

Doručování v pracovněprávních vztazích

JUDr. Bc. MICHAL PEŠKAR,

advokátní kancelář Randl Partners

prof. JUDr. PETR HŮRKA, Ph.D.,

Právnická fakulta Masarykovy univerzity Brno



Aktuálně se měnící fungování hospodářských vztahů, stejně jako nové trendy chování ve společnosti vyžadují, aby se tomu přizpůsobovaly i možnosti vzájemné komunikace. Sílí potřeba i obliba distanční práce, která vyžaduje rovněž distanční komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, právní jednání nevyjímaje. Pracovní právo tak musí nabídnout možnost flexibilního utváření pracovněprávních vztahů. Elektronizace a digitalizace musí vstoupit i do komunikace mezi zaměstnavatelem i zaměstnancem. Je však třeba dbát na specifické subordinační postavení zaměstnance při výkonu závislé práce. Konstrukce elektronického právního jednání i doručování musí odrážet strategii flexicity, v níž bude flexibilita právního jednání vyvážena právní jistotou zaměstnance.

Tento článek se pokouší v okamžiku tvorby a schvalování novelizace zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb., dále „zák. práce“) dát směr, jakým by se právní úprava elektronického právního jednání a doručování v pracovněprávních vztazích měla ubírat, při zachování rovnováhy základních principů autonomie vůle a zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance při výkonu závislé práce. Lze vyjádřit přesvědčení, že se další směřování právní úpravy právního jednání a doručování v zákoníku práce bude ubírat směrem, který na jedné straně bude odrážet moderní formy komunikace mezi lidmi, avšak při zachování specifik vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

1. Obecně o komunikaci smluvních stran a doručování

Občanský zákoník (zák. č. 89/2012 Sb.) rozlišuje mezi dvěma druhy „komunikací“, ve kterých dochází k právním jednáním. Jedná se o jednání mezi přítomnými a o jednání mezi nepřítomnými. Jednání mezi nepřítomnými (slovy zákona jednání vůči nepřítomné osobě) upravuje občanský zákoník v §§ 570 až 573. Naopak jednání mezi přítomnými nemá zvláštní úpravu.

Situace, kdy adresát právního jednání musí určitou překážku překonat – otevřít e-mailovou schránku, datovou schránku nebo obálku – se považuje za jednání mezi nepřítomnými. Doručování (právní jednání vůči nepřítomnému) je založeno na teorii dojití. Její podstata je vyjádřena v § 570 odst. 1 občanského zákoníku, podle kterého právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde; zmaří-li vědomě druhá strana dojití, platí, že řádně došlo.

Právní jednání vyvolává účinky (je „doručeno“) tehdy, kdy se dostane do dispoziční sféry adresáta právního jednání. Dispoziční sféru lze vymezit jako množinu všech bodů, které jsou (adresátem) poten-

ciálně ovládnutelné, resp. ovládané.¹ K dojití proto dochází již tehdy, má-li adresát objektivní možnost se s právním jednáním seznámit; není rozhodné, kdy tak skutečně učiní nebo zda se vůbec s právním jednáním seznámí.²

Občanský zákoník v souvislosti s jednáním vůči nepřítomné osobě upravuje také vyvratitelnou domněnku doby dojití (§ 573), podle níž se má za to, že zásilka odeslaná s využitím provozovatele poštovních služeb došla třetí pracovní den po odeslání, v případě odeslání do jiného státu pak patnáctý pracovní den po odeslání. Domněnka se použije pouze tehdy, když zásilka prokazatelně došla do sféry adresáta, ale není známo kdy, resp. nelze určit, kdy se tak stalo.³ Nejedná se proto o domněnku dojití jako takového. Uvedenou domněnku lze vyvrátit důkazem opaku, tj. že došla v jiný den, popř. protidůkazem, tj. prokázáním, že v daný den do dispoziční sféry adresáta dojití nemohla.⁴

2. Elektronizace smluv v pracovním právu

Jsou-li dvoustranná právní jednání, kterými se utváří, mění nebo ruší obsah pracovního závazku, tj. základní práva a povinnosti, uzavírána s využitím sítě nebo služby elektronických komunikací, mělo by být

¹ ZUKLÍNOVÁ, Michaela. § 570 [Okamžik dojití]. In: ŠVESTKA, Jiří, Jan DVOŘÁK a Josef FIALA a kol. Občanský zákoník: komentář. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).

² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. dubna 2013, sp. zn. 26 Cdo 441/2012.

³ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 13. prosince 2018, sp. zn. 7 Cmo 89/2017 nebo usnesení Ústavního soudu ze dne 24. září 2019, sp. zn. I. ÚS 1390/19.

