

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Lenka Bartošová

Doručování v pracovním právu

Diplomová práce

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Doručování v pracovním právu“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 26.3.2019

Lenka Bartošová

Poděkování

Děkuji vedoucímu své diplomové práce JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a odborné vedení při psaní této diplomové práce.

Obsah

Seznam použitých zkratk.....	6
Úvod.....	7
1 Perfekce hmotněprávního jednání.....	10
1.2 Právní jednání vůči přítomné a nepřítomné osobě.....	11
1.3 Přístupy k okamžiku perfekce právního jednání.....	13
1.4 Teorie dojití.....	14
1.4.1 Odeslání právního jednání.....	14
1.4.2 Dojití právního jednání.....	15
1.4.3 Překážky dojití.....	18
1.4.4 Zmaření dojití.....	18
1.5 Domněnka doby dojití.....	19
2 Doručování v zákoníku práce.....	21
2.1 Vývoj právní úpravy doručování v pracovním právu.....	22
2.2 Doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci.....	25
2.2.1 Doručování do vlastních rukou.....	25
2.2.2 Způsoby doručování do vlastních rukou a vztah mezi nimi.....	26
2.2.3 Osobní doručení.....	28
2.2.4 Doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.....	29
2.2.5 Doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.....	32
2.2.6 Fikce doručení.....	35
2.2.7 Doručování písemností advokátovi.....	37
2.3 Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli.....	38
2.3.1 Osobní doručení.....	39
2.3.2 Doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.....	40
2.3.3 Doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.....	42
3 Problémy současné právní úpravy a jejich řešení novelou ZP.....	43
4 Srovnání doručování v pracovním právu s teorií dojití.....	47
Závěr.....	50
Seznam použitých zdrojů.....	52
Monografie.....	52
Příspěvky ve sborníku.....	53
Komentáře.....	53
Články z odborných časopisů.....	54
Internetové stránky.....	54
Judikatura.....	56

Shrnutí.....	58
Abstract	58
Seznam klíčových slov.....	59
Key words	59

Seznam použitých zkratek

ČR	Česká republika
OZ, občanský zákoník	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ZP, zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
EIÚkon	zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů
EIKom	zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů
Česká pošta	Česká pošta, s.p.
NS	Nejvyšší soud

Úvod

Tématem diplomové práce je Doručování v pracovním právu. Téměř každý člověk se ve svém životě setká s pracovněprávními otázkami, ať už jako zaměstnanec, nebo jako zaměstnavatel, se kterými se musí vypořádat. Jednou z těchto otázek je problematika doručování písemností v pracovněprávních vztazích, zejména v souvislosti s otázkou skončení pracovního poměru. Ačkoliv je doručování v pracovním právu na první pohled oblastí okrajovou, o čemž svědčí zákonná úprava vtěsnaná do čtyřech paragrafů, má daleko významnější úlohu - je předpokladem perfekce některých právních jednání v pracovněprávních vztazích. Jedním z důvodů volby tématu bylo poukázat na důležitost doručování v pracovním právu, jež nelze podceňovat, neboť aplikace právní regulace doručování, kterou obsahuje ZP, činí subjektům pracovněprávních vztahů dlouhodobé problémy, o čemž svědčí bohatá judikatura soudů.

Často dochází k situacím, kdy zaměstnavatel či zaměstnanec záměrně ztěžuje nebo se zcela snaží zabránit doručení písemnosti obsahující právní jednání spočívající v jednostranném rozvázání pracovního poměru, i z tohoto pohledu je institut doručování velmi podstatný a důležitý, neboť stanovením konkrétních zákonných pravidel se dá takovým situacím předcházet. Smysl právní úpravy doručování spočívá zejména v tom, aby se určité (kvalifikované) písemnosti skutečně a řádně dostaly do sféry dispozice druhé strany pracovněprávního vztahu a mohly tak vyvolat zamýšlené právní účinky.

