



DORUČOVÁNÍ DŮLEŽITÝCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PÍSEMNOSTÍ PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE

JUDr. Radim Marada,

advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

Doručování písemností hraje velmi důležitou roli ve všech právních odvětvích a koneckonců i oblastech života jako takového. Nejinak je tomu přirozeně i v pracovněprávních vztazích, kdy právní úprava v případě některých písemností stanoví **poměrně přísná pravidla**, podle kterých je nutno druhou stranu (zejména zaměstnance) s jejich obsahem seznámit. Jejich nedodržení má poté přirozeně pro druhou stranu nepříjemné a někdy nepředvídatelné následky, což potvrzuje i **četná rozhodovací praxe českých soudů**, které zevrubně rozebírají zejména následky chybného doručení jednostranného rozvázání pracovního poměru (výpověď, okamžité zrušení). Takto chybně doručené výpovědi nebo okamžitá zrušení pracovního poměru přitom nevyvolávají žádné právní účinky a hledí se na ně, jako by vůbec nebyly učiněny. **Jde tedy o oblast, kterou není radno podceňovat.**

Průřezovou novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. byla právní úprava doručování upravena **a částečně zjednodušena zejména ve prospěch zaměstnavatele**. Konkrétním změnám v této oblasti se věnuje právě tento článek. Autor vnímá většinu těchto změn kladně, protože představují snížení nepřiměřené administrativní zátěže pro zaměstnavatele, jenž mnohdy musel čelit až obstrukčním požadavkům neživotné právní úpravy. I dobře míněná snaha zaměstnavatele zaměstnance s písemností seznámit mohla totiž snadno ztroskotat na nepřiměřených a pro laickou veřejnost často těžko uchopitelných formalitách. Na druhou stranu by si zaměstnavatelé měli uvědomit, že ani od 30. července 2020 **nemají zcela rozvázané ruce** a kroky při doručování by měli pečlivě zvažovat i nadále.

PRINCIP PRÁVNÍ ÚPRAVY DORUČOVÁNÍ V PRACOVNÍM PRÁVU

Změnou příslušných ustanovení zákoníku práce o doručování (§ 334 až § 337 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“) byla pravidla doručování dotčena pouze částečně. Sluší se tedy stručně upozornit na to, že rozebíraný přísnější režim dopadá pouze na důležité pracovněprávní písemnosti.¹ U nich je zákonodárcem kladen pro závažné právní následky pro zaměstnance s nimi spojené **důraz**

¹ Podle § 334 odst. 1 zákoníku práce se jedná o následující: 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 dočasné práce neschopného pojištěnce.

na to, aby se s nimi zaměstnanec mohl seznámit, nebo k tomu dostal alespoň vhodnou příležitost. Ostatní písemnosti se doručují podle obecných pravidel doručování podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“) (srov. např. § 570 až § 573 občanského zákoníku), která nadále nejsou předmětem tohoto článku.

Za Achillovu patu předchozí právní úpravy lze zcela nepochybně považovat požadavky kladené na zaměstnavatele při doručování důležitých pracovněprávních písemností. I v situacích, kdy bylo zcela evidentní, že se zaměstnanec na pracoviště již nikdy nedostaví, musel zaměstnavatel v některých případech shánět zaměstnance **doma, nebo dokonce na jiných veřejných místech** (např. restaurace, benzinové pumpy apod.). S jistou formou nadsázky bylo správné doručení výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru častokrát složitější operací než sepsí listiny samotné. Po výše uvedené novele zákoníku práce (jak bude uvedeno dále) nemusí zaměstnavatel až tak vysoké a krkolomné překážky zdolávat.

K doručování přirozeně existuje bohatá rozhodovací praxe soudů. Spory, ve kterých se mimo jiné řeší (ne)správnost doručení, jsou totiž **poměrně častým jevem**. Z tohoto důvodu má odborná i laická veřejnost poměrně jasno v tom, jakým způsobem na doručování nazírají vrcholné soudní instituce, které dotýchnou právní úpravu zevrubně rozebírají. Některé závěry reagující na zkosnatělou právní úpravu po jejím rozvolnění samozřejmě berou za své – naopak jiné se uplatní i nadále. Personalisté, advokáti a další odborníci na pracovní právo by tedy nově měli judikaturu týkající se doručování nejen znát, ale rovněž ji podrobit testu, zda a v jakém rozsahu je stále využitelná. Některé případy jsou z tohoto důvodu i předmětem tohoto článku.

