21. 5. 2015

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

Přetrvávající hrozba pro zaměstnavatele: jak účinně doručit výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který se nedostavuje do práce?

Již od 1. 1. 2007, tj. od počátku účinnosti „nového“ zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb.) zaměstnavatelé bojují s obtížně splnitelnými podmínkami doručování písemností povinně doručovaných zaměstnanci do vlastních rukou podle § 334 a násl. zákoníku práce, zejména podmínkami pro doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Zaměstnanci se často doručení nechtěné písemnosti vyhýbají a čekají, jak si zaměstnavatel s danou situací sám poradí. Odborná veřejnost i zaměstnavatelé na tuto pro praxi nevyhovující právní úpravu doručování písemností již řadu let poukazují, přesto nedoznala dosud žádných změn.

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

Jak má tedy správně postupovat zaměstnavatel, který chce doručit výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru (popř. jinou písemnost podle § 334 odst. 1 zákoníku práce) (dále jen „**písemnost**“) zaměstnanci, který se nedostavuje do práce, ať již z důvodu zákonem předvídaných překážek v práci anebo z neomluvitelných důvodů, např. právě kvůli očekávanému skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele?

Primární povinnost pokusit se o osobní doručení zaměstnanci do vlastních rukou

I v případě, že zaměstnavatel nemůže písemnost doručit zaměstnanci na pracovišti, je povinen se nejprve pokusit o doručení této písemnosti zaměstnanci osobně (popř. prostřednictvím svých zaměstnanců či jím zmocněných zástupců), a to v bytě zaměstnance nebo kdekoli bude zastižen, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací[1].

O doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikacích se zaměstnavatel v drtivé většině případů nemusí vůbec pokoušet, neboť podmínky pro úspěšné doručení jsou v praxi ve většině případů nesplnitelné. Tímto způsobem lze totiž písemnost účinně doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas, poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu a zaměstnanec disponuje uznávaným elektronickým podpisem. Aby nastaly účinky doručení písemnosti tímto způsobem, je zaměstnanec navíc povinen potvrdit zaměstnavateli do 3 dnů od odeslání písemnosti, že tuto písemnost doručovanou prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací převzal, a k této potvrzující datové zprávě musí připojit svůj uznávaný elektronický podpis.

Zaměstnavateli tak nezbývá než se pokusit doručit písemnost zaměstnanci do vlastních rukou. Pokud

není možné zaměstnanci písemnost doručit na pracovišti, o což by se měl zaměstnavatel pokusit vždy na prvním místě, pak se musí pokusit doručit mu písemnost v jeho bytě nebo kdekoli bude zaměstnanec zastižen. Zaměstnanci lze doručit písemnost kdekoli (např. v obchodě či ve fitness centru) a kdykoli (i mimo obvyklou pracovní dobu zaměstnance a též v nočních hodinách). Zaměstnavatel je povinen takto postupovat, ačkoli z daných okolností či např. z telefonické komunikace se zaměstnancem vyplývá, že se doručení písemnosti vyhýbá a v bytě se nezdržuje. Ani v takové situaci nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci účinně vyžadovat, aby se dostavil v určitou dobu na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti, neboť neposkytnutí součinnosti zaměstnance nezbytnou k osobnímu doručení písemnosti zaměstnavatelem nemá za následek fikci doručení písemnosti jako v případě doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Již při tomto prvním kroku se může zaměstnavatel dostat do nejistoty, jak postupovat, neboť ze zákoníku práce ani z dosavadní judikatury není zřejmé, zda se zaměstnavatel musí pokoušet o osobní doručení zaměstnanci i tehdy, pokud zaměstnanec bydlí v jiné obci, než kde má zaměstnavatel své sídlo nebo se nachází pracoviště zaměstnance. Není ani zřejmé, zda se musí zaměstnavatel pokoušet zastihnout zaměstnance i kdekoli jinde než v jeho bytě, a vyčerpat tak všechny možnosti osobního doručení uváděné zákoníkem práce. Podle některých odborných názorů[2] takto zaměstnavatel postupovat nemusí a v případě, že zaměstnanec nedochází do zaměstnání a má bydliště mimo sídlo zaměstnavatele, popřípadě mimo sídlo jeho organizační jednotky, a nelze mu doručovat ani elektronicky, neboť s tím nevyslovil souhlas a není možné doručování ani do jeho datové schránky, může zaměstnavatel přistoupit k doručování písemnosti zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb[3].

