



Novela zákoníku práce 2023 a elektronické doručování písemností

Zdroj: shutterstock.com

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), reguluje v ustanoveních § 334 až § 337 speciální postup při doručování vymezených písemností ze strany zaměstnavatele do vlastních rukou zaměstnance a ze strany zaměstnance zaměstnavateli. Připravovaná vládní novela zákoníku práce a některých dalších předpisů, jejíž návrh byl v době dokončování tohoto článku projednáván v Senátu[1] (dále jen „návrh novely“), má mimo jiné zjednodušit uvedený postup, a to předně na poli doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a prostřednictvím datové schránky.

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), reguluje v ustanoveních § 334 až § 337 speciální postup při doručování vymezených písemností ze strany zaměstnavatele do vlastních rukou zaměstnance a ze strany zaměstnance zaměstnavateli. Připravovaná vládní novela zákoníku práce a některých dalších předpisů, jejíž návrh byl v době dokončování tohoto článku projednáván v Senátu[1] (dále jen „návrh novely“), má mimo jiné zjednodušit uvedený postup, a to předně na poli doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a prostřednictvím datové schránky.

Na úvod se sluší připomenout, že znalost a správný výklad pravidel pro doručování zásadních písemných právních jednání vymezených v ustanovení § 334 zákoníku práce, pro která zákon používá zkratku „písemnosti“ (dle návrhu novely mají z tohoto výčtu vypadnout písemnosti týkající se vzniku a změn pracovního poměru, jakož i záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce[2]), je zcela stěžejní pro zajištění řádné právní komunikace mezi stranami pracovněprávního vztahu, obzvláště pokud jde o komunikaci ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci, kde se uplatňuje zpřísněný režim doručování písemností „do vlastních rukou“.

Platí totiž, že až doručení jednostranného adresovaného projevu vůle (např. výpovědi z pracovního poměru) činí z tohoto projevu existující právní jednání s právními následky – i kdyby měl zaměstnavatel hned několik pádných důvodů pro jednostranné rozvázání pracovního poměru zaměstnance, neuskuteční jej v právním smyslu bez toho, aby příslušné rozvazovací jednání zaměstnanci doručil do jeho vlastních rukou, případně fikcí tohoto doručení. Bezvadnost učiněného jednání se pak posuzuje právě k momentu jeho doručení, kdy musí být splněny všechny zákonné předpoklady a náležitosti (např. z hlediska dodržení lhůty pro rozvázání pracovního poměru dle ustanovení § 58 zákoníku práce), přičemž se od momentu doručení odvíjí také běh příslušných lhůt či dob (např. výpovědní doby)[3].

Pokud jde o elektronické způsoby doručování písemností, tedy o doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (např. e-mailem či prostřednictvím intranetu) a o doručování prostřednictvím datové schránky, ty mají být napříště z hlediska zákonem vyžadované posloupnosti způsobů doručování do vlastních rukou zaměstnance postaveny naroveň osobnímu doručování písemností na pracovišti[4]. Zaměstnavatel tedy má mít obecně možnost se rozhodnout, zda zaměstnanci bude písemnost předávat osobně na pracovišti, nebo zda přistoupí k jejímu elektronickému zaslání (např. do datové schránky zaměstnance), a to aniž by bylo významné, zda osobní doručení na pracovišti za daných okolností je či není možné.

Doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Návrh novely má dále ambici zjednodušit dosud téměř nepoužitelnou právní úpravu doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací^[5], obsaženou v ustanoveních § 335 a § 337 zákoníku práce. Tento způsob doručování má být zaměstnavatel oprávněn používat vůči zaměstnanci i nadále pouze za podmínky obdržení jeho písemného souhlasu, nově však učiněného formou samostatného písemného prohlášení, v němž zaměstnanec zároveň uvede elektronickou adresu pro doručování, která nesmí být v dispozici zaměstnavatele – písemnosti tedy obecně nebude možné doručovat např. do „pracovní e-mailové schránky“ zaměstnance či prostřednictvím intranetu zaměstnavatele. Před udělením souhlasu má být zaměstnanec zaměstnavatelem povinně písemně informován o zákonem stanovených podmínkách využití předmětného způsobu doručování. Pro elektronické doručování písemností ze strany zaměstnanců zaměstnavateli má postačit, aby zaměstnavatel zaměstnancům svou elektronickou adresu pro tento účel individuálně či hromadně oznámil.

Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací do vlastních rukou zaměstnance má být nadále povinně podepisována uznávaným elektronickým podpisem osoby zastupující zaměstnavatele, což však nově nemá platit pro potvrzení přijetí písemnosti zaměstnancem ani při doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli.