Nedotčen zůstal shora uvedený výčet toho, **kdy se jedná o důležitou pracovněprávní písemnost**. Závěry Nejvyššího soudu, který v rámci své rozhodovací praxe zařadil do tohoto výčtu například i „vytýkáací dopis“², proto zůstávají nadále použitelné. Zůstává tedy např. nadále sporné, zda je takovou písemností např. i potvrzení o zaměstnání, protože podle některých názorů (se kterými se autor neztotožňuje) jde o písemnost týkající se skončení pracovního poměru.³ Rozdělujícím milníkem pro aplikaci právní úpravy je s ohledem na chybějící přechodné ustanovení **okamžik doručení** důležité pracovněprávní písemnosti příslušné straně pracovněprávního vztahu. Pokud k jejímu doručení dojde 30. července 2020 a později, není podle názoru autora nutné, aby se zaměstnavatel před účinností novely pokusil např. o osobní doručení mimo pracoviště. Platnost právního jednání (a tím i pravidla doručení) je totiž nutno hodnotit vždy komplexně podle úpravy účinné ke dni doručení, protože žádné z přechodných ustanovení nestanoví opak.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnavatel se sídlem v Praze 1 dne 27. července 2020 (před účinností novely) sepsal okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci, jenž přestal docházet na pracoviště na stejném místě, pro neomluvené absence. Ačkoliv měl zaměstnanec nahlášenou adresu trvalého pobytu na Praze 4, přistoupil zaměstnavatel dne 28. července 2020 rovnou k odeslání poštou, aniž by se písemnost pokusil doručit zaměstnanci osobně v bydlíšti. Zaměstnanec si zásilku do uplynutí úložní doby (tj. 13. srpna 2020) nevyzvedl, a další den byla vrácena zaměstnavateli. Tato písemnost se považuje uplynutím úložní doby za platně doručenou, neboť ke dni doručení fikcí již nebyl pokus o osobní doručení na jiném místě povinný.

² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012. Vytýkáací dopis je často používaným a vžitým slangovým označením pro upozornění na možnost výpovědi pro soustavně méně závažné porušování pracovních povinností ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce, někdy též pro výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce. O který dokument se konkrétně jedná pak vyplývá až z jeho obsahu.

³ Např. <https://www.epravo.cz/top/clanky/potvrzeni-o-zamestnani-99309.html>.

ZMĚNY ZÁKLADNÍCH PRAVIDEL DORUČOVÁNÍ DŮLEŽITÝCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH PÍSEMNOSTÍ ZAMĚŠTNANCI

Osobní doručení na pracovišti zůstává i po novele preferovanou formou doručení. Proto i nově platí, že před zvažováním jiných forem doručení si musí zaměstnavatel položit otázku, zda je možné bez větších prodlev doručit písemnost zaměstnanci osobně na pracovišti. Není tedy ani nadále možný např. účelový postup zaměstnavatele, jenž „naplánuje“ osobní doručení na pracovišti zrovna na den, kdy zaměstnanec čerpá předem schválenou dovolenou.⁴ Další způsoby doručení jsou možné i nadále teprve tehdy, **pokud na základě okolností není osobní doručení na pracovišti možné** nebo pokud nebyl pokus doručit tuto písemnost (viz ovšem dále) úspěšný, pokud tak zaměstnavatel nečinil se záměrem účelově se osobnímu doručení vyhnout, což se vždy posuzuje individuálně podle kritérií stanovených judikaturou v citovaném rozhodnutí.⁵

Zaměstnavatel by tedy měl brát v potaz stále i to, že **jeden pokus o osobní doručení na pracovišti nemusí být dostatečný.** Vedle výše uvedeného účelového naplánování může jít např. i o situaci, kdy zaměstnavatel bude doručovat písemnost zaměstnanci, jenž se např. ocitl v dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel by se i nadále měl vyvarovat překotných závěrů, protože právní úprava **i nově preferuje, aby se zaměstnanec s důležitou pracovněprávní písemností seznámil osobně na pracovišti.** Tyto případy bude nutno posuzovat individuálně podle judikatury uvedené výše – v tomto konkrétním případě by měl zaměstnavatel podle názoru autora zkusit zjistit, jak dlouho bude zaměstnanec nepřítomen, a tomu přizpůsobit další postup při doručování.

