27. 3. 2017

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

Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 7. díl

Obdobně jako pokračuje projednávání koncepční novely zákoníku práce v Poslanecké sněmovně PČR, pokračujeme i my v našem seriálu o připravovaných změnách.

V předchozích částech našeho seriálu jsme se věnovali novému institutu vrcholového řídícího zaměstnance,[1] omezení jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci,[2] dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr,[3] nové úpravě dovolené,[4] otázkám výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele[5] a dosud vzneseným pozměňovacím návrhům novely.[6]

V této sedmé části se zaměříme na problematiku doručování významných pracovněprávních písemností do vlastních rukou zaměstnanců, zejména pak výpovědí z pracovního poměru.

V následující osmé části okomentujeme změny týkající se tzv. automatického převodu zaměstnanců.

7. část – Změny v doručování písemností

Novela zákoníku práce je podrobována kritice ze všech stran. Dle kritiků novela přináší především další náklady zaměstnavatelům, snížení flexibility a v lepším případě pouze zbytečnou úpravu. Ať již je pravda kdekoliv, tak negativní hodnocení dle našeho názoru neplatí o navrhovaných změnách, které by se měly dotknout úpravy doručování pracovněprávních písemností do vlastních rukou.

V současné době je doručování písemností do vlastních rukou zaměstnanců velmi problematické, pokud se jedná o doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,[7] tedy pokud jde o situace, kdy k doručování nemůže dojít osobně na pracovišti, v jeho bytě nebo na jiném místě, kde může být zaměstnanec zastižen, což je primární způsob doručení takových písemností (až poté, kdy takové doručení není možné, lze přistoupit k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb). V praxi jsou rizikové zejména případy doručování výpovědí z pracovního poměru, případně jiných ukončovacích jednání, jako je okamžité zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení povinností nebo zrušení pracovního poměru ve sjednané zkušební době (výčet písemností, které podléhají přísnějšímu způsobu doručování do vlastních rukou, je uveden v § 334 odst. 1 zákoníku práce[8]).

U soudů se setkáváme relativně často s tím, že zaměstnavatel celé propuštění zaměstnance neustojí právě z důvodu, že nebyly splněny všechny podmínky tzv. doručení fikcí, tedy v situaci, kdy zaměstnanec nepřevzal písemnost od doručovatele, respektive si ji následně nevyzvedl na poště.

Pokud naopak zaměstnanost zasílanou písemnost osobně převezme nebo vyzvedne, jsou tím případné nedostatky doručování zhojeny a písemnost je doručena dnem převzetí. Ze strany soudců Nejvyššího soudu přitom zaznívají názory, že v praxi nejčastěji používaný provozovatel poštovních služeb, tedy Česká pošta s.p., v současné době nenabízí službu, která by plně odpovídala požadavkům zákoníku práce (doručení fikcí je tak více méně vždy zpochybnitelné). Přitom je nutné si uvědomit, že to je zaměstnavatel, kdo musí v rámci soudního sporu o platnost propuštění prokazovat řádné doručení s tím, že soudy se doručením zabývají ještě před hodnocením samotného propuštění – k tomu dochází až v případě, že bylo zaměstnavatelem prokázáno řádné doručení.

Tento úvod je dle našeho názoru nezbytný k pochopení následujících navrhovaných změn.

Jedním z úskalí současné právní úpravy je výše zmíněný důraz zákoníku práce na osobní doručení písemnosti. Doslova se v § 334 odst. 2 uvádí, že písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou (tj. osobně) na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaslání výpovědi poštou je podmíněno tím, že se nepodařilo zaměstnance zastihnout (tj. osobně mu doručit výpověď) doma, případně na jiném místě, kde se zaměstnanec zdržuje. Pokud by zaměstnavatel rovnou poslal výpověď poštou (aniž by se jej pokusil osobně zastihnout doma), k řádnému doručení výpovědi vůbec nedojde. V praxi přitom zaměstnavatelé, kteří nejsou seznámeni s komplikovanou úpravou doručování, často rovnou zasílají výpověď poštou, aniž by se pokusili o doručení v bytě zaměstnance nebo na jiném místě. To platí zejména v případech propouštění pro neomluvenou absenci (kdy zaměstnanec nechodí do práce) a nemůže mu tak být výpověď předána osobně na pracovišti. Tyto negativní důsledky dle soudů nenastanou, pouze pokud by si zaměstnanec zásilku převzal od doručovatele nebo následně vyzvedl na poště (čímž by došlo ke zhojení nedostatků) nebo pokud by zaměstnanec bydlel dále od prostor zaměstnavatele (tj. od svého pracoviště, sídla zaměstnavatele nebo jeho jiné provozovny) a nebylo by tak možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnavatel vynakládal vyšší náklady na osobní doručení.

