24. 7. 2020

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

Změny v doručování pracovních písemností po novele zákoníku práce od 30. 7. 2020

Příspěvek přináší přehled změn v oblasti doručování písemností dle zákoníku práce, jak zaměstnavatelem zaměstnanci, tak i naopak zaměstnance zaměstnavateli, účinných od 30. 7. 2020,[1] a především se zamýšlí nad pozměněnou, ale stále platnou povinností zaměstnavatele doručovat zaměstnanci písemnosti primárně osobně na pracovišti.

Řádné doručení je předpokladem celé řady písemných pracovněprávních jednání a odvíjí se od něj jejich právní účinky, proto si problematika doručování dle zákoníku práce zaslouží náležitou pozornost. Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce ("písemnosti"), musí být doručeny podle ust. § 333 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci do vlastních rukou.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu novely zákona ohledně úpravy ust. § 333 odst. 2 zákoníku práce deklaruje, že vzhledem k praktickým problémům, které vznikaly v souvislosti s požadavkem, aby zaměstnavatel nejprve prokázal, že písemnost nebylo možné doručit zaměstnanci osobně do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, se nově zavádí pravidlo (postup), že zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Není-li to možné, může ji pak zaměstnavatel doručit do vlastních rukou zaměstnanci jedním ze způsobů doručení uvedených ve výčtu v daném ustanovení zákoníku práce, tj. kdekoliv bude zaměstnanec zastižen, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikaci, anebo prostřednictvím datové schránky. Možné způsoby doručení, uvedené ve výčtu, nestanoví hierarchii (pořadí) jejich užití.

Příslušná změna však komplikace, kterým je zaměstnavatel při doručování písemností (specifikovaných v ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce) zaměstnanci, a to především písemností směřujících ke skončení (dle dikce ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce) resp. rozvázání pracovního poměru, a to s ohledem na rizika spojená s možným neplatným rozvázáním pracovního poměru – zejména pak povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za dobu, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru (dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce), zcela neodstranila.

Doposud písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci dle ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Novela zákoníku práce skutečně vypouští povinný pokus o doručení písemnosti v bytě zaměstnance či jinde, kde může být zastižen, avšak povinný primární pokus o doručení na pracovišti zůstává, ba je tato povinnost zaměstnavatele ještě zdůrazněna.

První pokus – o osobní doručení - není na výběr, je povinností

Zdá se logické, aby bylo zaměstnanci primárně, přednostně, doručováno na pracovišti je to jednoduché, rychlé, levné, vlastně zadarmo, bezprostřední, snadno prokazatelné, odpadá zdržení, které nastává při jiných způsobech doručení. Nicméně vždy to nemusí být pro zaměstnavatele praktické. – Znovu se proto můžeme ptát: Proč nemůže zaměstnavatel doručovat hned poštou – prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jestliže se mu to více vyhovuje? Proč není pokus o doručení na pracovišti jen možností, proč je povinností?

Opomenutí uvedené povinnosti, resp. nedostatečný, neúplný pokus o její naplnění může být důvodem neplatného rozvázání pracovního poměru. Připomeňme kupříkladu, že v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2036/2017, ze dne 7. 11. 2018, Nejvyšší soud ČR konstatuje, že při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nemůže postupovat podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Kdy není možné, aby zaměstnavatel písemnost určenou do vlastních rukou doručil zaměstnanci sám, zákon blíže nestanoví. K ust. § 334 odst. 2 části věty za středníkem zákoníku práce (v dosavadním znění účinném do 29. 7. 2020)[2] je tak třeba přistupovat jako k právní normě s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právní normě, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného, okruhu okolností. Pro posouzení, zda v konkrétním případě nebylo (bylo) možné, aby zaměstnavatel písemnost určenou do vlastních rukou doručil zaměstnanci sám, tak může soud přihlédnout například k tomu, zda zaměstnanec byl vůbec (objektivně) prostředky zaměstnavatele dosažitelný, zda zaměstnavatel takový pokus učinil, co bylo důvodem případně neúspěšného doručení, zda mělo nějaký smysl učinit další pokus o doručení, jak naléhavé bylo doručení písemnosti, zda bylo možné očekávat, že doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb bude úspěšnější, než opakované doručování zaměstnavatelem apod.