Nicméně za současné právní úpravy je třeba stejně doporučit, aby se zaměstnavatel vždy pokusil písemnost doručit zaměstnanci osobně, a to přes mnohdy finanční i časovou náročnost tohoto způsobu doručování, zejména pokud je zaměstnavatel nucen si objednat specializovanou firmu[4], která se snaží vypátrat, kde se zaměstnanec zdržuje a kde je možné jej zastihnout. Nespornou výhodou tohoto způsobu doručování totiž je, že pokud se k zaměstnavateli (či jeho zástupcům) podaří se zaměstnancem setkat „tváří v tvář“, získá zaměstnavatel oproti doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb cennou jistotu, že skutečně dojde k účinnému doručení písemnosti – buď jejím převzetím ze strany zaměstnance anebo pokud zaměstnanec písemnost odmítne převzít. V tomto případě není nutné předchozí poučení zaměstnance o následcích odmítnutí převzetí písemnosti, ani písemný záznam o doručení či odmítnutí písemnosti, i když vyhotovení takového záznamu s podpisem minimálně dvou svědků je s ohledem na důkazní břemeno zaměstnavatele v pracovněprávních sporech více než vhodné.

Až v druhé řadě doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Až po marném pokusu či pokusech o osobní doručení písemnosti zaměstnanci je zaměstnavatel oprávněn přistoupit k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Aby měl jistotu, že k účinkům doručení písemnosti tímto způsobem dojde v každém případě, je povinen si vybrat takového provozovatele poštovních služeb[5], se kterým bude moci uzavřít takovou poštovní smlouvu, z níž bude provozovateli vyplývat povinnost dodržet veškeré podmínky doručování písemnosti zaměstnanci, popř. náhradního doručení vyplývající z ustanovení § 336 zákoníku práce:

- 1) Písemnost bude zaslána „doporučeně“ s možností doručení této písemnosti do vlastních rukou adresáta (zaměstnance) anebo osobě, kterou adresát zásilky (zaměstnanec) k přijetí zásilky zmocnil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem adresáta zásilky;
- 2) Dodání písemnosti bude doloženo písemným záznamem o doručení (dodejka nebo doručenka);
- 3) Písemnost bude doručována na poslední adresu zaměstnance známou zaměstnavateli;
- 4) Nebude-li adresát při pokusu o doručení písemnosti zastižen, bude zásilka uložena u

provozovatele poštovních služeb po dobu 10 pracovních dnů (bez možnosti zkrácení či prodloužení této lhůty, např. na žádost adresáta);

- 5) Písemné oznámení o neúspěšném doručení písemnosti bude obsahovat výzvu k vyzvednutí uložené písemnosti do 10 pracovních dnů a bude obsahovat údaj, kde, od kterého dne a ve kterou dobu si může adresát zásilku vyzvednout, jakož i poučení o tom, že dojde-li k odmítnutí převzetí písemnosti adresátem nebo neposkytne-li adresát součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, zásilka bude i v takovém případě považována za doručenou, a to dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo;
- 6) Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty, a nedoručená písemnost se odesílateli vrátí;
- 7) V případě, že při pokusu o doručení zásilky adresát zásilku odmítne od doručovatele převzít, je doručovatel povinen adresáta poučit o následcích odmítnutí (tj. o tom, že v zásilce obsažená písemnost se považuje za doručenou dnem, kdy adresát odmítl zásilku převzít) a o poučení sepsat písemný záznam.

Poskytuje Česká pošta, s.p. poštovní službu splňující podmínky doručování podle § 336 zákoníku práce?

Nejčastěji zaměstnavatelé využívají služeb České pošty, s.p. , která je do roku 2017 výhradním držitelem poštovní licence na území ČR, který je (na rozdíl od ostatních provozovatelů poštovních služeb) povinen po dobu platnosti licence zajistit všeobecnou dostupnost některých nebo všech základních služeb na území ČR. Je tak na místě se ptát, zda Česká pošta s.p. zaměstnavateli může garantovat, že dojde k doručení písemnosti jejím prostřednictvím za splnění všech podmínek podle § 336 zákoníku práce?

I podle aktuálních poštovních podmínek (účinných od 1. 5. 2015) je standardní lhůta k uložení zásilky 15 kalendářních dnů a nikoli 10 pracovních dnů. Lze sice zakázat možnost prodloužení této úložní lhůty na žádost adresáta, nicméně poštovní podmínky neumožňují změnit úložní lhůtu právě podle počtu pracovních dnů. Není tak vyloučeno, že v konkrétním případě bude standardní úložní lhůta 15 kalendářních dnů krátká, neboť nepokryje 10 pracovních dnů, a nevyzvednutím zásilky zaměstnancem ve standardní úložní době nedojde k účinkům náhradního doručení písemnosti podle § 336 odst. 3 zákoníku práce.