Účinky doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací mají nastávat i nadále dnem, kdy druhá strana potvrdí odesílateli přijetí písemnosti. Stěžejní změnou však má být zavedení fikce doručení písemnosti, jež má mít místo v případě nepotvrzení přijetí písemnosti druhou stranou ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání na elektronickou adresu (např. do e-mailové schránky zaměstnance) – písemnost se má považovat za doručenou posledním dnem této lhůty. Pokud tedy např. zaměstnavatel dodá zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru do jeho „soukromé e-mailové schránky“, kterou zaměstnanec zaměstnavateli sdělil v souhlasném písemném prohlášení, ovšem následně nedojde k potvrzení přijetí písemnosti zaměstnancem (třeba i proto, že se zaměstnanec do e-mailové schránky vůbec nepřihlásil), má se tato považovat za doručenou posledním dnem 15denní lhůty.

Může se tak zdát, že zavedení fikce doručení samo o sobě plošně zefektivní elektronické doručování písemností v pracovněprávních vztazích. Pro dotvoření plného obrazu je však třeba upozornit na zásadní okolnost, která vyplývá ze zaužívaného výkladu právní regulace doručování právních jednání^[6] a na kterou poukazuje rovněž důvodová zpráva k návrhu novely, když např. ke změnám ustanovení § 335 zákoníku práce uvádí následující. *Je třeba upozornit, že tento způsob doručování může být nadále rizikový a zaměstnavatelé zde musí velice obezřetně volit konkrétní formu elektronického doručování, aby následně byli schopni prokázat, zda a v jaký okamžik byla jejich elektronická zpráva s písemností skutečně druhé straně dodána (od tohoto okamžiku se totiž i odvíjí běh lhůty pro fikci doručení). V tomto směru se jeví jako problematické doručování písemností prostřednictvím e-mailu^[7].*

Jak potvrzuje i citovaný úryvek důvodové zprávy, důkazní břemeno ohledně dodání písemnosti, které aktivuje běh 15denní „úložní lhůty“ a následně fikci doručení, má ležet na jednající straně – odesílateli, jenž bude muset (třeba v probíhajícím soudním sporu) prokázat, že byla písemnost adresátovi nejenom odeslána, ale také skutečně dodána na příslušnou elektronickou adresu. Jestliže se tudíž např. zaměstnavatel bude opírat o doručení okamžitého zrušení pracovního poměru do e-mailové schránky zaměstnance fikcí, ale nebude schopen prokázat, kdy a zda vůbec byla písemnost do této schránky skutečně dodána, bude okamžité zrušení posouzeno jako nedoručené právní jednání, které nemohlo vyvolat sledované právní účinky – zde rozvázání pracovního poměru. Právě

v případě e-mailů, které jsou v rámci elektronické komunikace používány zcela běžně, je přitom riziko nemožnosti prokázání dodání při nesoučinnosti zaměstnance značně vysoké.

Doručování písemností do datové schránky

Pokud jde o druhý elektronický způsob doručování písemností, tedy o doručování prostřednictvím systému datových schránek, upravené v ustanoveních § 335a a § 337 zákoníku práce, zde výše popsané obtíže s prokazováním nejsou a nebudou obecně relevantní, neboť systém zaznamenává také dobu dodání zprávy do schránky adresáta.

Dle návrhu novely nemá být napříště pro využití doručování písemností do datové schránky vyžadován předchozí písemný souhlas zaměstnance či zaměstnavatele, ale má postačit, že si adresát nezneprístupnil datovou schránku pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů[8] (dále jen „zák. o el. úkonech a aut. konverzi dokumentů“). Pokud tedy má zaměstnanec zřízenou datovou schránku, kterou si nezneprístupnil pro přijímání a odesílání tzv. „poštovních datových zpráv“ pro komunikaci v soukromoprávním styku[9], bude mu dle návrhu novely zaměstnavatel moci zaslat písemnost do této datové schránky, aniž by bylo vyžadováno předchozí udělení speciálního souhlasu. Návrh novely sice připouští variantu vyloučení přijímání a odesílání poštovních datových zpráv také u zaměstnavatelů, ovšem tito z povahy své činnosti patří v drtivé většině případů do kategorie osob, u nichž toto vyloučení není možné (viz dále).

Jinak má být stávající právní úprava doručování do datové schránky zachována, a to včetně fikce doručení při nepřihlášení adresáta do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemností.

Opět lze naznat, že navržené změny vyznívají jako schopné zjednodušit a zatraktivnit doručování písemností v pracovněprávních vztazích do datové schránky, obzvláště při současném rozšiřování počtu uživatelů, z nichž je některým datová schránka zřizována automaticky a dokonce bez možnosti vyloučení přijímání a odesílání poštovních datových zpráv – to se týká podnikajících fyzických osob (živnostníků aj.), advokátů, právnických osob atd.[10]

V tomto kontextu je však třeba upozornit, že zaměstnanec nevystupuje ve vztahu k zaměstnavateli v postavení podnikatele, advokáta aj. Pokud má tedy zaměstnanec v souvislosti se svou souběžnou výdělečnou činností zřízenou např. datovou schránku podnikající fyzické osoby, neznamená to, že by mu zaměstnavatel mohl do takové datové schránky zasílat písemnosti vymezené v ustanovení § 334 zákoníku práce, které ze své povahy nesouvisí s podnikatelskou činností zaměstnance. Jediným typem datové schránky určeným pro doručování písemností zaměstnavatelem do vlastních rukou zaměstnance je tedy datová schránka fyzické osoby[11], která je zřizována na žádost této osoby a kterou lze zneprístupnit pro přijímání poštovních datových zpráv[12].