⁴ DOBROVOLNÁ, Eva. § 570 [Právní jednání vůči nepřítomné osobě]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1825, marg. č. 4.

posíleno postavení zaměstnance a jeho právní jistota. Autoři proto přichází s myšlenkou, že pro platné sjednání takových právních jednání by bylo nutné doručení na elektronickou adresu zaměstnance, kterou tento uvedl v rámci dohody o elektronickém způsobu doručování. S ohledem na naplnění smyslu a účelu by se mělo jednat o elektronickou adresu, která není v dispozici zaměstnavatele. Myšleno v tom smyslu, že zaměstnavatel nebude moci zaměstnanci k této adrese zamezit přístup – tak jako má tuto možnost např. u tzv. pracovního e-mailu, ke kterému může prostřednictvím svého administrátorského oprávnění či jen díky tomu, že e-mailový server vlastní nebo k němu má přístupová práva. Zaměstnavatel tedy kdykoliv může zaměstnanci jak zamezit přístup do takové pracovní e-mailové schránky, tak si e-maily přechíst, stáhnout, či je dokonce smazat.

V případě, kdy zaměstnavatel nezašle elektronicky sjednanou pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti nebo jejich změny na elektronickou adresu, kterou poskytl zaměstnanec, mohl by zaměstnanec od tohoto právního jednání odstoupit. Zaměstnanec by měl dále možnost i po doručení sjednaného právního jednání na elektronickou adresu, kterou poskytl zaměstnanec, v zákonné lhůtě odstoupit. Odstoupením se takové jednání ruší s účinky *ex tunc*.

V tomto ohledu vychází návrh z jisté analogie se spotřebitelským právem a vztahem mezi podnikatelem a spotřebitelem. Stejně jako v pracovním právu, i ve spotřebitelském právu přitom chráníme slabší smluvní stranu. Navržené řešení tak předpokládá, že silnější strana, tedy většinou zaměstnavatel (i když ne bezvýjimečně), doručí dokument, kterým bylo uzavřeno dvoustranné právní jednání způsobem, který si strany ujednají, a na adresu, kterou určí zaměstnanec. Ten má poté možnost od smlouvy odstoupit do několika dnů od jejího uzavření nebo ode dne doručení právního jednání na elektronickou adresu zaměstnance (ve spotřebitelském právu je to 15 dnů). S ohledem na postup zaměstnavatele, který může spočívat v opomenutí zaslání elektronicky sjednané smlouvy na elektronickou adresu zaměstnance, by měl zaměstnanec možnost odstoupit od předmětné smlouvy i v takovém případě.

Pracovní právo respektuje autonomii vůle stran i jejich smluvní volnost v rámci jejich dvoustranných právních jednání, jimiž se utváří vzájemná práva a povinnosti při výkonu práce a nikterak do sjednávání smluv nezasahuje. Pokud však strany v případě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nebo jejich změn zvolí elektronickou formu sjednání, měl by zaměstnanec právo získat znění této smlouvy do své elektronické dispozice na úložiště, které je zaměstnanci vlastní, kde se bude moci adekvátně přesvědčit o obsahu závazku, který elektronicky sjednal.

Elektronické uzavírání smluv lze v pracovněprávních vztazích předpokládat v platformách a aplikacích preferovaných nebo ovládaných zaměstnavatelem, které zaměstnanci nemusí zajišťovat dostatečný přehled a klid pro nezávislý a určitý projev vůle sjednat

daný závazek. Navrhovaná úprava se snaží zejména připravit na situaci, kdy tímto způsobem sjedná pracovní smlouvu i zaměstnanec méně zdatný v užívání informačních technologií. Zaměstnanec má nadále v rámci informační povinnosti a s ohledem na předvídatelné pracovní podmínky právo získat znění dokumentu do vlastní dispozice, aby nadále mohl s takto získanými právy a povinnostmi nakládat, případně se domáhat jejich plnění.

Zaslání dokumentu zaměstnanci do známého elektronického prostředí zaměstnance s možností v dodatečně lhůtě zkontrolovat skutečně sjednaný obsah závazku a získání znění závazku do vlastní dispozice po celou dobu trvání pracovního závazku i po něm, je projevem zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jakožto podřízené strany pracovního závazku, které zřídka kdy rozhoduje o způsobu sjednávání vzájemného závazku.

Předmětná ochrana nicméně slouží toliko k prověření obsahu smlouvy s ohledem na předchozí vůli a záměr zaměstnance, nikoliv k vyzkoušení si realizace takového závazku. Pokud již zaměstnanec svým chováním započal sjednaný závazek realizovat, neměl by mít možnost odstoupit.

