

dohodu o práci na dálku tak teoreticky platí vždy, bez ohledu na to, z jakého důvodu se výkon práce na dálku uskutečňuje (pomineme-li tedy zcela mimořádné případy typu rozsáhlé havárie, pandemie apod. uvedené v § 317 odst. 3 zákoníku práce, kdy lze výkon práce na dálku jednostranně nařídit).

V řešeném případě je ovšem třeba rovněž řešit pojem práce na dálku ve vztahu k pracovní cestě jakožto situaci, kdy zaměstnanec (rovněž) vykonává práci po dohodě se zaměstnavatelem a mimo pracoviště zaměstnavatele. Zde je třeba vycházet z definice pracovní cesty, jak je vymezena v § 42 odst. 1 zákoníku práce. Jde o časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Vzhledem k tomu, že v dotazu uvádíte, že obchodní zástupci mají místo výkonu práce vymezené na úrovni kraje, je třeba uzavřít, že samotným opuštěním bydliště se na pracovní cestě ještě neocitají, o pracovní cestu by se jednalo pouze tehdy, pokud by práci vykonávali mimo oblast „příděleného“ kraje (to se však samozřejmě nedotýká nijak jejich nároku na cestovní náhrady, ty obchodním zástupcům náleží, jakmile nastoupí cestu mimo sjednané pravidelné pracoviště, tj. své bydliště).

Jak je naznačeno výše, zákoník práce ani po novele jednotlivé případy práce na dálku dostatečně nediferencuje a v řešené konstelaci není možné výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele kvalifikovat jako pracovní cestu. Formálně vzato by tedy s dotčenými obchodními zástupci měly být uzavřeny dohody o výkonu práce na dálku. Fakticky je však třeba zohlednit skutečnost, že výkon pracovní pozice obchodního zástupce v sobě implicitně zahrnuje nutnost vykonávat práci v terénu mimo pracoviště zaměstnavatele a rovněž § 317 odst. 2 zákoníku práce jasně směřuje k využití tohoto institutu pouze pro případy tzv. hybridního home office. Pokud tedy z pracovní smlouvy či jiné písemné dohody se zaměstnancem jasně vyplývá bližší vymezení daného druhu práce, resp. popis pracovní činnosti obchodních zástupců, je spíše nepravděpodobné, že by inspekce práce při neuzavření explicitní písemné dohody s těmito obchodními zástupci mohla konstatovat naplnění skutkové podstaty přestupku na úseku práce na dálku ve smyslu nového § 25a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

**JUDr. Tereza Landwehrmann**

## DORUČOVÁNÍ MZDOVÝCH LÍSTKŮ E-MAILEM

*V naší společnosti zvažujeme e-mailovou distribuci mzdových lístků. Jedná se o rozesílání mzdových lístků do e-mailových schránek zaměstnanců, lístek je ve formě PDF souboru a jeho otevírání je vázáno na heslo. Můžeme (jako společnost) plošně rozhodnout o distribuci mzdových lístků e-mailem? Co dělat v případě, když by někteří zaměstnanci argumentovali tím, že nemají e-mailovou adresu? V případě, že někteří zaměstnanci budou argumentovat tím, že si mzdové lístky nemohou vytisknout, protože nemají doma tiskárnu, musíme to (my jako zaměstnavatel) řešit alternativním způsobem, tzn. je naší povinností této skupině zaměstnanců mzdové lístky tisknout, nebo je naše povinnost splněna tím, že mzdové lístky odešleme e-mailem?*

M. N., Klatovy

Právní úprava týkající se mzdových lístků (výplatních pásek) je upravena v § 142 odst. 5 věty první zákoníku práce jen velice stručně, a to tak, že stanovuje, že „při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách.“

Zákoník práce neobsahuje žádný bližší výklad pojmu „písemný doklad“, a proto je namístě za použití § 4 zákoníku práce vyjít z výkladu § 562 odst. 1 občanského zákoníku, který se použije i v případě pracovněprávních vztahů. Uvedené ustanovení občanského zákoníku uvádí, že „písemná forma je zachována i při právním jednání učiněném elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednajících osoby.“