Novela má komplikace s povinným pokusem o osobní doručení odstranit. Nově totiž má platit, že není-li možné doručit písemnost osobně na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Současně ale bude i nadále možné se pokusit o osobní doručení i v bytě zaměstnance, respektive kdekoliv bude zaměstnanec zastižen, ale tento pokus již nebude povinný.

Vadou na kráse je, že text novely není nejpřesnější,[9] když zmiňuje souhlas zaměstnance tak nešťastně, že jej lze vnímat jako podmínku i pro doručování poštou, ačkoliv smyslem mělo být – stejně jako nyní – souhlasem podmínit pouze doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (doručování s uznávaným elektronickým podpisem v praxi nyní vůbec nefunguje, a to právě z důvodu, že je k němu nutný písemný souhlas zaměstnance, což by novela neměla jakkoliv změnit).

Na tento nedostatek reaguje jeden z pozměňovacích návrhů k novele, který by zpřesnil text novely v tom smyslu, že se souhlas zaměstnance má týkat právě jen doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických.

Pro úplnost k tomuto bodu uvádíme, že novela má umožnit i doručení do datové schránky zaměstnance, opět ale za předpokladu, že s tím zaměstnanec souhlasí a že vůbec datovou schránku má. S ohledem na tyto v praxi složitější předpoklady nečekáme, že by se tento způsob doručování rozšířil.

Dalším úskalím dnešní úpravy doručování je povinnost zaměstnavatele zasílat poštou písemnost

(výpověď) na poslední známou adresu zaměstnance. Problémem je, že adresou známou zaměstnavateli není jen ta adresa, která byla oznámená personálnímu oddělení jako nová doručovací adresa, ale i adresa použitá v rámci jiné komunikace se zaměstnavatelem. V konkrétních případech, které řešil Nejvyšší soud, se jednalo o uvedení místa pobytu při uplatňování slevy na dani nebo oznámení o dočasné pracovní neschopnosti.

Novela má nejistotu zaměstnavatelů o oznámení doručovací adresy a její změny snížit tím, že požaduje, aby zaměstnanec změnu adresy oznámil zaměstnavateli písemně, respektive stanoví povinnost zaměstnavatele zasílat písemnosti jen na takto oznámenou adresu (první věta § 336 odst. 1 zákoníku práce).

Otázkou je, zda se za písemnou formu v této souvislosti bude považovat třeba i e-mailová zpráva s uvedením adresy, nebo pouze písemný dokument s vlastnoručním podpisem (přikláníme se spíše k první variantě). Z opatrnosti je vhodné věnovat pozornost jakýmkoliv textově zaznamenaným dokumentům a nastavit interní pravidla tak, aby se jakákoliv nově uvedená adresa hlásila personálnímu oddělení, které by následně zaměstnance kontaktovalo za účelem vysvětlení, zda se jedná o změnu doručovací adresy, respektive jde o změnu dočasnou či trvalou. Současně lze doporučit, aby byla zaměstnancům v pracovní smlouvě nebo alespoň v rámci vstupních dokumentů (dotazníků) tlumočena jejich povinnost hlásit změnu doručovací adresy, a to i dočasnou (povinnost hlásit i dočasnou změnu adresy byla potvrzena Nejvyšším soudem).