V předmětné věci se zaměstnavatel pokusil v pátek 14. 1. 2011 doručit výpověď (ze dne 12. 1. 2011) zaměstnanci na pracovišti, ten však toho dne čerpal dovolenou, a proto nebyl zastižen. Z tohoto důvodu odevzdal zaměstnavatel zásilku k poštovní přepravě. Z přiložené poštovní doručenky bylo zjištěno, že „písemnost určená do vlastních rukou byla odeslána v pátek 14. 1. 2011, poštovní doručovatel provedl 17. 1. 2011 pokus o doručení zásilky v místě bydliště, zaměstnanec však nebyl zastižen[3], proto mu byla ve schránce zanechána výzva k vyzvednutí písemnosti a současně byl poučen o právních důsledcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti“. Adresát si zásilku v úložní době na poště nevyzvedl, proto byla vrácena 2. 2. 2011 zaměstnavateli. Žalobě na určení neplatnosti výpovědi nevyhověl ani soud prvního stupně, ani soud odvolací, měly za to, že nastala fikce doručení, zaměstnanec však uspěl s dovoláním u Nejvyššího soudu. Pokud jde o řešení otázky splnění nemožnosti doručení písemnosti samotným zaměstnavatelem, tak se spokojily se zjištěním, že v den, kdy se žalovaný zaměstnavatel rozhodl pro doručení písemnosti zaměstnanci, měl zaměstnanec dovolenou, a nemohlo mu tak být doručeno na pracovišti. Mimo své úvahy zanechaly skutečnost, že se jednalo o pátek a že se zaměstnavatel mohl pokusit o doručení do bydliště žalobce (i v sobotu a neděli), že předáním zásilky k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nemohlo k doručení dojít dříve než v pondělí; v tento den však mohl zaměstnavatel učinit pokus o doručení žalobci sám a na pracovišti. Z uvedeného vyplývá, jak zhodnotil Nejvyšší soud, že závěr soudů o tom, že byly splněny podmínky pro doručení výpovědí z pracovního poměru ze dne 12. 1. 2011 prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, je (pro svoji předčasnost) nesprávný, a proto byla jejich rozhodnutí zrušena.

Postup zaměstnavatele – magistrátního úřadu - se mi jeví jako vcelku pochopitelný a právně konformní. Dovedu pochopit při vědomí, jak to chodí na větších úřadech, a jak ostatně argumentoval i žalovaný zaměstnavatel, že se rozdávalo ten den více výpovědí. Byl to tedy určitý administrativní nápor na vnitřní chod úřadu, mimořádná situace. Je pochopitelné, že osoba jednající za úřad (popř.

příslušný útvar) organizačně realizující propouštění resp. předávání výpovědí, usilovala o to, aby měla záležitost co nejdříve (to možná až tak ne…), ale určitě a především nejsnáze a nejpohodlněji vyřízenu. Kdo nebyl zastižen na pracovišti, v úřadu, neobdržel výpověď osobně, byla mu zaslána prostřednictvím České pošty. K takovým souvislostem případu však Nejvyšší soud nepřihlédl. Ani k tomu, že propouštěný vedoucí zaměstnanec by se jistě zřejmě poměrně rychle dozvěděl o tom, že mu má být výpověď dána a mohl by nejrůznějším způsobem obstruovat, aby mu nebyla doručena – na pracovišti. Přinejmenším by mohl oddalovat její doručení, které by mohlo vést k prodloužení trvání pracovního poměru. Velmi kriticky pak nahlížím na argument NS o možnosti doručovat zaměstnanci v sobotu nebo v neděli. Úřady o víkendech nepracují, úřad by zbytečně musel někoho platit za víkendovou práci se všemi příplatky. Nadto, když někdo čerpá dovolenou v pátek, často opouští místo svého bydliště, takže není doma ani v sobotu nebo v neděli.

„Zákon hovoří jasnou řečí," ale kdeže…

Nejvyšší soud říká v předmětném rozhodnutí, že (dosavadní) příslušná právní úprava o pravidlech volby způsobu doručení není samoúčelná. Přiznávám však, že mi uniká její racionální smysl. Když už je (byl) zaměstnavatel takto omezován, měl by vědět – měl by mít šanci dozvědět se přímo ze zákona nebo aspoň z ustálené rozhodovací praxe soudů předem, jak má postupovat, dostat všeobecně použitelný návod, a ne se to zpětně dozvídat po letech od soudu, jak tedy měl postupovat, avšak právě jen on ve svém konkrétním individuálním případě.

Proč nemůže zaměstnavatel doručovat hned poštou – prostřednictvím provozovatele poštovních služeb?