Z citovaných ustanovení je tak možné dovodit, že elektronické mzdové listky jsou písemnými doklady podle § 142 odst. 5 zákoníku práce. Pokud jde o problematiku jejich doručování, tak z § 334 zákoníku práce neplyne, že by mzdové listky měly být písemnostmi, na které se toto ustanovení vztahuje, a proto se na jejich doručování či předávání zaměstnancům nebudou vztahovat zvláštní pravidla o doručování podle § 334a až § 336 zákoníku práce. Rovněž ze žádného právního předpisu neplyne, že by zaměstnavatel byl vázán k používání papírové formy mzdových listků. Je tedy možné zaměstnancům vydávat i elektronické mzdové listky.

Zaměstnavatel tedy může rozhodnout o tom, že bude doručovat elektronické mzdové listky, a nepotřebuje k tomu žádný zvláštní souhlas zaměstnanců. Zaměstnancům by však příslušná změna ve vydávání mzdových listků měla být oznámena. Zaměstnavatel pak také bude muset zajistit, aby i při používání elektronických mzdových listků byly dodržovány i další právní předpisy, zejména v oblasti ochrany osobních údajů.

Tazatel však zcela správně vznáší i otázku e-mailových (soukromých) schránek zaměstnanců, do kterých by elektronické mzdové listky měly být distribuovány. Rozhodně není povinností zaměstnanců zřizovat si soukromé e-mailové schránky a zaměstnavatel nemůže zaměstnance k jejich zřízení ani nutit. Zaměstnanci nesmí být v zásadě ani nuceni k tomu, aby zaměstnavateli sdělovali svou soukromou e-mailovou adresu (její znalost není pro zaměstnavatele pouze pro tento účel potřebná a jako údaj ke kontaktování zaměstnance lze využít jiné kontakty – nejčastěji telefon či poštovní adresu).

Na tomto místě je také vhodné zmínit, že výše citovaný § 142 odst. 5 zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli povinnost vydat mzdový lístek. Tuto povinnost je třeba vnímat tak, že mzdový lístek musí být zaměstnanci poskytnut tak, aby s ním mohl volně nakládat. Zaměstnavatel nesplní povinnost vydat mzdový lístek jen tím, že ho sice zaměstnanci „někam odešle“, ale zvoleným způsobem doručení mu prakticky znemožní se seznámit se mzdovým lístkem uloženým v nějakém úložišti či schránce, která je pro zaměstnance nedosažitelná nebo obtížně dosažitelná. Nejedná se totiž o povinnost mzdový lístek zaměstnanci odeslat, ale vydat, tj. doručit takovým způsobem, který bude moci zaměstnavatel v případě potřeby věrohodně doložit. Ačkoliv tedy zaměstnavatel není omezen na vydávání mzdových listků v papírové podobě, jejich poskytování v elektronické podobě na něj klade větší nároky v tom směru, že by měl být schopen, např. v případě kontroly ze strany inspektorátu práce, prokázat, že svou povinnost vydat zaměstnanci mzdový lístek řádně plní. Z tohoto hlediska lze doporučit, aby zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřel jednoduchou dohodu o tom, že mu budou mzdové listky zasílány na jeho soukromou e-mailovou adresu. Nejedná se o povinnost, která by byla právními předpisy přímo vyžadována, ale pro zaměstnavatele bude v případě kontroly inspektorátu práce snáze prokazatelná, že svou povinnost vydat mzdový lístek plní tímto způsobem.

