



DIGITALIZACE HR AGENDY A NOVÁ PRAVIDLA DORUČOVÁNÍ

Jednou z nejpraktičtějších oblastí dotčených novelou zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“), účinnou od 1. října 2023 (přijatou zákonem č. 281/2023 Sb.) jsou kroky směřující zjednodušeně řečeno vzhledem k současné době k nezbytné „elektronizaci“ pracovního práva. Změny se týkají uzavírání dvoustranných písemností a dále doručování písemností jednostranných. Praktickým aspektem týkajícím se této oblasti se věnujeme v tomto článku.

PODMÍNKY ELEKTRONICKÉHO PODEPISOVÁNÍ DOKUMENTŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Tématem elektronizace pracovního práva (ať jde o uzavírání dvoustranných ujednání, nebo doručování jednostranných) **rezonuje mimo jiné téma elektronického podpisu, a s tím souvisejících požadavků na něj.** Každý si jistě představí vlastnoruční podpis na podepsané listině, problematika podpisů elektronických je nicméně o něco složitější. Pro účely dalšího výkladu si proto stručně shrňme základní východiska, která by měl každý zaměstnanec a zaměstnavatel brát na zřetel před tím, než se do elektronického jednání se svým smluvním partnerem pustí.

O elektronickém podpisu jde velmi zjednodušeně mluvit pokaždé, není-li v pracovněprávních vztazích podepsán „papír“, ale právě elektronická verze dokumentu.

Praxe i příslušná právní úprava¹⁾ **rozlišuje pro účely pracovněprávních jednání mezi těmito typy elektronických podpisů**, které v následujícím výkladu rovněž používáme:

- **uznávaným elektronickým podpisem**, kterým se rozumí:
 - **kvalifikovaný elektronický podpis** nebo
 - **zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis.**²⁾

Pro tyto typy podpisu je zjednodušeně řečeno charakteristické to, že **při jejich vydání je ověřena identita vlastníka podpisu, což podle uvedených právních předpisů představuje garanci (ověření) totožnosti podepisující osoby.** V případě soukromoprávních zaměstnavatelů není rozlišování mezi těmito způsoby podpisů relevantní. Pokud

¹⁾ Zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 297/2016 Sb.“), a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES (dále jen „Nařízení“).

²⁾ § 6 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb.

je nicméně jednajícím zaměstnavatelem tzv. veřejnoprávní podepisující (viz dále), je podle zákona povinná forma kvalifikovaného elektronického podpisu;

- **zaručeným elektronickým podpisem**, který splňuje podmínky článku 26 Nařízení, nicméně není založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis, jenž mohou vydat pouze certifikační autority. Tento podpis tedy představuje vyšší míru garance než podpis prostý tím, že je spojen s konkrétní osobou. Na rozdíl od výše uvedeného nicméně **není certifikační autoritou garantována svázanost vlastníka elektronického podpisu s konkrétní osobou**, a není tedy automaticky spolehlivým důkazem o tom, zda podpis používá skutečně osoba, která je na něm ztotožněna;
- **prostým elektronickým podpisem**, což je jakýkoliv elektronický podpis, který nespĺňuje výše uvedená kritéria. Může tedy jít o ve Wordu přidaný text „Jan Novák“, sken vlastnoručního podpisu nebo jakákoliv jiná data připojená k podepsanému souboru. Z toho je zřejmé, že jde o nejméně spolehlivou formu podpisu, která nicméně postačuje na dodržení písemné formy vyžadované zákoníkem práce, pokud není stanoveno jinak.

Pro všechny typy elektronických podpisů poté platí zásada podle článku 25 odst. 1 Nařízení, podle kterého **není vyloučeno jejich použití jako důkazu před soudem**. Podepsání dokumentu prostým elektronickým podpisem proto automaticky neznamená, že by se jej zaměstnanec nebo zaměstnavatel nemohli dovolat.

V pracovněprávních vztazích je poté potřeba rozlišovat mezi:

- **hmotněprávním požadavkem na konkrétní formu elektronického podpisu**, kdy nesplnění předepsané formy znamená, že se na dokument hledí jako na nepodepsaný, a tedy jako dokument nevyvolávající zamýšlené účinky;
- **procesněprávním aspektem**, kdy se výše uvedené formy elektronického podpisu liší kvalitou tzv. auditní stopy, tj. mírou, ve které takový podpis představuje garanci, že dokument skutečně podepsala osoba uvedená na daném dokumentu a že nemohlo dodatečně dojít k úpravě podepsaného dokumentu. **Nízká úroveň auditní stopy znamená, že ten, kdo se bude podpisu dovolávat, bude muset případně jinými důkazními prostředky prokázat, že podpis skutečně patří tam uvedené osobě**, a to zejména tehdy, pokud některý účastník řízení auditní stopu zpochybní. Pokud si příslušná osoba prostý elektronický podpis obhájí, tak má nicméně stejnou váhu jako uznávaný elektronický podpis.