Jistě si každý dokáže představit i jiné situace, kdy by chtěl zaměstnavatel upřednostnit raději doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, ačkoliv má možnost doručit písemnost zaměstnanci na pracovišti. Může se kupř. obávat bezprostřední reakce zaměstnance a s tím spojených emocí, šéf nebo personalista mohou být slabé nátury atp. Ostatně ve firmě, kde jsem pracoval, uplatňoval statutární orgán - ředitel, a současně komunální politik - snažící se být s každým za každou cenu zadobře, byť třeba i poškodil zájmy firmy a jejího zřizovatele (územního samosprávného celku), protože „každý je přece (jeho) potenciálním voličem", metodu „zlého a hodného policajta". Záleželo mu velmi na jeho popularitě, a tak samozřejmě on byl tím „hodným policajtem", on sděloval zaměstnancům příjemná opatření jako zvýšení platu, povýšení apod., kdežto odebrání osobního příplatku (tzv. osobního ohodnocení), výpověď jsem předával – doručoval zaměstnancům já jako ten „zlý policajt" v pozici právníka a vedoucího sekretariátu ředitele. S ohledem na to, že personalista i personalistka, která ho posléze vystřídala, byli starší lidé - a nic ve zlém, opravdu trošku, ba zcela slabší nátury, nebýt součástí pracovního týmu právník, jistě by ředitel než osobně na pracovišti, což by asi připadlo jemu, doručoval písemnosti dle ust. § 334 odst. 1 raději ihned prostřednictvím České pošty.

Nejprve vždy na pracovišti, není-li to možné, pak jiným zvoleným způsobem

Písemnost podle nového znění ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci

- kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
- prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
- prostřednictvím datové schránky.

Není-li doručení na pracovišti možné, není už zaměstnavatel při výběru ostatních možných

forem doručování omezen, i když doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo prostřednictvím datové schránky zůstane asi minoritní záležitostí kupř. snad v IT oborech nebo při doručování zaměstnancům na manažerských pozicích nebo řekněme advokátovi, [který přerušil výkon advokacie a nechal se na právnickém nebo jiném místě zaměstnat.[4

Další změny

Cílem tohoto článku bylo poukázat na shora popsaný problém, který novela zákoníku práce neodstranila, znovu jej připomenout. Problematice doručování v pracovněprávních vztazích bude jistě věnována náležitá pozornost a jednotlivé změny budou rozebrány podrobně v jiných specializovaných – tematicky úžeji zaměřených - příspěvcích. Přenecháme jim výklad zvláště doručování v elektronické formě. Pro úplnost uvádíme jen rámcový přehled změn, které v oblasti doručování novela přináší.

- Novela vypouští nadbytečné ust. § 334 odst. 5 zákoníku práce o doručování advokátovi dle občanského soudního řádu.
- Nově se v ust. § 335a zákoníku práce upravuje doručování zaměstnavatelem zaměstnanci prostřednictvím datové schránky. - Prostřednictvím datové schránky může zaměstnavatel písemnost doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty. - V ust. § 337 odst. 6 zákoníku práce se potom naopak upravuje doručování do datové schránky zaměstnancem zaměstnavateli ~~do~~, přičemž se pro tento případ upouští od podmínky podepsání písemnosti uznávaným elektronickým podpisem a podmínky potvrzení převzetí písemnosti zaměstnancem zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.
- Nově bude dle ust. 336 odst. 1 zaměstnavatel zasílat zaměstnanci písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nikoli na poslední adresu, která je zaměstnavateli známa,[5] ale na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil. Zaměstnanec tak sám ponese odpovědnost za to, aby zaměstnavateli nahlásil správné a aktuální údaje k doručování a ponese rizika s tím spojená, pokud své povinnosti nedostojí.
- V ust. § 336 odst. 3 a 4 zákoníku práce se mění specifikace (délka) úložní doby zásilky, kterou se nepodařilo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb doručit, na provozovně provozovatele poštovních služeb nebo na obecním úřadu, a to z dosavadních 10 pracovních dnů na 15 kalendářních dnů. Dále se vypouští slovo „uloženou“ v sousloví „uloženou písemnost“.
- I nadále platí, že pokud zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zachována zůstane i povinnost doručovatele poučit zaměstnance o následcích nepřevzetí písemnosti, ovšem v důsledku změny ust. § 336 odst. 4 věty čtvrté zákoníku práce (vypuštění část věty za středníkem včetně středníku) o poučení již nemusí být proveden písemný záznam.
- A nakonec se uzákoňuje fikce doručení i vůči zaměstnavateli, když se v ust. § 337 odst. 3 zákoníku práce na konci doplňuje věta: „Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.“, čímž by měly být řešeny případy, kdy zaměstnanec není schopen doručit písemnost svému zaměstnavateli, protože se v místě svého sídla anebo v místě svého podnikání fakticky neexistuje apod.

Adolf Maulwurf

---

[1] Vskutku zvláštní, neobvyklé datum účinnosti zákona: 2 dny před koncem kalendářního měsíce… Patrně vychází z plánované účinnosti 30. června 2020 a posléze posunuté, kdy byl mechanicky zaměněn jen červen za následující červenec, aniž by kdokoliv reflektoval, jestliže má zákon (resp. jeho příslušné části) nabýt účinnosti nikoliv k 1. dni kalendářního měsíce, ale k poslednímu dni kalendářního měsíce, že červenec má 31 a ne jen 30 dnů.

