

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Elektronická komunikace a jednání v pracovních vztazích

Návrat společnosti do běžného režimu tak, jak jej známe, prozatím není příliš v dohlednu. Naopak, zaměstnavatelé (a snad i zaměstnanci) vnímají, že stávající nastavení možností, jak jednat v pracovněprávních vztazích je nejen nepraktické, ale s ohledem na omezování osobního kontaktu často i neproveditelné (a z epidemiologických důvodů i nežádoucí). Široká odborná veřejnost se již delší dobu shoduje na tom, že by bylo vhodné (a z hlediska praxe i žádoucí) nastavit možnost doručování pracovněprávních dokumentů tak, aby bylo možné co nejvíce dokumentů doručovat elektronicky uživatelsky snesitelným způsobem.

Co vše tedy v této oblasti stávající (minulý rok novelizovaná) právní úprava v zákoně č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („*Zákoník práce*“), umožňuje a co by mohla přinést další novela, která je aktuálně projednávána v Poslanecké sněmovně?

AKTUÁLNÍ MOŽNOSTI ELEKTRONICKÉ KOMUNIKACE MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCEM

Stávající právní úprava, resp. její nedávná novelizace, velký posun v oblasti elektronizace pracovněprávního jednání nepřinesla. Zákonodárce prozatím nevyužil možnosti posunout právní úpravu v této oblasti vpřed, a to i navzdory tomu, že oblast doručování (včetně možnosti stran pracovněprávního vztahu elektronicky si doručovat dokumenty) byla a je dlouhodobě kritizována jako zastaralá a neflexibilní. Tato kritika ještě zesílila s ohledem na změny fungování společnosti v uplynulém roce.

Aktuálně lze jednání v pracovněprávních vztazích rozdělit v zásadě do dvou skupin. První skupinu tvoří jednání, kterým Zákoník práce **nepředepisuje povinnou písemnou formu** (např. oznámení o existenci překážek v práci na straně zaměstnavatele či zaměstnance, či výzva zaměstnavatele, aby se zaměstnanec dostavil na pracoviště) a dále jednání, kterým je **stanovena písemná forma, nicméně se s nimi nepojí povinnost doručování do vlastních rukou**[\[1\]](#) (např. rozvrh týdenní pracovní doby či rozvrh čerpání dovolené). Při elektronické formě mohou být tato jednání provedena libovolnou elektronickou formou (např. odesláním e-mailové zprávy, vyvěšením na intranetu společnosti apod.)[\[2\]](#) a zejména ta, u nichž Zákoník práce písemnou formu ani nepředepisuje, mohou být podepsána klidně i tím nejobyčejnějším elektronickým podpisem[\[3\]](#), tj. daty v elektronické podobě, která jsou připojena k jiným datům v elektronické podobě nebo jsou s nimi logicky spojena, a která podepisující osoba používá k podepsání; v praxi je toto mnohdy vykládáno jednoduše jako např. podpis v zápatí e-mailu. Takový podpis se označuje také za tzv. prostý elektronický podpis. Z opatrnosti lze tyto dokumenty opatřit podpisem splňujícím parametry dle čl. 3 bodu 11 eIDAS, tedy tzv. „*zaručeným elektronickým podpisem*“, který splňuje požadavky stanovené v čl. 26 eIDAS.[\[4\]](#)

Pak je zde druhá skupina, kterou tvoří **písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (a platový výměr) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce** (společně dále „*Důležité písemnosti*“)[\[5\]](#). Judikatura dovodila, že do této

skupiny Důležitých písemnosti zařazujeme např. i **písemnou výtku upozorňující zaměstnance na porušení povinností**[\[6\]](#) (kdy soustavně méně závažné porušování povinností ve spojení s výtkou může vést až k ukončení pracovní poměru výpovědí z důvodu podle § 52 písm. g) Zákoníku práce).