Struktura právní úpravy udávající hmotněprávní požadavky v pracovněprávních vztazích je přitom tato:

- je-li zaměstnavatel tzv. veřejnoprávním podepisujícím³⁾ uvedeným v § 5 zákona č. 297/2016 Sb., **musí být všechny dokumenty opatřeny kvalifikovaným elektronickým podpisem ze strany zaměstnavatele bez dalšího**. Zaměstnavatel právně jednající jako veřejnoprávní podepisující tedy nemá jinou možnost než používat kvalifikovaný elektronický podpis. Podle názoru autora to platí i v případě, že zákoník práce výslovně stanoví požadavek „jen“ na uznávaný elektronický podpis, neboť smyslem této úpravy je požadavek na „vyšší“ ověření jednající osoby u státu nebo dalších veřejných zaměstnavatelů. Toto ustanovení se vztahuje jen na zaměstnavatele, zaměstnanec zaměstnaný u veřejnoprávního podepisujícího tímto omezením vázán není;
- u ostatních („soukromých“) zaměstnavatelů a všech zaměstnanců se až na výjimky uplatní § 7 zákona č. 297/2016 Sb., ze kterého vyplývá, že **strana pracovněprávního vztahu může využít jakoukoliv formu elektronického podpisu**. Výjimkou jsou pouze případy, v nichž zákoník práce stanoví povinnost využít kvalifikovanější formu elektronického podpisu, což je **uznávaný elektronický podpis v dále uvedených případech**.

³⁾ Za něj se pro účely dalšího výkladu považuje stát, územní samosprávný celek, právnická osoba zřízená zákonem nebo právnická osoba zřízená nebo založená státem, územním samosprávným celkem nebo právnickou osobou zřízenou zákonem (např. veřejné vysoké školy) nebo jejich orgán anebo jiná jejich součást.

Situace je tedy poměrně prostá v situaci, kdy právní předpisy ukládají zaměstnavateli použití kvalifikovaného nebo uznávaného elektronického podpisu. **Nesplnění předepsané formy podpisu má za následek, že na dokument je nutno hledět jako na nepodepsaný.** V případě jednostranně doručovaných písemností to poté znamená, že písemnost není řádně doručena⁴⁾, což může mít fatální důsledky zejména v případě, že je obsahem písemnosti rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr v takovém případě pokračuje nadále a druhá strana se ani nemusí dovolávat určení neplatnosti u soudu ve smyslu § 72 ZP.⁵⁾

Není-li forma elektronického podpisu předepsána, **záleží poté na tom, zda některá ze stran zpochybňuje pravost a autenticitu elektronického podpisu.** Pokud nikdo nezpochybňuje, že dokumenty byly podepsány osobami uvedenými na příslušné elektronické písemnosti, může se jednat o podpis prostý, případně (nevyžaduje-li se podpis dokumentu) postací splnění podmínek uvedených v § 562 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), (tzv. fikce podpisu). Judikatura Nejvyššího soudu v podmínkách pracovněprávního vztahu akceptovala u dohody o narovnání spojené s rozvázáním pracovního poměru prostý elektronický podpis v podobě skenu vlastnoručních podpisů.⁶⁾

Nejproblematičtější situace (které v pracovněprávních věcech dosud postrádají ustálenou rozhodovací praxi) **nastávají tehdy, pokud některý z účastníků rozporuje tzv. auditní stopu elektronického podpisu.** Zpravidla se bude jednat o toho, kdo bude popírat uzavření dvoustranného dokumentu nebo doručení dokumentu jednostranného a bude tvrdit, že použitá forma elektronického podpisu dostatečně neprokazuje, že dokument podepsala oprávněná osoba, případně že elektronická písemnost po podpisu nemohla být dodatečně upravována.