Lze konstruovat i jiné metody, jak ochránit zaměstnance jako slabší stranu. Např. povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci přístup k elektronickým dokumentům kdykoliv za trvání pracovněprávního vztahu a ještě po určitou dobu po něm. Je však otázka, jak porušení takové povinnosti účinně sankcionovat. Pokuta ze strany kontrolních orgánů totiž často přijde (pokud vůbec) až po značné době, a navíc její výše nemusí být pro některé zaměstnavatele motivační, aby pravidlo dodržovali. Naopak zaměstnanec se může velice rychle dostat do situace, kdy nebude mít vůbec žádné pracovněprávní dokumenty, kterými by se mohl hájit a prokazovat své nároky. Spoléhal by totiž na to, že mu k nim zaměstnavatel musí kdykoliv umožnit přístup, ale on by mu ho znenadání odepřel. Autorům se nepodařilo pro tuto metodu ochrany zaměstnance nalézt vhodný a hlavně vymahatelný sankční mechanismus, a proto se přiklání k řešení spočívajícím v možnosti odstoupení.

3. Doručování v zákoníku práce de lege lata

Zákoník práce obsahuje v §§ 334 až 337 zvláštní úpravu doručování některých písemností, jedná se o *lex specialis* vůči občanskému zákoníku. V § 334 odst. 1 je uveden výčet písemností, pro jejichž doručení je třeba dodržet zde uvedená pravidla, jedná se o „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 (§ 113 odst. 4) nebo platový výměr (§ 136) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.“

Je nutno zdůraznit, že uvedená pravidla doručování se netýkají pouze právních jednání, ale i souvisejí-

cích faktických jednání, jak dovodila judikatura Nejvyššího soudu. Ten v rozsudku z roku 2013⁵ uvádí, že se zvláštní úprava doručování vztahuje i na jednání, která se „týkají vzniku, změn a skončení pracovního poměru. Takovým úkonem je též písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, které je – jak vyplývá z výše uvedeného – hmotněprávním předpokladem pro výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní povinnosti, a které se proto týká skončení pracovního poměru.“ Nejvyšší soud se konkrétně zabýval doručováním upozornění na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti podle § 52 písm. g), která byla zaměstnanci zaslána „prostřednictvím sítě elektronických komunikací (tzv. „email“ bez elektronického podpisu)“.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce obsahuje zvláštní úpravu doručování pouze ve vztahu k vymezeným písemnostem, na ostatní písemnosti se použije obecná úprava doručování (jednání vůči nepřítomnému) podle občanského zákoníku, jak byla nastíněna výše.

Ustanovení § 334 v odstavci 1⁶ velice široce definuje rozsah písemností, vůči kterým se uplatní speciální pravidla pro doručování pracovníprávních písemností. I když se jedná o ustanovení dlouhodobě užívané, trpí zejména následujícími úskalími.

Není jednoznačné, jaké všechny dokumenty musí být tímto způsobem doručovány. Spojení písemnosti „týkající se“ může být vykládáno velice široce anebo také úzce. Například zda se jedná o písemnou informaci podle § 37 zákoníku práce, potvrzení o zaměstnání (§ 313 zákoníku práce) nebo o dohodu o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa a také vzdání se jej (§ 73 zákoníku práce), které podle některých právních názorů patří mezi tyto písemnosti,⁷ avšak paradoxně podle zákoníku práce vůbec nemusí být učiněno písemně.

Dále je třeba říci, že dvoustranná právní jednání se v zásadě „nedoručují“. Tato jednání vznikají poté, co dojde ke shodě na jejich obsahu, tedy poté co je oferta (nabídka) odsouhlasena a toto odsouhlasení (akceptace) dojde původní straně. Doručuje se tedy právě oferta a akceptace. V souladu se základními zásady občanského práva je však stěžejní to, že dojde ke shodě na obsahu právního jednání. Vycházíme z toho, že na právní jednání se má pohlížet spíše jako na platné než jako na neplatné a že právní jednání zavazuje. Po-

kud tedy zaměstnavatel i zaměstnanec řádně uzavřeli právní jednání v příslušné formě, ale pouze nesplnili přísná pravidla pro elektronické doručování podle zákoníku práce, považovat takové jednání za neplatné, nebo dokonce nicotné je dle našeho názoru přílišná přísnost a nesprávný výklad. Tento názor potvrdil i nedávný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2061/2021 ze dne 27. dubna 2022.⁸ Není proto žádný důvod, aby zákoník práce stanovil pro dvoustranná právní jednání speciální a velice přísná pravidla pro doručování. Ta jsou opodstatněna právě a jen u důležitých jednostranných právních jednání, která mají svůj dopad až ve chvíli, kdy jsou doručena druhé straně, přičemž tato druhá strana s nimi nevyslovuje souhlas (ani nemůže vyslovit nesouhlas).

