

27. 11. 2023

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

# Elektronické pracovněprávní dokumenty po novele zákoníku práce

Ke dni 1.10.2023 vstoupila v účinnost významná a zde již v mnoha člancích probíraná novela zákoníku práce[1]. Hlavní pozornost je v rámci této novely v laické i odborné diskusi věnována zejména změnám souvisejícím s výkonem práce na dálku (z domova) nebo změnám týkajícím se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to zejména s ohledem na jejich bezprostřední dopad na pracovněprávní vztahy.

Stejně významné jsou ovšem změny obsažené v této novele v oblasti doručování důležitých pracovněprávních písemností dle § 334 a násl. zákoníku práce a související nová pravidla týkající se některých dokumentů uzavřených v elektronické formě. V tomto článku tedy představíme tyto změny a zejména to, jak v praxi ovlivňují možnost elektronického vyhotovování pracovněprávních dokumentů.

## Změny v elektronickém doručování

Nově se speciální úprava doručování v zákoníku práce týká podstatně menšího okruhu písemností, než tomu bylo doposud, a to zejména jednostranných ukončovacích dokumentů, dále odvolání z vedoucího pracovního místa (resp. vzdání se ho) a bohužel také mzdového a platového výměru. Lze očekávat, že Nejvyšší soud pak setrvá na svém názoru, že tímto způsobem je nezbytné doručovat také tzv. vytykáací dopisy, tedy upozornění na možnost výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce a výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků dle § 52 písm. f) zákoníku práce (byť i tento závěr by si již revizi určitě zasloužil).

Na ostatní dokumenty dříve zahrnuté v této kategorii, tedy **na pracovní smlouvy, DPP/DPČ, jejich dodatky a dohody o rozvázání se již speciální úprava doručování nevztahuje** (řídí se obecnou úpravou občanského zákoníku), čímž také odpadly problémy při jejich distančním elektronickém uzavírání.

I pro dokumenty, které ve speciálním režimu doručování zákoníku práce zůstaly (typicky pro výpovědi z pracovního poměru), přichází s novelou zákoníku práce podstatné zjednodušení jejich elektronického doručování.

Předně, doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a prostřednictvím datové schránky **je postaveno na roveň osobnímu doručení na pracovišti**, zaměstnavatel si tak může vybrat, jaký způsob doručení použije (a přestože bude zaměstnanec na pracovišti, bude možné mu písemnost poslat rovnou elektronicky). Druhotným způsobem doručování zůstane pouze doručení poštou v případě, že nebude možné doručit osobně na pracovišti.

Pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je ovšem **stále nutný předchozí písemný souhlas zaměstnance**, dokonce nově v samostatném prohlášení a s povinným poučením o podmínkách doručování, a doručování musí probíhat vždy na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele. Zůstává také požadavek, aby **doručovaná písemnost byla zaměstnavatelem podepsána uznávaným elektronickým podpisem**. Vypadnul ovšem požadavek, aby zaměstnanec doručení potvrdil zprávou podepsanou uznávaným

elektronickým podpisem. Nově stačí, pokud doručení **potvrdí jakýmkoliv způsobem**, a pokud jej nepotvrdí vůbec, bude se písemnost považovat za doručenu ve lhůtě 15 dnů od jejího dodání (tedy i bez jakékoliv akce ze strany zaměstnance půjde o řádné doručení, nikoliv o neúčinné doručení, jak tomu bylo doposud). Zákonodárce pak v důvodové zprávě zejména varuje, že **v případě soudního sporu může být značně komplikované, aby zaměstnavatel byl schopen prokázat dodání do e-mailové schránky zaměstnance** (nebude stačit prokázání, že e-mail nebo jiná zpráva odešla ze serveru zaměstnavatele). Z nějakého důvodu (možná snad i záměrně) v důvodové zprávě zákonodárce neuvádí, že službou elektronických komunikací rozhodně ale není jen e-mail, ale i komunikační aplikace jako Skype, Messenger, WhatsApp a další.[2] Při zaslání písemnosti prostřednictvím takové aplikace je prokázání momentu dodání druhé straně pak obvykle mnohem snazší a zaměstnavatelům nic nebrání (za předpokladu souhlasu zaměstnance) v tom, aby je k doručování těchto dokumentů používali.