Zde se ukazuje síla uznávaného elektronického podpisu i tam, kde není vyžadován zákonem. Jeho využití totiž automaticky v právních jednáních **představuje dostatečný důkaz auditní stopy**, neboť umožňuje technicky trvalé zachycení obsahu smlouvy a jednoznačné určení jednatelky osoby.⁷⁾ Pokud by druhá strana chtěla tento podpis zpochybnit, musela by ona prokázat, že neprokazuje vůli jednatelky osoby (pro tyto účely osoby oprávněné jednat v pracovněprávních vztazích), např. tím, že někdo získal neoprávněný přístup k elektronickému podpisu (třeba tím, že bez vědomí oprávněného zaměstnance zaměstnavatele použil počítač s nainstalovaným certifikátem).

Použití jiného druhu podpisu (s menší silou) s sebou oproti tomu nese riziko, že jej **druhá strana bude muset před soudem obhajovat jinými důkazními prostředky.** Z těch musí vyplynout, že text dokumentu podepsaly tam uvedené osoby a že dokument nebyl do odeslání po podpisu nijak upravován. V úvahu přichází jakékoliv důkazní prostředky – např. předložením naskenovaného originálu ke znaleckému zkoumání či svědecké výpovědi osob, které dokument skenovaly a odesílaly.

Předějit těmto potížím lze do jisté míry zejména v případě jednostranných jednání tím, že zaměstnavatel provede autorizovanou konverzi písemnosti z listinné do elektronické podoby⁸⁾, což částečně eliminuje možnost zpochybnění auditní stopy. Elektronický výstup z autorizované konverze má stejné právní účinky jako listinný originál a zachovává se tím zejména autenticita vlastnoručního podpisu na příslušné listině. Upozorňujeme nicméně na to, že protože se autorizovanou konverzí stále převádí soukromá listina

⁴⁾ Viz závěry uvedené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012.

⁵⁾ Viz např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. září 2020, sp. zn. 21 Cdo 2083/2020.

⁶⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2022, sp. zn. 21 Cdo 2061/2021.

⁷⁾ Viz závěry z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. října 2009, sp. zn. 33 Cdo 3210/2007. Z novější rozhodovací praxe např. rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 17. ledna 2019, č. j. 27 Co 327/2018-142. Uvedené závěry jsou použitelné i pro elektronická právní jednání v pracovněprávních vztazích.

⁸⁾ § 22 a násl. zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 300/2008 Sb.“).

zaměstnavatele, nic nebrání druhé straně popřít pravost listiny, a tím i podpisu.⁹⁾ V takovém případě bude muset strana, která dokument podepsala (zpravidla to bude spíše zaměstnavatel), **prokázat pravost podpisu**. V případě využití autorizované konverze proto doporučujeme zaměstnavatelům pro účely soudního sporu uchovat listinný originál pro případné dokazování. Zároveň je třeba připomenout, že **autorizovaná konverze nenahrazuje kvalifikovaný ani uznávaný elektronický podpis, je-li výslovně předepsán**.

Zejména v případě důležitých jednostranných listin (rozvázání pracovního poměru, odvolání z vedoucího místa) je podle názoru autora **nejbezpečnější používat v rámci elektronického jednání v pracovněprávních vztazích uznávaný elektronický podpis, i když k tomu zaměstnavatele ani zaměstnance právní úprava nenutí**. V opačném případě je sice rozvázání pracovního poměru doručeno, ale podepisující osoba bude muset v případě zpochybnění prokázat, že podpis na listině je opravdu její.

DIGITALIZACE PRACOVNĚPRÁVNÍ AGENDY V OBLASTI DVOUSTRANNÝCH PÍSEMNOSTÍ

Ustanovení § 21 ZP nově zavádí pravidla týkající se uzavírání některých důležitých dvoustranných písemností elektronickou formou. **Praxe a zejména judikatura sice uzavírání pracovněprávních jednání elektronicky umožňovala i před účinností novely (viz výše), nicméně novela představuje opěrný bod pro zaměstnance i zaměstnavatele v tom, že se uzavírání právních jednání elektronicky umožňuje výslovně**. Prakticky to tedy znamená, že elektronicky je možné v pracovním poměru uzavřít jakékoliv smlouvy, pokud není zpochybněna pravost a autenticita podpisu v rámci elektronického právního jednání (k tomu výše podrobněji samostatná část) a obě strany projevíly jasnou vůli se smlouvou řídit.¹⁰⁾

Výše citované pravidlo zákoníku práce nicméně vyjmenovává dokumenty, na které se v případě, že jsou uzavřeny elektronicky, vztahují další procedury (dále pro účely tohoto článku společně také jen „**oboustranné dokumenty**“). Konkrétně se jedná o:

