

E-mail jako platné právní jednání v písemné formě?

Komunikace prostřednictvím e-mailu s sebou přináší otázku, zda se jedná o písemnou formu jednání či nikoli, a to zejména tam, kde je taková forma vyžadována. K písemné formě patří mimo jiné podpis jednatelky osoby. V případě e-mailové komunikace však právě v podpisu jednatelky osoby tkví problém. Dle většinového názoru totiž není prosté uvedení jména jednatelky osoby v e-mailové zprávě dodržím písemné formy. Nejednotnost panuje v tom, zda je připojení prostého podpisu dostatečné nebo zda je písemná forma dodržena pouze, je-li e-mail opatřen zaručeným elektronickým podpisem, kterým však většina osob nedisponuje.

Od 1. 7. 2016 by mělo nabýt účinnosti přímo aplikovatelné nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 910/2014, o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu, které nově definuje prostý a zaručený elektronický podpis a zavádí nový pojem kvalifikovaného elektronického podpisu. Takový podpis bude považován za rovnocenný vlastnoručnímu podpisu. Bohužel ale nařízení vzhledem k definici kvalifikovaného elektronického podpisu pro dosavadní praxi v České republice nepřinese zásadní změny. Nadále proto doporučujeme, aby při využití e-mailu pro právní jednání v písemné formě, byl takový e-mail opatřen zaručeným elektronickým podpisem a to i jako obrana proti případným podvrženým e-mailům.

Důsledky sporu o neplatnost ukončení pracovního poměru

Pokud zaměstnanec zahájí spor o

neplatnost ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, neznamená to, že mu automaticky vznikne nárok na náhradu mzdy, aniž by měl vůči zaměstnavateli jakékoliv další povinnosti. Nárok na náhradu mzdy po dobu soudního sporu vzniká zaměstnanci pouze pokud zaměstnavateli oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání. Musí být ale skutečně připraven, ochoten a schopen i nadále konat práci dle pracovní smlouvy. Zaměstnavatel mu proto i po dobu sporu může přidělovat práci, aniž by tím uznal neplatnost ukončení pracovního poměru.

Pokud zaměstnanec výzvy k výkonu práce uposlechne, vzniká mu právo na náhradu mzdy za vykonávanou práci. Zaměstnavatel by měl ale vědět, že pokud zaměstnanec do práce na výzvu nenastoupí, jde o porušení pracovních povinností, které může vést až k novému rozvázání pracovního poměru, a zaměstnavatel není povinen za tuto dobu platit zaměstnanci náhradu mzdy ani mzdu. Nárok na náhradu mzdy nevzniká ani v případě, kdy zaměstnanec není schopen práci konat. Náhrada mzdy má totiž v tomto případě charakter reparace újmy a pokud zaměstnanec práci konat nemohl, nemohlo u něj ani dojít ke ztrátě na výdělku.

Nový zákon o veřejných zakázkách

Poslanecká přijala zcela nový zákon o zadávání veřejných zakázek. Hlavními principy zákona má být transparentnost, efektivnost, hospodárnost a zjednodušení. Za cíl si proto právní norma klade kultivaci a modernizaci zadávacích postupů, ale také snížení administrativní zátěže a větší flexibilitu.



V rámci konkrétních postupů v zadávání veřejných zakázek jmenujme alespoň tyto novinky:

Bude možné vyloučit dodavatele za vážné profesní pochybení při plnění dřívější veřejné zakázky. Zadavatel bude mít možnost stanovit si předem pravidla pro určení mimořádně nízké nabídkové ceny. Nová hodnotící kritéria umožní lépe postihnout kvalitu nabízeného plnění (např. dopady na životní prostředí, sociální hodnotící kritéria). Nově jsou stanoveny podmínky pro zrušení zadávacího řízení zadavatelem. Nad rámec takto stanovených důvodů bude možné zrušit zadávací řízení u sektorové zakázky v případě, že si to zadavatel v zadávací dokumentaci vyhradil.

Tím, že nový zákon dává zadavateli větší flexibilitu, poskytuje mu i větší odpovědnost a klade na něj vyšší nároky, co se týká odůvodnění provedených kroků. Teprve praxe ukáže, zda se takové změny v českém prostředí osvědčí.

BERNARD LEGAL, s.r.o.,
advokátní kancelář
Ehlenův dům
28. října 767/12
CZ 110 00 Praha 1
Tel. +420 270 005 211
Fax +420 222 711 063
e-mail: office@bernard-legal.cz