PŘÍKLAD 2

Zaměstnavatel zamýšlí doručit zaměstnanci v pondělí 3. srpna 2020 výpověď z pracovního poměru osobně na pracovišti pro porušení pracovních povinností podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Ráno mu však zaměstnanec SMS zprávou oznámí, že byl uznán dočasně práce neschopným, a téhož dne je zaměstnavateli doručena rovněž i elektronická neschopenka. Ideálně by se měl zaměstnavatel zaměstnance pokusit zkontaktovat a zeptat se jej, jak dlouhou absenci očekává. Teprve v případě, že by podle odpovědi (nebo nedosažitelnosti) zaměstnance bylo evidentní, že absence bude delšího charakteru (1 týden a více), je podle názoru autora odůvodnitelné, že osobní doručení na pracovišti není možné, a výpověď je možné odeslat poštou nebo doručit jinými způsoby (viz dále).

Velmi zásadní změna ovšem nastává tam, kde osobní doručení na pracovišti selže. Nově zákoník práce stanoví, že si v takovém případě zaměstnavatel může vybrat jakýkoliv z těchto následujících způsobů doručení:

- osobní doručení na jakémkoliv místě, na němž může být zaměstnanec zastížen,
- prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací,
- a **nově zcela novým způsobem**, a to prostřednictvím datové schránky.

⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017.

⁵ Viz citace z rozhodnutí uvedeného v poznámce pod čarou č. 4: „Pro posouzení, zda v konkrétním případě nebylo (bylo) možné, aby zaměstnavatel písemnost určenou do vlastních rukou doručil zaměstnanci sám, tak může soud přihlídnout 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.**“

Zcela tím tedy odpadá původní požadavek, kdy musel zaměstnavatel často formálně vysílat své jiné zaměstnance do míst, kde se mohl zaměstnanec zdržovat (zpravidla jeho bydliště, ale i jiné místo – restaurace, hřiště, park apod.). **Zcela zde odpadá jakákoliv hierarchie**, a zaměstnavatel tedy může volit kterýkoliv z těchto způsobů a není ani vyloučeno, že je bude kombinovat. V takovém případě přirozeně postačí, pokud bude s doručením úspěšný alespoň jedním z uvedených způsobů.

Touto úpravou se sleduje (i podle důvodové zprávy k zákonu č. 285/2020 Sb.) zjednodušení doručování.⁶ Zcela prakticky se bude podle názoru autora jednat o možnost **přistoupit po neúspěšném doručení písemnosti osobně na pracovišti ihned k doručení poštou**. Jde o pomocnou ruku pro zaměstnavatele, kterým se v tomto směru jistě vychází vstříc. Osobní doručení samozřejmě zůstane jako možná alternativa, pokud zaměstnavatel na zaměstnance někde „natrečí“, ale už nebude muset pořádat „doručovací manévry“, jako dopsud.

Dosavadní judikatura zmiřovala přísnost právní úpravy tím, že pokud se zaměstnancovo bydliště (známá adresa k doručování) nacházelo v jiné obci než sídlo, pracoviště nebo organizační jednotka zaměstnavatele, nebylo osobní doručení možné **a zaměstnavatel mohl přistoupit k doručení poštou**.⁷ Platilo ovšem, že i pro tyto případy byl zachován hierarchický princip doručování, jenž byl novelou odstraněn. Snaha o rozumný výklad dosavadní právní úpravy v posledně citovaném rozhodnutí již není pro změnu právní úpravy potřebná, a tento judikát lze tedy považovat za překonaný.