Od 1. 1. 2013 nabízí Česká pošta, s.p. doplňkovou službu, na jejímž základě může zaměstnavatel použít při doručování zvláštní obálku obsahující dodejku, přičemž součástí takové obálky je výzva k vyzvednutí uložené zásilky obsahující též poučení o právních následcích odmítnutí převzetí zásilky nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Zaměstnavatel může dále žádat, aby v předtisku dodejky, popř. na jiné části obálky, byly vyplněny provozovatelem poštovních služeb údaje týkající se okolností doručování zásilky – např. jméno a příjmení doručovatele, jeho podpis potvrzující, že byl vykonán pokus, že adresát byl stanoveným způsobem vyzván k vyzvednutí poštovní zásilky a že mu bylo předáno poučení o právních následcích. Využitím těchto zvláštních obálek tak může zaměstnavatel zajistit splnění poučovací povinnosti nutné pro náhradní doručení zásilky nevyzvednuté zaměstnancem v úložní lhůtě podle § 336 odst. 3 zákoníku práce[6]. Česká pošta, s.p. však zatím takové předtištěné zvláštní obálky sama nenabízí. Ačkoli není zásadní problém si nechat tuto obálku vytisknout u specializovaných firem, musí být zaměstnavatel na tuto situaci dopředu připraven. Je tak nucen sám zajistit si obálku dopředu a rovněž připravit text výzvy a poučení na obálce vyhovující zákonným požadavkům.

Co se však jeví zatím jako nepřekonatelný problém, je splnění podmínek pro poučení zaměstnance – adresáta zásilky, který při pokusu o doručení zásilky doručovatelem provozovatele poštovních služeb odmítne zásilku převzít. Podle některých výkladů § 336 odst. 4 zákoníku práce musí být zaměstnanec doručovatelem o následcích odmítnutí převzetí písemnosti poučen ústně a o tomto ústním poučení

musí být proveden písemný záznam, jinak odmítnutím zásilky ze strany zaměstnance nedojde k účinkům doručení doručované písemnosti ve smyslu § 336 odst. 4 zákoníku práce. Česká pošta, s.p. dosud takovou službu, která by garantovala, že doručovatelé budou poskytovat ústní poučení zaměstnancům při odmítnutí zásilky, nenabízí. Z textu poštovních podmínek vyplývá, že veškeré výzvy či poučení mají písemnou formu a doručovatel pouze tyto písemnosti předá adresátovi či vhodí do schránky adresáta. Pokud tedy zaměstnanec (adresát zásilky) zásilku odmítne převzít od doručovatele, nejspíše k účinkům doručení takové písemnosti podle § 336 odst. 4 zákoníku práce nedojde.

Provozovatel poštovních služeb negarantuje všechny zákonem stanovené podmínky pro náhradní doručení písemnosti. A co dál?

Z výše nastíněných úskalí doručování písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, se kterými se dosud nevypořádaly ani poštovní podmínky České pošty, s.p., je zřejmé, že zaměstnavatel bude muset mnohdy přistoupit k tomuto způsobu doručování, aniž bude z poštovní smlouvy vyplývat povinnost provozovatele poštovních služeb doručit písemnost za splnění všech podmínek podle § 336 zákoníku práce. Důsledky takového postupu se budou zásadně lišit v závislosti na tom, zda nakonec zaměstnanec písemnost od provozovatele poštovních služeb převezme či nikoli.