De lege ferenda by tak mělo dojít k revizi a redukci počtu písemností, které podléhají speciálnímu doručování podle zákoníku práce. Mělo by se jednat pouze o právní jednání, a to ještě ta s nejzávažnějšími důsledky, tedy o jednání, která mají za následek skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (zrušení ve zkušební době § 66 zák. práce, výpověď z pracovního poměru § 51 a 52 zák. práce, okamžitě zrušení pracovního poměru § 54 a 55 zák. práce, výpověď nebo okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti § 77 zák. práce) a dále právních jednání, kterými dochází k jednostrannému ukončení práce na pozici vedoucího zaměstnance, vzdání se funkce nebo odvolání z funkce dle § 73a zák. práce. Akceptovat by snad bylo možné ještě mzdový či platový výměr, který zhoršuje podmínky odměňování zaměstnance. Jsou-li však podmínky pro zaměstnance výhodnější, tedy jsou-li mzda či plat nebo jejich složky navyšovány, ochrana zaměstnance v podobě přísného postupu doručování se jeví jako nadbytečná.

3.1 Doručování zaměstnavatelem

Zaměstnavatelé mají povinnost dodržet poměrně striktně a hierarchicky nastavená pravidla doručování. Všechny písemnosti se vždy musí doručovat do vlastních rukou zaměstnance (ať již se doručuje osobně na pracovišti, využitím provozovatele poštovních služeb nebo elektronicky).

Primární způsob doručování, který zaměstnavatelé mají povinnost využít, je doručení na pracovišti (§ 334 odst. 2 zák. práce část před středníkem). Teprve není-li toto možné, může zaměstnavatel využít jiných, alternativních způsobů uvedených v § 334 odst. 2 písm. a) až d) (§ 334 odst. 2 část za středníkem). Jiné způsoby doručování jsou již vzájemně

⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012.

⁶ „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 (§ 113 odst. 4) nebo platový výměr (§ 136) a záznam o porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.“

⁷ PUTNA, Mojmir. § 334 [Obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1366, marg. č. 6.

⁸ „Pro úvahu o vzniku (existenci) společného (vícestranného) právního jednání je významný pouze úsudek (poznání) o společné vůli (úmyslu) jednajících, nikoliv o „cestě“, která ke shodě jednajících o obsahu právního jednání vedla; taková úvaha se může prosadit pouze při posouzení tzv. formy právního jednání, která se odrazí pouze (jak bylo vysvětleno výše) v řešení otázky platnosti právního jednání, která však předmětem dovolacího přezkumu (s ohledem na dovolací argumentaci) není.“

„rovnocenné“ a zaměstnavatelé si mohou vybrat, který zvolí.

Zákoník práce blíže nevymezuje, kdy zaměstnavatel může přistoupit k alternativním metodám doručení. Soudní praxe vymezila určitá hlediska, kterými se lze řídit – byť se jedná o judikaturu ke znění účinnému do 29. června 2020, kde bylo uvedeno hned několik primárních způsobů doručování a pouze jeden alternativní (prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb), základní způsob hierarchizace metod doručování na primární a alternativní však zůstal v podstatě nezměněn, a proto lze závěry dřívější judikatury použít i dnes. Podle judikatury se jedná o právní normu s relativně abstraktní hypotézou, kdy záleží vždy na uvážení soudu, jak jí v jednotlivých případech vymezí. V rozsudku z roku 2019⁹ Nejvyšší soud dovodil, že „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. Zejména nelze přehlédnout, že je to zaměstnavatel, na kterého zákon přenáší povinnost řádného doručení vyjmenovaných písemností zaměstnanci. Smyslem právní úpravy doručování písemností zaměstnanci totiž je, aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance, a nikoli jen naplnění formálních postupů, o nichž je předem zřejmé, že sledovaný cíl nemohou naplnit.“

V rozsudku z roku 2018¹⁰ Nejvyšší soud shledal jako nedostatečný postup zaměstnavatele, který se pokusil doručit písemnost v pátek, na který ale měl zaměstnanec nařízené čerpání dovolené, přičemž zaměstnavatel následně zvolil náhradní doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Nejvyšší soud uzavřel, že se zaměstnavatel měl pokusit o osobní doručení na pracovišti v pondělí (tj. v následující pracovní den), protože provozovatel poštovních služeb by tak jako tak nemohl písemnost doručit dříve. Nejvyšší soud také podotkl, že se zaměstnavatel mohl pokusit o doručení do bydliště žalobce v sobotu či v neděli.¹¹

Zaměstnavatel má zároveň povinnost zaměstnanci doručit „originál“ písemnosti, nepostačuje pouze předložení výpovědi k nahlédnutí a následné předání

fotokopie, která neobsahuje vlastnoruční podpis zaměstnavatele, ale jeho pouhou grafickou napodobeninu.¹²

3.2 Doručování zaměstnancem

Zaměstnanci si naopak mohou zvolit způsob doručování. Zákoník práce v § 337 odst. 1 pouze uvádí, že zaměstnanec zpravidla doručuje písemnost osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Podle dikce „zpravidla“ může zaměstnanec účinně zvolit i jiné formy doručování. Ať již proto, že vykonává práci v místě odlišném od sídla zaměstnavatele (v jedné z mnoha provozoven), nebo proto, že chce zvolit úplně jiný způsob doručování (prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, elektronicky nebo jinak). Tento závěr potvrzuje i soudní praxe.¹³

3.3 Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Sítí elektronických komunikací se rozumí prakticky vše, co si vůbec můžeme pod tímto pojmem představit – od internetu, přes mobilní sítě až po rozhlasové a televizní vysílání.¹⁴

Službou elektronických komunikací se pak rozumí např. služba přístupu k internetu nebo interpersonální komunikační služba.¹⁵

Základní předpoklady pro tento typ doručování jsou:

- a) písemný souhlas zaměstnance,
- b) poskytnutí elektronické adresy pro doručování zaměstnancem (§ 335 odst. 1), a
- c) opatření doručovaného dokumentu (písemnost) uznávaným elektronickým podpisem.

K tomu je navíc nutné naplnit další pravidla pro elektronické doručování, která jsou uvedena v § 335 odst. 3 a odst. 4 zákoníku práce. Podle třetího odstavce je písemnost doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. Podle čtvrtého odstavce je doručení neúčinné, jestliže:

- a) se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná, nebo
- b) zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.

Doručování písemností zaměstnavateli ze strany zaměstnance funguje prakticky totožně. Rozdíl je pouze v tom, že souhlas zaměstnavatele s tímto způsobem doručování nemusí být písemný a že doručení

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. dubna 2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018.

¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017.

¹¹ Rozhodnutí vychází ze starší právní úpravy, podle které měl zaměstnavatel primárně povinnost pokusit se doručit písemnost na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Teprve následně mohl přistoupit k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Tato úvaha se za současné právní úpravy již neuplatní.

¹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

¹³ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003.

¹⁴ Ustanovení § 2 odst. 2 písm. b) zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o elektronických komunikacích, dále „ZEK“).

¹⁵ Ustanovení § 2 odst. 3 písm. a) ZEK.

může zaměstnavatel potvrdit i uznávanou elektronickou pečetí.¹⁶

3.4 Doručování prostřednictvím datové schránky

Novelou z roku 2020¹⁷ byla do zákoníku práce vložena nová ustanovení § 335a a § 337 odst. 6, která upravují doručování prostřednictvím datových schránek zaměstnavatelem, resp. zaměstnancem. Od 30. července 2020 je proto možno v pracovněprávních vztazích doručovat vymezené písemnosti také prostřednictvím datových schránek.

Podle § 335a může zaměstnavatel prostřednictvím datové schránky doručovat za předpokladu, že zaměstnanec s doručováním vyslovil písemný souhlas. Také je upravena fikce doručení, podle níž se písemnost považuje za doručenu ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání do datové schránky, pokud se zaměstnanec do datové schránky nepřihlásí dříve.

Zaměstnanec může prostřednictvím datové schránky doručovat, jestliže s doručováním zaměstnavatel vyslovil souhlas (nemusí však být písemný). Písemnost doručována zaměstnancem se však považuje za doručenu již dnem dodání písemnosti do datové schránky.

4. Zhodnocení aktuálního stavu úpravy doručování a návrhy *de lege ferenda*

4.1 Způsoby doručování

Právní úprava účinná od 30. 7. 2020 na první pohled zjednodušuje podmínky doručování, protože uvádí pouze jeden prioritní způsob doručování.¹⁸ Zároveň ale znesnadňuje a pro některé případy prakticky vylučuje elektronické doručování včetně doručování prostřednictvím datové schránky. Elektronické doručování bylo totiž původně jedním z prioritních způsobů doručování. Za současné právní úpravy je však uvedeno až mezi alternativními způsoby. To ve světle uvedené judikatury Nejvyššího soudu¹⁹ znamená, že zaměstnavatel smí k elektronickému doručování přistoupit až ve chvíli, kdy nelze provést osobní doručení do vlastních rukou na pracovišti. Jedná se tak

vlastně o cestu zpět oproti předchozí úpravě, která dávala elektronické doručování na roveň doručování osobnímu (ať na pracovišti nebo kdekoliv bude zaměstnanec zastížen) a umožňovala přistoupit k elektronickému doručování bez ohledu na to, zda bylo osobní doručení možné, nebo ne. Pokud je zaměstnanec na pracovišti, nelze mu v souladu se zákoníkem práce platně doručit prostřednictvím sítě nebo služeb elektronických komunikací ani datovou schránkou.