[2] Pozn. autora článku.

[3] Logicky – doručuje se přece obvykle o pracovní době – a tu zaměstnanec trávil v den doručování poštou na pracovišti, což je použito jako argument v neprospěch zaměstnavatele.

[4] Ačkoliv jiní autoři (Málek, J., Stolička, J.: Novela zákoníku práce: změny v doručování písemností, pravniprostor.cz, 16. 6. 2020) přikládají elektronické komunikaci v praxi naopak podstatně větší význam: „Domníváme se tedy, že absence propracované úpravy elektronické komunikace, především prostřednictvím e-mailu, jakožto prostředku efektivního doručování písemností v pracovněprávních vztazích, ubírá novele na komplexnosti a je vzhledem k narůstající míře digitalizace jejím nedostatkem.“

[5] Výklad dosavadní právní úpravy podal Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 23. 6. 2015, spis. zn. 21 Cdo 3663/2014:

„V zákoně není výslovně předepsán postup, prostřednictvím kterého se zaměstnavatel dozvídá o adrese, na kterou doručuje (smí doručovat) zaměstnanci své písemnosti. Z povahy věci vyplývá, že se o ní dozví zpravidla ze sdělení zaměstnance, učiněném nejčastěji v souvislosti se vznikem pracovního poměru, jeho změnou nebo s jiným právním úkonem. Adresu, na niž doručuje (smí doručovat) zaměstnanci písemnosti, se však zaměstnavatel může dozvědět také z jakékoliv jiného zdroje, například od jiných zaměstnanců, od příbuzných zaměstnance, od poskytovatelů zdravotnických služeb, od orgánů veřejné moci apod.; z - tímto způsobem - získaných informací smí ovšem zaměstnavatel vycházet jen tehdy, jestliže se na této adrese zaměstnanec prokazatelně zdržuje a lze-li mu tedy na ni řádně doručovat písemnosti. Získá-li zaměstnavatel postupně více poznatků (informací) o zaměstnancově adrese, doručuje mu (smí mu doručovat) na tu z více adres, o níž se dozvěděl "naposledy", a tedy na jemu známou "poslední adresu zaměstnance".

Zaměstnavatel se o adrese zaměstnance dozví tehdy, získá-li o ní poznatky kterýkoliv ze zaměstnanci nadřízených vedoucích zaměstnanců, popřípadě organizační útvar zaměstnavatele, který při své činnosti využívá údaje o adresách zaměstnanců, jako je např. útvar zabývající se personálními nebo mzdovými (platovými) záležitostmi.

Poznatky (informace) o zaměstnancově adrese mohou vypovídat nejen o místě, kde se zaměstnanec zdržuje (může zdržovat) po delší dobu (s úmyslem žít tam trvale nebo se v něm alespoň zdržovat dlouhodobě), ale také o místě, kde se zaměstnanec zdržuje (může zdržovat) jen dočasně (přechodně), například po dobu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, péče o člena své domácnosti, vojenské služby apod. Rovněž také jen "dočasná adresa" je významná z hlediska doručování písemností zaměstnavatele, ovšem (samozřejmě) jen po dobu, po niž se zaměstnanec na takovém místě (podle poznatků zaměstnavatele) zdržuje, popřípadě se má zdržovat. Vyplývá z toho (mimo jiné), že zaměstnanci, který má po dobu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, péče o člena své

domácnosti, vojenské služby nebo z jiných podobných důvodů jinou adresu, může (smí) po dobu "aktuálnosti" takové adresy zaměstnavatel, který se o tom dozvěděl, doručovat své písemnosti jen na tuto "dočasnou adresu" a že doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ní zaměstnanec jinak (v jiné době) zdržoval; dozví-li se například zaměstnavatel, že zaměstnanec tráví svou dovolenou v zahraničí, nemůže mu po dobu dovolené účinně doručovat své písemnosti na jemu známou "poslední adresu" v tuzemsku.

V případě, že zaměstnanci na adrese, o níž se zaměstnavatel dříve dozvěděl, již nelze doručovat (zejména proto, že se v místě nezdržuje) a že zaměstnanec zaviněně neoznámil zaměstnavateli novou adresu (popřípadě že se zaměstnavatel o nové zaměstnancově adrese nedozvěděl jinak), je opodstatněn závěr, že zaměstnanec neposkytl součinnost nezbytnou k doručení písemnosti; v takovém případě se písemnost pokládá za doručenou dnem, v němž provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku předat (ust. § 336 odst. 4 věty třetí zákoníku práce).“

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- 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