Z logiky věci, resp. na základě jazykového výkladu je Důležitým písemnostem předepsaná písemná (a nikoliv ústní) forma, a všechny takové Důležité písemnosti musí být **doručeny do vlastních rukou zaměstnance** dle pravidel stanovených v § 334 a násl. Zákoníku práce.

Elektronicky lze do vlastních rukou zaměstnance podle Zákoníku práce doručovat následujícím způsobem:

Předně je potřeba disponovat **výslovným písemným souhlasem zaměstnance** pro takové doručování a zaměstnanec za tímto účelem musí poskytnout zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.[\[7\]](#)

Důležité písemnosti doručované elektronicky musí být podepsány **uznávaným elektronickým podpisem** (zaměstnavatele) a zaměstnanec musí jejich **přijetí potvrdit** datovou zprávou podepsanou opět svým **elektronickým uznávaným podpisem**. Ve vztahu k těmto elektronickým podpisům odkazuje poznámka v Zákoníku práce na § 6 odst. 2) a § 9 odst. 2) zákona č. [297/2016](#) Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů („ZSVDET“). Relevantní úprava v ZSVDET stanoví, že uznávaným elektronickým podpisem se rozumí **zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis** nebo **kvalifikovaný elektronický podpis**.[\[8\]](#)

V neposlední řadě je pro účinné elektronické doručení důležité, aby se Důležitá písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance nevrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná a aby **zaměstnanec do 3 dnů od odeslání potvrdil zaměstnavateli** přijetí Důležité písemnosti datovou zprávou podepsanou opět svým **uznávaným elektronickým podpisem**.[\[9\]](#)

V zásadě tatáž pravidla pak platí při elektronickém doručování písemnosti zaměstnavateli (zde je pouze zmírněn požadavek souhlasu, kdy již není potřeba *výslovný písemný souhlas* s takovým způsobem doručování jako u zaměstnance; zákon zde již hovoří pouze o souhlasu zaměstnavatele[\[10\]](#)). Jinak je ale potřeba Důležitou písemnost určenou zaměstnavateli podepsat uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Stejně tak je potřeba ve lhůtě tří dnu přijetí písemnosti potvrdit.[\[11\]](#)

Pro úplnost uvádíme, že doručování do **datové schránky** má svoje vlastní pravidla. Do datové schránky může zaměstnavatel doručit Důležitou písemnost opět jen s **výslovným písemným souhlasem zaměstnance**[\[12\]](#). U datové schránky nicméně odpadá podepisování uznávaným elektronickým podpisem a potvrzování přijetí s uznávaným elektronickým podpisem. Zároveň zákon v tomto případě pracuje s tzv. **fikcí doručení** – pokud se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání Důležité písemnosti do datové schránky, považuje se tato písemnost za doručenu posledním dnem uvedené lhůty.[\[13\]](#)

Uvedená pravidla jsou kogentní, soudy v případě sporu nepřesvědčí ani spolupráce obou stran a jejich dosavadní praxe.[\[14\]](#)

PŘIPRAVOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

V době přípravy tohoto příspěvku prochází legislativním procesem další novela Zákoníku práce.[\[15\]](#) Vzhledem k tomu, že je tato novela součástí poměrně rozsáhlého vládního návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s další elektronizací postupů orgánů veřejné moci, je otázka, jakou

bude mít finální podobu přímo část týkající se Zákoníku práce. K samotnému vládnímu návrhu zákona již byla předložena řada pozměňovacích návrhů, přičemž jeden z nich navrhnul novelu Zákoníku práce zcela vypustit (a namísto toho vytvořit pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí pracovní skupinu složenou z navržených odborníků (např. zástupci sociálních partnerů, Ministerstva vnitra, odborníků z praxe atd.)). Návrh novely se nyní nachází ve druhém čtení v Poslanecké sněmovně[16].