Prioritní doručování dále trpí tím, že není jednoznačné, co znamená pojem pracoviště. Zákoník práce ho nedefinuje a používá ho v různých významech a souvislostech. Za pracoviště lze považovat i místo výkonu práce tzv. „domáckého“ zaměstnance podle § 317 zákoníku práce nebo zaměstnance trvale pracujícího z tzv. *home office* či zaměstnance, který má sjednáno jako místo výkonu práce své bydliště. To však znamená, že zaměstnavatel se musí i na těchto místech, které mohou být značně vzdálené, dokonce i v zahraničí, pokusit o doručení a nemůže použít žádný z alternativních způsobů doručování. Nejenže to fakticky vylučuje elektronizaci, ale v některých případech to činí doručení nereálným.

De lege ferenda je tak potřeba zpřesnit a zároveň omezit tento prioritní způsob doručování, a to pouze na pracoviště zaměstnavatele. Osobní doručení má svůj smysl pouze v případě, že zaměstnavatel a zaměstnanec se skutečně osobně setkávají při výkonu práce. Zaměstnavatel by byl nadále povinen doručit písemnosti na pracovišti osobně do vlastních rukou, čímž by byla potvrzena osobní povaha pracovněprávního vztahu, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem v rámci pracovní doby sdílejí totéž pracoviště, v němž společně realizují pracovní závazek.

Oporu pro toto zpřesnění lze nalézt v samotné definici závislé práce uvedené v § 2 odst. 2 zákoníku práce, která též výslovně uvádí pracoviště zaměstnavatele. Zákoník práce pak velice citlivě rozlišuje mezi pracovištěm a pracovištěm zaměstnavatele, kdy je jednoznačné, že pojem pracoviště je chápán daleko širěji než pracoviště zaměstnavatele. Pojem pracoviště zaměstnavatele se dále vyskytuje především u místa držení pracovní pohotovosti,²⁰ zákazu požívání alkoholu a jiných návykových látek²¹ a u tzv. domáckého zaměstnance.²² Pokud by se zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele nezdržoval, zaměstnavatel by mohl použít jakýkoliv jiný způsob doručení.

4.2 Doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

I když by mnozí zaměstnavatelé pravděpodobně uvítali, kdyby mohli doručovat elektronickými prostředky i bez souhlasu zaměstnance, pracovní právo je stále postaveno na ochraně zaměstnance jako podřízené strany a takovéto rozvolnění doručování by mohlo být snadno zneužitelné a značně by oslabilo

¹⁶ Elektronická pečeť představuje určitou obdobu elektronického podpisu. Zatímco elektronický podpis je vždy spojen s konkrétní fyzickou osobou, elektronické pečetě užívají právnické osoby (pečetící osoby podle čl. 3 odst. 24) nařízení eIDAS). Na rozdíl od elektronických podpisů, které jsou ke každému podepisovanému dokumentu individuálně připojovány podepisující osobou, pečetění elektronických dokumentů může probíhat automaticky, aniž by se vyžadoval zásah konkrétní fyzické osoby.

¹⁷ Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

¹⁸ Ustanovení § 334 odst. 2 říká, že „písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci a) kdekoliv bude zaměstnanec zastížen, b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo d) prostřednictvím datové schránky.“

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. dubna 2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018.

²⁰ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce.

²¹ Ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.

²² Ustanovení § 317 zákoníku práce.

právní jistotu jak zaměstnanců, tak ale i samotných zaměstnavatelů. Dle § 335 odst. 1 může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.

Pokud by naopak možnost elektronického doručování měla být se zaměstnancem spíše dohodnuta nebo by již tak jednoduché ze strany zaměstnance toto ujednání jednostranně změnit nebo odvolat, tak jako v případě jednostranného souhlasu.

De lege ferenda by tak bylo vhodné upřesnit, že se musí jednat o vlastní adresu zaměstnance nebo o adresu, která není v dispozici zaměstnavatele, naopak je jen pod „mocí“ zaměstnance, nikoliv o adresu či elektronický systém, který má výhradně ve své „mocí“ zaměstnavatel, a tedy přístup zaměstnance k němu nemusí být trvalý a komfortní.

