

DIGITALIZACE V HR JE KROK SPRÁVNÝM SMĚREM, DIGITALIZOVAT CELOU AGENDU ALE ZATÍM NEDOPORUČUJI

text: Bára Štanglová ■ foto: Jan Branč

PRACOVNÍ PRÁVO JE OBLAST, KTERÁ SE VELMI ČASTO MĚNÍ, PROTO BYCH DOPORUČOVALA NEJEN PRACOVNÍ SMLOUVY, ALE TAKÉ NAPŘÍKLAD VNITŘNÍ PŘEDPISY, PRAVIDELNĚ REVIDOVAT, A TO NEJEN S OHLEDEM NA ZMĚNY PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ, ALE I NA VÝVOJ PROVOZU ZAMĚSTNAVATELE, ŘÍKÁ V ROZHOVORU KATEŘINA DEMOVÁ, VEDOUcí ADVOKÁTKA V ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘI AEGIS LAW.



V loňském roce došlo k novelizaci zákoníku práce. Dotkla se novela nějakým způsobem i uzavírání pracovních smluv?

Ano, loňská novela zákoníku práce byla poměrně rozsáhlá a přinesla řadu změn, a to jak

v oblasti uzavírání pracovních smluv, tak například ohledně práce z domova. Výrazné změny pak nastaly zejména v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti.

Přinesla nějaké výrazné změny, které usnadní administrativu zaměstnavatelům? Pokud vím, hovořilo se i o možnosti uzavírat pracovní smlouvy elektronicky.

Ano, novela výslovně upravila pravidla elektronického uzavírání pracovních smluv. Zaměstnavatel má v takovém případě povinnost odeslat zaměstnanci elektronické vyhotovení pracovní smlouvy na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a kterou zaměstnanec zaměstnavateli pro tento účel sdělil. V praxi se tak bude jednat například o soukromý e-mail zaměstnance. Nesmí se ale jednat o služební email zaměstnance. Tato pravidla se aplikují také na elektronické uzavírání dodatků k pracovním smlouvám, uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a na uzavírání dohod o ukončení pracovního poměru a dohod o ukončení dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti. Pozor ale na to, že například pravidla pro elektronické doručování mzdových výměrů, výtýkáčích dopisů nebo výpovědí jsou přísnější.

JUDR. KATEŘINA DEMOVÁ, PH.D.

je vedoucí advokátkou v advokátní kanceláři Aegis Law, kde se věnuje oblasti pracovního práva. Spolupracuje také s Masarykovým ústavem vyšších studií ČVUT, a to jako odborný garant a vyučující předmětu Pracovní právo. Působí rovněž jako přisedící u soudu v pracovněprávních sporech a věnuje se též publikační činnosti.

Do jaké míry se vlastně do pracovního práva promítá digitalizace s ohledem na novelu zákoníku práce?

Novelu hodnotím v oblasti digitalizace určitě jako posun správným směrem. Přesto ale ještě



v tomto ohledu nejsme ve stavu, kdy bych doporučila digitalizovat celou HR agendu. U těch rizikovějších dokumentů, jako jsou například vytýkáací dopisy, výpovědi nebo okamžitá zrušení pracovního poměru, bych doporučila alespoň prozatím postupovat papírovou formou. Uvidíme, jakým směrem se v tomto ohledu vyvine judikatura – jak se například ve sporných případech bude prokazovat, že dokument byl dodán do emailové schránky zaměstnance. Problémy mohou ale vznikat i s prokazováním, že dvoustranný elektronicky uzavřený dokument, například pracovní smlouvu, elektronicky podepsal skutečně zaměstnanec. Na to je tedy třeba v rámci digitalizace HR agendy myslet, také je nezbytné například zajistit ochranu proti následné změně dokumentů, proti úniku osobních údajů nebo vhodně nastavit systém archivace dokumentů.

Pracovní smlouva – co by v ní rozhodně nemělo chybět, aby se zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci, o ni mohli opřít?

Zákoník práce vyžaduje, aby pracovní smlouva obsahovala pouze tři náležitosti – druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Obecně bych doporučovala v pracovní smlouvě věnovat pozornost v praxi často přehlížené problematice výplaty mzdy. Vhodné je v pracovní smlouvě například sjednat, že v případě, kdy čerpá zaměstnanec v době výplatního termínu mzdy dovolenou, bude mzda v plné výši vyplacena v obvyklém výplatním termínu.

Pokud by tento postup nebyl sjednán, uplatnila by se pravidla stanovená zákoníkem práce, tedy zaměstnanci by se musela vyplatit mzda nebo záloha na mzdu před nástupem na dovolenou, což může být pro zaměstnavatele značně administrativně náročné. Dále bych doporučila do pracovní smlouvy zakomponovat souhlas s bezhotovostním zasláním mzdy na účet zaměstnance, nebo ověřit, že v pracovní smlouvě nejsou zaměňovány termíny „výplatní termín“ a „termín splatnosti“ mzdy, což je v praxi velmi časté. Z pohledu zaměstnance je pak vhodné mít ve smlouvě uvedenou mzdu, neboť ji pak zaměstnavatel nemůže jednostranně změnit jako například v případě mzdového výměru, byť i jednostranné snížení mzdy ze strany zaměstnavatele má své limity.

