

ZMĚNY V DORUČOVÁNÍ PRACOVNÍCH PÍSEMNOSTÍ PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE OD 30. 7. 2020

RICHARD W. FETTER

Příspěvek přináší přehled změn v oblasti doručování písemností dle zákoníku práce jak zaměstnavatelem zaměstnanci, tak i naopak zaměstnance zaměstnavateli, účinných od 30. července 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 práceneschopného pojištěnce („písemnosti“), musejí být doručeny podle § 333 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci do vlastních rukou.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu novely zákona ohledně úpravy ustanovení § 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 zastížen 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 zastížen, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, anebo prostřednictvím datové schránky. Možné způsoby doručení, uvedené ve výčtu, nestanoví pořadí jejich užití.

Příslušná změna však komplikace, kterým je zaměstnavatel při doručování písemností (specifikovaných v § 334 odst. 1 zákoníku práce) zaměstnanci, především pak písemností směřujících ke skončení, resp. rozvázání pracovního poměru vystaven, 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 § 69 odst. 1 zákoníku práce), zcela neodstranila.

Doposud písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci dle § 334 odst. 2 zákoníku práce do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné,





může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.² Novela zákoníku práce – zákon č. 285/2020 Sb. – skutečně vypouští povinný pokus o doručení písemnosti v bytě zaměstnance či jinde, kde může být zastížen,³ 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 nabízí otázka: Proč nemůže zaměstnavatel doručovat hned poštou, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jestliže 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 zaměstnanec sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen, 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 § 334 odst. 2 části věty za středníkem zákoníku práce (v dosavadním znění účinném do 29. července 2020)⁴ 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 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.

V předmětné věci se zaměstnavatel pokusil v pátek 14. ledna 2011 doručit výpověď (ze dne 12. ledna 2011) zaměstnanci na pracovišti, ten však toho dne čerpal dovolenou, a proto nebyl zastížen. Z tohoto důvodu odevzdal zaměstnavatel zásilku k poštovní přepravě. Z přiložené poštovní doručanky 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 zastižen⁵, 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. února 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. Pro splnění nemožnosti doručení písemnosti samotným zaměstnavatelem se spokojily se zjištěním, že v den, kdy se žalovaný zaměstnavatel rozhodl pro doručení písemnosti zaměstnanci, měl zaměstnanec dovolenou, a nemohla mu tak být doručena 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 výpovědi z pracovního poměru ze dne 12. ledna 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 vyřízenou. 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 nejrůznějšími způsoby 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 tehdy měl postupovat, avšak právě jen on a ve svém konkrétním individuálním případě.





PROČ NEMŮŽE ZAMĚSTNAVATEL DORUČOVAT HNED PROSTŘEDNICTVÍM PROVOZOVATELE POŠTOVNÍCH SLUŽEB?

Jistě si každý dokáže představit i jiné situace, kdy by chtěl zaměstnavatel upřednostnit doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, ačkoliv má možnost doručit písemnost zaměstnanci na pracovišti. Může se kupř. obávat bezprostřední reakce zaměstnance a s ní spojených emocí, šéf nebo personalista mohou být slabé náтуры atp. Ostatně ve firmě, kde jsem pracoval, uplatňoval statutární orgán – ředitel, a současně komunální politik snažící se být s každým za každou cenu za dobře, 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, resp. 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 poněkud slabší náтуры –, nebýt součástí pracovního týmu právníků, jistě by ředitel spíše než osobně na pracovišti, což by asi připadlo jemu, doručoval písemnosti dle § 334 odst. 1 raději ihned prostřednictvím České pošty.

NEJPRVE VŽDY NA PRACOVIŠTI, NENÍ-LI TO MOŽNÉ, PAK JINÝM ZVOLENÝM ZPŮSOBEM

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

- a) kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
- b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
- c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo
- d) 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 či řekněme advokátovi, který přerušil výkon advokacie a nechal se na právníkém nebo jiném místě zaměstnat.⁶ ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

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 Z toho někteří (Málek, J., Stolička, J.: *Novela zákoníku práce: změny v doručování písemností*, *pravni prostor*.cz, 16. 6. 2020) dovozují podle mého názoru nesprávný závěr, že „zaměstnava-

tel tak za stávající právní úpravy prakticky může volit mezi jednotlivými alternativami doručování a žádná z těchto alternativ není preferována“.

³ Jak se již správně, ale poněkud v rozporu s předchozím vyjádřením, konstatuje v příspěvku uvedeném v poznámce č. 1.

⁴ Pozn. autora článku.

⁵ Logicky – doručuje se přece obvykle v pracovní době – a tu zaměstnanec trávil v den doručování poštou na pracovišti, což je použito jako argument v neprospekch zaměstnavatele.

⁶ 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

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 níž se zaměstnanec na takovém místě (podle poznatků zaměstnavatele) zdržuje, popřípadě se má zdržovat. Vyplývá z toho (mimo jiné), že zaměstnanec, 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 zaměstnanec 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 (§ 336 odst. 4 věty třetí zákoníku práce).“

KNIHOVNIČKA

● NAKLÁDÁNÍ S MAJETKEM STÁTU

NOVINKA

Michal Štancl

Vydal: Wolters Kluwer, a. s., 188 stran, 358 Kč

Autor se zkušenostmi s praktickou aplikací právní úpravy majetku státu a jeho vystupování v právních vztazích se v této publikaci zaměřuje na prvky majetkoprávních vztahů státu z teoretické perspektivy. Předmětem monografie je mj. stát jako právnícká osoba, entity za stát jednající v soukromoprávním styku, definice majetku státu a jeho kategorizace, vztah zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, a zvláštních předpisů, základní principy nakládání s majetkem státu, obsah pojmů hospodaření a nakládání s majetkem státu, či s tím související odpovědnostní vztahy a kontrola. To vše za použití příkladů ze soudní praxe a s cílem srozumitelně vysvětlit teoretické základy tolik nezbytné pro praxi, jež čelí složité a roztříštěné právní úpravě.

