

## Doručování písemností zaměstnancům – I. část

Mgr. Michal Vrajík

České soukromé právo stojí na zásadě tzv. bezformálnosti právních jednání. To znamená, že pokud zákon výslovně nestanoví jinak, může jednající osoba jednat písemně, ústně nebo dokonce i konkludentně (například kývnutím hlavy, provedením určitého úkonu apod.). Tato zásada ale tak docela neplatí v pracovním právu, protože zákoník práce na mnoha místech písemnou formu právního jednání výslovně vyžaduje.

Tak například pracovní smlouva i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr musí být uzavřeny písemně, což platí i pro jejich dodatky. Rovněž rozvázání pracovního poměru jakýmkoliv způsobem musí být provedeno písemně. Porušení písemné formy může mít různé negativní následky, jako je například neplatnost právního jednání, zdánlivost právního jednání, ale též spáchání správního deliktu a následný postih ze strany inspekce práce.

Písemná forma právního jednání ale neznámá jen to, že právní jednání je sepsáno na papíře. Příslušný „papír“ je totiž ještě třeba doručit druhé straně. V případě doručování vybraných písemností zaměstnanci pak platí velmi přísná pravidla stanovená v ustanovení § 334 a násl. zákoníku práce, jejichž nedodržení může mít za následek to, že písemnost vůbec není doručena a nevyvolává žádné právní účinky. Tato pravidla jsou přitom (zejména pokud jde o doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb) tak krkolomná, že je všechna dodržet ani nelze. Právě popis a výklad těchto pravidel je účelem tohoto článku.

### Písemnosti a to ostatní

Úvodem je třeba vysvětlit, že **pravidla doručování obsažená v zákoníku práce se použijí jen pro vybrané písemnosti**. Zákoník práce totiž v ustanovení § 334 odst. 1 definuje písemnosti následujícím výčtem:

- **písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** (tedy dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti; dále jen „DPP“ a „DPČ“);
- **odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance;**
- **mzdový/platový výměr; a**
- **záznam o porušení režimu** dočasně práce neschopného pojištěnce.

Tento výčet je uzavřený a jiné listiny tedy nemusí být doručovány zaměstnanci podle pravidel v zákoníku práce, ale stačí dodržet běžná pravidla doručování dle občanského zákoníku (k tomu viz dále). **Uvedené písemnosti musí být zaměstnanci vždy doručeny do vlastních rukou.**

V praxi vzbuzuje rozpory první odrážka, protože u ní není jasné, co vše pod ni zařadit. Písemnostmi týkajícími se vzniku pracovněprávního vztahu budou především pracovní smlouva (návrh na její uzavření), jmenování na vedoucí pracovní místo, DPP nebo DPČ. Písemnostmi týkajícími se změn pracovněprávního vztahu budou

zejména dodatek k pracovní smlouvě, listiny o převedení na jinou práci, přeložení či dohoda o dočasném přidělení.

Písemnostmi týkajícími se skončení pracovněprávního vztahu pak bude především dohoda o rozvázání pracovního poměru (DPP, DPČ), dále výpověď z pracovního poměru (DPP, DPČ), okamžité zrušení pracovního poměru (DPP, DPČ), zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ale rovněž oznámení o trvání na dalším zaměstnávání, odvolání výpovědi z pracovního poměru, souhlas s odvoláním výpovědi apod.

V praxi někdy dochází k tomu, že mezi tyto písemnosti je (zejména inspektoráty práce) řazeno též potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). **Podle názoru autora jde o nesprávný výklad pojmu písemnost. Potvrzení o zaměstnání je pouze administrativní dokument a na jeho doručování zaměstnanci není třeba klást přísné nároky vyžadované ustanovením § 334 a násl. zákoníku práce.**

Ještě je třeba upozornit, že **zaměstnanci musí být vždy doručeni originál písemnosti**. Nestačí, pokud je zaměstnanci originál pouze předložen k seznámení a následně dostane od zaměstnavatele jen fotokopii. Nejvyšší soud totiž již judikoval, že „*písemnost uvedenou v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel nedoručil zaměstnanci do vlastních rukou, jestliže mu jen umožnil, aby se seznámil s obsahem písemnosti, a jestliže mu předal pouze reprodukci písemnosti s grafickým napodobením podpisu.*“<sup>1</sup>

### Varianta 1: Osobní doručení zaměstnavatelem...

Zákoník práce v ustanovení § 334 odst. 2 výslovně **požaduje, aby zaměstnavatel doručil zaměstnanci písemnost „osobně“**, a to na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen, případně prostřednictvím „sítě nebo služby elektronických komunikací“, tj. e-mailem.