- **pracovní smlouvu a jakékoliv její změny,**
- **dohodu o provedení práce (dále jen „DPP“) a jakékoliv její změny,**
- **dohodu o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“) a jakékoliv její změny,**
- **dohodu o rozvázání pracovního poměru,**
- **dohodu o zrušení právního vztahu založeného DPP nebo DPČ.**

Seznam oboustranných dokumentů by neměl vyvolávat žádné větší pochybnosti. Bližší vysvětlení si nicméně zaslouží dovětek „jakékoliv její změny“. Pod tímto pojmem totiž nejsou skryty pouze změny základních náležitostí pracovní smlouvy nebo DPP či DPČ (druh práce, sjednané práce, místo výkonu práce, doba, na kterou se dohoda uzavírá, apod.). **Jedná se o jakýkoliv dokument, kterým dochází k „aktualizaci“ obsahu základního pracovněprávního vztahu, tj. pracovních podmínek nebo práv a povinností zaměstnance,** pokud tím dochází ke změně daného dokumentu. Nebude se tedy jednat pouze o dodatek, kterým se mění základní náležitosti, ale jakýkoliv dodatek, kterým se zavádí nové povinnosti, umožňuje se výkon práce na dálku, apod., dochází-li tím ke změně obsahu pracovní smlouvy, DPP či DPČ.

Oproti tomu se dále uvedené povinnosti podle textu zákona nepoužijí v případě dokumentů uzavíraných samostatně mimo tyto oboustranné dokumenty (typicky dohody o mlčenlivosti, dohody o konkurenční doložce, dohody o náhradě škody, dohody o využívání služebního motorového vozidla apod.). Tyto dokumenty je možné uzavírat

⁹⁾ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. března 2022, sp. zn. 21 Cdo 3169/2021.

¹⁰⁾ Na uzavírání smluv se tedy ve spojení s § 4 ZP použijí § 545 a násl. a § 1721 a násl. občanského zákoníku.

elektronicky bez podmínek vyplývajících z § 21 ZP. Spornou otázkou je, zda je změnou pracovní smlouvy možno myslet samostatnou smlouvu, která se nicméně dotýká základního dennodenního fungování zaměstnance a zaměstnavatele. Typicky půjde o dohodu o výkonu práce na dálku uzavřenou podle § 317 odst. 1 ZP, kterou se sice nemusí striktně vzato měnit pracovní smlouva. Jde ovšem o dokument, který zásadně ovlivňuje práva a povinnosti zaměstnance a tím i přeneseně obsah pracovní smlouvy. Obdobná logika poté samozřejmě platí i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Protože smyslem nové právní úpravy je, aby i v případě právních jednání uzavřených elektronicky měl zaměstnanec kdykoliv možnost se podívat na to, jakými pravidly se má řídit, **doporučujeme postupovat podle § 21 ZP i v případě těchto typů dohod.** Právní úprava si totiž vytyčila cíl odstranit informační asymetrii a zajistit zaměstnanci plnou informovanost v tom, co „může a nemůže“. Typicky u jmenované práce na dálku je tedy nezbytné, aby práva a povinnosti v souvislosti s ní sjednané měl zaměstnanec stále „k dispozici“, i když je dohoda o ní uzavřena elektronicky. Uvedené má přitom význam zejména z toho důvodu, že zaměstnavatel má povinnost zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, jak bude popsáno dále.

Zákon respektuje zrychlenou dynamiku elektronických vztahů, a proto je pod pojmem „uzavření prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací“ třeba rozumět jakýkoliv způsob uzavření oboustranných dokumentů. Vedle e-mailu se může jednat o jakoukoliv softwarovou platformu zaměstnavatele umožňující dálkové podepisování (např. systém Signi a další). Vyloučeny nejsou ani z hlediska autenticity méně bezpečné formy, tj. teoreticky je možné uzavřít oboustranné dokumenty i přes chatové platformy, jako jsou WhatsApp, Messenger a další, byť z hlediska ochrany osobních údajů a prokazování podpisů nejde o příliš spolehlivý způsob a nelze čekat, že by byl ze strany zaměstnavatelů ve větším rozsahu využíván.

