemnost i prostřednictvím datové schránky.

Zpřesnění pravidel pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

- Nová právní úprava zákoníku práce si klade za cíl vymezit přesněji a tím i omezit případy, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.
- Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části k jinému zaměstnavateli bude nově podmíněn **kumulativním splněním těchto podmínek**:
 - (i) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
 - (ii) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
 - (iii) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání převáděné činnosti,
 - (iv) činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu,
 - (v) v rámci převodu činnosti je převáděn i majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, a to s výjimkou případu, kdy převáděná činnost závisí v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku, a podstatná část těchto zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu dotčené činnosti, je přejímajícím zaměstnavatelem převzata.
- Pokud nebudou splněny všechny podmínky uvedené výše v bodech (i) až (v), k přechodu nedojde.

- Splnění shora uvedených podmínek však nebude vyžadováno v případech, kdy dochází k přechodu podle jiného zákona (např. u koupě obchodního závodu či jeho části nebo při přeměně podle občanského zákoníku, resp. zákona o přeměnách obchodních korporací a družstev).
- Nově se také stanoví pravidla umožňující zaměstnanci dát dosavadnímu zaměstnavateli **výpověď** z pracovního poměru v souvislosti s přechodem. Novela rozlišuje dvě následující situace:
 - (i) zaměstnanec byl o přechodu řádně a včas informován, tj. v rozsahu § 339 zákoníku práce a nejpozději do 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pak může dát dosavadnímu zaměstnavateli výpověď z důvodu přechodu práv a povinností do 15 dnů ode dne, kdy byl o takovém přechodu informován. Pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.
 - (ii) zaměstnanec nebyl o přechodu řádně a včas informován (dle § 339 ZP), pak zaměstnanec může dát z tohoto důvodu výpověď tím, že:
 - pokud byla výpověď dána ještě přede dnem nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu,
 - pokud byla výpověď dána do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď zaměstnavateli doručena.

Nové podmínky vysílání pracovníků do EU

- Nová právní úprava je transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, a promítá se nejen do zákoníku práce, ale také do zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti, a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Lhůta pro transpozici byla stanovena do 30. července 2020.
- Změny se dotýkají **zaměstnanců zaměstnavatele z jiného členského státu EU, kteří jsou vysláni k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky**, a spočívají zejména v:
 - (i) **rozšíření pracovních a mzdových podmínek, které je zaměstnavatel povinen zajistit vyslanému zaměstnanci:** kromě práva na minimální mzdu, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatku za práci přesčas bude mít vyslaný zaměstnanec nově právo i na:
 - všechny další povinné příplatky ke mzdě (za práci v noci, ve svátek, v sobotu a neděli a ve ztíženém pracovním prostředí),
 - náhrady cestovních výdajů v případě, že vyslaný zaměstnanec bude dále vyslán na pracovní cestu mimo pravidelné pracoviště výkonu práce v ČR,
 - takové podmínky ubytování, které odpovídají standardu stanovenému pro ubytovací zařízení příslušnými, zejména stavebními a hygienickými, právními předpisy (v případě, že ho zaměstnavatel vyslanému zaměstnanci poskytuje).

- (ii) **nové úpravě dlouhodobého vyslání.** Jde o případy vyslání zaměstnanců na dobu přesahující 12 měsíců. Po uplynutí této doby dochází k rozšíření práv vyslaných zaměstnanců tak, že mají mít stejné pracovní podmínky jako tuzemští zaměstnanci, nevztahuje se na ně jen úprava vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Z důvodu zamezení obcházení tohoto pravidla se výslovně stanoví, že při nahrazení jednoho zaměstnance druhým při plnění stejného pracovního úkolu na stejném místě se doby jejich vyslání pro účely posouzení dlouhodobého vyslání sčítají. Pokud to vysílající zaměstnavatel písemně oznámí před uplynutím 12 měsíců krajské pobočce Úřadu práce ČR, může být doba vyslání prodloužena až na 18 měsíců.
- (iii) **zavedení informační povinnosti uživatele vůči agentuře práce, pokud vyše agenturního zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb.** V takovém případě je uživatel povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce o místě výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě EU, pracovních úkolech, které bude vykonávat, datu zahájení výkonu práce, předpokládané době vyslání a rovněž o tom, zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného vyslaného zaměstnance.
- (iv) **zavedení informační a dalších povinností vysílajícího zaměstnavatele vůči českým úřadům.** Vysílající zaměstnavatel je povinen o vyslání zaměstnance na území ČR informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR, a to nejpozději v den nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce. Dále je povinen mít v místě pracoviště v ČR evidenci o vyslaných zaměstnancích a doklady prokazující pracovní právní vztah.

Věříme, že výše uvedené shrnutí usnadní Vaši orientaci v nové právní úpravě. V případě potřeby jsme Vám plně k dispozici pro poskytnutí doplňujících informací nebo právní asistenci v dané oblasti.

Editor: JUDr. Magda Stárková, advokát, e-mail: starkova@akvk.cz

Hlavním cílem Newsletterů je poskytnout základní informace k danému tématu a nelze je považovat za vyčerpávající odborný návod. Obsah této publikace slouží pouze k základní orientaci a nevychází ze specifických okolností jednotlivého případu či individuálních potřeb klienta. Před každým právním jednáním v konkrétním případě doporučujeme si vyžádat odbornou právní pomoc, kterou Vám rádi na základě Vaší žádosti poskytneme.