**Zákoník práce výslovně neomezuje, kdo za zaměstnavatele může písemnost „osobně“ doručit.** Půjde tedy o celou škálu osob od členů statutárního orgánu pověřených jednáním vůči zaměstnancům přes pověřené zaměstnance (například z personálního oddělení nebo z místní provozovny) až po zmocněnce na základě plné moci (například advokátní kancelář, která zaměstnavatele zastupuje).

### ...na pracovišti

Nejlepším způsobem doručení písemnosti je pochopitelně její **osobní doručení na pracovišti**. To v praxi nečiní problémy, dokud je „vše dobré“, tedy dokud jde o doručení například pracovní smlouvy, nového mzdového výměru s vyšší mzdou, dohody o rozvázání pracovního poměru apod. **Potíže s doručováním na pracovišti nastávají zpravidla tehdy, pokud zaměstnanec očekává nepříjemnou písemnost** (například výpověď z pracovního poměru) **a tuto písemnost nechce převzít.**

V takovém případě nastávají v zásadě dva scénáře. Buď zaměstnanec do práce vůbec nedorazí a ohlásí zaměstnavateli dočasnou pracovní neschopnost, ošetřování člena rodiny či jinou překážku v práci, nebo zaměstnanec do práce sice dorazí, ale písemnost odmítá převzít. První scénář je třeba řešit doručením mimo pracoviště (k tomu viz dále).

Druhý scénář, tedy **zaměstnanec je na pracovišti, ale odmítá písemnost převzít**, má řešení v ustanovení § 334 odst. 3 zákoníku práce, podle nějž se **písemnost**

považuje za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne. Zaměstnavatel musí být ovšem připraven v případě sporu prokázat, že zaměstnanci písemnost opravdu doručil a zaměstnanec odmítl písemnost převzít nebo její převzetí potvrdit. Nejvhodnějším způsobem je přítomnost alespoň dvou svědků, kteří následně na doručenu písemnost napíší, že byla zaměstnanci doručena, ale zaměstnanec ji odmítl převzít, a toto prohlášení stvrdí svým podpisem. Svědky mohou být ostatní zaměstnanci zaměstnavatele.

Judikatura Nejvyššího soudu již dospěla k závěru, že „při osobním doručování prováděném zaměstnavatelem **si zaměstnanec nemůže vyhradit, že listinu převzme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem.**“<sup>2</sup> Písemnost je tedy řádně doručena, i když si ji zaměstnanec nepřevzme proto, že se chce s jejím textem nejdříve seznámit a teprve podle toho si rozmyslet, zda převzetí potvrdí, nebo nikoliv.

Pokud tedy zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci na pracovišti, má téměř jistotu, že se mu písemnost podaří úspěšně doručit a doručení následně nebude moci být zpochybněno.

### ...v bydlíšti

Složitější případ nastává, když zaměstnanec není na pracovišti přítomen, například z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, dovolené, překážek v práci, neplaceného nebo náhradního volna. **Pak zaměstnavatel musí přikročit k osobnímu doručení písemnosti v bydlíšti<sup>3</sup> zaměstnance.** V této fázi ještě nelze poslat písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Judikatura Nejvyššího soudu rozsah této povinnosti aspoň trochu zmírňuje, když dovodila, že pokud má zaměstnanec bydlíště v jiném místě, než je jeho pracoviště a než má zaměstnavatel své sídlo či organizační jednotky (provozovny), může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.<sup>4</sup> Jinými slovy, **zaměstnavatel nemusí do bytu zaměstnance s písemností dojíždět „meziměsto“.** Pokud chce mít ale zaměstnavatel náležitou jistotu, může v klíčových případech i tak s písemností do bydlíště zaměstnance přijet.

