

14. 7. 2020

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

Doručování písemností zaměstnavatelem do vlastních rukou zaměstnance ve světle novely zákoníku práce

V současné době byl ukončen legislativní proces ve vztahu k novele zákoníku práce (novela byla zveřejněna ve Sbírce zákonů dne 26.6.2020 pod č. [285/2020](#) Sb.), která svým dopadem zasáhne do fungování a každodenního života všech zaměstnavatelů a zaměstnanců, jelikož přináší řadu významných změn v pracovním právu. Jedním z výraznějších zásahů je i navrhovaná úprava právní regulace doručování písemností zaměstnavatelem do vlastních rukou zaměstnance, pro niž je navržena účinnost ke dni 30.7.2020.

V tomto článku bychom rádi předestřeli změny v doručování písemností zaměstnavatelem do vlastních rukou zaměstnanci, které s sebou předmětná novela přináší oproti současné platné a účinné právní úpravě. V tomto článku se naopak nebudeme s ohledem na jeho zaměření a rozsah zabývat doručováním písemností ze strany zaměstnance zaměstnavateli.

Aby jednostranné právní jednání vyvolalo sledované právní účinky, musí být řádně doručeno druhé straně. Právní úprava obecně vyžaduje, aby se projev vůle dostal do sféry adresáta, aniž by k tomu zároveň stanovovala specifické požadavky na způsob a prostředky použité při doručování. Jinak je tomu však v prostředí pracovního práva směrem k vymezené skupině jednostranných právních jednání zaměstnavatele (označovaných jako „písemnosti“), které musí být doručeny zaměstnanci ve zvláštní režimu, tj. „do vlastních rukou“ (viz § 334 a násl. zákoníku práce). Pokud přitom zaměstnavatel při doručování písemností zaměstnanci poruší tento zvláštní režim, vystavuje se značnému riziku, že jeho projev vůle nevyvolá žádné právní účinky (nebude dle práva vůbec existovat).

Do vlastních rukou zaměstnance musí být dle zákoníku práce doručeny vymezené písemnosti, které mají zásadní vliv na pracovněprávní vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Mezi zmiňované písemnosti jsou řazeny ty, které se týkají vzniku, změn a skončení pracovního poměru, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.[\[1\]](#)

Změna mechanismu volby způsobu doručení písemnosti zaměstnavatelem

Dle současné právní úpravy je zaměstnavatel povinen doručovat písemnosti do vlastních rukou zaměstnance primárně osobním předáním na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoli, kde zaměstnavatel zaměstnance zastihne. Na roveň osobnímu předání je stavěno doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, které však zůstává v praxi málo využívané z důvodu striktně a nerealisticky nastavených zákonných pravidel – zákon vyžaduje souhlas zaměstnance s takovým způsobem doručování a s poskytnutím elektronické adresy pro doručování, písemnost je doručena pouze v případě, kdy zaměstnanec její převzetí potvrdí zprávou opatřenou uznávaným elektronickým podpisem aj.

Teprve v případě, kdy není možné písemnost doručit osobně nebo elektronicky (zaměstnanec nedochází do práce a nebyl zastížen ani v místě svého bydliště, nedal písemný souhlas k doručování prostřednictvím sítě nebo služeb elektronických komunikací), může zaměstnavatel přistoupit k poslední variantě doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Doručovat poštou přitom musí na poslední známou adresu zaměstnance, tedy na adresu pobytu zaměstnance, o níž se jakkoliv dozvěděl – nejen od zaměstnance, ale například i od jiných zaměstnanců, od příbuzných zaměstnance nebo od orgánů veřejné moci.[2]

Pokud zaměstnavatel poruší uvedený postup a přistoupí vůči zaměstnanci nepřítomnému na pracovišti k poštovnímu doručení písemnosti (např. okamžitého zrušení pracovního poměru) bez toho, aby se nejdříve pokusil o její (objektivně možné) osobní předání v bytě zaměstnance nebo na jiném místě (např. v hospodě, kde zaměstnanec posedává s kamarády), nese pro něj takový postup zcela zásadní rizika. Písemnost je totiž v takovém případě považována za doručenu pouze tehdy, pokud si ji zaměstnanec od poštovního doručovatele skutečně převezme – neuplatní se tedy fikce doručení při nepřevzetí uložené zásilky či při znemožnění doručení zaměstnancem. Pokud uvedené vztáhneme na zmíněné okamžité zrušení pracovního poměru, pokud si jej zaměstnanec od poštovního doručovatele nepřevzme, nemůže dojít ke skončení pracovního poměru, pro které je primárně nutné doručení předmětného jednání.

Novela zákoníku práce má výše uvedenou posloupnost „forem“ doručení upravit. Zaměstnavatel bude stále povinen primárně předávat písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou osobně na pracovišti, avšak pro případ, kdy to není možné, je novelou vypuštěna nutnost přikročit k osobnímu doručování ještě v bytě zaměstnance, popř. v jiném místě, kde bude zaměstnanec zastížen. Zaměstnavateli tak bude při nemožnosti osobního předání písemnosti na pracovišti umožněno vybrat si mezi rovnocenně postavenými způsoby doručování, a to:

- osobně na jiném místě, kde bude zaměstnanec zastížen;
- prostřednictvím provozovatele poštovních služeb;
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; nebo
- prostřednictvím datové schránky[3]

Tvůrci novely tedy navrhují logickou a správnou změnu stávajících pravidel, kterou lze jednoduše shrnout takto – pokud zaměstnanec nebude přítomen na pracovišti, např. z důvodu nemoci, nemusí se zaměstnavatel nejdříve pokoušet předat mu písemnost osobně v jeho bytě či kdekoliv bude zastížen, ale bude moci bez dalšího přistoupit k poštovnímu doručení písemnosti.