Ačkoliv je v dnešní době používání e-mailů poměrně rozšířeno, nezbavuje tento všeobecný trend zaměstnavatele povinnosti se v každém konkrétním případě zabývat tím, zda zasíláním elektronických mzdových listků na soukromé e-mailové adresy zaměstnanců neznevýhodňuje některé zaměstnance, kteří např. tyto nové technologie tolik neovládají nebo k nim nemají potřebný přístup. Zaměstnavatel by vždy měl přihlížet ke skutečným reálným možnostem zaměstnanců, zejména k tomu, zda mají přístup k internetu, mají své soukromé e-mailové adresy, umí pracovat s počítačovou technikou či jinými elektronickými zařízeními natolik, aby měli ke mzdovým lístkům potřebný přístup. V těchto otázkách není na místě, aby zaměstnavatel zpochybňoval tvrzení zaměstnanců a vedl s nimi spory o tom, že jejich schopnosti a možnosti jsou dostačující.

Zaměstnavatel by přitom měl pamatovat na všechny kategorie zaměstnanců. Zatímco u zaměstnanců, kteří pracují s počítačovou technikou, tyto problémy obvykle nenastávají, u jiných kategorií (např. pomocné profese či dělnické profese) by měl zaměstnavatel schopnosti a možnosti jednotlivých zaměstnanců posuzovat individuálně. V odborné literatuře je uváděno, že zaměstnavatel může pro tyto zaměstnance zřídít např. nějaký koutek v zaměstnancům dobře přístupných prostorách, kde by se zaměstnanec mohl v klidu, soukromí a bezpečí přihlásit ke svému zabezpečenému účtu či e-mailové adrese a případně si mzdový lístek i vytisknout.

Takové řešení však může být pro řadu zaměstnavatelů příliš náročné (a rovněž předpokládá, že zaměstnanec bude schopen postupovat alespoň podle návodu), a proto lze doporučit, aby zaměstnavatel těm zaměstnancům, kteří výslovně projeví svůj nesouhlas se zasláním elektronických mzdových lístků, příp. mu pro tyto účely nesdělí soukromou e-mailovou adresu, vydával mzdové lístky i nadále v papírové podobě jako doposud.

**Mgr. Tomáš Trojan,  
JUDr. Radim Marada**

## ~~SEMINÁŘE PRO PERSONALISTY~~

Olomouc  ~~585 757 421~~

Praha  ~~222 519 092~~

Naše odborné semináře pořádáme prezenční formou, formou on-line webinářů i kombinovanou prezenční a on-line formou. Forma pořádaných seminářů se může z provozních důvodů změnit.

Pro více informací sledujte naše webové stránky [www.anag.cz](http://www.anag.cz) nebo volejte na výše uvedená telefonní čísla.

Na našich stránkách rovněž naleznete úplný přehled pořádaných seminářů.

### Bezpapírová personalistika po novele zákoníku práce

Mgr. Daniel VEJSADA

20.-5.

Olomouc + on-line

### Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a další vybraná témata v praxi personalisty

Ing. Gabriela RATHOUZSKÁ

20.-5.

Hradec Králové

22.-5.

Ostrava

30.-5.

Zlín

### Pracovnílékařské služby • právní a lékařský pohled

prof. MUDr. Milan TUČEK, CSc.,  
Mgr. Tomáš LIŠKUTÍN

23.-5.

Praha + on-line

### Zaměstnávání malého rozsahu • DPP a DPČ v roce 2024 po novele zákoníku práce

Ing. Růžena KLÍMOVÁ

24.-5.

Olomouc + on-line

7.-6.

Brno

### Vysílání pracovníků z ČR na zahraniční pracovní cesty do EU a do třetích států • právo, pojištění a daně

Mgr. Magdaléna VYŠKOVSKÁ

27.-5.

Olomouc + on-line

### Mezigenerační vztahy a konflikty na pracovišti

Mgr. Lenka PŘÍVĚTIVÁ

27.-5.

Praha

### Personalistika od A do Z • nejen pro mírně pokročilé

Zdeněk KRÍŽEK

27.-5.

Ústí nad Labem

17.-6.

Karlovy Vary

20.-6.

Liberec

### Dohody o provedení práce a pracovní činnosti po novele zákoníku práce od 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024

Zdeněk KRÍŽEK

29.-5.

Hradec Králové