



# Doručování v pracovním právu e-mailem?

Zdroj: shutterstock.com

**Doručování v pracovním právu je dlouhodobý a bohužel stále nevyřešený problém, který je způsoben zejména nebývale rigidní úpravou v zákoníku práce. Týká se přitom primárně doručování písemností, jenž řeší vznik, změnu či skončení pracovního poměru a písemností ohledně odměňování zaměstnance. Tento krátký příspěvek si klade za cíl poukázat na problémy s momentální úpravou doručování ze strany zaměstnavatele, jakož i na chystanou novelu zákoníku práce, která by měla dotčená pravidla opět změnit.[1] Bez významu v této souvislosti není ani judikatura Nejvyššího soudu, která se doručování často věnuje, tentokrát především stále poměrně nový judikát z dubna roku 2022, sp. zn. 21 Cdo 2061/2021.**

## Současná úprava

Doručování zmíněných písemností je v zákoníku práce normováno v § 334 a následující. Základními způsoby doručování jsou osobní předání písemnosti na pracovišti zaměstnavatele, kdekoli bude zaměstnanec zastížen, doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (zjednodušeně e-mailem) nebo prostřednictvím datové schránky.

Zákon přitom stanoví, že zaměstnavatel se musí vždy pokusit písemnost nejdříve doručit osobně do vlastních rukou zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele, a teprve pokud to není možné, může zvolit jeden z alternativních způsobů doručení. Již zde se domnívám, že nastává primární problém, neboť zákoník práce (ani žádný jiný předpis) nedefinuje, co se rozumí pracovištěm zaměstnavatele. Speciálně v dnešní době (a to platí i do budoucna) je přitom stále běžnější, že zaměstnanci v zaměstnáních, jenž nefungují na klasickém fordovském modelu, vykonávají svou práci z jiných míst než jakýchkoli prostor, k nimž má právní titul (ať už vlastnický či užívací) zaměstnavatel. Historickým výkladem lze dovodit, že původním záměrem zaměstnavatele skutečně bylo, aby zaměstnanci danou písemnost předával do vlastních rukou přímo v prostorách zaměstnavatele, nicméně se stále větším důrazem na flexibilitu pracovněprávních vztahů nepovažují tento výklad za udržitelný.

Pokud se ostatních forem doručování týče, ani ty bohužel nejsou bezzávadné. Doručování datovou schránkou vypadá momentálně dobře napsané na papíře, ale jednak je datová schránka komunikační médium, které většina zaměstnanců nebude ani mít, natož používat, jednak je stále vyžadován speciální souhlas zaměstnance, aby mu zaměstnavatel mohl tímto způsobem doručovat.

**Doručování prostřednictvím e-mailu je pak alespoň dle dikce zákona stále *de facto* nepoužitelné. Ten totiž vyžaduje splnění tří základních kroků, aby bylo takové doručení účinné. V prvním kroku je stanoveno, že zaměstnanec musí poskytnout písemný souhlas s takovým doručením a sdělit za tím účelem zaměstnavateli svou elektronickou adresu. Ve druhém kroku je zaměstnavatel povinen takovou zprávu poslat s uznávaným elektronickým podpisem, kterým i v dnešní době spousta zaměstnavatelů (hlavně těch menších) disponovat spíše nebude. A ve třetím kroku se ještě vyžaduje potvrzení o přijetí ze strany zaměstnance, který tak rovněž může učinit jen zprávou s elektronickým uznávaným podpisem. Pokud tak přitom neučiní do 3 dnů, považuje se doručení písemnosti za neúčinné.**

Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb doznalo několik změn již jednou zmíněnou novelou zákoníku práce č. [285/2020](#) Sb. Vítaným krokem dotčené novely bylo sjednocení lhůt pro vyzvednutí zásilky mezi speciální úpravou v pracovněprávních vztazích a obecnou úpravou doručování dle občanského zákoníku. Základní problém doručování poštou však zákoník práce obsahuje i nadále, a to podmínku, že zaměstnanec musí být poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti. Je sice pravda, že byla odstraněna poslední věta za středníkem normující, že o takovém poučení musel být proveden písemný záznam, na druhou stranu se bez takového písemného záznamu zaměstnavatel ocitá v důkazně velmi nepříznivé situaci a musí spoléhat na to, že provozovatel poštovních služeb takové poučení řádně zaměstnanci sdělí/předá. Při nejmenším Česká pošta navíc stále ani k dnešnímu dni nenabízí ve svých službách zaslání obálky, jenž by takové podmínce vyhovovalo, a i když tedy není zaslání dotčených písemností poštou vyloučené, je pro zaměstnavatele značně nedůvěryhodné.

Poslední variantou je tak doručení písemnosti zaměstnanci osobně, a to kdekoli bude zastížen (tj. už není vyžadováno upřednostnit k jejímu doručení bydlení zaměstnance). Takové doručení je samozřejmě možné, ale pro zaměstnavatele jednak znamená zvýšené náklady, jednak s sebou stále přináší nejistotu, že zaměstnanec zkrátka na jiném místě nebude zaměstnavatelem zastížen a např. výpověď se nepodaří doručit včas. Přitom načasování výpovědi je často pro zaměstnavatele velmi důležité např. při organizačních změnách, kde při pozdním doručení zaměstnavatel riskuje, že bude muset dát zaměstnance na překážky v práci, neboť účinnost provedené organizační změny nastane dříve, než uplyne výpovědní doba.

Je tak pouze vítané, že zákonodárce se rozhodl přistoupit k novým změnám v doručování, jež by měly být účinné s přijetím právě připravované novely zákoníku práce. [\[2\]](#) Než si ale tyto změny podrobněji představíme, stojí v oblasti doručování za zmínku jedno z recentních rozhodnutí Nejvyššího soudu zmíněné již v úvodu.

### **Dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená e-mailem?**

Nejvyšší soud zde řešil otázku, zda může být platně sjednána dohoda o rozvázání pracovního poměru (která v tomto případě byla součástí obecnější dohody o narovnání) za předpokladu, že při jejím sjednání nebyly dodrženy podmínky dle § 334 a násl. zákoníku práce, pokud obě strany projevily zřetelnou vůli být takovou dohodou vázány. Konkrétně šlo o situaci, kdy zaměstnanci byla ze strany zaměstnavatele předána výpověď, kterou následně dotčený zaměstnanec napadal u soudu pro její neplatnost.

Jelikož si strany přály vyřešit vzájemné spory smírnou cestou, dohodly se na podmínkách obecného narovnání, kde postavily najisto neplatnost původní výpovědi, potvrdily její odvolání a uzavřely v jejím rámci dohodu o rozvázání pracovního poměru. Dohoda s tímto obsahem byla zaslána zaměstnanci (jeho právnímu zástupci), a to tak, že byla za zaměstnavatele řádně podepsána dvěma členy jeho statutárního orgánu. Následně bylo ze strany právního zástupce zaměstnance potvrzeno, že tento s dohodou souhlasí, a že jí podepsal. Zaměstnavatel si však zjednodušeně řečeno obsah dohody rozmyslel, neboť nechtěl zaměstnanci hradit poměrně vysoké odstupné dosahující téměř půl milionu Kč a napadl dohodu u soudu. Jeho hlavními argumenty bylo, že zaměstnanec nikdy nesouhlasil se zasíláním těchto písemností prostřednictvím e-mailu. Že e-mail, který v příloze obsahoval podepsanou dohodu ze strany zaměstnavatele nebyl opatřen uznávaným elektronickým podpisem. A že stejně tak zaměstnanec nepotvrdil přijetí vlastní zprávou se svým uznávaným elektronickým podpisem.

Nejvyšší soud v tomto případě podpořil závěry soudu odvolacího a označil dohodu o rozvázání pracovního poměru za řádně sjednanou a uzavřenou. Tento závěr odůvodnil Nejvyšší soud tím, že pro úvahu a existenci vícestanného právního jednání je rozhodující

pouze úsudek (poznání) o společné vůli jednajících stran, nikoli však o „cestě“, která k nalezení takové shody vedla. Nejvyšší soud si sice ponechal otevřená zadní vrátka, když v dotčeném rozhodnutí uvedl doušku, že jakékoli úvahy o zmíněné „cestě“ by mohly být relevantní jen při posuzování formy právního jednání, která se odráží v řešení otázky (ne)platnosti právního jednání, a ta v projednávaném případě nebyla předmětem dovolacího přezkumu.