Doručování, respektive dojití právního jednání, je obecně upraveno v občanském zákoníku, speciálně pak v zákoníku práce. Vztah ZP a OZ je založen na principu subsidiarity stanoveném § 4 ZP od roku 2008, kdy Ústavní soud zrušil ustanovení ZP, které zakotvovalo princip delegace, podle kterého bylo možné použít OZ pouze v případech, kdy na něj ZP přímo odkazoval. Z důvodu zachování vazeb k občanskému právu se tak začal uplatňovat přístup, že v situacích, kdy ZP neobsahuje pravidlo aplikovatelné na určitou situaci, použije se podpůrně pravidlo OZ, které na danou situaci dopadá, a to v souladu se základními zásadami pracovního práva.¹

Speciální právní úprava doručování dle ZP se však neaplikuje na všechny druhy písemností doručovaných v rámci pracovněprávních vztahů. Je tedy nutné rozlišovat, o jaký typ písemnosti, respektive písemného právního jednání, se jedná. Na doručování kvalifikovaných písemností uvedených v § 334 odst. 1 ZP se aplikují pravidla pro doručování stanovená ZP. Oproti tomu na doručování ostatních písemností, které ZP nestanovuje, se

¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 60-62.

vzhledem k podpůrnému použití OZ aplikuje obecná teorie dojití vyjádřená v ustanovení § 570 odst. 1 OZ.

Pracovní právo má velmi specifické postavení v odvětví soukromého práva a vzhledem k tomuto zvláštnímu postavení je speciální právní úprava doručování žádoucí. Zaměstnavatel a zaměstnanec, přestože jsou obecně subjekty soukromoprávního vztahu, který se zpravidla vyznačuje rovným postavením subjektů, mají v rámci pracovněprávního vztahu fakticky postavení nerovné. Tato nerovnost plyne z nadřazeného postavení zaměstnavatele, které se projevuje v právu organizovat a kontrolovat výkon práce zaměstnance, a podřazeného postavení zaměstnance, které se projevuje v povinnosti na základě pokynů zaměstnavatele práci vykonat. Vzhledem k této nerovnosti je smluvní svoboda subjektů pracovněprávního vztahu limitována. Speciální právní úprava doručování je tedy v ZP zakotvena zejména z důvodu zvláštního postavení zaměstnance, především z důvodu jeho ochrany. Právní úprava doručování dle ZP je tak vystavěna na zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance stanovené v § 1a odst. 1 písm. a) ZP, která je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva.

Jakkoliv je právní úprava doručování v ZP opodstatněná, nese s sebou v aplikační praxi řadu problémů, zejména při doručování kvalifikovaných písemností zaměstnavatelem. ZP stanovuje striktní pravidla pro doručování, týkající se především pořadí způsobů doručování a doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, které je v dnešní technologicky vyspělé době kvůli přísným pravidlům stanoveným ZP téměř nerealizovatelné. Další právní problémy vznikají při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, například kvůli nestanovení postupu při zjišťování poslední známé adresy zaměstnance, či nesouladu zákonné právní úpravy s poštovními podmínkami výhradního držitele poštovní licence v ČR – České pošty, s.p.

Důvodem volby tématu byla také jeho aktuálnost, neboť se již několik měsíců v rámci legislativního procesu chystá a projednává návrh zákona, kterým se mění ZP. V novele ZP byly navrženy poměrně velké změny týkající se doručování kvalifikovaných písemností v pracovněprávních vztazích, které by mohly přispět k řádnému doručování, řešení právních problémů a přizpůsobit lépe právní úpravu aplikační praxi.

Cílem diplomové práce je poskytnout komplexní pohled na právní úpravu doručování písemností v pracovním právu, a to prostřednictvím analýzy současné právní úpravy s přihlédnutím k judikatuře Nejvyššího soudu. Dále pak komparovat vývoj právní úpravy doručování v pracovním právu v čase, konkrétně od roku 1950, kdy se zákonodárce poprvé zmínil o doručování zaměstnanci. Dalším cílem diplomové práce je srovnat zákonnou úpravu

doručování obsaženou v ZP s teorií dojití uplatňovanou OZ a poukázat na jejich rozdíly. Posledním cílem je pak upozornit a zhodnotit konkrétní přetrvávající problémy v praxi v oblasti doručování pracovněprávních písemností z důvodu dlouhodobě nevyhovujících pravidel pro doručování obsažených v současné právní úpravě, a nastínit jejich možné řešení prostřednictvím připravované novely ZP. Po metodologické stránce tedy diplomová práce používá metodu analytickou a komparativní.