Mění se i podmínky doručování datovou schránkou, pro které už nově **není vyžadován ani souhlas zaměstnance** s takovým způsobem doručování, pouze musí mít zaměstnanec datovou schránku zřízenou (což ovšem drtivá většina zaměstnanců stále nemá) a nesmí mít zablokováno doručování soukromých zpráv.

### **Nové povinnosti při elektronickém uzavření**

Dle novelizovaného § 21 zákoníku práce je povinné, pokud došlo k uzavření pracovní smlouvy, DPP/DPČ, jejich dodatků a dohod o rozvázání prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, aby byl výsledný dokument poté zaslán na elektronickou adresu zaměstnance, která **není pod kontrolou zaměstnavatele** (nestačí tedy zaslání na pracovní e-mail či zpřístupnění dokumentu v elektronickém systému zaměstnavatele) a kterou zaměstnanec za tímto účelem sdělil.

Další novinkou, kterou novela zákoníku práce v případě elektronicky uzavřené pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce a jejich dodatků zavedla, je **právo zaměstnance na odstoupení od nich ve lhůtě 7 dnů** ode dne, kdy je uzavřený dokument dodán na elektronickou adresu zaměstnance, vždy ovšem nejdéle do doby, než je započato s plněním (zejm. zahájen výkon práce). Právo na odstoupení se nevztahuje na dohody o rozvázání pracovněprávních vztahů.

Zavedení této nové části úpravy nelze hodnotit jinak než kriticky. Zákonodárce zcela nadbytečně zavádí novou povinnost ve vztahu k jednomu konkrétnímu způsobu uzavření daných smluv, která zde navíc byla dána i před novelou (u těchto dokumentů vždy platila povinnost vydat jeden originál zaměstnanci, jen tak bylo možné učinit libovolným způsobem).[3]

Navíc ani není jasné, co si zákonodárce vlastně pod „uzavřením prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací“ představuje. Obvyklý způsob elektronického uzavření je např. podpis smlouvy pomocí služeb jako je DocuSign nebo Signi, případně v rámci jiného elektronického systému. Zda i tyto způsoby uzavření mají podléhat úpravě § 21 zákoníku práce není jasné a jen to podtrhuje nekoncepčnost tohoto nového ustanovení.

### **Elektronické pracovněprávní písemnosti prakticky**

Pojďme se podívat na to, co výše popsané změny z praktického pohledu znamenají pro zaměstnavatele z pohledu možnosti použití elektronické formy u jednotlivých skupin pracovněprávních písemností.

Důležité písemnosti

První a stále nejvíce problémovou skupinou jsou písemnosti, které i po novele zůstávají v přísném režimu doručování dle § 334 a násl. zákoníku práce, tedy zejména jednostranné rozvazovací písemnosti a mzdové/platové výměry či vytýkácí dopisy.

Pro jejich elektronické vyhotovení je stále potřeba na straně zaměstnavatele použít uznávaný elektronický podpis, a pro jejich elektronické doručení (vyjma datové schránky) bude i nadále vyžadován předchozí souhlas zaměstnance a splnění dalších podmínek. Doručování těchto písemností např. prostřednictvím interního systému zaměstnavatele tak zřejmě není i nadále možné.

S ohledem na výše uvedené tak nelze předpokládat, že by zaměstnavatelé nějak významněji přistoupili k podávání výpovědí či okamžitých zrušení pracovněprávních vztahů v elektronické formě - doručení těchto dokumentů osobně na pracovišti má stále své nesporné výhody (např. možnost jednat se zaměstnancem o uzavření dohody) a není pro zaměstnavatele spojeno s riziky.

Do této přísně regulované skupiny stále i po novele spadají mzdové a platové výměry (neuspěl ani poslancecký pozměňovací návrh, který je měl z této skupiny vypustit). Zde nezbyvá než říci, že praxe si již s tímto omezením dávno poradila a zaměstnavatelé s ohledem na významné administrativní ulehčení se zejména při zvyšování mzdy či platu v mnoha případech rozhodli tuto právní úpravu zcela ignorovat. Související rizika takového nesprávného postupu jsou totiž (ve srovnání s výpověďmi) relativně nízká.