Ačkoliv zákon vyžaduje u všech oboustranných dokumentů písemnou formu, tak za ni se považuje i písemnost opatřená elektronickým podpisem¹¹⁾, případně jakákoliv písemnost, ze které je patrná totožnost jednajících osoby a obsah smlouvy (tzv. fikce podpisu).¹²⁾ Touto funkcí mohou disponovat podpisové softwarové platformy, u nichž je v zásadě možné nepřipojit podpis zaměstnance nebo zaměstnavatele přímo do dokumentu, ale prostřednictvím zabezpečeného přihlášení je zajištěno, že ji „podepsala“ právě ztotožněná osoba, které byly svěřeny jedinečné přihlašovací údaje do tohoto systému, apod.

Z právního hlediska je tedy možné podepsat oboustranné dokumenty v zásadě jakkoliv. Výjimku představují toliko zaměstnavatelé – veřejnoprávní podepisující, u kterých je pro zachování písemné formy potřeba kvalifikovaného elektronického podpisu. Jinak se může jednat i o zcela prostý elektronický podpis, případně je možné zaměstnance identifikovat např. prostřednictvím e-mailové schránky. Na druhou stranu tímto navazujeme na **výše uvedený výklad**, podle kterého se zaměstnavatel použitím méně kvalifikované formy dostává do rizika, že zaměstnanec napadne **autentičnost a pravost podpisu**. Jak vyplývá z výše uvedeného, z tohoto hlediska je i po novele jedinou jistotou, že by obě strany podepsaly dokument **uznávaným elektronickým podpisem**, což budou spíše výjimečné situace. Ostatní formy podepsání dokumentu již mohou s menší či větší mírou vyvolávat pochyby o tom, zda dokument skutečně podepsala osoba, která je uvedena na textu dokumentu nebo v příslušném softwarovém rozhraní.

Pokud tedy bude zaměstnanec uzavření příslušného dokumentu popírat, bude na zaměstnavateli, aby autenticitu a pravost podpisu prokázal. To se ostatně týká nejen dokumentů uvedených v § 21 ZP, ale toto pravidlo se vztahuje na všechny dokumenty uzavírané elektronicky. Při založení či změnách pracovní smlouvy či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bude tímto důkazem zpravidla to, že se zaměstnanec touto dohodou začne

¹¹⁾ § 561 odst. 1 občanského zákoníku ve spojení s § 4 ZP.

¹²⁾ Viz § 562 odst. 1 občanského zákoníku ve spojení s § 4 ZP.

řídít, **praktické potíže mohou nicméně nastat v případě skončení pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr.** V těchto případech doporučujeme využívat minimálně ze strany zaměstnavatele formu uznávaného elektronického podpisu nebo alespoň takové formy podpisu, která bude ze strany zaměstnavatele snadno prokazatelná.

Prakticky je třeba poznamenat, že vyhrocené situace mohou nastávat zejména v rámci podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru. Jde-li o právní vztah na základě DPP či DPČ, tak zde zaměstnavatel takovou vyostřenou situaci vyřeší spíše jednostranným rozvázáním tohoto právního vztahu namísto toho, aby se zaměstnancem vyjednával o dohodě. Ne vždy je totiž dohoda o rozvázání pracovního poměru výsledkem jednání dvou partnerů rozcházejících se v dobrém, ale pracovníprávní praxe přináší i situace, kdy je zaměstnanec do dohody pobídnut v případech, kdy je druhou alternativou pro zaměstnance rozvázání pracovního poměru z legálního důvodu předpokládaného zákoníkem práce. Za těchto okolností je proto minimálně do rozvolnění, respektive ujasnění výše uvedené judikatury bezpečnější držet se listinné formy, má-li zaměstnavatel obavy o případný spor o pravost podpisu elektronického.

NOVÉ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ U PÍSEMNOSTÍ UVEDENÝCH V § 21 ZP

Dále uvedené povinnosti jsou spojeny s okamžikem uzavření oboustranného dokumentu. Není-li tedy dohodnuto jinak, tak ze zákona vyplývá, že obecně smlouva (tj. i jakýkoliv oboustranný dokument) je uzavřena tehdy, jakmile druhá podepisující strana uvědomí první podepisující stranu o jejím podpisu.¹³⁾ Zákonný režim tedy vychází z toho, že druhý podepisující je povinen po podpisu zaslat podepsaný text první podepisující straně. Pracovníprávní judikatura poté vychází z toho, že tato pravidla je možné upravit odlišně, a to i v rámci návrhu smlouvy.¹⁴⁾ Protože se od okamžiku uzavření dokumentu mimo jiné počítá zaměstnanci lhůta k odstoupení, **je žádoucí předejít sporům o datu uzavření tak, že do návrhu oboustranného dokumentu zaměstnavatel uvede, že je uzavřen dnem jeho podpisu oběma smluvními stranami.** V takovém případě již nebude relevantní doručení podepsaného dokumentu a zaměstnanec i zaměstnavatel budou moci bezpečně vycházet z data posledního podpisu.