PŘÍKLAD 3

Okolnosti jako v příkladu 1 s tím, že výpověď byla dána a odeslána zaměstnanci tak, že úložní doba uplynula dne 13. července 2020. V takovém případě je doručení neplatné, protože zaměstnancova známá adresa k doručování se nachází ve stejné obci, jako je jeho pracoviště. Pokud by ovšem zaměstnanec na místo toho bydlel např. v Kolíně, bylo by takové doručení platné i za podmínek staré právní úpravy doručování za předpokladu, že v Kolíně nemá tento zaměstnavatel např. jinou organizační jednotku, protože judikatura již tehdy dovozovala, že pokus o osobní doručení na jiném místě nebyl realizovatelný.

Zcela stejný zůstává princip osobního doručování, a uplatní se proto závěry dosavadní judikatury rozvádějící § 334 odst. 3 zákoníku práce.⁸ Platí proto, že osobní doručování spočívá v tom, že je zaměstnanci listina předána (odevzdána) do vlastních rukou a nepostačuje pouze předložení listiny k nahlédnutí, tj. jde pořád o doručení vlastnoručně podepsaného originálu „z ruky do ruky“. Platí samozřejmě i nadále princip, **že odmítnutím převzetí listiny se považuje listina za doručenu**, tj. pro úspěšné doručení stačí zaměstnance osobně zastihnout a zpravit jej o doručování listiny bez ohledu na to, zda ji zaměstnanec skutečně převezme. Rovněž lze i nadále zaměstnavateli doporučit pořízení písemného záznamu o průběhu doručování, protože doručení listiny (popř. odmítnutí převzetí ze strany zaměstnance) musí i nadále v těchto případech prokazovat zaměstnavatel.

Nedotčena zůstala pravidla doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (nelze směřovat s doručováním prostřednictvím datové schránky, protože to je nový a samostatný způsob doručení). I tak nadále platí, že **praktické využití tohoto způsobu doručování je takřka nulové**. Zachován zůstal požadavek, aby každá ze stran potvrdila druhé straně doručení elektronicky ověřenou a ztotožněnou datovou zprávou. Platí tedy i nadále, že po seznámení se s obsahem doručovaného dokumentu může každá ze stran

⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, bod 73, zvláštní část.

⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014.

⁸ Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014.

doručení zmařit jen tím, že doručení nepotvrdí. Jedná se tedy i nadále o pro praxi mrtvý institut⁹, což částečně řeší právě nový způsob doručování do datových schránek.

ZMĚNY VE ZPŮSOBU DORUČOVÁNÍ PROSTŘEDNICTVÍM POŠTOVNÍCH SLUŽEB

Zásadních změn poté doznalo doručování důležitých pracovněprávních písemností poštou. Společně s osobním doručováním půjde nejspíše i nadále o **nejčastější způsob doručování**, a proto je potřeba změnám věnovat náležitou pozornost.

Základním předpokladem platného doručování je **pochopitelně správná volba doručovací adresy**. Jde tedy o hledání zlaté střední cesty mezi tím, aby se zaměstnanec mohl s písemností seznámit, ale aby právní úpravy na druhou stranu nezneužíval tím, že se bude změnami míst svého pobytu snažit doručení zmařit. Dosavadní judikatura vyžadovala, aby zaměstnavatel doručil písemnost na poslední adresu, která byla zaměstnavateli známa.¹⁰ Citované rozhodnutí tento pojem vykládalo tak, že se z toho mohla pro zaměstnavatele stát **velmi snadno noční můra**. Zaměstnavatel se totiž o adrese mohl dozvědět de facto od kohokoliv (tj. od příbuzného, lékaře, kolegy zaměstnance) a měl povinnost doručovat vždy na tu poslední adresu, o které se dozvěděl.

