

Doporučení při používání modulu elektronického podepisování v Pinya HR

Úvodem

Novela zákoníku práce, přesněji zákon č. 281/2023 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), od 1. října 2023 přinesla **zásadní změny v oblasti elektronického doručování pracovněprávních dokumentů**. Díky těmto změnám bude uzavírání pracovněprávních dokumentů jednodušší a efektivnější, protože **odpadá nutnost používání uznávaných elektronických podpisů**. Společnosti tak dostávají větší prostor pro digitalizaci HR procesů a s tím související elektronické podepisování různých HR dokumentů.

Typy podpisů

Z hlediska pracovního práva se **elektronické podpisy dělí už jen do 2 kategorií:**

a) kvalifikovaný elektronický podpis neboli uznávaný podpis

zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis nebo kvalifikovaný elektronický podpis (§ 6 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce); ministerstvem vnitra ČR byly uděleny akreditace těmto certifikačním autoritám: První certifikační autorita a. s., Česká pošta s. p., eldentify a. s.

b) ostatní elektronické podpisy

zaručený bez kvalifikovaného certifikátu a prostý podpis.

Typy dokumentů a možnosti jejich podpisu

Podle zákoníku práce lze **elektronicky doručované dokumenty rozdělit do tří kategorií:**

1. Písemnosti uvedené v § 334 zákoníku práce:

Jedná se o písemnosti typu:

- **jednostranné ukončení** (okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době, skončení pracovního poměru nebo DPP, DPČ),
- **odvolání** z pracovního místa vedoucího zaměstnance, vzdání se tohoto místa,
- **mzdový výměr** nebo **platový výměr**.

Na tuto skupinu se vztahují **nejpřísnější podmínky**.

- **Omezeny jsou možnosti doručení** – písemnost musí být doručena do vlastních rukou osobním předáním, prostřednictvím datové schránky nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.
- Písemnost musí být podepsána **uznávaným elektronickým podpisem**.
- Zaměstnanec musí udělit **samostatný písemný souhlas**, v němž uvede soukromou adresu pro doručování. Souhlas musí obsahovat informace o **podmínkách doručování** prostřednictvím sítě nebo služby elektrických komunikací, včetně zákonné lhůty fikce doručení (15 dní ode dne jejího dodání) a možnosti kdykoli tento **souhlas odvolat**.

2. Písemnosti uvedené v § 21 zákoníku práce

Jedná se o písemnosti typu **pracovní smlouva, DPP, DPČ či jejich změna**.

Na tuto skupinu se vztahují **benevolentnější podmínky**. Jde o písemnosti, kdy dochází k souhlasnému jednání zaměstnance a zaměstnavatele a jejich **podpis i doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je přístupnější**.

- Podpis **není omezen na uznávaný** (možnost použití elektronického podpisu DigiSign, DocuSign, Signi nebo i zasláním skenu dokumentu podepsaného rukou).
- Podmínkou je doručení vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnance. Typicky se jedná o **soukromou e-mailovou adresu zaměstnance**.
- Zaměstnanec má právo od písemnosti takto odstoupit do 7 dnů ode dne dodání vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance. Odstoupení není možné, pokud ze strany zaměstnance bylo již plnění započato.

3. Ostatní písemnosti

Písemnosti z této skupiny se dostávají do režimu **obecné úpravy doručování** obsažené v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, která je **výrazně flexibilnější a přívětivější**.

Doručování dle občanského zákoníku je založeno na teorii dojití, kdy právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde; zmaří-li vědomě druhá strana dojití, platí, že řádně došlo. **Obecným způsobem lze doručovat například veškeré vnitřní předpisy, směrnice, informace pro zaměstnance.**

Přehled vybraných dokumentů a našeho doporučení

MOŽNÉ PODEPSAT ELEKTRONICKÝM PODPÍSEM V PINYA HR	NEDOPORUČUJEME PODEPISOVAT ELEKTRONICKÝM PODPÍSEM V PINYA HR
<ul style="list-style-type: none">• Pracovní smlouva• Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) a jejich změny• Dohoda o ukončení pracovního poměru• Dodatky ke změně pracovní smlouvy• Dohoda o srážkách ze mzdy• Potvrzení školení• Potvrzení seznámení se směrnicemi• Předávací protokoly• Dohoda o odpovědnosti• Kvalifikační dohoda• Evidence pracovní doby• Oznámení o překážkách v práci na straně zaměstnavatele• Výzva k dostavení zaměstnance na pracoviště• Protokol o projednání škody způsobené zaměstnancem• Rozvrh dovolené• Rozvrh týdenní pracovní doby	<ul style="list-style-type: none">• Okamžité zrušení pracovního poměru• Zrušení pracovního poměru ve zkušební době• Výpověď z pracovního poměru• Upozornění na možnost výpovědi z důvodu porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci• Výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků• Záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance• Platový výměr, Mzdový výměr

Závěrem

Novela odstranila většinu právních překážek, které společnosti doposud brzdily v digitalizaci pracovněprávní dokumentace. **Díky ní se zvětšuje prostor pro digitalizaci HR procesů a elektronické doručování se konečně stane nezbytnou součástí moderního pracovního prostředí.** Jsme rádi, že vám v tom může pomoci právě Pinya HR.