Samotné doručování by mělo probíhat velmi podobně jako na pracovišti. Je tedy vhodné, aby mu byli přítomni svědci. Pokud zaměstnanec písemnost převzme a přijetí písemnosti potvrdí, je vše v pořádku. **Pokud zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne, je i tak písemnost řádně doručena,** ale zaměstnavatel opět musí být schopen doručení písemnosti prokázat, například prostřednictvím svědků.

Za odmítnutí se přitom považuje až stav, kdy je zaměstnanci písemnost skutečně doručena do vlastních rukou a zaměstnanec ji nechce převzít. Nestačí, že zaměstnanec v bytě například není, nereaguje na zvonek nebo zaměstnavateli neotevře.

### ...kdekoliv, kde bude zaměstnanec zastižen

Pokud se nepodaří písemnost doručit na pracovišti ani v bytě zaměstnance, je třeba pokusit se doručit písemnost kdekoliv, kde může být zaměstnanec zastižen. **Zákoník práce má na mysli to, že pokud zaměstnavatel má k dispozici informace o tom, kde se zaměstnanec zdržuje (v restauračním zařízení, na sportovní akci, v divadle apod.), má se pokusit písemnost doručit i tam.**

V praxi to nicméně neznamená, že by měl zaměstnavatel působit jako „soukromý detektiv“ a zaměstnance aktivně hledat a získávat informace o tom, kde se zdržuje. Příslušné ustanovení je třeba vykládat tak, že pokud zaměstnavatel určité informace o pobytu zaměstnance má, musí je využít.

Dle názoru autora se pak rovněž zde dají použít výše uvedené závěry judikatury a zaměstnance není třeba „stíhat“ mimo město, kde má zaměstnavatel své sídlo či organizační jednotky.

### ...prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Zákoník práce dále umožňuje, aby byla písemnost zaměstnanci doručena prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, tedy zjednodušeně e-mailem, ale **pravidla jsou nastavena zcela neprakticky, až nepoužitelně**. Především zaměstnanec musí s tímto postupem předem vyslovit písemný souhlas a poskytnout zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.

Zaměstnavatel pak musí písemnost **podepsat uznávaným elektronickým podpisem**. Nestačí tedy prostý email, ale písemnost musí být zvlášť elektronicky podepsána. To vše by bylo splnitelné. Háček spočívá v tom, že písemnost je tímto způsobem doručena dnem, kdy zaměstnanec potvrdí její převzetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. Pokud se písemnost zaměstnavateli vrátí nebo zaměstnanec její přijetí do 3 dnů nepotvrdí, doručení je neúčinné. To v praxi znamená, že **zaměstnanec si může email přečíst, s písemností se seznámit a rozmyslet si, zda doručení potvrdí, nebo nepotvrdí**. Zaměstnavatel tím může ztratit důležitý čas (například je-li doručována výpověď z pracovního poměru koncem měsíce) a někdy i „moment překvapení“.

*Pozn. red.: v příštím čísle budeme pokračovat doručováním písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.*

#### Poznámky:

- <sup>1</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010, uveřejněný pod č. 55/2012 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).
- <sup>2</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).
- <sup>3</sup> Zákoník práce sice výslovně uvádí „v jeho bytě“, ale má tím na mysli bydliště zaměstnance. Rozhodně se tím nemá na mysli, že lze takto doručovat jen zaměstnancům, kteří mají vlastní byt.
- <sup>4</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, uveřejněný pod č. 25/2016 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní, dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

#### KNÍŽNÍ TIP

### Zákon o ochraně veřejného zdraví. Komentář

Ivo Krýsa, Zdena Krýsová

Komentář k zákonu č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění poslední novely – zákona č. 267/2015 Sb.

**Cena: 550 Kč, 300 s., vazba brožovaná.**

Publikaci si můžete objednat na [obchod.wolterskluwer.cz](http://obchod.wolterskluwer.cz).