V případě dlouhodobé absence v zaměstnání bylo potřeba doručit důležitou pracovněprávní písemnost tam, **kde se zaměstnanec podle informací zaměstnavatele nachází**. Neomezená škála zdrojů, ze kterých se mohl zaměstnavatel o adrese dozvědět, činila v praxi nemalé potíže. Pro ilustraci lze uvést názor Nejvyššího soudu, podle kterého **měl zaměstnavatel doručovat písemnost tam, kam zaměstnanec odjel na dovolenou** – i kdyby s jistotou dávkou nadsázky odjel na expedici na severní pól. Dobrý úmysl tedy mohl často znamenat spíše šikanu zaměstnavatele.

Nová právní úprava **proto přenáší odpovědnost částečně na zaměstnance tím**, že je povinen doručovací adresu zaměstnavateli oznámit. Zaměstnavatel tedy bude nově při doručování moci vycházet z toho, že **na adresu nahlášenou zaměstnancem bude moci doručovat bez ohledu na to, kde se zaměstnanec skutečně zdržuje**. Velmi zjednodušeně řečeno právní úprava nově říká, že zajistit si dostupnost pro doručení je odpovědnost zaměstnance, a o platné doručovací adrese se má tedy zaměstnavatel dozvědět od něj.

Půjde tedy nově o administrativní údaj, **kam lze důležité pracovněprávní písemnosti doručovat bez ohledu na to, zda se tam zaměstnanec skutečně nachází**. Neplatí tedy nadále to, že je zaměstnavatel povinen investigativně pátrat po tom, kde se zaměstnanec zrovna nachází. Tuto změnu autor velice vítá, neboť odjezd na dovolenou rozhodně není omluva pro nevyzvednutí písemností na nahlášené doručovací adrese obecně a není žádný důvod pro to poskytovat jakékoliv úlevy v oblasti pracovněprávních vztahů.

PŘÍKLAD 4

Zaměstnanec má adresu trvalého bydliště v Českém Krumlově a jiná adresa není zaměstnavateli známa. Zaměstnanec je určeno čerpání dovolené na 4 týdny od 8. června 2020 do 5. července 2020. Zaměstnanec zaměstnavateli následně oznámí, že na tu dobu odjíždí na dovolenou na Ibiza do hotelu, který zaměstnavateli nahlásí včetně adresy. Po odjezdu zaměstnanec na dovolenou zaměstnavatel zaměstnanci potřebuje doručit nový mzdový výměr tak, aby zaměstnanci od července příslušela nová mzda. Pro platné doručení (a změnu mzdy) by se měl zaměstnavatel správně pokusit doručit písemnost do hotelu na Ibize, protože ví, že se tam zaměstnanec bude další týdny zdržovat. Oproti tomu pokud by se dovolená konala až v srpnu, zaměstnavatel by doručoval pouze na adresu,

⁹ Zejména ve vztahu k doručování písemností, jimiž se jednostranně rozvazuje pracovní poměr.

¹⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014.

kterou by mu zaměstnanec za tím účelem nahlásil, a mzdový výměr by bylo možné za předpokladu jeho včasného odeslání doručit fikcí na adresu bydliště zaměstnance v Českém Krumlově.

Otázkou výslovně neřešenou je, jak má zaměstnavatel postupovat, **pokud zaměstnanec doručí adresu neoznámí**. Lze proto jen doporučit, aby zaměstnavatel aktivně zaměstnance k oznámení doručovací adresy vyzýval (a to ideálně prostřednictvím osobního dotazníku při přijetí do zaměstnání, kde bude význam této adresy výslovně uveden, nebo v pracovní smlouvě u adresy trvalého pobytu uvést, že jde i o adresu doručovací). Povinnost oznámit doručovací adresu (včetně hlášení jejích změn) lze poté podle názoru autora upravit v pracovních smlouvách zaměstnance nebo ve vnitřním předpise či v pracovním řádu. Nelze ale ani tak vyloučit situace, **kdy žádná adresa nebude nahlášena**, a v takovém případě se patrně uplatní dosavadní pravidla posledně známé adresy popsaná výše.