Nová úprava doručování písemností zaměstnavatele prostřednictvím datové schránky

Nově bude zákoník práce kromě doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací zahrnovat také samostatnou úpravu doručování písemností zaměstnavatelem do datové schránky zaměstnance, a to na základě písemného souhlasu zaměstnance (tento souhlas bude možné dle důvodové zprávy udělit paušálně nebo pro každý konkrétní případ)[4]. Převzetí písemnosti nebude nutné jakkoliv potvrzovat ze strany zaměstnance, přičemž doručení nastane přihlášením zaměstnance do datové schránky nebo uplynutím 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky.[5] Zavedením fikce doručení může dojít k výraznému posílení postavení zaměstnavatele oproti stávající právní úpravě, byť pro budoucí praxi považujeme tento způsob doručování v současných podmínkách spíše za ojedinělý vzhledem k poměrně malému počtu datových schránek zřízených pro nepodnikající fyzické osoby na základě jejich žádosti.

Změny v doručování písemností zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Výrazným způsobem bude dotčena i právní úprava doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Předně dle novely zaměstnavatel nemá doručovat písemnost poštou na „poslední známou adresu zaměstnance“, nýbrž nově „na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil“.[6] Má tak dojít k přenesení odpovědnosti na zaměstnance za správnost a aktuálnost poskytnutých údajů zaměstnavateli a zároveň k posílení právní jistoty zaměstnavatele při doručování písemnosti zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Novela také zavádí změnu úložní doby pro vyzvednutí písemnosti zaměstnancem, pokud ten nebude poštovním doručovatelem zastižen na dané adrese. V takovém případě bude písemnost uložena v provozovně poštovního doručovatele nebo na obecním úřadě 15 kalendářních dnů, a nikoliv 10 pracovních dnů, jak je tomu nyní.[7] Nevyzvednutí zásilky zaměstnancem v dané době má stejně jako doposud vést k nastání fikce doručení. Nastane tedy sjednocení úložní doby písemností se standardními podmínkami největšího provozovatele poštovních služeb, kterým je Česká pošta, s. p. I tuto změnu lze kvitovat jedině s povděkem, neboť odpadne jeden z nelogických důvodů, pro který jsou zaměstnavatelé nyní nuceni sjednávat s poštovními doručovateli speciální podmínky pro doručování písemností dle zákoníku práce.

Dle nové právní úpravy v případě odmítnutí zaměstnance převzít písemnost nebo v případě neposkytnutí součinnosti zaměstnance nezbytné k doručení písemnosti bude takový zaměstnanec o následcích svého jednání doručovatelem pouze poučen a nebude již nadále nutné provádět o tomto poučení písemný záznam[8]. Tím dojde k zjednodušení daného procesu oproti současnému stavu, kdy provedení písemného záznamu o poučení znemožňovalo úspěšné doručení písemnosti zaměstnanci.[9] Písemnost se bude považovat stejně jako za současné právní úpravy za doručenou dnem, kdy znemožnění doručení ze strany zaměstnance nastalo.

Závěr

Úpravu právní regulace doručování písemností zaměstnavatele do vlastních rukou zaměstnance považujeme vesměs za zdařilou. Může totiž do jisté míry pomoci předejít dnešnímu neutěšenému stavu, kdy je právní úprava doručování se svými nároky (zejména v podobě nutnosti osobního doručování v bytě zaměstnance) vnímána zaměstnavateli oprávněně jako „minové pole“ s mnohými nedůvodnými nástrahami, jejichž přehlídnutí může mít zcela zásadní důsledky - např. konstatování soudu, že výpověď z pracovního poměru, o jejíž platnost se vede spor, nebyla vůbec zaměstnanci doručena, a tudíž nemohla vést ke skončení pracovního poměru bez ohledu na to, co k ní vedlo a co je v ní uvedeno. Předpokládáme, že zaměstnavatelé uvítají úpravu doručování písemností jistě s otevřenou náručí.



Mgr. Pavel Svoboda,
advokátní koncipient



Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.,
právní expert



[Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha

tel.: +420 543 217 520

e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] § 334 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3663/2014 ze dne 23.06.2015

[3] § 334 odst. 2 zákoníku práce ve znění novely

[4] Důvodová zpráva k vládnímu návrhu novely zákoníku práce ze dne 16.12.2019 (§ 335a)

[5] § 335a zákoníku práce ve znění novely

[6] § 336 odst. 1 zákoníku práce ve znění novely

[7] § 336 odst. 3 a 4 zákoníku práce ve znění novely

[8] Dochází k upuštění současné formulace „o poučení musí být proveden písemný záznam“

[9] Důvodová zpráva k vládnímu návrhu novely zákoníku práce ze dne 16.12.2019 (§ 336 odst.4)

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)