

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

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 **a navrhují co nejrychlejší prosazení ryze technických změn, které návrh zákona obsahuje a které si praxe skutečně bezodkladně žádá.** Jedná se zejména...“

• 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 poskytovatele 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 nezřídka 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.](#)

Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

e-mail: czela@czela.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Advokátní kancelář Eversheds Sutherland posiluje svůj nemovitostní tým](#)
- [LEAGLE.ONE: Triangle Family Office #9: AI - nová infrastruktura světa, nebo přepálený příběh?](#)
- [Mgr. Helena Freyová, posiluje CEE Attorneys v oblasti M&A, Corporate Strategy & Technology](#)
- [Evropská unie rozšiřuje regulaci AI. Obsah generovaný nebo upravený umělou inteligencí musí být pro uživatele rozpoznatelný](#)
- [LEAGLE.ONE: Triangle Family Office #8: Umění jako investice: mezi vášní a rizikem](#)
- [ATREUM a K2 LEGAL se spojují: vzniká silná kancelář pro stavebnictví, technologie a byznys](#)
- [LEAGLE.ONE: Triangle Family Office #7: Tam, kde vznikají unicorny - Jak přemýšlí venture capital](#)
- [Ocenění Flamma získaly Ivana Janů, Jitka Chizzola, Ženy v právu a projekt Máš na to nadace](#)

[Evy Pavlové](#)

- [ROWAN LEGAL](#) povyšuje [Jakuba Jirovského](#), [Lindu Coufalovou](#), [Evu Pavelkovou](#) a [Ondřeje Špičáka](#)
- [HAVEL & PARTNERS](#) má tři nové counsely a na seniornější pozice postupuje dalších 16 lidí
- [LEAGLE.ONE: Triangle Family Office #6: Startupy, AI a Izrael - Kde dnes vznikají miliardové výnosy](#)