Dle našeho názoru by v budoucnu po nabytí účinnosti novely mělo jít k tíži zaměstnance, pokud změnu adresy neoznámí, a to i v případě, že je taková změna všeobecně známá. Například, i kdyby zaměstnanec s vedením zaměstnavatele oslavil “kolaudaci“ nového domu, tak by při splnění dalších požadavků došlo k doručení písemnosti, pokud by byla zaslána na předchozí, písemně oznámenou adresu (nikoliv na novou, písemně neoznámenou, ač všeobecně známou).

Další změnou, kterou by měla přinést novela, je sjednocení úložní lhůty v zákoníku práce se lhůtou uvedenou v poštovních podmínkách České pošty s.p., a to na 15 kalendářních dnů. Současný zákoník práce totiž požaduje 10 pracovních dnů, což ale poštovní podmínky neumožňují. V rámci novelizovaného § 336 odst. 3 a 4 zákoníku práce se dále akcentuje, že se tato lhůta neodvíjí od samotného uložení zásilky na poště, ale již od písemného oznámení o neúspěšném doručení a vyzvání k vyzvednutí zásilky na poště,[10] což se může lišit (zejména pokud poštovní doručovatel doručuje v odpoledních hodinách, tak se zásilka ukládá k vyzvednutí až další den).

Poslední navrhovanou změnou týkající se doručování zaměstnancům je vypuštění požadavku, aby byl zaměstnanec doručovatelem provozovatele poštovních služeb v případě, že jej doručovatel zastihne, poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti a aby o takovém poučení byl proveden písemný záznam (viz poslední věta § 336 odst. 4 zákoníku práce). Proces doručování se tak zjednoduší a s ním spojená rizika zaměstnavatelů budou o něco nižší, protože nyní není zcela jasné, jak má poučení, respektive záznam o něm vypadat. Každopádně v zákoníku práce (poslední věta § 336 odst. 3) má zůstat povinnost poučit nezastiženého zaměstnance, a to v písemném oznámení o neúspěšném doručení a o výzvě k vyzvednutí zásilky na poště, o následcích neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti, tedy nevyzvednutí uložené zásilky. Poněkud nelogicky musí být v oznámení poučen i o následcích odmítnutí převzetí písemnosti, což je ale případ, kdy je zaměstnanec doručovatelem zastižen (což je ale případ upravený v § 336 odst. 4 zákoníku práce).

Novela řeší i případy doručování zaměstnaneckých písemností zaměstnavatelům, kdy někdy dochází k problémům, zejména pokud se zaměstnanec snaží doručit výpověď zaměstnavateli, který fakticky ukončil činnost a na své adrese se nezdržuje. Do § 337 odst. 3 zákoníku práce se navrhuje doplnit věta, dle které se v případě, že zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo

jinak znemožní doručení písemnosti v místě svého sídla, považuje písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný. Pokud tedy zaměstnanec prokáže (např. prostřednictvím svědka) pokus o doručení na oficiální adrese sídla, bude jeho písemnost řádně doručena.

JUDr. Jaroslav Škubal,
partner

Mgr. Daniel Vejsada,
advokát

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

---

[1] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 1. díl, dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[2] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 2. díl, dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[3] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 3. díl, dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[4] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 4. díl, dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[5] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 5. díl, dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[6] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 6. díl, dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[7] Vedle České pošty s.p., která je jediným držitelem poštovní licence, se jedná o dalších 33 subjektů, jejichž seznam je dostupný na stránkách Českého telekomunikačního úřadu (www.ctu.cz).
[8] Výčet, který zahrnuje mimo jiné také písemnosti týkající se vzniku a změn pracovněprávních vztahů, respektive i důležité písemnosti ohledně odměňování, není zcela jednoznačný. Debaty, zda do výčtu písemností patří, se vedou například ohledně potvrzení o zaměstnání.
[9] Navrhované znění § 334 odst. 2 ZP je následující: "Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Není-li možné doručit písemnost na pracovišti, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, prostřednictvím datové schránky, souhlasí-li s tím zaměstnanec, nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastižen."
[10] Dle § 605 odst. 1 občanského zákoníku platí, že lhůta určená podle dnů počíná běžet dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu" a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání" nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti