



Doručování v pracovním právu: Bude možné po čtrnácti letech konečně dát výpověď poštou?

Zdroj: shutterstock.com

Problematika doručování v pracovním právu je všeobecně známá. Přestože je současný zákoník práce v účinnosti čtrnáct let, do nedávné doby bylo doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb v pracovním právu tabu. V zásadě totiž nebylo možné doručení písemnosti poštou dosáhnout právních účinků proti vůli druhé strany. Díky novele jsme se ale poštovním výpovědím zase o krůček přiblížili, přesto se i nadále zaměstnavatelé poštovním doručováním dostávají na velmi tenký led.

Proč (ne)doručovat poštou

Přestože za předchozího zákoníku práce doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb v zásadě nečinilo obtíže, při psaní zákoníku současného se zákonodárce snažil pravidla pro doručování zpřesnit a posílit ochranu zaměstnanců. Těmito změnami se mu však podařilo jiné než osobní způsoby doručování prakticky vyloučit. Po čtrnácti letech jsme se opět o něco přiblížili stavu, kdy bude odesílání důležitých písemností poštou konečně bez obav využitelné.

Možnost posílání například výpovědí nebo okamžitých zrušení pracovního poměru přitom zaměstnavatelům mnohdy značně chybí, a to především proto, že jde o jediný způsob doručování fikcí těm zaměstnancům, kterým doručovat osobně nelze. Vypovídání pracovněprávních vztahů těm, kteří ze dne na den přestali do práce docházet nebo prostě zmizeli, je jinak prakticky nemožné.

Značnou úlevu představuje možnost fiktivního doručení i pro zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci odmítají výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru převzít. Pokud se totiž dříve zaměstnavatel pokoušel zaměstnanci výpověď doručit osobně, přičemž zaměstnanec výpověď odmítal, musel si zaměstnavatel opatřit svědky a pokusit se zaměstnanci písemnost doručit znovu (pokud svědci nebyli přítomni už u prvního pokusu o doručení, což vzhledem k povaze a citlivosti takové písemnosti nebývá běžné). To bylo v některých případech značně nepříjemné, jelikož někteří zaměstnanci vykazovali již při prvním pokusu o doručení výpovědi známky agresivity. Nyní je možné po neúspěšném osobním pokusu o doručení se se zaměstnancem prostě rozloučit doporučeným psaním.

Tomáš Pipek

Překážek pro poštovní výpovědi bylo přitom od samého počátku mnoho. Zaměstnavatel je v první řadě povinen doručovat zaměstnanci písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovněprávního vztahu osobně na pracovišti. Tato povinnost zaměstnavateli zůstává a nutno podotknout, že v pracovním právu má svůj význam. Pokud se doručení na pracovišti nezdařilo, bylo třeba doručovat v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen. Zaměstnavateli tak nezbylo než se pokusit zaměstnance doma zastihnout. Tato povinnost byla ale zúžena a zaměstnavatelé už nemusejí do bytů zaměstnanců docházet. I nadále se musejí pokusit o doručení na kterémkoliv místě, o němž vědí, že se na něm zaměstnanec zdržuje. Pokud však o takových místech nevědí, je cesta pro distanční doručování otevřena.

Než se však vydáte na poštu, nezapomeňte se ujistit, že jste skutečně učinili vše možné pro osobní doručení. Nejvyšší soud již v minulosti dovodil, že pouze na základě

skutečnosti, že zaměstnanec není v práci, nelze bez dalšího na osobní doručování zanevřít. Je nutné vzít v potaz, že doručení zaměstnanci na pracovišti není možné např. proto, že čerpá dovolenou, lze-li očekávat, že na pracovišti bude po jejím skončení. Je třeba posoudit, do jaké míry je doručení výpovědi urgentní a případně vyčkat. Z judikatury dovolacího soudu také vyplývá, že pokud zaměstnavatel není schopen zastihnout osobně zaměstnance ve všední den, avšak byl by toho schopen např. o víkendu, a přesto se o to nepokusí, nedostojí své povinnosti a výpověď bude soudem posouzena jako neplatná.

Konečně další možností je provozovatel poštovních služeb. Kromě něj je možné doručovat i prostřednictvím sítě nebo elektronických komunikací, zde však z povahy komunikace doručení fikcí není možné, nebo prostřednictvím datové schránky, u níž doručení fikcí zákon připouští, avšak je třeba, aby s touto formou doručování zaměstnanec výslovně souhlasil. Pokud vyloučíme zaměstnance, kteří uživateli služeb datových schránek nejsou, a ty, kteří si se svým zaměstnavatelem tímto způsobem komunikovat nepřejí, zůstane nám jich skutečně pouze hrstka.

Proč to dřív nešlo?

Prvním problémem poštovního doručování byla zákonná lhůta deseti pracovních dnů, po něž musela být zásilka na poště uložena. Tuto službu sice Česká pošta, jejíž doručovací služby bývají obecně využívány nejčastěji, nenabízela a nenabízí, s trochou fantazie bylo nicméně možné využít možnosti uložení po dobu patnácti kalendářních dnů a podmínku splnit (pokud se do toho nepříplety státní svátky). Nyní již zákon požaduje dodržení patnáctidenní lhůty tak, jak ji pošta nabízí.

Dalším problémem byla dlouhou dobu poučovací povinnost. Zaměstnanec musel být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti a o takovém poučení musel být proveden písemný záznam.

Jde o další službu, kterou největší český doručovatel dlouho neposkytoval. I když bylo již dříve možné k obálce s písemností přiložit druhou obálku s poučením, která měla být vhozena do schránky, doručovatelé nebyli schopni záznamy o poučení pořizovat, protože účinky doručení mohly nastat pouze v případě, že si zaměstnanec dopis sám dobrovolně vyzvedl. V čem je háček? Zaměstnanci, kterým potřebujete doručit výpověď poštou, si velmi často výpověď dobrovolně nepřevzou.

Ani tak to není snadné...

Přestože dnes již je možné s poštou tyto podmínky doručování dohodnout, vypuštění povinnosti záznamu je pro zaměstnavatele jistou úlevou a dalekým příslibem, že to jednou v budoucnu půjde. Pokud se i přes veškeré nástrahy rozhodnete to zkusit, nezapomeňte: primárně doručovat osobně, poštou jen do vlastních rukou nebo tomu, koho zaměstnanec k převzetí zmocnil plnou mocí s úředně ověřeným podpisem, dodejka, zachování doby uložení a spolu s písemností zaslat poučení. Štěstí přeje odvážným a není vyloučeno, že právě vám se to podaří.

JUDr. Klára Doležalová,
advokát