V praxi se mohou dále vyskytnout případy, **kdy bude zaměstnavatel jednoznačně vědět, že se zaměstnanec nachází na jiné adrese než oficiálně nahlášené**. Často se může jednat jen o prosté opomenutí zaměstnance, jenž změnu adresy zapomněl nahlásit. Dosavadní rozhodovací praxe přitom preferuje, aby **se zaměstnanec s písemností pokud možno skutečně seznámil**. Pokud by se v případném soudním sporu prokázalo, že zaměstnavatel doručoval na ohlášenou adresu, na které se zaměstnanec již nezdržuje, mohlo by se podle autora jednat i **o zneužití práva za účelem zabránit zaměstnanci, aby se s písemností mohl seznámit**, a příp. reagovat na její obsah. V těchto případech lze proto zaměstnavateli z důvodu opatrnosti doporučit, aby doručoval na obě adresy, tj. oznámenou a „skutečnou“.

PŘÍKLAD 5

Zaměstnanec uvedený v příkladu 1 se odstěhuje před odesláním okamžitého zrušení pracovního poměru z Prahy 4 do Mníšku pod Brdy. Kolega tohoto zaměstnance následně v práci vypráví o tom, jak byl u něj v Mníšku pod Brdy na návštěvě, a tuto informaci zaslachne i jednatel zaměstnavatele. I kdyby tuto adresu dotčený zaměstnanec zaměstnavateli nenahlásil, je z hlediska bezpečnějšího doručování vhodné doručit okamžité zrušení pracovního poměru jak do Prahy 4 (poslední nahlášená adresa), tak do Mníšku pod Brdy, protože k zaměstnavateli došla hodnověrná informace od kolegy zaměstnance, že se zaměstnanec ve skutečnosti zdržuje právě tam.

Dosavadní právní úprava vyžadovala, aby zaměstnavatel využil při odeslání důležité pracovněprávní písemnosti poštou úložní dobu 10 pracovních dnů. Nešlo přitom o pouhou formalitu, protože **judikatura dovozovala povinnost zaměstnavatele (mimo jiné) využít při tomto doručování doplňkových služeb změny úložní doby na 10 pracovních dnů**.¹¹ Tento zjevně formální požadavek mohl způsobit neplatnost doručení i v případě, že by se zaměstnanec mohl seznámit s písemností v delší lhůtě. Nově postačí využití standardní úložní doby 15 kalendářních dní, tudíž zaměstnavateli tato povinnost odpadá.

Pokud zaměstnanec neposkytne dostatečnou součinnost s doručováním (např. si zásilku nevyzvedne nebo si odmítne písemnost převzít) a tím doručování zmaří, **považuje se zásilka i podle nové právní úpravy za doručenu**. To platí samozřejmě za předpokladu, že zaměstnavatel mohl platně k doručení výpovědi poštou přistoupit. O následcích odmítnutí převzetí písemnosti musí být zaměstnanec poučen, **nově ovšem odpadá podmínka pořídit písemný záznam o tomto poučení**. Postačí tedy např. ústní poučení pracovníkem pošty. Bude-li se zaměstnanec domáhat u soudu vad doručení spočívajících v chybějícím poučení, bude na něm, aby prokázal, že k němu nedošlo. Nebude-li pořízen písemný záznam, půjde zpravidla o otázku **svědecké výpovědi doručovatele**, kterou bude patrně zaměstnanec označovat jako důkaz. Jedinou stoprocentní jistotou je podle názoru autora používání

¹¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009.

písemného záznamu i nadále (namísto předpokladu doručení výpovědi bude nově sloužit jako „důkazní prostředek“).

Soudní judikaturou bylo již dříve dovozeno, že **vyzvednutím zásilky na poště** zaměstnanec případně **vady doručování zhojí**. I když tedy zaměstnavatel pravidla osobního doručování nedodržel a „riskl“ doručení rovnou poštou, tak převzetím zásilky na tom přestalo záležet a písemnost **se považovala za platně doručenou**.¹² Stejný závěr podle názoru autora platí i nadále, pokud se zaměstnavatel o osobní doručení nepokusí. Zaměstnanci by proto měli mít toto na vědomí, protože i nadále tímto mohou nevědomky zaměstnavateli „zbytečně“ pomoci. **Z dále uvedených důvodů nicméně platí, že závěry tohoto rozhodnutí nelze aplikovat na doručování do datových schránek.**

