

11. 5. 2022

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

Elektronická (r)evoluce v pracovním právu?

Lze uzavřít platně dohodu o ukončení pracovního poměru e-mailem? Nejvyšší soud v recentním rozhodnutí (21 Cdo 2061/2021) řešil dosud neřešenou právní otázku, zdali může dojít k dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, jednajících distančně, v případě, kdy při doručování písemností, obsahujících nabídku dohody (ofertu) a její přijetí (akceptaci), nebyly dodrženy zákonné podmínky pro doručování písemností upravené v ustanovení § 334 až § 337 zákoníku práce.

Skutkový stav: Mezi účastníky byla uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Účastníci následně jednali o uzavření dohody o narovnání, neboť zaměstnanec s výpovědí nesouhlasil a trval na dalším zaměstnávání.

Zaměstnavatel zaslal zaměstnanci jako přílohu e-mailové zprávy scan dohody o narovnání, podepsané mj. předsedou představenstva, právní zástupkyně zaměstnance následně zaslala zaměstnavateli e-mailovou zprávu - potvrzení o tom, že dohoda byla zaměstnancem akceptována a podepsána.

Obsahem dohody o narovnání bylo konstatování spornosti platnosti výpovědi, odvolání této výpovědi ze strany zaměstnavatele, souhlas zaměstnance s tímto odvoláním, uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru k určitému dni a závazek zaměstnavatele k úhradě odstupného.

Zaměstnavatel ve sporu se zaměstnancem o úhradu odstupného namítal mj. neplatnost dohody o narovnání s tím, že dohoda nebyla zaměstnanci doručena řádně do vlastních rukou podle § 334 zákoníku práce a nebyl zvolen ani postup při doručování podle § 335 zákoníku práce.

Právní závěry Nejvyššího soudu:

1) Zákoník práce postrádá komplexní úpravu právních jednání. Zákoník práce tak neupravuje postup při uzavírání pracovněprávních smluv (dohod). Na uzavření těchto smluv (dohod), a tedy i na uzavření dohody o odstupném, je proto třeba použít občanský zákoník.

2) Zvláštní úprava doručování písemností v pracovněprávních vztazích, provedená v hlavě XIV, části třinácté zákoníku práce, nemá zásadní význam pro posouzení předpokladů vzniku dvoustranného právního jednání (dohody); smyslem právní úpravy doručování písemností zaměstnanci je, aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance.

3) Byť tedy právní úprava spojuje s porušením pravidel pro doručování písemností, obsažených v ustanovení § 334 až §336 zák. práce, neexistenci takového právního jednání (v písemnosti obsaženého), neznamená to, že dvoustranné právní jednání by nemohlo vzniknout (nastat) jiným, zákonem předpokládaným způsobem.

4) Na postup při uzavírání pracovněprávních smluv se tak užijí pravidla obsažená v občanském zákoníku, zejména potom ustanovení části první, hlavy V., § 545 a násl. a části čtvrté, hlavy I., § 1721 a násl.

5) Závěr odvolacího soudu, že došlo k platně uzavřené dohodě o narovnání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v režimu § 562 odst. 1 občanského zákona je tak správný.

Slovo na konec:

Předmětné rozhodnutí Nejvyššího soudu je krokem správným směrem a odpovídá současným trendům v oblasti elektronizace právního jednání.

Jeho závěry lze nepochybně vztáhnout také kupř. na úpravu týkající se vzniku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tedy na e-mailovou výměnu nascanovaných vlastnoručně podepsaných listin (pracovní smlouvy, dohody o provedené práci či dohody o pracovní činnosti).

Pokud jde o jednostranná právní jednání adresovaná zaměstnanci, nelze vyloučit, že v těchto případech by Nejvyšší soud naopak trval na dodržení zákonných podmínek doručování písemností upravených v ustanovení § 334 až § 337 zákoníku práce.



JUDr. Vladimír Janošek,
advokát

trvale spolupracující s



ARROWS
advisory group

Plzeňská 3350/18
150 00 Praha 5 - Smíchov

Tel.: +420 731 773 563
e-mail: janosek@arws.cz

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

Další články:

- [Nárok na pobídkovou složku mzdy podmíněný dodržováním pracovních povinností a její krácení za jejich nedodržování](#)
- [Vyhoření. Z jiné perspektivy](#)
- [Praktické dopady tzv. flexi novely zákoníku práce na běh a délku výpovědní doby](#)
- [Ochrana oznamovatelů - reflexe zkušeností ohledně příslušné osoby](#)
- [Nejvyšší soud o pohyblivé mzdě a pracovní kázi: Krácení nároku, nebo legitimní podmínka?](#)
- [Jak na konkurenční doložku](#)

- [Zaměstnanecké dílo a jeho praktické aspekty](#)
- [Firemní influencing pohledem pracovního, autorského práva a ochrany spotřebitele](#)
- [Jak správně elektronicky doručovat zaměstnanci](#)
- [Znamená „převedení na jinou práci“ stále to, co říká zákon?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 13.: Vysílání zaměstnanců do zahraničí: Jak správně rozlišit služební cestu a režim vyslaného pracovníka](#)