Pokud by předmětná novela Zákoníku práce byla schválena, pak by v budoucnu bylo možné elektronicky doručovat s podstatně menšími obtížemi. Novela v zásadě na všech místech relevantních ustanovení **vypouští uznávaný elektronický podpis** a ponechává zde uvedený již jen „*elektronický podpis*“ (kterým by měly být opatřeny písemnosti zaměstnavatele a zaměstnance; z poznámek k Zákoníku práce vypadl odkaz na úpravu v ZSVDET, vše tedy nasvědčuje tomu, že tento podpis by již nemusel být kvalifikovaný ve smyslu tohoto zákona[17]).

K doručování elektronických písemností **zaměstnanci** by již **neměl být potřeba výslovný písemný souhlas**, postačilo by sdělit zaměstnavateli elektronickou adresu, na kterou by mohl zaměstnavatel (Důležité) písemnosti doručovat. V případě doručování zaměstnavateli souhlas mizí úplně a v zákoně by bylo jednoduše stanoveno, že **zaměstnanec může doručit (Důležitou) písemnost zaměstnavateli do datové schránky** (nebo jiným způsobem, který zaměstnavatel pro tyto účely určil).

K účinnému doručení by již **zaměstnavatel ani zaměstnanec nemuseli převzetí písemnosti potvrzovat**. Písemnost doručovaná elektronicky zaměstnanci by tak byla **doručena dnem, kdy by se zaměstnanec seznámil s obsahem písemnosti převzetím písemnosti**[18] Pokud by se **zaměstnanec neseznámil s písemností ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti**[19], považovala by se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. Jestliže by zaměstnanec doručení písemnosti **znemožnil** tím, že by písemnost **odmítnul převzít** nebo **neposkytnul součinnosti nezbytnou** k doručení písemnosti, považovala by se (Důležitá) písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.[20]

ZÁVĚR

Novela Zákoníku práce účinná od července 2020 přinesla větší volnost při výběru doručování dokumentů zaměstnanci (resp. i nadále je preferováno osobní doručování na pracovišti, nicméně není-li to možné, zaměstnavatel si může vybrat z dalších forem doručování[21]) a větší volnost spočívající v možnosti doručování do datové schránky zaměstnance. Samotná pravidla pro formu *elektronického doručování zaměstnanci* jsou však od září 2016 nezměněná, a tedy pro praxi (pro doručování Důležitých písemností) poměrně neflexibilní a proces samotný obsahuje vždy několik kroků, které je potřeba dodržet.

Pokud by byla schválená novela Zákoníku práce ve znění podobném aktuálně zveřejněnému, výše popsanému, znamenalo by to dle našeho názoru malou (velkou) revoluci v elektronické komunikaci a doručování písemností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Doporučujeme proto sledovat další vývoj tohoto legislativního návrhu. Do té doby je možné bez větších obtíží doručovat elektronicky alespoň ty dokumenty, které Zákoník práce neřadí mezi Důležité písemnosti.

Přemysl Jireček,
advokát

Andrea Drozdíková,
advokátní koncipientka

[Urban & Hejduk s.r.o., advokátní kancelář](#)

Palác Valdek
Jugoslávská 620/29
120 00 Praha 2

Tel: +420 226 207 507
e-mail: info@urbanhejduk.cz

[1] Viz usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 266/2017 ze dne 16. 5. 2017.

[2] Samozřejmě je potřeba předvídat potřebu prokázat doručení, tuší-li zaměstnanec či zaměstnavatel potenciální spor ohledně (obsahu) doručovaného dokumentu a podle toho přizpůsobit formu doručení.

[3] Ve smyslu čl. 3 bodu 10 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 („eIDAS“).

[4] Požadavky na zaručený elektronický podpis jsou podle uvedeného článku eIDAS následující: i) podpis je jednoznačně spojen s podepisující osobou, ii) umožňuje identifikaci podepisující osoby, iii) je vytvořen pomocí dat pro vytváření elektronických podpisů, která podepisující osoba může s vysokou úrovní důvěry použít pod svou výhradní kontrolou, iv) je k datům, která jsou tímto podpisem podepsána, připojen takovým způsobem, že je možné zjistit jakoukoliv následnou změnu dat.