MOŽNOST DORUČOVÁNÍ DO DATOVÉ SCHRÁNKY

Tato nová možnost doručování **reaguje na rozšíření datových schránek mezi širokou veřejnost**. Nejde tedy pouze o záležitost zaměstnavatelů, ale v současné době si datovou schránku pořízují dobrovolně i fyzické nepodnikající osoby. Do účinnosti novely zákoníku práce bylo použítí datových schránek regulováno úpravou elektronického doručování, a **bylo tedy takřka nepoužitelné**. Datové schránky mimo jiné slouží i k ověřování totožnosti odesílatele a požadavky příslušné úpravy byly zcela nepřiměřené.

Jde proto o **alternativu k této úpravě elektronického doručování**, a není tedy vyžadováno zpětné potvrzení o doručení písemnosti. Jinými slovy – mechanismus doručení je zjednodušen tak, že postačí odeslat datovou zprávu druhé straně bez dalšího potvrzování. Ustanovení § 337 odst. 6 zákoníku práce výslovně vylučuje aplikaci pravidel elektronického doručování, pokud je doručováno datovou schránkou zaměstnavateli zaměstnancem. Stejně pravidlo je poté **nutno dovodit výkladem i v opačném případě, byť to zákon nestanoví výslovně** – jinak by to znamenalo, že by zaměstnanec mohl doručení sabotovat jako u ostatních způsobů elektronického doručování – stačilo by nepotvrdit doručení datovou zprávou zpět. Tento názor autora je podepřen i důvodovou zprávou k zákonu.¹³

Rozšíření doručování o datové schránky vnímá autor jako chvályhodné, protože proces doručování dále zjednodušuje. Zaměstnavatelé by ovšem měli vždy myslet na to, že **doručit do datové schránky nelze, pokud je možné osobní doručení na pracovišti**. V žádném případě nelze podle názoru autora aplikovat judikaturu, podle které může zaměstnanec zhojit vady doručování tím, že si dopis vyzvedne na poště. Do datové schránky se bude zaměstnanec přihlašovat i za jinými účely (např. pro účely komunikace s úřady veřejné moci), a **podobný výklad by zcela popíral preferenci zákonodávce písemnost doručit osobně**. „Papírování“ se proto zaměstnavatel ani u zaměstnance souhlasícího s doručováním do datové schránky nevyhne.

Základní podmínkou je **souhlas každé strany** s tímto způsobem doručování, tj. nelze jej žádné ze stran „vnutit“. Zákonem nevyjádřenou podmínkou poté logicky je, že obě strany mají datovou schránku zřízenu, což je **zejména podstatné v případě zaměstnance**. Poměrně překvapujícím (a ani důvodovou zprávou blíže nevysvětleným) faktem je, že podmínky doručování do datové schránky stanoví zákon odlišně podle toho, o jakou stranu pracovněprávního vztahu se jedná. Pozornost si zaslouží zejména odlišná úprava doručení fikcí, již lze vůči zaměstnavatelům považovat za poměrně příkrou.

V případě **zaměstnance se vyžaduje souhlas s doručováním do datové schránky v písemné formě**. Zaměstnavatel by tedy v případě soudního sporu měl mít tento souhlas

¹² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009. Obdobně i usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011.

¹³ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, bod 76, zvláštní část.

k dispozici, aby jej mohl předložit – jde o zákonný předpoklad platnosti doručení. **U zaměstnavatele** není tato forma stanovena, a **nelze tedy vyloučit ani konkludentní souhlas** s doručováním. K tomu by mohlo dojít např. i tím, že zaměstnanec doručí zaměstnavateli výpověď a ten se začne chovat v souladu s ní (např. vystaví zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, odhlásí jej u příslušných úřadů z evidencí apod.). Prakticky lze proto i zaměstnavatelům doporučit, aby z důkazních důvodů **používali písemné formy souhlasu**, jenž může být udělen i hromadně (např. prostřednictvím vnitřního předpisu, ve kterém tento souhlas zaměstnavatel udělí do budoucna pro tam uvedené případy).