Diplomová práce je strukturována do čtyř kapitol. První kapitola se zabývá doručováním v občanském zákoníku, respektive obecně perfekcí hmotněprávního jednání. Zaměřuje se na členění právních jednání podle nutnosti dojití do sféry adresáta, dále na rozlišení právního jednání vůči přítomné a nepřítomné osobě, včetně analýzy některých zákonných ustanovení právního jednání vůči nepřítomné osobě, ale především cílí na teorii dojití. Na ni pak navazuje druhá, nejobsáhlejší kapitola práce, která se soustředí na doručování v ZP. Je rozdělena do tří podkapitol, které pojednávají o vývoji právní úpravy doručování v pracovním právu, který postupně vedl k současné právní úpravě, dále o doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci a doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli, analyzují jednotlivá zákonná ustanovení týkající se doručování kvalifikovaných písemností a poukazují na relevantní judikaturu. Třetí kapitola je věnována problémům současné právní úpravy a jejich možnému řešení prostřednictvím novely ZP, zejména při doručování zaměstnavatelem zaměstnanci, kdy současná právní úprava klade na zaměstnavatele, s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva, nepřiměřené nároky. V poslední kapitole je komparována obecná teorie dojití, na které je založena perfekce právního jednání dle OZ, s doručováním dle ZP jakožto nutným předpokladem pro perfekci zákonem stanovených pracovněprávních jednání.

Vzhledem k tomu, že právní úprava doručování v zákoníku práce je poměrně kusá a omezuje se pouze na čtyři paragrafy, čerpá diplomová práce i z odborných článků, internetových zdrojů a literatury. Stěžejním zdrojem informací se stala komentovaná znění ZP, především komentář kolektivu autorů pod vedením prof. JUDr. Miroslava Běliny, CSc., pro první kapitolu pak především komentář kolektivu autorů pod vedením doc. JUDr. Filipa Melzera, Ph.D., LL.M. a doc. JUDr. Petra Téglu, Ph.D. týkající se OZ, který napomáhá hlubšímu pochopení problematiky perfekce právního jednání. Diplomová práce také hojně pracuje s judikaturou Nejvyššího soudu, která napomáhá k výkladu problematických zákonných ustanovení.

1 Perfekce hmotněprávního jednání

Právní úprava perfekce hmotněprávního jednání je zakotvena v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Perfektní právní jednání je takové, které je hotové a dovršené. Pokud není splněno vše, co zákon pro určité právní jednání stanoví, nemůže být jednání perfektním. Důsledkem neperfektnosti hmotněprávního jednání je jeho zdánlivost.² Tato kapitola se zabývá perfekcí spočívající v dojití právního jednání nepřítomnému adresátovi, jejíž právní úprava je zakotvena v ustanoveních § 570 až § 573 OZ. Ustanovení § 570 OZ přímo používá výraz „dojití“, nikoliv výraz „doručení“ či „doručování“, jelikož tyto pojmy jsou spojeny s procesním právem, kdy jsou doručovány písemnosti účastníkům řízení, respektive jiným procesním subjektům.³ Pojem „doručování“ však používá i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a to pro doručování důležitých písemností zaměstnavatelem zaměstnanci a zaměstnancem zaměstnavateli, kdy řádné doručení písemnosti je předpokladem pro perfekci hmotněprávního jednání.

1.1 Adresované a neadresované právní jednání

Právní jednání můžeme členit podle různých kritérií, například podle počtu subjektů, podle právních účinků, podle poměru majetkového plnění či podle nutnosti vyjádření kauzy. Ve vztahu k perfekci je relevantním členěním členění podle nutnosti dojití do sféry adresáta. Dle tohoto členění se obecně právní jednání dělí na adresovaná (resp. „adresná“) a neadresovaná (resp. „neadresná“).⁴ Melzer však rozlišuje z důvodu přehlednosti tři skupiny právních jednání – neadresovaná právní jednání, právní jednání adresovaná neurčitému adresátovi a právní jednání adresovaná konkrétnímu (určitému) adresátovi.⁵

Do první skupiny se řadí neadresovaná právní jednání. Perfekce, resp. účinnost neadresovaných právních jednání zpravidla nastává okamžikem projevu vůle, ze kterého lze jasně vyvodit, že jednající zamýšlí tímto projevem vyvolat právní účinky.⁶ „*Jejich právní následky nastávají nezávisle na tom, zda má kromě jednajícího o takovém projevu vůle*

² ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Zdánlivé právní jednání* [online]. Právní prostor, 15. července 2015 [cit. 8. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/zdanlive-pravni-jednani>>.

³ ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. – Komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura*. 2. vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2013, s. 108.

⁴ ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Definice právního jednání podle (nového) občanského zákoníku II* [online]. Právní prostor, 27. dubna 2015 [cit. 8. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/k-definice-pravniho-jednani-podle-noveho-obcanskeho-zakoniku-ii>>.

⁵ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III. § 419-654*. Praha: Leges, 2014, s. 476-477.

⁶ LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2048.

*znalost ještě někdo jiný.*⁷ Typickým příkladem neadresovaného právního jednání je holografní závěť, která je perfektní již podpisem závěti.⁸

Druhou skupinu představují právní jednání adresovaná neurčitému adresátovi. K tomu, aby byla tato jednání perfektní, je nutné nejen, aby jednající projevil vůli, z čehož lze vyvodit, že zamýšlí tímto projevem vyvolat právní účinky, nýbrž je nutnou podmínkou i možnost určitého okruhu adresátů seznámit se s tímto právním jednáním. Důležitým znakem je zde mnohost subjektů, právní jednání se v tomto případě adresuje buď všeobecně veřejnosti nebo konkrétní skupině, není nutné, aby došlo přímo konkrétní osobě. Jde např. o veřejnou nabídku, veřejný příslib či veřejnou soutěž o nejvhodnější nabídku.⁹

Třetí skupinu tvoří právní jednání adresovaná konkrétnímu (určitému) adresátovi. Tato právní jednání vyžadují ke své perfekci dojití konkrétnímu adresátovi. Jedná se o nejpočetnější skupinu případů, do které patří např. výpověď či odstoupení od smlouvy.¹⁰ V pracovněprávních vztazích se uplatňuje tento druh právních jednání, ať už jde o právní jednání jednostranná, která obsahují projev vůle pouze jedné osoby (např. výpověď z pracovního poměru či okamžité zrušení pracovního poměru), nebo právní jednání vícestranná, která obsahují souhlasné projevy vůle (např. uzavření pracovní smlouvy).

1.2 Právní jednání vůči přítomné a nepřítomné osobě

Z hlediska okamžiku vyvolání právních účinků konkrétního právního jednání je důležité rozlišovat mezi právním jednáním vůči přítomné osobě a právním jednáním vůči osobě nepřítomné.

Právní jednání vůči přítomné osobě, na rozdíl od právního jednání vůči nepřítomné osobě, není výslovně v OZ upraveno. Pro určení perfekce takového právního jednání je rozhodný okamžik projevení vůle, jelikož okamžik projevení vůle splývá s okamžikem jeho dojití, právní jednání je tedy perfektní okamžitě. Kritériem určení, zda-li se jedná o právní jednání vůči přítomné či nepřítomné osobě, je bezprostřední komunikace, nikoliv fyzická přítomnost na místě.¹¹ Bezprostřední komunikace je taková komunikace, při níž *„je oběma stranám zřejmé, že adresát může projev vůle bezprostředně smyslově vnímat.*“¹² O bezprostřední komunikaci se tedy může jednat i když osoby nejsou fyzicky přítomny

⁷ TICHÝ, Luboš. *Obecná část občanského práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 175.

⁸ LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 2048.

⁹ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 476.

¹⁰ Tamtéž, s. 476-477.

¹¹ LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 2048.

¹² MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 683.

v jedné místnosti, příkladem může být telefonická komunikace či písemná komunikace pomocí ICQ, Skype, internetových chatů a dalších elektronických prostředků, které splňují předpoklad jasné bezprostřednosti. Adresát se však musí komunikace účastnit, musí ji vnímat, což musí být jednajícím zřejmé, jelikož i mezi fyzicky přítomnými nemusí jít o bezprostřední komunikaci, například pokud jednající vůči adresátovi ústně uskuteční projev vůle v hlučném prostředí, popřípadě má adresát nasazena sluchátka s hlasitou hudbou a je zřejmé, že neslyší. Takové právní jednání vůči adresátovi není perfektní.¹³

Právní jednání vůči nepřítomné osobě je upraveno v ustanovení § 570 až § 573 OZ. Ustanovení § 570 odst. 1 OZ stanovuje, že „*právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde; zmaří-li vědomě druhá strana dojití, platí, že řádně došlo.*“¹⁴ Určuje tedy okamžik vzniku právních následků, resp. perfekce adresovaných právních jednání mezi nepřítomnými, jímž je dojití adresátovi.¹⁵