Je přitom otázkou, jak má být právně posouzena situace, kdy zaměstnavatel zašle zaměstnanci písemnost do špatné (např. „podnikatelské“) datové schránky. Ve vztahu ke komunikaci s orgány veřejné moci se prosadil výkladový přístup, podle něhož se v takovém případě nemůže uplatnit fikce doručení a dokument je ze strany orgánu doručen adresátovi právě a jen tehdy, pokud se do datové schránky přihlásí[13]. Ve vztahu k doručování písemností v pracovněprávních vztazích může dojít k převzetí této interpretace, stojící na vyloučení fikce doručení za současného zachování možnosti doručení faktickým přihlášením adresáta do datové schránky, ovšem nelze na to s jistotou spoléhat. Vzhledem k ochranné funkci pracovního práva, jakož i s ohledem na nemožnost vyloučení doručování poštovních datových zpráv u datových schránek jiných než fyzických

osob se totiž může prosadit také výklad, podle něhož je doručení písemnosti do chybné datové schránky zaměstnance považováno bez dalšího za neúčinné.

V každém případě by si zaměstnavatelé měli pečlivě hlídat, do jaké schránky písemnost zaměstnanci doručují, neboť i případné prosazení výkladu o „pouhém“ vyloučení fikce doručení může působit značné komplikace (např. s ohledem na zákonem stanovené lhůty pro učinění některých právních jednání).

Závěrem lze uvést, že obsah projednávaného návrhu novely zákoníku práce může vést ke zjednodušení a zefektivnění elektronického doručování důležitých písemností vymezených v ustanovení § 334 zákoníku práce ze strany zaměstnavatele do vlastních rukou zaměstnance a ze strany zaměstnance zaměstnavateli. Zároveň však budou muset strany pracovněprávního vztahu i v případě schválení návrhu novely brát do úvahy výše nastíněná i další nezmníněná rizika a úskalí, jejichž opomenutí může ve svém důsledku vést až k závěru o tom, že písemnost nebyla druhé straně doručena a že proto nemůže vůbec vyvolat sledované právní následky.



Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.
Právní expert



[Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář](#)

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha

tel.: +420 543 217 520
e-mail: office@dolezalpartners.com

[1] Znění návrhu novely schváleného Poslaneckou sněmovnou jako sněmovní tisk č. 423 dostupné >>> [zde](#).

[2] Viz návrh nového znění ustanovení § 334 zákoníku práce dle bodu 36. návrhu novely. Dostupné >>> [zde](#).

[3] Obdobně STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Sondy, 2021, s. 992-993.

[4] Viz návrh znění ustanovení § 334a odst. 1 zákoníku práce dle bodu 37. návrhu novely. Dostupné [zde](#).

[5] Viz návrh znění ustanovení § 335 a § 337 odst. 4 a 5 zákoníku práce dle bodu 38.-41. a 43. návrhu novely. Dostupné >>> [zde](#).

[6] Viz např. DOBROVOLNÁ, Eva. Komentář k ustanovení § 570 občanského zákoníku. In: LAVICKÝ, Petr a kol. Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022.

[7] Důvodová zpráva k návrhu novely ve znění předloženém vládou, zvláštní část, k novelizačním bodům 36 až 39. Psp.cz [online]. Dostupné >>> [zde](#).

[8] Viz návrh znění ustanovení § 335a a § 337 odst. 6 zákoníku práce dle bodu 42. a 43. návrhu novely. Dostupné >>> [zde](#).

[9] Tyto informace jsou k dohledání v seznamu držitelů datových schránek na portálu >>> [zde](#).

[10] Viz ustanovení § 4, § 5 a § 18a odst. 1 zák. o el. úkonech a aut. konverzi dokumentů.

[11] Obdobně např. BRUNER, Tomáš. Tři úskalí při doručování datových zpráv soukromoprávní povahy. Epravo.cz [online]. Praha: Epravo.cz a.s., 2023.

[12] Viz ustanovení § 3 a § 18a odst. 1 zák. o el. úkonech a aut. konverzi dokumentů.

[13] Viz např. stanovisko pléna Nejvyššího soudu ze dne 5. 1. 2017, sp. zn. Plsn 1/2015

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D. (Doležal & Partners)