

Tax & Fiscal Alert

January 2012

Amendment of Labour Code

As of the 1th of January 2011 and on the basis of Act No. 365/2011 Coll., (the "New Act"), come into force the wide amendment of Labour Code, i.e. the Act No. 262/2006 Coll., as amended (the „Labour Code“). We mention below the fundamental information about some of these changes:

Duration of employment relation

The New Act updates the duration of the employment relation agreed upon the fixed period of time. This term shall not exceed the three years and, from the date of the first employment relations, renewed maximum three times. Thus the maximum period of the employment relations shall not exceed the nine years. If the employment relation is concluded in contradiction with this Section 39 (2), the employment relation changes to indefinite period of time concluded relation providing that prior to expiry of the relation the employee informs the employer about his requirement to be further employed. If the dispute occurs between the employer and employee the party who disagrees shall file the law suit within the period of two months from the date when the employment relation expires.

Contacts:

Jan Roub
Head of Legal
jan.roub@accace.com
Tel.: +420 222 753 480-1

www.accace.eu

Below we briefly present other changes brought by the New Act.

- The New Act clearly mentions which legal instruments of the civil law are not possible to be applied within the employment relations and when the parties to the labor contract may agreed on the contractual penalty payable by the employee;
- The New Act further defines which legal acts are void and null and the courts must also consider it and the acts which are voidable;
- Probationary period shall be longer then the half of the term of the employment relation; the probation period of common employees equals to three months and six months with respect to leading employees;
- The employers' right to rescind the contract is arranged as well;
- From the 2012 the amount of redundancy payment depends on number of the years of employment relation;
- The competition clause may be concluded for the term of probationary period as well.

Change in the law on employment

Contacts:

Boris Gnoth
Tax manager
boris.gnoth@accace.com
Tel.: +420 222 753 480-1

www.accace.eu

Please note that due to a change in the law on employment No. 435/2004 Sb., as of 5 January 2012 employer has a new obligation when employing foreign national. Employment start date of every non-EU national who obtained a work permit (and respective short-term or long-term visa) must be announced to local Labor Office on a respective registration form. This obligation applies to direct employees as well as to employees who are seconded to the Czech Republic.

On the basis of changes in the Czech legislation, it is also required for every employer employing foreigners to keep copies of working contract, work permit and long-term visa at the foreigner's workplace. Copies of such a documentation should be stored with the employer for a period of foreigner's employment and 3 years after the termination of the employment.

Novela zákoníku práce

Kontakty:

Jan Roub
Head of Legal
jan.roub@accace.com
Tel.: +420 222 753 480-1

www.accace.eu

Zákonem číslo 365/2011 Sb. (dále jen „**Novela**“) nabyla od 1. ledna 2012 účinnosti rozsáhlá novela zákona číslo 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník Práce**“). Níže Vám přinášíme základní informace o některých těchto změnách.

Trvání pracovního poměru

Novela mění dobu trvání pracovního poměru uzavřenou na dobu určitou. Tato doba nově nesmí přesáhnout tři roky, a ode dne vzniku prvního pracovního poměru nesmí být prodloužena více jak dvakrát. Jinými slovy maximální doba pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou nesmí přesáhnout devět let. Bude-li pracovní smlouva uzavřena v rozporu s ustanoveními § 39 odst. 2 mění se smlouva na dobu neurčitou, nicméně pouze za předpokladu, že zaměstnanec před uplynutím sjednané doby určité oznámí písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával. Jestliže v této věci vznikne mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spor, musí strana dovolávající se svého práva uplatnit nárok u soudu a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončit.

Některé další změny uvádíme ve stručnosti

- Novela výslovně uvádí, jaké instituty občanského práva nelze použít v pracovním právním vztahu a kdy lze sjednat se zaměstnancem jeho povinnost k úhradě smluvní pokuty;
- Novela nově definuje právní úkony, které jsou absolutně neplatné a soud k nim přihlíží z úřední povinnosti a úkony, jejichž neplatnosti je třeba se dovolat;
- Zkušební doba nesmí být delší než je polovina sjednané doby pracovního poměru; u běžných zaměstnanců činí zkušební doba tři měsíce, v případě vedoucích zaměstnanců může činit až 6 měsíců;
- Nově je výslovně upraveno právo zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy;
- Výše odstupného je od roku 2012 závislá na počtu let trvání pracovního poměru;
- Konkurenční doložku lze sjednat také již pro období zkušební doby.

Změna zákona o zaměstnanosti

Kontakty:

Boris Gnoth
Tax manager
boris.gnoth@accace.com
Tel.: +420 222 753 480-1

www.accace.eu

Rádi bychom vás upozornili na změnu v zákoně o zaměstnanosti číslo 435/2004 Sb., který byl novelizován zákonem o zaměstnanosti číslo 1/2012 Sb. z 5. ledna 2012. Na základě novely zákona o zaměstnanosti má zaměstnavatel nově povinnost informovat místně příslušný úřad práce o nástupu cizince, kterému bylo uděleno pracovní povolení a příslušné vízum, do zaměstnání. Toto nařízení platí jak pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni u české společnosti, tak i pro cizince, kteří byli do České republiky vysláni.

Na základě změn v zákoně o zaměstnanosti má také nově každý zaměstnavatel povinnost uchovávat kopie dokladů, prokazující legálnost pracovního vztahu cizince k zaměstnavateli, v místě výkonu práce cizince. Těmito doklady jsou pracovní smlouva, pracovní povolení a dlouhodobé vízum. Kopie těchto dokumentů je nutné nově uchovávat po dobu trvání zaměstnání a po dobu 3 let od skončení pracovního poměru.