V čem, podle Vaší praxe, dělají firmy při uzavírání pracovních smluv největší chyby a k čemu to až může vést?

Často se setkávám s tím, že zaměstnavatelé používají vzory, které nereflektují aktuální znění zákoníku práce, ať už je to z důvodu, že smlouvy pravidelně nerevidují, nebo z důvodu, že používají vzorovou dokumentaci připravenou například v rámci nadnárodní skupiny, která nezohledňuje česká specifika. Také se setkávám s tím, že znění pracovní smlouvy neodpovídá tomu, jakým způsobem a za jakých podmínek je práce skutečně vykonávána. To pak může vést k pokutám ze strany inspekce práce nebo ke drahým sporům se zaměstnanci. Pracovní právo je obecně oblast, která se velmi



často mění, proto bych doporučovala nejen pracovní smlouvy, ale také například vnitřní předpisy, pravidelně revidovat, a to nejen s ohledem na změny právních předpisů, ale i na vývoj provozu zaměstnavatele.

Firmy si často do pracovních smluv dávají například konkurenční doložku. Má to cenu? (Je to vůbec „legální“? Přeci jen, když pracujeme v nějakém oboru, dá se očekávat, že v něm budeme pokračovat...)

Konkurenční doložka – zjednodušeně tedy zákaz pracovat po určitou dobu po ukončení zaměstnání u konkurence – smysl určitě má, ale z mého pohledu pouze u úzké skupiny zaměstnanců. Podle zákoníku práce ji ani není možné sjednat s každým zaměstnancem. Konkurenční doložka může být sjednána pouze se zaměstnanci, kteří mají takové know-how, jehož použití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Osobně jsem se ale setkala i s případem, kdy zaměstnavatel sjednal konkurenční doložku plošně se všemi zaměstnanci – tedy například i se skladníky nebo uklízečkami, kteří ale rozhodně neměli takové know-how, k jehož ochraně je konkurenční doložka určena.

Podobně je to asi i s mlčenlivostí, kterou někteří zaměstnavatelé do smlouvy zahrnují. Jak těžké je její porušení dokázat?

Ano, v praxi je sjednání povinnosti mlčenlivosti se zaměstnanci poměrně časté, ať už

v rámci pracovní smlouvy nebo v rámci takzvané NDA, tedy „non-disclosure agreement“ – specifické dohody upravující povinnost mlčenlivosti. V tomto směru je dobré také upozornit na to, že i rozsah údajů, na které se mlčenlivost vztahuje, nemůže být bezbřehý, problematičtější je například povinnost mlčenlivosti ohledně odměňování. Prokázat porušení povinnosti mlčenlivosti může být v praxi skutečně obtížné, proto je třeba, aby se zaměstnavatelé nespolehali pouze na to, že zaměstnanec bude zákaz sdělování informací dodržovat, ale aby se zaměřili i na jiné formy prevence. Vhodné je například uvážit omezení okruhu zaměstnanců, kterým budou důvěrné informace sdělovány, včetně zabezpečení přístupu k citlivým dokumentům například formou omezeného uživatelského přístupu na disk.

Lze nějak tato dvě výše zmíněná ustanovení přeci jen do smlouvy zahrnout, aby to mělo pro firmu smysl?

Myslím si, že smysl to určitě má. Jak jsem se již zmínila, konkurenční doložku doporučuji sjednávat opravdu jen se zaměstnanci, kteří přijdou při výkonu práce do styku se zásadním know-how a u kterých je zaměstnavatel připraven odměnu za dodržování konkurenční doložky, takzvané peněžité vyrovnání, po skončení pracovního poměru platit. Odstoupení od konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele je totiž v praxi obtížné. Jistou nadějí v tomto směru přináší nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu, které navázalo na již dříve Ústavním soudem posvěcené odstoupení od konkurenční doložky bez uvedení důvodu za splnění určitých podmínek – odstoupení nesmí být svévolné a zaměstnavatel nesmí této možnosti zneužít – to se bude posuzovat podle konkrétních okolností každého jednotlivého případu.

Pokud jde o povinnost mlčenlivosti, je třeba upozornit také na to, že zákoník práce ji zaměstnancům, s výjimkou takzvaných státních zaměstnanců, neukládá. Sjednání povinnosti mlčenlivosti tak má také svůj význam. Pokud je porušení povinnosti mlčenlivosti prokázáno a zaměstnavateli porušením povinnosti mlčenlivosti vznikla škoda, může se zaměstnavatel po zaměstnanci domáhat její náhrady, případně její kázeňsky postihnout. Ustanovení o povinnosti mlčenlivosti má na zaměstnance také poměrně velký psychologický efekt – pokud se zaměstnanec smluvně k něčemu zavázal a ví, že mu hrozí povinnost náhrady škody či kázeňský postih, je mnohem vyšší pravděpodobnost, že zaměstnanec svou povinnost dodrží. ■