#### Bývalé důležité písemnosti

Z pohledu digitalizace je pro zaměstnavatele nejzajímavější skupina písemností, které v rámci novely byly vyřazeny z režimu důležitých písemností, a to pracovní smlouvy, DPP/DPČ, jejich dodatky a dohody o rozvázání. Tyto dokumenty i z naší zkušenosti chtěli zaměstnavatelé doposud nejvíce vyhotovovat v elektronické formě, ale před novelou měli obavy z právních omezení vyplývajících z dosavadní právní úpravy.

Vzhledem k výše popsaným změnám již v současnosti nic nebrání tomu, aby tyto smlouvy a dohody zaměstnavatelé a zaměstnanci uzavírali i s použitím prostých elektronických podpisů[4] (pokud zaměstnavatel není tzv. veřejnoprávním podepisujícím[5], který musí používat k podepisování vždy kvalifikovaný elektronický podpis) a aby toto uzavírání probíhalo i distanční formou (tedy setkání obou stran na jednom místě za účelem vyhnutí se doručování již není nutné).

Dá se tedy říci, že veškerá právní omezení pro elektronické uzavírání těchto smluv a dohod s novelou zákoníku práce odpadla. Jediné, s čím se musí zaměstnavatelé při elektronickém uzavírání těchto dokumentů vypořádat, jsou nové povinnosti dle § 21 zákoníku práce, které jsou popsány výše.

#### Ostatní písemnosti

Pro ostatní písemnosti vyhotovované v rámci pracovněprávních vztahů - tedy takové písemnosti, které ani před novelou zákoníku práce nepatřily mezi důležité písemnosti ve smyslu § 334 zákoníku práce - se toho s novelou příliš nezměnilo.

Mezi tyto písemnosti patří např. různé vedlejší dohody (o „hmotné odpovědnosti“, o užívání služebního vozidla, kvalifikační dohoda, dohoda o konkurenční doložce a mnohé další), jednostranné úkony (např. vnitřní předpisy, nařízení dovolené, oznámení překážek v práci, cestovní příkazy, nařízení práce přesčas), různá potvrzení (o účasti na školení, o seznámení s předpisy apod.) nebo např. výplatní pásky.

Tyto písemnosti bylo již před novelou možné poměrně bezproblémově vyhotovovat a podepisovat elektronicky (i s použitím jen prostých elektronických podpisů) a také je zaměstnancům elektronicky

doručovat, a to i bez potřeby výslovného souhlasu zaměstnance.

## Závěr

Po novele zákoníku práce tak lze i bez použití uznávaných elektronických podpisů (tj. kvalifikovaných podpisových certifikátů) elektronicky vyhotovovat a uzavírat velmi širokou škálu pracovněprávních dokumentů. Velice pravděpodobně se elektronické dokumenty v oblasti HR (až se zaměstnavatelé oklepou z prvotního šoku po novele) budou používat stále častěji a v horizontu maximálně několika let budou u zaměstnavatelů naprosto obvyklé. Mimo digitalizaci naopak stále i po novele zůstanou jednostranná rozvázání pracovních poměrů a to s ohledem na dodatečné právní požadavky na elektronické podepsání a doručení takového dokumentu, které je stále pro zaměstnavatele spojeno se zvýšenými riziky.



**Mgr. Daniel Vejsada,**  
advokát

# P / R / K

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

PRK Partners s.r.o. advokátní kancelář

Jáchymova 2  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111  
Fax: +420 224 235 450  
e-mail: [prague@prkpartners.com](mailto:prague@prkpartners.com)

advokát

---

[1] zákon č. [281/2023](#) Sb.

[2] viz >>> [zde](#).

[3] viz např. § 34 odst. 5 zákoníku práce

[4] dle § 7 zákona č. [297/2016](#) Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů

[5] veřejnoprávním podepisujícím se dle § 5 zákona č. [297/2016](#) Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce rozumí stát, územní samosprávný celek, právnická osoba zřízená zákonem nebo právnická osoba zřízená nebo založená státem, územním samosprávným celkem nebo právnickou osobou zřízenou zákonem nebo jejich orgán anebo jiná jejich součást

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)