

Czech-Slovak
Law Firm
with International
Approach

PRÁVO OBCHODNÍCH SPOLEČNOSTÍ V PRAXI

Law Firm of the Year 2010
in the following categories:
-The largest law firm
in the Czech Republic
-Telecommunications and Media



Ranked by clients
as the best law firm
in the Czech
Republic



No. 1 legal advisor according to
the number of M&A deals in the
Czech Republic, Slovakia and
the CEE Region
(2009)



No. 1 legal advisor
according to the number of M&A
deals in the Czech Republic
(2010)



No. 1 among Czech
law firms
(2010)



PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY AKVIZIC A PRODEJŮ

- Úvod – proč nesmí být při transakcích opomenuti zaměstnanci
- Asset deal
- Share deal
- Pracovněprávní aspekty v jednotlivých fázích transakcí
- Pracovněprávní due diligence – nejčastější chyby pracovněprávní dokumentace a jejich náprava
- Notifikace – informační povinnost pre- a post-closingové notifikace
- Smlouvy o výkonu funkce podle obchodního zákoníku a ZOK

PROČ NESMÍ BÝT PŘI TRANSAKČÍCH OPOMENUTI ZAMĚSTNANCI

- Kogentní úprava v zákoníku práce
 - Přejednost zaměstnanců - 338 ZP a násl. ZP
 - Informační a projednací povinnost vůči zaměstnancům - 287 ve spojení s 279/1 c) a 280/1 b) a d)) + 278 ZP
 - Odbory, (evropská) rada zaměstnanců, zástupce pro BOZP
- Možné problémy v pracovněprávní dokumentaci cílové společnosti
- Ustanovení o změně kontroly ve smlouvách o veřejných podporách (např. zřízení společensky účelného místa) – informační povinnost/souhlas vůči poskytovateli

ASSET DEAL – 338 ODS. 1 – 3 ZP

- Přejímání P&Po z pracovněprávních vztahů - jen v případech stanovených ZP / zvláštním PP
- Převod (části) činnosti nebo (části) úkolů zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli – širší definice, než jak vyplývá ze směrnice
 - přechod P&Po z pracovněp. vztahů v plném rozsahu na přejímajícího z.;
 - přechod P&Po z kolektivní smlouvy na přejímajícího z. na dobu její účinnosti, ALE nejdéle do konce následujícího kalendářního roku.
- „Úkoly nebo činnost zaměstnavatele“ – zejm. úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které PO/FO provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti/na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.
- Přejímající z. = PO/FO, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního z./v činnosti obdobného druhu (bez ohledu na právní důvod převodu + zda dochází k převodu vlastnických práv)

ASSET DEAL – 338 ODT. 4 ZP

- P&Po dosavadního z. vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.
- Přejímající z. přejímá veškerá P&Po, které vyplývají z pracpr. vztahů existujících ke dni přechodu, vč. individuálních nároků na odškodnění pracovního úrazu/nemoci z povolání, sociálních výhod, dohodnutých pracovních podmínek
- P&Po dosavadního z. vůči zaměstnancům, jejichž pracpr. vztahy do dne přechodu zanikly, zůstávají přechodem nedotčeny=jejich subjektem původní z.
- Zaměstnanec neoprávněně propuštěný krátce před přechodem P&Po a nebyl převzat novým zaměstnavatelem, se může dovolávat svých nároků vůči přejímajícímu z. (SDEU-*Dethier Equipement*)
- Přecházejí zaměstnanci v pracovním poměru hlavním i vedlejším

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD I

- Prodávající chce převést na kupujícího
 - Část závodu společnosti A – divizi X výroby čistících prostředků v Třinci,
 - Veškerý majetek divize X, smluvní vztahy z portfolia zákazníků se sídlem v Rakousku a know-how,
 - Celý závod společnosti A,
 - Pouze hmotný majetek – počítače.

Ve kterém případě přejdou na kupujícího i zaměstnanci?

- Closing transakce (převod závodu) je 3. 6., výplatní den je 15. 6. Který zaměstnavatel uhradí (i) zaměstnancům mzdy, (ii) povinné odvody a (iii) zajistí srážky ze mzdy atd.?