S ohledem na podobnost ustanovení § 570 odst. 1 OZ a ustanovení § 45 odst. 1 dřívějšího občanského zákoníku, je na problematiku právního jednání vůči nepřítomné osobě aplikovatelná i starší judikatura, tedy judikatura vzniklá před účinností nynějšího občanského zákoníku.¹⁶ Jako příklad lze uvést rozsudek NS ze dne 8. června 2011, sp. zn. 26 Cdo 268/2011, dle kterého: „*Účinnost adresných jednostranných hmotněprávních úkonů v režimu občanského zákoníku předpokládá, že projev vůle dojde, resp. je doručen adresátovi, tj. že se dostane do sféry jeho dispozice (§ 45 odst. 1 obč. zák.). Slovní spojení dostane do sféry jeho dispozice nelze vykládat ve smyslu procesněprávních předpisů. Je jím třeba rozumět konkrétní možnost nepřítomné osoby seznámit se s jí adresovaným právním jednáním. Právní teorie i soudní praxe takovou možnost chápe nejen samotné převzetí písemného hmotněprávního úkonu adresátem, ale i ty případy, kdy doručením dopisu či telegramu, obsahujícího projev vůle, do bytu adresáta či do jeho poštovní schránky, popřípadě i vhozením oznámení do poštovní schránky o uložení takové zásilky, nabyl adresát hmotněprávního úkonu objektivní příležitost seznámit se s obsahem zásilky. Přitom není nezbytné, aby se adresát skutečně seznámil s obsahem hmotněprávního úkonu, dostačuje, že měl objektivně příležitost tak učinit.*“¹⁷

¹³ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 683.

¹⁴ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵ Podobnou úpravu obsahoval již zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších novelizací, který pozbyl účinnost 31.12.2013. Právní jednání vůči nepřítomné osobě upravoval § 45 odst. 1, dle kterého „*projev vůle působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí dojde.*“

¹⁶ VRAJÍK, Michal. *Judikatura Nejvyššího soudu z pohledu nového občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 128-129.

¹⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. června 2011, sp. zn. 26 Cdo 268/2011

Věta za středníkem výše uvedeného ustanovení nynějšího OZ stanovuje následky vědomého zmaření dojití, o čemž pojednává kapitola 1.4.4 diplomové práce. Ustanovení § 570 odst. 2 OZ pak upravuje zvláštní pravidla pro perfekci právního jednání vůči osobě, která není plně svéprávná. V § 571 OZ je obsažena právní úprava změny právního jednání v mezidobí, tj. od odeslání do dojití, a v § 572 OZ je upravena možnost odvolání právního jednání. Ustanovení § 573 OZ zavedlo nový institut, tzv. domněnky doby dojití, která v dřívějším občanském zákoníku chyběla.¹⁸

1.3 Přístupy k okamžiku perfekce právního jednání

K určení okamžiku perfekce právního jednání vůči nepřítomnému adresátovi existuje několik přístupů. Dle Melzera se jedná o čtyři základní přístupy – teorii seznámení se, teorii projevení, teorii odeslání a teorii dojití.

Prvním základním přístupem je teorie seznámení se, která spočívá v tom, že k vyvolání účinků právního jednání, resp. k jeho perfekci je potřeba, aby se adresát s předmětným právním jednáním skutečně seznámil. Musí jej skutečně smyslově vnímat, pouhé dojití projevu vůle do sféry jeho vlivu je zde nedostačující.

Druhým přístupem je teorie projevení, která se uplatní u neadresovaných právních jednání, jelikož právní následky takovýchto jednání nastávají nezávisle na tom, zda se někdo o nich vůbec dozvěděl. Perfektním se tak právní jednání stane již samotným projevením vůle.

Teorie odeslání je třetím základním přístupem k určení okamžiku perfekce právního jednání vůči nepřítomné osobě. Dle této teorie jsou právní účinky vyvolány již okamžikem odeslání projevu vůle, například předáním dopisu k poštovní přepravě.¹⁹ Teorie odeslání se uplatňuje zejména v některých právních řádech států common law.²⁰

Posledním přístupem je teorie dojití, podle které se k perfekci vyžaduje, aby projev vůle došel adresátovi, přičemž postačí, aby takový projev vůle dosáhl sféry jeho vlivu. Nevyžaduje se skutečné seznámení se s takovým projevem, neboť by adresát mohl lehce zmařit dojití svou nečinností a došlo by tak ke komplikacím při výkonu mnoha práv odesílatele, se kterými by adresát nesouhlasil, příkladem může být možnost podání výpovědi.²¹

¹⁸ HURDÍK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné. Obecná část. Absolutní majetková práva*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 180.

