

## TISKOVÁ ZPRÁVA

### **Sdružení českých pracovněprávních advokátů žádá co nejrychlejší prosazení technických změn, které obsahuje novela zákoníku práce**

Praha, 6. prosince 2018

**Česká asociace advokátů, kteří se specializují na pracovní právo (CzELA) se obrací otevřeným dopisem na ministryni práce a sociálních věcí Janu Maláčovou se žádostí o podporu při cestě novely zákoníku práce legislativním procesem. Upozorňují, že v praxi citelně chybí především zákonná úprava ryze technických otázek, konkrétně jde o otázku prekluzivních lhůt, doručování a přechodu práv a povinností.**

Sdružení českých pracovněprávních advokátů vyjadřuje podporu novele zákoníku práce předkládané Ministerstvem práce a sociálních věcí. Zároveň neskrývá obavy, aby se novela nestala předmětem politického boje, kvůli němuž norma neuspěla v minulém volebním období. „Každým okamžikem, kdy tato ustanovení chybí, si musí praxe vystačit se současným zněním zákoníku práce, jehož řešení výše uvedených otázek je značně problematické. Nehledě na skutečnost, že právo zde doslova „vytváří“ Nejvyšší soud – úloha soudů přitom odedávna spočívá v tom právo vykládat, nikoliv tvořit,“ konstatují advokáti z CzELA. Co nejrychlejší prosazení ryze technických změn, které návrh zákona obsahuje, které si praxe skutečně bezodkladně žádá. Jedná se zejména o tyto body:

- **Otázka prekluzivních lhůt**

V současnosti pro zákoník práce platí subsidiárně občanský zákoník, jehož úprava stavení lhůt je však pro zákoník práce (který v tuto chvíli žádnou speciální úpravu neobsahuje) krajně nevhodná. Po odpadnutí překážky (např. mimosoudního jednání či jakékoli nepředvídatelné přírodní katastrofy) dnes lhůta končí až po uplynutí následujících 6 měsíců. Tato úprava sice může vyhovovat dlouhým lhůtám občanského zákoníku, lhůty zákoníku práce jsou však nezřídka kratší než půl roku. Období právní nejistoty tak může být nepřiměřeně dlouhé. V praxi již Nejvyšší soud řešil případ, kdy zaměstnankyně podala žalobu o neplatnost výpovědi až po neuvěřitelných 2 letech.

**Několikanásobné prodlužování lhůt stanovených zákoníkem práce je v rozporu s účelem a smyslem ochrany zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávních vztazích, kdy je především potřeba co nejrychleji najisto postavit práva a povinnosti všech zúčastněných.** Speciální ustanovení zákoníku práce ve věci běhu lhůt je tedy více než žádoucí.

- **Otázka doručování**

Pro všechny zúčastněné je příliš složité současné nastavení doručování písemností v pracovněprávních vztazích, které se proto stává se otázkou častých sporů. **Použití poskytovatele poštovních služeb, který standardně ukládá zásilky po dobu 15 kalendářních dní, v současné době značně komplikuje lhůta 10 pracovních dní stanovená zákoníkem práce.** Například v případě proběhnuvších svátků je dle doručovatele poštovních služeb doručeno, dle zákoníku práce nikoli. CzELA upozorňuje, že situaci dále problematizuje povinnost poštovního přepravce vyhotovit písemný záznam o náležitém poučení adresáta o následcích odmítnutí zásilky. **Ještě než může zaměstnavatel přistoupit k doručení poštou, prokazuje dnes navíc poměrně obtížně snahu písemnost osobně doručit na jakémkoli místě, kde je zaměstnanec k zastížení.** Nadnárodní společnosti dnes navíc se zaměstnanci nezdídko komunikují pouze prostřednictvím emailu a vyžadované osobní návštěvy u zaměstnanců doma jsou pro ně tedy spojené s nepřiměřenou finanční zátěží (pokud se budu pokoušet doručit například do bydliště zaměstnance v USA). **Ze strany zaměstnance je naopak prakticky nemožné doručit písemnost zaměstnavateli, který se fyzicky nenachází na místě zapsaném ve veřejném rejstříku.** Předkládaný návrh proto celou otázku doručování značně zjednodušuje, a to v zájmu všech účastníků pracovněprávních vztahů.

- **Otázka přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**

Navrhované změny ve věci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jsou žádoucí již vzhledem ke sladění zákonné úpravy s judikaturou Soudního dvora EU. **V současnosti je totiž přechod práv a povinností v České republice formulován odlišně, a povinnost převzít veškeré stávající zaměstnance se tak může nevhodně vztahovat i na nového dodavatele určité služby.** Tento výklad potvrzuje i judikatura Nejvyššího soudu ČR (sp. zn. 21 Cdo 2746/2017, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015).

**Novela rovněž řeší některé aspekty přechodu práv a povinností spojené s výpovědní dobou zaměstnanců, kteří pro nového zaměstnavatele netouží pracovat.** Jejich přání však současné znění zákona vždy náležitě nezohledňuje. Pro účely zaměstnavatele naopak zavádí minimální lhůtu, ve které mu odcházející zaměstnanec musí své rozhodnutí oznámit. Přejímající zaměstnavatel se tak s dostatečným předstihem dozví, kteří zaměstnanci u něj zůstanou pracovat, a za zbylé zaměstnance si včas nalezne náhradu.

**Czech Employment Lawyers Association, z. s.**

[www.czela.cz](http://www.czela.cz)  
[czela@czela.cz](mailto:czela@czela.cz)

## O sdružení a činnosti CzELA

CzELA vznikla v roce 2012 a spojila přední české advokáty, kteří dlouhodobě a aktivně působí v oblasti pracovního práva. Pracovní právo je oborem, který si zaslouží velkou pozornost, avšak pracovněprávní legislativě se této pozornosti ne vždy dostává. Jedním z hlavních cílů asociace je proto větší participace na legislativním procesu spolu s prosazováním změn takovým způsobem, jaký si žádá pracovněprávní praxe.

Členové CzELA: Veronika Bočanová, Dominik Brůha, Markéta Cibulková, Matěj Daněk, Tereza Erényi, Marie Janšová, Ladislava Jasanská, Tereza Landwehrmann, Michal Kašpárek, Radek Matouš, Romana Náhlíková Kaletová, Veronika Odrobinová, Eva Procházková, Jan Procházka, Tomáš Procházka, Nataša Randlová, Ladislav Smejkal, Petra Sochorová, Jaroslav Škubal, Klára Valentová, Ivana Zbořilová, Ondřej Chlada, Kateřina Demová, Anna Diblíková, Helena Hangler, Tomáš Jelínek Michal Peškar, Anna Szabová, Petr Veselý, Michal Vrajík.