



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

SOUHLAS S ELEKTRONICKÝM DORUČOVÁNÍM JAKO SOUČÁST OSOBNÍHO DOTAZNÍKU

Je možné nechat podepsat souhlas s doručováním písemností ze strany zaměstnavatele na e-mailovou adresu zaměstnance podle § 335 zákoníku práce v rámci osobního dotazníku s tím, že v dotazníku by tento souhlas byl vyjádřen vlastní kolonkou „ano/ne“ a obsahoval by zároveň poučení o podmínkách doručování?

S. V., Brno

Takto udělený souhlas podle mého názoru nesplňuje základní podmínku kladenou ustanovením § 335 odst. 1 zákoníku práce. Z tohoto ustanovení vyplývá, že souhlas k doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí zaměstnanec udělit mimo jiné v samostatném písemném prohlášení. Koncepte souhlasu navržená tazatelem přitom tuto podmínku nesplňuje, neboť nejde o prohlášení samostatné.

Citované ustanovení zaměstnavatelům ukládá, aby si souhlas zaměstnance s tímto způsobem doručování opatřili odděleně od dalších dokumentů. Vnímám proto příslušné ustanovení tak, že instruuje zaměstnavatele k tomu, aby zaměstnancům předložili k vyjádření dokument, jehož obsahem bude toliko možnost samostatného písemného prohlášení a dále údaje s tím přímo související (písemné informování o způsobu tohoto doručování, sdělení elektronické adresy pro doručování). Cílem je zajistit, aby udělení souhlasu nebylo fakticky podmiňováno podpisem dalších dokumentů nezbytných pro výkon zaměstnání tím, že zaměstnavatel spojí prohlášení s jiným, obvykle uzavíraným dokumentem.

Právě osobní otazník řadím mezi typické případy, ve kterých by se toto prohlášení nemělo objevit. Slouží totiž zaměstnavatelům ke sběru informací, které jim zaměstnanci musí poskytnout, aby mohl být založen pracovní poměr (osobní údaje, údaje rozhodné pro povinnosti na úseku daňových a dalších odvodů apod.). Na uvedeném nic nemění ani to, že zaměstnanec má možnost vyjádřit v osobním dotazníku nesouhlas s tímto doručováním zaškrtnutím kolonky „NE“, protože problematické je již vtělení kolonky s prohlášením do dokumentu, který nemá s doručováním podle § 335 zákoníku práce žádnou souvislost. Popsaný způsob proto v žádném případě nedoporučuji, neboť s nejvyšší pravděpodobností by veškeré dokumenty dodané na základě tohoto dokumentu elektronicky (s výjimkou doručení do datové schránky zaměstnance, které podléhá zvláštnímu režimu) nebyly doručeny v souladu se zákoníkem práce, tj. z právního hlediska jako by zaměstnanci nikdy nedošly.

Tazateli proto doporučuji, aby za účelem splnění popsané podmínky zajistil samostatnost prohlášení tím, že souhlas bude zaměstnancem udělen jedině na dokumentu, který bude od ostatních fyzicky oddělen, tj. aby se na něm vyskytovaly pouze skutečnosti, které s tím

souvisí. Na daném dokumentu je proto možné splnit informační povinnost o podmínkách doručování podle § 335 zákoníku práce, a zároveň je třeba, aby zaměstnanec v tomto prohlášení uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele.

JUDr. Radim Marada

JEDNOSTRANNÁ ZMĚNA VÝŠE ODMĚNY U DOHOD

Je možné, aby byla odměna u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stanovena samostatným dokumentem (podobně jako je mzdový výměr u mezd), kterým by bylo možné jednostranně měnit odměnu ze strany zaměstnavatele? Pokud ano, jak by se tento dokument nazýval?

L. H., Kladno

Právo zaměstnavatele určit mzdu mzdovým výměrem vyplývá z § 113 zákoníku práce jako jeden ze způsobů odměňování zaměstnance vedle odměňování stanovením mzdy v mzdovém předpisu anebo jejím sjednáním v pracovní smlouvě (či jiné dohodě).

Jak však správně v dotazu dovozujete, tato úprava platí pro mzdové plnění v pracovním poměru. Ve smyslu § 77 odst. 2 písm. f) zákoníku práce přitom platí, že se ustanovení o odměňování v pracovním poměru nevztahují na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy včetně výše uvedeného § 113 zákoníku práce zakotvujícího mzdový výměr. Nic na tom nezměnila ani transpoziční novela zákoníku práce.

Nelze ani uvažovat o vytvoření nějaké alternativy mzdového výměru. Důvodem je § 138 zákoníku práce, který uvádí následující: „Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.“

Výše uvedené ustanovení jednoznačně uvádí, že v případě dohod je třeba odměnu sjednat. Odborná literatura tento závěr podtrhuje a výslovně vylučuje možnost jednostranného určení odměny z dohod (jakož i následných změn).

Odměna z dohod nemusí být nutně sjednána v samotné dohodě a odborná literatura dovozuje, že může být sjednána i ústně (byť to patrně nebude v zájmu ani jedné ze stran). Vždy však musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána, tj. musí být výsledkem dohody obou stran.

S ohledem na výše uvedené tedy neexistuje ani žádný název pro takový ekvivalent mzdového výměru u dohod. Pokud by zaměstnavatel podle obsahu takového dokumentu (bez ohledu na jeho pojmenování) určoval odměnu zaměstnancům na dohodách, jednal by v rozporu se zákoníkem práce.

Závěrem tak nelze doporučit jinak, než vždy odměnu za práci vykonanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr sjednávat.

Mgr. Lukáš Gebouský

PŘÍZNÁNÍ ODMĚNY ZA SPLNĚNÍ MIMOŘÁDNÉHO PRACOVNÍHO ÚKOLU DOHODÁŘI

Může zaměstnavatel přiznat zaměstnanci vykonávajícímu práci na dohodu o provedení práce odměnu podle § 134 zákoníku práce?

L. T., Jiříkovice