Ustanovení § 21 odst. 1 ZP dále zakládá zaměstnavateli novou povinnost **zaslat text oboustranného dokumentu na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.**

Abyste tedy bylo vůbec možné uvažovat o elektronické formě podpisu oboustranného dokumentu, musí zaměstnanec za tímto účelem písemně sdělit zaměstnavateli elektronickou adresu, kam má být doručeno písemné vyhotovení oboustranného dokumentu. Prakticky bude tedy úkolem zaměstnavatele, aby zaměstnance o předložení této adresy požádal, pokud nebude z povahy věci vyplývat, že zaměstnavatel už tuto adresu má. Pokud tedy např. zaměstnanec zaměstnavatele osloví prostřednictvím e-mailové adresy, že má zájem na uzavření pracovní smlouvy, a z kontextu bude vyplývat, že zaměstnanec chce užívat pro komunikaci se zaměstnavatelem tento e-mail, **může zaměstnavatel vycházet z toho, že tuto e-mailovou adresu použije i pro zaslání písemného vyhotovení.** Pod pojmem elektronická adresa je možné rozumět de facto jakékoliv elektronické úložiště či rozhraní pro elektronickou komunikaci (vedle e-mailové schránky se tedy může jednat např. o WhatsApp, Messenger nebo obecně jakýkoliv elektronický prostředek, prostřednictvím něhož lze elektronicky komunikovat).

¹³⁾ § 1740 odst. 1 a § 1745 občanského zákoníku ve spojení s § 4 ZP.

¹⁴⁾ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. května 2021, sp. zn. 21 Cdo 3382/2020.

Zaměstnavatel by se dále měl ujistit o tom, že tato elektronická adresa:

- umožňuje zaměstnanci **písemné vyhotovení stáhnout** tak, aby je měl k dispozici v režimu „off-line“;
- **není v dispozici zaměstnavatele**, tj. nesmí se jednat o elektronickou adresu, která může být ovládána nebo nepřímo spravována zaměstnavatelem nebo třetí osobou, kterou zaměstnavatel tímto pověřil (tuto charakteristiku tedy nesplňuje pracovní e-mailová adresa nebo digitální platforma pro podepisování spravovaná zaměstnavatelem). Musí tedy jít opravdu o „soukromou“ elektronickou adresu;
- **je přístupná pouze zaměstnanci po zadání přihlašovacích údajů nebo jiné autentizace**, s tím, že zaměstnanec by měl ideálně prohlásit, že tyto údaje s nikým vědomě nesdílel, tj. že je jedinou osobou s přístupem na tuto elektronickou adresu.

Jakmile je oboustranný dokument uzavřen (k okamžiku jeho uzavření viz výše), **je zaměstnavatel povinen bezodkladně na tuto soukromou adresu zaslat text uzavřeného oboustranného dokumentu**. Ideální je softwarové řešení, které v případě uzavření oboustranného dokumentu např. přes podepisovací platformu zašle tento text zaměstnanci automaticky. Zákon tímto jednoznačně vyjadřuje požadavek, aby zaměstnanec dostal oboustranný dokument „do rukou“ co nejdříve po podpisu. Patrně tedy nebudou tolerovány větší prodlevy než odeslání v řádu několika hodin nebo do následujícího pracovního dne, a případná automatizace procesu tedy sejme ze zaměstnavatele toto administrativní břemeno.