ASSET DEAL – INFORMAČNÍ A PROJEDNACÍ POVINNOST (339 ZP) I

- **KDO** - přejímající a převádějící z.
- **KOHO** - odborovou organizaci a radu zaměstnanců, resp. zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni
- **CO** - informovat a projednat s nimi za účelem dosažení shody
 - a) stanovené nebo navrhované datum převodu,
 - b) důvody převodu,
 - c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
 - d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.
- **KDY**
 - Předě dnem nabytí účinnosti přechodu P&Po z pracpr. vztahů k jinému zaměstnavateli a
 - v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem P&Po k jinému zaměstnavateli
- **JAK?**
 - Písemná forma?

ASSET DEAL – INFORMAČNÍ A PROJEDNACÍ POVINNOST (339 ZP) II

- Sankce za porušení – zákon o inspekci práce
- Problém „rychlých transakcí“ kratších než 30 dnů – jak splnit informační a projednací povinnost ?

ASSET DEAL – MOŽNOST VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

- 51A ZP

- Před účinností transakce - 51a ZP
- Výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem P&Po z pracovněprávních vztahů
 - konec pracovního poměru nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu P&Po – jediná zákonná výjimka ohledně délky výpovědní doby.
 - bez nároku na odstupné

ASSET DEAL – MOŽNOST VÝPOVĚDI

Po účinnosti transakce - 339 a)

Výpověď daná zaměstnancem/rozvázání pracovního poměru dohodou ve lhůtě 2 měsíců ode dne účinnosti transakce

- právo zaměstnance u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.
- právo zaměstnance na odstupné (67 odst. 1 ZP).

ASSET DEAL – POVINNOSTI VŮČI ORGÁNŮM STÁTNÍ SPRÁVY

- Původní zaměstnavatel musí odhlásit a nový zaměstnavatel přihlásit zaměstnance u příslušné správy sociálního zabezpečení a zdravotních pojišťoven do 8 dnů od účinnosti transakce
- Pokud přejímajícím zaměstnavatelem nová společnost – povinnost přihlásit se jako zaměstnavatel u příslušného finančního úřadu do 15 dnů od účinnosti transakce

SHARE DEAL – INFORMAČNÍ A PROJEDNACÍ POVINNOST DLE 278 ZP

- Informování = poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popř. zaujmout stanovisko, a to v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popř. se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.
- Projednání = jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody, a to v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.
- Povinnost vůči zaměstnancům, resp. odborové organizaci, radě zaměstnanců, zástupci pro BOPZ

SHARE DEAL

- Pouze informační povinnost dle 279 odst. 1 písm. c) ZP a 280 ZP ve spojení s 278 ZP: o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele
- může zahrnovat změny společníků, firmy, sídla, jednatelů, předmět podnikání

PRAKTICKÝ PŘÍKLAD II

- Jak (vč. formy) splníte informační a projednací povinnost vůči zaměstnancům s.r.o., kde nepůsobí odborová organizace, v případě převodu obchodního podílu?
- Společnost Karasita převádí svůj závod na společnost Verusita. Jaké informační a jiné povinnosti je nutné splnit vůči zaměstnancům a v jakých lhůtách?
- Jaké další povinnosti musíte splnit z pozice zaměstnavatele a v jakých termínech, když closing byl 3. 6.?
- Srovnejte pozitiva a negativa share dealu a asset dealu z pracovněprávního hlediska
- Může přejímající zaměstnavatel změnit mzdové a pracovní podmínky pracovního poměru převedených zaměstnanců? Jaké? Jak? Co zákaz nerovného zacházení? Co práva z kolektivní smlouvy?

PRACOVNĚPRÁVNÍ DUE DILIGENCE

- Význam Due Diligence? = právní audit, tj. cílem je zjistit stav cílové společnosti a případná rizika hrozící budoucímu nabyvateli
- provádí se při share dealu i asset dealu

Co se reviduje?