Zákon rozdílně upravuje i **okamžik doručení důležité pracovní písemnosti**. **Zaměstnanec** má z hlediska fikce (podobně jako u datových zpráv zasláných orgánem veřejné moci) **10 dnů** na to, aby se do datové schránky přihlásil, a **posledním dnem je tato písemnost doručena**, pokud se tedy zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky dříve. U **zaměstnavatele** oproti tomu právní úprava poměrně překvapivě stanoví, že **písemnost je mu doručena už dnem jejího dodání do datové schránky**. De facto je tím zaměstnavatel z hlediska doručování stavěn do role orgánu veřejné moci, což se zejména u menších zaměstnavatelů jeví jako poměrně přísná právní úprava. Pokud tedy zaměstnavatel souhlas s doručováním do datové schránky udělí, měl by učinit opatření k tomu, aby se s datovými zprávami včas a pravidelně seznamoval.

Z praktického hlediska lze zaměstnavatelům doporučit, aby si ve své datové schránce v poli „notifikace“, „notifikace e-mailem“, „Jaký obsah mají mít notifikační zprávy?“ aktivovali volbu „Rozšířený obsah“. V tomto případě budou dostávat do e-mailu v případě doručení datové zprávy i její anotaci, a zaměstnavatel tak podle předmětu zprávy bude moci snáze rozeznat, že mu byla doručena důležitá pracovní písemnost prostřednictvím datové schránky a že by se do ní měl co nejdříve přihlásit a písemnost si vyzvednout.

ZMĚNY V DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ ZAMĚSTNANCEM

V praxi může samozřejmě docházet i k situacím, kdy se **do problémů s doručováním důležitých pracovních písemností dostane i zaměstnanec**. I ten je totiž povinen doručit je tak, aby s nimi byl zaměstnavatel seznámen, tj. zpravidla osobně, poštou nebo nově i do datové schránky (viz výše). V praxi přitom mohou nastat situace, kdy zaměstnavatel odmítne poskytnout zaměstnanci součinnost s doručováním a zaměstnanec se může dostat do situace, kdy bude mít potíže platně rozvázat pracovní poměr, a to i pro tak závažné případy, jako je např. okamžité zrušení pro nevyplacení (části) mzdy ani do 15 dnů od splatnosti (viz § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Důvodová zpráva k zákonu výslovně zmiňuje i případy návratu po dlouhodobé absenci v práci, např. z rodičovské dovolené.¹⁴

Z tohoto důvodu se do § 337 odst. 3 zákoníku práce doplňuje druhá věta, jež pro tyto případy výslovně stanoví, že písemnost je doručena **i v případě jakéhokoliv znemožnění doručení v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele**. Zaměstnanec má tak nově jistotu, že mu např. postačí odeslání výpovědi poštou na sídlo zaměstnavatele uvedené ve veřejném rejstříku. Ačkoliv šlo podle názoru autora pro chybějící právní úpravu dovodit stejný závěr i z právní úpravy obsažené v občanském zákoníku¹⁵, z hlediska ochrany zaměstnanců souhlasí autor s tím, že by toto pravidlo mělo být obsaženo přímo ve svébytné úpravě doručování. Dává to ostatně smysl i z toho důvodu, že podobně je za neposkytnutí součinnosti sankcionován i zaměstnanec.

¹⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, bod 80, zvláštní část.

¹⁵ Viz např. § 570 odst. 1 občanského zákoníku ve spojení s § 4 zákoníku práce.

ZÁVĚR

Novou právní úpravu doručování lze zcela jistě označit za povedený počín. Samozřejmě by šlo vytknout jisté drobnosti (např. podle názoru autora neodůvodněné zvýhodnění zaměstnance při doručování do datových schránek), nicméně **jde určitě o krok správným směrem**. Podle názoru autora by samozřejmě mohl být zákonodárce ještě odvážnější a pravidla doručování ještě více rozvolnit. Je ovšem pochopitelné, že jakékoliv zásadnější zásahy do základního pracovněprávního kodexu jsou výsledkem konsenzu zástupců vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců, a je proto pochopitelné, že zvýšená a do jisté míry tradiční úroveň ochrany zaměstnance zůstala i nadále zachována.