Na jednu stranu lze takové rozhodnutí jednoznačně přivítat. Úprava elektronického doručování v zákoníku práce je velmi rigidní a špatná, a absolutně neodráží potřeby 21. století. Nicméně je otázka, jak by se k danému problému Nejvyšší soud postavil tehdy, pokud by se řešila i platnost přezkoumávaného právního jednání jako taková. Stejně tak nelze s jistotou říci, že by Nejvyšší soud v zájmu zachování zásady ochrany zaměstnance coby slabší smluvní strany dospěl ke stejnému závěru i v opačném gardu, kde by nedostatky doručení namítl právě on, nikoli zaměstnavatel jako v tomto případě. I když se tedy jedná ve světě doručování pracovněprávních písemností o velmi vítanou vlašťovku, nelze brát citované rozhodnutí Nejvyššího soudu jako absolutní. Je však přinejmenším velmi pozitivní v tom ohledu, že i Nejvyšší soud tím dal jasně najevo svůj postoj k dotčené zákonné úpravě.

## **Navrhované změny**

První zásadní změna, kterou má připravovaná novela zavést, je srovnání síly doručování osobně (ať už na pracovišti nebo kdekoli jinde), prostřednictvím datové schránky a prostřednictvím sítě elektronických komunikací. Zaměstnavatel tedy nebude muset nejprve písemnost aktivně doručovat osobně na svém pracovišti, a až nebude-li to možné, otevřou se mu alternativní možnosti. Pouze tedy doručování poštou zůstává i nadále subsidiárním způsobem doručování, a to za předpokladu, že nelze doručit písemnost osobně na pracovišti nebo datovou schránkou (možnost doručit písemnost přes e-mail či osobně kdekoli tedy není překážkou).

**Usnadnit se má opět i doručování prostřednictvím e-mailu. Zaměstnavatel pořád bude potřebovat písemný souhlas zaměstnance s takovým způsobem doručení, a to nově na samostatném písemném prohlášení, aby zaměstnavatelé tyto souhlasy nemohli vkládat již do sjednávaných pracovních smluv, a pořád bude muset on poslat svou zprávu s uznávaným elektronickým podpisem, ale tento krok se již nebude vyžadovat od zaměstnance.**

**Jinými slovy platí, že jakmile zaměstnanec jednou vysloví souhlas s doručováním prostřednictvím e-mailu (i když tento bude ze zákona odvolatelný), bude pro zaměstnavatele s uznávaným elektronickým podpisem možné takové písemnosti reálně doručit. Zaměstnanec již nebude muset potvrzovat přijetí, a dokonce když do 15 dnů aktivně nezareaguje, nastane na jeho straně fikce doručení. Pochopitelně se tak i ruší ta část zákonného ustanovení, jenž normovala, že když zaměstnanec převzetí písemností nepotvrdí ani do 3 dnů od jejího odeslání, považuje se taková listina za nedoručenou.**

## **Závěr**

Z uvedeného plyne, že úprava doručování v pracovněprávních vztazích i po další plánované novele zákoníku práce stále nebude ideální, i když se do jisté míry jedná zase o krok lepším směrem. Doručování dotčených písemností elektronickou cestou totiž přestane být v praxi v podstatě nepoužitelné, což je jistě vítaná změna. Na druhou stranu zaměstnanci budou mít stále velkou diskreci nad tím, zda zaměstnavateli udělí/ponechají souhlas s takovým doručováním. Za promeškanou příležitost lze označit, že doručování poštou zůstává netknuté, přičemž osobně nejsem přesvědčen o tom, že je v této rovině

jakákoli zvýšená ochrana zaměstnance nutná. Zákonodárce dotčenou úpravou nečiní totiž nic jiného, než že dává zaměstnanci možnost, jak se účinně vyhýbat doručení např. plánované výpovědi, což ale jistě smyslem a účelem těchto ustanovení být nemá. Za světlý okamžik uplynulého roku pak můžeme označit i shora citované rozhodnutí Nejvyššího soudu, ze kterého *de facto* plyne, že za určitých podmínek vlastně není potřeba striktní pravidla zákoníku práce o doručování dodržet, aby byla platně projevena vůle, která byla obsahem jednání, jenž bylo takto neperfektně doručeno. I toto rozhodnutí je však potřeba brát s rezervou a nespoléhat na něj v tom smyslu, že by nyní se souhlasem zaměstnance bylo možné bez dalšího jakékoli písemnosti v pracovněprávních vztazích doručovat elektronicky.

**JUDr. Matěj Tkadlec**