[5] Viz § 334 odst. 1) Zákoníku práce.

[6] Viz argumentace Nejvyššího soudu v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3693/2012 ze dne 4. 9. 2013: „[P]ísemnostmi, které musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci do vlastních rukou, jsou mimo jiné písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru. Mezi takové písemnosti patří nejen právní úkony zaměstnavatele učiněné v písemné formě (např. návrh na uzavření pracovní smlouvy, jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo, návrh na uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, výpověď z pracovního poměru), ale i jiné jeho písemné úkony, které se přestože nejde o projevy vůle, s nimiž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu - týkají vzniku, změn a skončení pracovního poměru. Takovým úkonem je též písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, které je jak vyplývá z výše uvedeného - hmotněprávním předpokladem pro výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní povinnosti, a které se proto týká skončení pracovního poměru.“ Zvýraznění v citaci doplněno.

[7] Viz § 335 odst. 1) Zákoníku práce.

[8] Seznam kvalifikovaných poskytovatelů, u nichž je možné zřídit kvalifikovaný elektronický podpis, lze nalézt online na stránkách Ministerstva vnitra ČR; k dispozici >>> [zde](#). [23.2.2021]

[9] Viz § 335 odst. 4) Zákoníku práce.

[10] Viz § 337 odst. 2) Zákoníku práce.

[11] Zaměstnavatel potvrzuje přijetí Důležité písemnosti datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí; Viz § 337 odst. 5) Zákoníku práce.

[12] K souhlasu uvádí důvodová zpráva k zákonu č. [285/2020](#) Sb. následující: „Tento souhlas je možné udělit vždy pro každý konkrétní případ doručování písemnosti anebo je možné souhlas udělit jako paušální.“ Zvýraznění v citaci doplněno.

[13] Viz § 335a Zákoníku práce.

[14] Viz usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. IV.ÚS 1474/18 ze dne 9. 5. 2018: „V ústavní stížnosti stěžovatelka (pozn.: zaměstnavatel, spol. s r.o.) uvedla, že ke zrušení pracovního poměru (pozn.: ve zkušební době) došlo prostřednictvím SMS zprávy a že jde o platný právní úkon, neboť tento způsob komunikace byl mezi nimi běžný, vedlejší účastnice (pozn.: zaměstnankyně) se s obsahem SMS zprávy seznámila, resp. potvrdila její přijetí, a platné ukončení pracovního poměru konstatoval i Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj. Odmítla názor soudu, že by zavedená praxe nemohla nahradit souhlas s takovým doručováním, a upozornila, že § 335 odst. 1 až 3 zákoníku práce neodpovídá vývoji doby, resp. že výklad zákona ze strany soudu je velmi restriktivní, formalistický a ve vztahu k povinnostem zaměstnavatele nespravedlivý.“

[15] V době tvorby článku se novela nachází ve druhém čtení v Poslanecké sněmovně. Sněmovní tisk a ostatní informace jsou k dispozici >>> [zde](#). [23.2.2021]

[16] Viz část sto dvacátá osmá sněmovního tisku č. 765/5, k dispozici >>> [zde](#). [23.2.2021]

[17] Tj. zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis nebo kvalifikovaný elektronický podpis.

[18] Zřejmě je zde ponecháno k tíži zaměstnavatele převzetí zaměstnancem v případě potřeby prokázat.

[19] Opět zřejmě k tíži zaměstnavatele by na něj dopadala povinnost prokázat dodání písemnosti.

[20] Obdobné pravidlo platí již dnes při osobním doručování dle § 334 odst. 3) Zákoníku práce. I zde by tedy opět bylo zřejmě na zaměstnavateli odmítnutí zaměstnancem při případném sporu prokázat.

[21] Viz § 334 odst. 2) Zákoníku práce.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)