Ustanovení § 335 odst. 2 stanovuje požadavek na vysokou formu elektronického podpisu, který musí zaměstnavatel používat.²³ Pro zaměstnavatele to znamená, že si musí opatřit zpoplatněný uznávaný elektronický podpis založený na velice bezpečném kvalifikovaném certifikátu. Vzhledem k podřízenému postavení zaměstnance a požadavku na zajištění právní jistoty zaměstnance lze chápat tento požadavek za oprávněný. Navíc dokument podepsaný uznávaným elektronickým podpisem lze konvertovat do listinné podoby (na rozdíl od dokumentů podepsaných nižšími formami elektronického podpisu – zaručeným či prostým).²⁴

Zcela nepoužitelným se v praxi jeví doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací dle § 335 odst. 3.²⁵ Doručení písemnosti totiž závisí na aktivním jednání zaměstnance, což je však princip zcela nekoncepční a nesouladný se základním principem jednání vůči nepřítomné osobě – teorii dojití – u které nezáleží na tom, zda a kdy se adresát s jednáním seznámil, natož aby se vyžadovalo jeho aktivní jednání. I kdyby zaměstnanec byl ochotný doručení potvrdit, jenom zřídka má svůj uznávaný elektronický podpis, který musí pro potvrzení použít. Nejenže pro zřízení uznávaného elektronického podpisu je nutné absolvovat administrativní proces, ale jeho zřízení a udržování stojí řádově stovky korun ročně.

Zcela zásadní je tak *de lege ferenda* zrušit povinnost zaměstnance aktivně potvrdit převzetí. Obdobně jako při doručování do datové schránky nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb se navrhuje, že k doručení dojde převzetím písemnosti,

anebo fikcí. Fikce by mohla být nastavena obdobně jako v případě datových schránek, které jsou vlastně jiným typem elektronického doručování. Elektronický způsob doručování ovšem komplikuje nesnadné prokazování doručení i fakt, že zůstává zachována neúčinnost zprávy, která se vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelná. I nadále by proto bylo na zaměstnavateli, aby vybral takový způsob elektronického doručení, který bude následně schopen prokázat. Ideální pro něj bude, když převzetí sám zaměstnanec potvrdí.

Stávající nutnost potvrdit dle § 335 odst. 4²⁶ doručení písemnosti uznávaným elektronickým podpisem ze strany zaměstnance v krátké době 3 dní v praxi znamená absolutní nepoužitelnost elektronického doručování. Zaměstnanci v drtivé většině případů nemají uznávané elektronické podpisy (viz výše). Navíc je stanovena příliš krátká lhůta na potvrzení, a to i ve srovnání s ostatními způsoby doručování – např. fikce doručení – u poskytovatele poštovních služeb 15 dní, u datových schránek 10 dní.

Doručení zaměstnanec tak může zmařit nejen svou pasivitou spočívající v tom, že nekontroluje svou schránku dostatečně často a nevšimne si, že mu byla písemnost doručena, ale dokonce může doručení zmařit tak, že se s písemností seznámí, ale zaměstnavateli její doručení ve lhůtě nepotvrdí, v důsledku čehož se takové doručení považuje za neúčinné. Je však na místě zdůraznit, že zaměstnanec nemá povinnost doručení písemnosti potvrdit, a je proto otázkou, zda se může uplatnit fikce doručení v důsledku zmaření dojití adresátem podle § 570 odst. 1 části za středněkem občanského zákoníku. Autoři článku se domnívají, že nikoli.

Bude-li *de lege ferenda* zavedena fikce doručení a zrušení povinnosti potvrdit doručení ze strany zaměstnance, postrádá stanovení doby pro potvrzení zcela smysl a lze ji bez náhrady vypustit.

4.3 Doručování prostřednictvím datové schránky

V případě doručování zaměstnavatelem prostřednictvím datové schránky se v § 335a²⁷ jedná o relativně funkční úpravu, která s postupným rozšířením datových schránek bude postupně nabývat na významu. Není proto důvod se odchylovat od standardních pravidel, která pro datové schránky platí.

Od 1. 1. 2022 je nově pro všechny soukromé datové zprávy zavedena fikce doručení, a to uplynutím

²³ Ustanovení § 335 odst. 2 zní: „Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.“

²⁴ Viz § 24 odst. 1 písm. b) zákona o elektronických úkonech.

²⁵ Ustanovení § 335 odst. 3 zní: „Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.“

²⁶ Ustanovení § 335 odst. 4 zní: „Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.“

²⁷ Ustanovení § 335a zní: „Prostřednictvím datové schránky může zaměstnavatel písemnost doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.“

10denní lhůty od dodání zprávy do datové schránky, nepřihlásí-li se do schránky oprávněná osoba dříve. Druhá věta tohoto ustanovení pouze opakuje tuto novou obecnou úpravu dle zákona o elektronických úkonech,²⁸ a je proto nadbytečná.

4.4 Doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem

Požadavek § 337 odst. 2,²⁹ aby zaměstnanci museli své elektronicky doručované písemnosti podepisovat uznávaným elektronickým podpisem samotným zaměstnancům většinou fakticky znemožňuje tento způsob doručování využít. Jenom minimum zaměstnanců má zřízen uznávaný elektronický podpis, který je jak administrativně náročný na zřízení, tak zpoplatněný (řádově ve výši stovek korun ročně).