- Pracovněprávní smlouvy a dohody (pracovní smlouvy, DPČ, DPP, dohody/smlouvy o mzdě, kvalifikační dohody, dohody o odpovědnosti)
- Zvláštní kategorie zaměstnanců (MD/RD, kratší úvazky, handicapovaní, atd.)
- Kolektivní smlouvy
- Vnitřní předpisy
- Agenturní zaměstnanci
- Zaměstnávání občanů EU / cizinců
- Pracovnělékařské služby
- Kontroly ze strany ÚP/ČSSZ/zdravotních pojišťoven
- Spory se zaměstnanci

PRACOVNĚPRÁVNÍ DUE DILIGENCE - NEJČASTĚJŠÍ CHYBY

- Neplatně uzavřené pracovní poměry, DPČ, DPP (absence podstatných náležitosti, nesprávné označení subjektů (např. organizační složky, atd.))
- nevýhodná/nestandardní/neplatná ujednání (zlaté padáky, dlouhé výpovědní doby, nárokové bonusy, mzda s přihlédnutím k práci přesčas ve MV...)
- Neplnění povinnosti podle 37 odst. 1 ZP
- Absence písemné smlouvy s poskytovatelem PLS, absence zdravotních prohlídek
- Převádění dovolené v rozporu se ZP
- Nesprávně nastavený souběh funkcí

PRACOVNĚPRÁVNÍ DUE DILIGENCE - ZPŮSOBY ŘEŠENÍ

- napravení nedostatků ještě před realizací transakce, tj. signingem (pokud lze)+ odpovídající záruky v transakční dokumentaci/snížení kupní ceny
- napravení nedostatků bezprostředně po účinnosti transakce + pokrytí ostatních potenciálních rizik v transakční dokumentaci

DOPAD NOZ DO OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA

- Nenápadný, leč významný:
 - velké množství NOZ se bude aplikovat v PPvzt
 - nikdo netuší, co všechno někdo v budoucnu zkusí použít – viz autonomie vůle
 - soudci NS nemají shodné názory na interpretaci jako autoři NOZ => aplikační obtíže
- NOZ + změnový zákon (303/2013 Sb.):
 - Skutečně subsidiárně použitelný právní předpis v PPvzt
 - Základní zásady NOZ vs. ZP
 - Vyloučení některých institutů v PPvzt

SMLOUVA O VÝKONU FUNKCE DLE ZOK

Smlouva o výkonu funkce - 59 a násl.:

- PAP se přiměřeně řídí ustanovením NOZ o příkazu, ledaže ze smlouvy o výkonu funkce („SOVF“), byla-li uzavřena, nebo ze ZOK vyplývá jinak
- v s.r.o. a a.s. musí být SOVF uzavřena písemně a schválená VH, resp. jediným společníkem/akcionářem, včetně všech změn SOVF
- není-li odměňování v SOVF sjednáno v souladu se ZOK platí, že je výkon funkce bezplatný x odpovědnost obchodní korporace za neplatnost SOVF/ujednání SOVF/neuzavření SOVF
- povinné údaje o odměňování
- jiná plnění – pouze se souhlasem VH, resp. jediného společníka/akcionáře a s vyjádřením kontrolního orgánu (zpravidla DR)
- přechodná ustanovení: ujednání stávající SOVF a o odměně nutno přizpůsobit do 6 měsíců ode dne účinnosti ZOK, jinak platí, že je výkon funkce bezplatný

DOMÁCÍ ÚKOL

- Připravte písemnou informaci odborové organizaci o zamýšleném převodu části závodu (informujte některou z odborových organizací působících v ČR)



Děkuji za pozornost!

Veronika Plešková

veronika.pleskova@havelholasekcz

PRAGUE

Týn 1049/3
110 00 Prague 1
Tel.: + 420 224 895 950
Fax: + 420 224 895 980
office@havelholasek.cz
www.havelholasek.cz

BRNO

Hilleho 1843/6
602 00 Brno
Tel.: + 420 545 423 420
Fax: + 420 545 423 421
office@havelholasek.cz
www.havelholasek.cz

OSTRAVA

Zámecká 20
702 00 Ostrava
Tel.: + 420 596 110 300
Fax.:+ 420 596 110 420
office@havelholasek.cz
www.havelholasek.cz

BRATISLAVA

Apollo Business Center II, Block H
Mlynské Nivy 49
821 09 Bratislava 1
Tel.: + 421 232 113 900
Fax.: + 421 232 113 901
office@havelholasek.sk
www.havelholasek.sk