Nesplnění této povinnosti nemá žádný vliv na uzavření dokumentu, neboť tuto povinnost plní zaměstnavatel až po jeho uzavření. Zaměstnavatel tuto povinnost nesplní nejen tehdy, pokud od něj text oboustranného dokumentu vůbec „neodejde“, ale zároveň i v případě, že elektronická adresa nesplňuje výše popsané podmínky. O splnění této povinnosti nemůže být podle názoru autora řeč ani tehdy, pokud se zaslání vyhotovení jakýmkoliv způsobem ve svém obsahu odlišuje od toho, co bylo mezi stranami sjednáno. I proto je tedy více než vhodné si od zaměstnance vyžádat předem prohlášení, že elektronická adresa vyhovuje těmto parametřům, neboť za splnění povinnosti „odeslat“ na adresu splňující požadavky zákona odpovídá zaměstnavatel. **Nesplnění této povinnosti může mít přitom pro zaměstnavatele tři praktické následky:**

- **spáchání přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, za něž může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše **2 000 000 Kč¹⁵⁾**, byť uložení pokuty v této výši je s ohledem na autorovy zkušenosti velmi nepravděpodobné a sankce by byla ukládána nižší;
- **nemůže začít běžet lhůta pro odstoupení od oboustranného dokumentu** (to se může stát i v případě, že bude problém s prokázáním doručení, nicméně zaměstnavatel svou povinnost splní už tím, že dokument odešle);
- **mohou vznikat praktické otázky ohledně toho, zda je zaměstnanec tímto dokumentem vázán**. Je sice jasné, že z formálního hlediska bude dokument uzavřen, nelze nicméně pomíjet účel tohoto ustanovení, jež klade důraz na předvídatelnost pracovních podmínek pro zaměstnance, jenž je méně zdatný v užívání informačních technologií.¹⁶⁾ Nelze tedy proto vyloučit, že pokud zaměstnanec poruší povinnosti uložené oboustrannými dokumenty bez tohoto doručení, mohl by to být pro soudy minimálně signál pro to, aby byly k tomuto porušování shovívavější z hlediska posouzení intenzity porušení, a tedy v konečném důsledku k tomu, zda tato porušení mohou zakládat důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ve smyslu § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) ZP.

¹⁵⁾ Viz § 12 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 12 odst. 2 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), případně § 25 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 25 odst. 2 písm. a) zákona o inspekci práce.

¹⁶⁾ Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Achillovou patou tohoto ustanovení (kdy nicméně za kratší provaz tahá zaměstnavatel) je to, že zákon přiznává **zaměstnanci možnost odstoupení** od oboustranného dokumentu (až na dále uvedené výjimky) **do 7 dní od dodání jejich vyhotovení na adresu zaměstnance**. Soukromá povaha elektronické adresy v zásadě vylučuje, aby **zaměstnavatel mohl objektivním způsobem bez součinnosti ze strany zaměstnance ověřit, zda a kdy došlo k dodání**. V praxi může zaměstnavatel omezit toto riziko tím, že zaměstnance požádá o dodání na elektronickou adresu, která umožní zaměstnavateli dodání ověřit (např. znak „přečteno“ v aplikacích Messenger, WhatsApp). Zaměstnanec nicméně bohužel nemusí jít požadavku zaměstnavatele naproti, protože je **na něm, aby tuto adresu určil, a na zvážení zaměstnavatele, zda k elektronickému uzavření oboustranného dokumentu přistoupí**.

Zaměstnavatel je tedy obecně povinen **počítat s tím**, že zaměstnanec je oprávněn **ve lhůtě 7 dní od dodání** oboustranného dokumentu **odstoupit**, a to s **výjimkou**:

- **dohody o rozvázání pracovního poměru,**
- **dohody o zrušení právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ),**
- **ostatních dokumentů tehdy, pokud již bylo ze strany zaměstnance započato s plněním.**

Zatímco první dvě odrážky jsou zcela jasné, tak u třetí je vhodné se pozastavit. Především je třeba upozornit, že konstrukce tohoto ustanovení je na rozdíl od § 20 ZP upravujícího následky nedodržení písemné formy odlišná v tom, že zaměstnanec ztrácí právo odstoupit od oboustranného dokumentu až tehdy, **pokud podle oboustranného dokumentu začne jednat nebo se chovat on**. Uvedené přitom může mít praktické konsekvence – pokud bude elektronicky uzavřena dohoda o změně sjednaného druhu práce, tak může docházet k tomu, že zaměstnavatel sice začne zaměstnanci práci jiného druhu přidělovat, ale zaměstnanec stihne odstoupit ještě dříve, než začne práci vykonávat. K tomuto netypickému případu může dojít např. tehdy, pokud zaměstnavatel zašle první den účinnosti takového dodatku práci ke zpracování, ale zaměstnanec si na první den v souladu s ujednáním o práci na dálku pracovní dobu nerozvrhne, práci nebude vykonávat a během tohoto dne stihne odstoupit. Podle názoru autora by takové odstoupení bylo při předpokladu dodržení 7denní lhůty platné. **S výjimkou těchto netypických situací může nicméně zaměstnavatel obecně počítat s tím, že od oboustranného dokumentu by již poté, co nabyde účinnosti, nemělo jít odstoupit.**