Jelikož zaměstnanci často z finančních a administrativních důvodů nedisponují uznávanými elektronickými podpisy, bylo by vhodné jim umožnit používat i nižší úroveň elektronických podpisů – zaručené elektronické podpisy, které však stále zajišťují vysokou úroveň zabezpečení a jistoty, kdo podpis vytvořil. Ačkoliv se stále nejedná o příliš rozšířenou technologii, lze očekávat, že se zaručené elektronické podpisy v budoucnu stanou stále více běžnými (např. díky BankID), případně je budou moci zaměstnancům poskytovat přímo zaměstnavatelé.

Obdobné závěry o nekonceptnosti úpravy doručování – o nutnosti aktivního potvrzení doručení a možnosti „zmaření“ doručení – jaké byly uvedeny ve vztahu k doručování zaměstnanci, lze uvést i k doručování zaměstnavateli. V praxi je takové doručení velmi obtížně použitelné. Mnozí zaměstnavatelé (potažmo jejich zaměstnanci, kteří jsou oprávněni přebírat písemnosti) stále nemají uznávané elektronické podpisy nebo pečeti. Zaměstnanec navíc nemá žádnou záruku, že mu zaměstnavatel převzetí potvrdí (a to ještě ve velice krátké době). Vystavuje se tak značně nejistotě. V praxi proto raději zvolí jinou variantu doručení, kdy není potvrzení doručení nutné nebo se uplatňuje fikce doručení.

Jak již bylo konstatováno, je třeba *de lege ferenda* nastavit zrcadlově stejná pravidla jako se navrhuje pro tento typ doručování ze strany zaměstnavatele (§ 335).

Ustanovení § 337 odst. 6³⁰ stanoví doručení písemnosti prostřednictvím datové schránky dnem

dodání písemnosti je ohledně dne doručení písemnosti nekonceptní a nezapadá do obecných principů jednání vůči nepřítomné osobě (resp. doručování). Uvedené pravidlo tak vůbec nerespektuje vymezení dispoziční sféry adresáta (zaměstnavatele), který vůbec v den doručení nemusí mít objektivní možnost se s písemností seznámit. Ať již proto, že by byl fyzicky indisponován, nebo třeba proto, že by zaměstnanec doručil písemnost ve 23:59. Podle názorů odborné veřejnosti je dojití projevu vůle v takovou hodinu v zásadě vyloučeno;³¹ Hendrychová³² analogicky odkazuje na § 602 občanského zákoníku, podle kterého se dnem pro výkon práva nebo splnění povinnosti rozumí obvyklá denní doba dotyčného dne, ledaže ze zvyklostí, ze zavedené praxe stran, popřípadě ze zvláštních okolností případu plyne něco jiného. Uvedená fikce doručení se proto zdá až zbytečně přísná vůči zaměstnavateli.

De lege ferenda je třeba sjednotit pravidla pro doručování a fikci doručení jak doručování zaměstnanci, tak zaměstnavateli, tedy že písemnost bude doručena dodáním nebo uplynutím lhůty 10 dní. Po novelizaci zákona o elektronických úkonech účinné od 1. 1. 2022, kdy osoby, kterým jsou datové schránky zřizovány povinně (např. podnikající právnické a fyzické osoby, dříve pak i veřejné instituce), nemohou zakázat doručování soukromých zpráv do svých datových schránek, je nesystematické a pro zaměstnance značně nevýhodné, aby toto zákoník práce upravoval odlišně a znemožnil jim tento efektivní, rychlý a bezpečný způsob doručování. Navíc se toto ustanovení odchyľuje od obecné fikce doručení soukromých datových zpráv, kterou s účinností od 1. 1. 2022 zavedl zákon o elektronických úkonech.

Seznam souvisejících předpisů a judikatury

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“)
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů („občanský zákoník“)
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES („nařízení eIDAS“)
- zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů („zákon o službách vytvářejících důvěru“)
- zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů („zákon o elektronických úkonech“)

²⁸ Viz ustanovení § 18a odst. 3 zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů.

²⁹ Ustanovení § 337 odst. 2 zní: „Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance.“

³⁰ Ustanovení § 337 odst. 6 zní: „Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí.“

³¹ DOBROVOLNÁ, Eva. § 570 [Právní jednání vůči nepřítomné osobě]. In: LAVICKÝ, Petr a kol. Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1826, marg. č. 11.

³² ZUKLÍNOVÁ, Michaela. § 570 [Okamžik dojití]. In: ŠVESTKA, Jiří, Jan DVORÁK a Josef FIALA a kol. Občanský zákoník: komentář. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).