- (i) **Zaměstnanec písemnost převezme od doručovatele nebo v úložní době od provozovatele poštovních služeb.** V takovém případě se zaměstnavatel může oprávněně radovat, neboť porušení jakýchkoli podmínek či předpokladů pro doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (včetně povinnosti se pokusit o předchozí osobní doručení, nesplnění poučovací povinnosti či nedodržení lhůty pro uložení zásilky) je zcela irelevantní či obsoletní[7] a písemnost je řádně zaměstnanci doručena se všemi právními důsledky z toho vyplývajícími.
- (ii) **Zaměstnanec si písemnost nevyzvedne v úložní lhůtě dle výzvy provozovatele poštovních služeb nebo zaměstnanec odmítne převzít písemnost od doručovatele či neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti** (např. zaměstnavateli neoznámí aktuální adresu, kde se zdržuje). V těchto případech bude zaměstnavatel ve větší či menší nejistotě, zda došlo skutečně k náhradnímu doručení písemnosti, tj. k účinkům doručení podle § 336 odst. 3 nebo 4 zákoníku práce. Míra jistoty/nejistoty bude vyplývat zejména z toho, zda bude moci zaměstnavatel v případě sporu se zaměstnancem prokázat, jakým způsobem doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb proběhlo, k jakému způsobu náhradního doručení v konkrétním případě došlo včetně toho, zda byl zaměstnanec při pokusu o doručení zastižen, zda převzetí zásilky odmítl, a popř. zda se mu následně dostalo příslušného poučení, popř. ústního poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti. Pokud zaměstnavatel tuto svou důkazní povinnost podcení, může být i za několik let poté nemile překvapen, že se nebude moci účinně bránit žalobě zaměstnance na určení, že jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trvá, popř. o zaplacení náhrady mzdy. Dokud totiž není výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru účinně doručeno zaměstnanci, nemůže vyvolávat žádné právní účinky, ani nezačne běžet dvouměsíční lhůta podle § 72 zákoníku práce pro podání žaloby na neplatnost výpovědi zaměstnavatele či okamžitého zrušení pracovního poměru. Plynutím času se nesprávný postup při doručování takové písemnosti nezhojí a k ukončení pracovního poměru nedojde. V závislosti na okolnostech případu může vzniknout zaměstnanci též nárok na zaplacení náhrady mzdy za období, kdy mu nebyla přidělována práce zaměstnavatelem, a v tomto nároku bude limitován pouze dobou promlčení. S ohledem na tato výše uvedená rizika je třeba doporučit zaměstnavateli, který nemůže prokázat, že byly splněny podmínky pro uplatnění zákonné fikce doručení zaměstnanci podle § 336 odst. 3 nebo 4 zákoníku práce, aby se pokusil o nové - řádné doručení písemnosti zaměstnanci, a to především osobním doručením, resp. prostřednictvím jím zmocněného zástupce.

Závěr

Právní úprava doručování písemností podle § 314 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci klade na zaměstnavatele velmi přísné požadavky, které jsou navíc velmi formalisticky vykládány Nejvyšším soudem ČR a dalšími soudy, zejména pokud má dojít k náhradnímu doručení (zákonné domněnce doručení) zaměstnanci, který si písemnost doručovanou prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nevyzvedne v úložní době či ji odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti. Ani dnes poštovní podmínky České pošty, s.p. nenabízejí zaměstnavatelům takovou poštovní službu, která by jim garantovala, že výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru bude vždy řádně doručeno, resp. nastanou právní účinky doručení. V této situaci, kdy zaměstnavatelé nesou zásadní finanční rizika spojená s nedoručením či neprokázáním doručení těchto písemností zaměstnanci, by tak mělo být konečně vyslyšeno volání zaměstnavatelů po změně a zjednodušení této právní úpravy doručování, která jde nad rámec spravedlivé a účelné ochrany práv zaměstnanců.

Mgr. Jana Šetřilová,
advokátka

Glatzová & Co., s.r.o.

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

---
[1] Viz § 334 odst. 2 zákoníku práce a příslušná judikatura NS ČR, např. 21 Cdo 4185/2010 ze dne 2. 2. 2012.
[2] Viz Bělina, Drápal a kol.: Zákoník práce, komentář, 2. vydání, C.H.Beck, 2015, s. 1363
[3] Viz Bělina, Drápal a kol.: Zákoník práce, komentář, 2. vydání, C.H.Beck, 2015, s. 1363
[4] V této souvislosti je třeba upozornit na to, že taková specializovaná firma zmocněná zaměstnavatelem k doručení písemnosti zaměstnanci nesmí být provozovatelem poštovních služeb, jinak by musela při doručování postupovat podle § 336 zákoníku práce a zaměstnavatel by mohl využít jejích poštovních služeb až po marném pokusu o osobní doručení.
[5] Evidence provozovatelů poskytujících nebo zajišťujících poštovní služby, kteří splnili oznamovací povinnost na ČTÚ je dostupná na www.ctu.cz.
[6] Viz též Havlík, A.: Nad doručováním písemností v pracovním právu – návrh modelového řešení,

Práce a mzda, 2013, č. 4
[7] Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011

© 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