Zaměstnavatel by tedy měl lhůtu k odstoupení od oboustranného dokumentu počítat **až od okamžiku, kdy může prokázat, kdy došlo k dodání oboustranného dokumentu**. Dojde-li na nejhorší a zaměstnanec z tohoto hlediska nebude spolupracovat, tak by měl zaměstnavatel raději předpokládat, že zaměstnanec může odstoupit až do účinnosti oboustranného dokumentu. Rozejdou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel ve zlém a vznikne spor o odstoupení od oboustranného dokumentu, **tak pokud se bude zaměstnavatel dovolávat neplatnosti odstoupení, bude na něm, aby prokázal, kdy k dodání tohoto písemného vyhotovení došlo**. Mohlo by se tak stát např. tehdy, pokud by se zaměstnanec odmítl řídit elektronicky uzavřeným ujednáním o změně druhu práce a zaměstnavatel by se zaměstnancem jednostranně rozvázal pracovní poměr za to, že odmítá vykonávat práci, ke které se zavázal.

Odstoupení od oboustranného dokumentu musí být zaměstnancem učiněno písemně, a to pod sankcí nicotnosti (tj. hledělo by se na něj, jako by je zaměstnanec vůbec neucínil). I zde s ohledem na v zásadě přípustnou elektronizaci právních jednání v pracovním právu může zaměstnanec odstoupit elektronicky, aniž by se musel řídit § 337 ZP. I zaměstnanec je nicméně povinen brát v takovém případě v potaz případné pochybnosti o autenticitě podpisu (nepoužije-li uznávaný elektronický podpis) a v případě obav o případný spor je v jeho zájmu odstoupit od oboustranného dokumentu písemně v listinné formě. Zároveň

je pro poměrně krátkou dobu pro odstoupení **třeba myslet na to, že ve lhůtě 7 dní musí být odstoupení doručeno zaměstnavateli, a nestačí tedy v této lhůtě poslat odstoupení poštou**, jak je tomu v případě procesněprávních lhůt.

Nástrahám § 21 odst. 2 ZP může zaměstnavatel částečně předcházet tak, že **oboustranné dokumenty bude se zaměstnanci uzavírat až těsně před nástupem do práce, nebo účinností příslušné změny**. Zaměstnanci tak prakticky vyrazí tento trumf z ruky tím, že zaměstnanec bude mít velmi krátkou dobu na odstoupení a zaměstnavatel odesláním oboustranného dokumentu splní svou zákonnou povinnost. Zákon totiž nijak nereguluje časové období, po jehož uplynutí může zaměstnanec po uzavření elektronicky uzavřeného oboustranného dokumentu započít s plněním.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajikem

Pokračování v příštím čísle časopisu.



~~PRAKTICKÉ PROBLÉMY PRÁCE NA DÁLKU OD 1. ŘÍJNA 2023~~

Dnem 1. října 2023 vstoupila v účinnost naprostá většina ustanovení tzv. transpoziční novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“). Uvedená novela byla vyhlášena ve Sbírce zákonů pod č. 281/2023. Ačkoliv se pro ni vžilo zjednodušené označení „transpoziční“ novela, ve skutečnosti budou mít z hlediska dopadů do aplikační praxe minimálně stejný (ne-li větší) význam i ty **změny, které nebyly vyvolány povinnou transpozicí evropských směrnic**, ale které vyplynuly z potřeb praxe a zkušeností z doby covidové. Mezi tyto další novinky přijaté nad rámec povinné transpozice práva Evropské unie patří jednak posílení digitalizace pracovněprávní agendy, jednak nová úprava práce na dálku. Ta se postupně stala samozřejmou součástí profesního života řady zaměstnanců, v některých profesích (např. různé pozice v oblasti IT) tento způsob výkonu práce zcela dominuje, v jiných se z občasné práce na dálku postupně vyvinula permanentní práce na dálku a tzv. nový normál. Účelem tohoto příspěvku je upozornit na změny a úskalí spojené s novou právní úpravou práce na dálku.

~~PRÁCE NA DÁLKU ODKUDKOLIV, NEJEN Z DOMOVA (HOME OFFICE)~~

S účinností od 1. října 2023 zákoník práce zavedl pro výkon práce konané z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele, výstižnou legislativní