¹⁹ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 684.

²⁰ DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří, ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Občanské právo hmotné*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 172.

²¹ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 684-685.

V české právní úpravě adresovaného právního jednání vůči nepřítomné osobě se uplatňuje teorie dojití, jak plyne z ustanovení § 570 odst. 1 OZ. Uplatňovala se i za účinnosti dřívějšího občanského zákoníku, na což poukazuje judikatura uvedená v kapitole 1.2 diplomové práce. Ostatní teorie, o kterých lze v evropském kontextu uvažovat, mají pouze akademický význam.²²

1.4 Teorie dojití

Jak již bylo uvedeno výše, teorie dojití, která je pro kontinentální právo²³ obvyklá, je základním přístupem k určení okamžiku perfekce adresovaných právních jednání používaným OZ. Teorie předpokládá odeslání projevu vůle a následně dojití tohoto projevu adresátovi, respektive do sféry jeho vlivu. Každý se zúčastněných subjektů, jak jednající, tak i adresát, odpovídá za svou sféru vlivu. Jednající tedy odpovídá za to, že dojde nejen k odeslání projevu vůle, ale i k jeho přepravě, adresát odpovídá za svou sféru vlivu v tom smyslu, že odpovídá i za okolnosti, které mu brání se s projevem vůle seznámit. Dochází tedy k rozdělení rizika mezi zúčastněné subjekty.²⁴

1.4.1 Odeslání právního jednání

Ustanovení § 570 odst. 1 OZ neřeší samotné odeslání adresovaného právního jednání, řeší pouze účinky dojití právního jednání vůči nepřítomné osobě. Již samotné odeslání má však právní význam, neboť je s ním spojen předpoklad platnosti právního jednání, ať už se váže na požadavek svéprávnosti, subjektivity jednajícího subjektu či existence vad vůle. Melzer poukazuje na to, že v právu veřejném má toto řešení obdobné využití,²⁵ konkrétně podle § 71 odst. 2 písm. a) zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, je okamžikem vydání rozhodnutí „*předání stejnopisu písemného vyhotovení rozhodnutí k doručení podle § 19, popřípadě jiný úkon k jeho doručení, provádí-li je správní orgán sám.*“²⁶

²² LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 2048-2049.

²³ ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání vůči nepřítomné osobě* [online]. Právní prostor, 8. září 2015 [cit. 8. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/komentar-k-noz-pravni-jednani-vuci-nepritomne-osobe>>.

²⁴ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 684.

²⁵ Tamtéž, s. 684.

²⁶ zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

„Odeslání znamená, že právní jednání je vědomě adresováno příjemci takovým způsobem, aby je mohl za normálních okolností dosáhnout.“²⁷ Odeslání je projevem vůle (volním aktem), tudíž pokud dojde k odeslání projevu vůle bez toho, aniž by o něm jednáající věděl, respektive bez vůle jednájícího, nelze tento projev vůle považovat za odeslaný a byl by stížen relativní neplatností. Odeslání může probíhat různými způsoby. Vůči přítomnému adresátovi okamžik odeslání ústního projevu a jeho dojití splývají. Pokud je právní jednání zachyceno v nějaké hmotné podobě (např. listina, CD), k odeslání dojde mezi přítomnými fyzickým předáním, a mezi nepřítomnými předáním provozovateli poštovních služeb nebo předáním poslovi.²⁸ „V případě nehmotných právních projevů vůle (elektronických projevů) dochází k odeslání okamžikem stisknutí tlačítka nebo obdobného nástroje určeného k odeslání.“²⁹

1.4.2 Dojití právního jednání

Aby bylo právní jednání perfektní, musí vždy dojít do výlučné sféry vlivu adresáta. V okamžiku, kdy právní jednání dosáhne výlučné sféry vlivu adresáta, je způsobilé vyvolat právní účinky, respektive dle ustanovení § 570 odst. 1 OZ začne působit vůči nepřítomné osobě, a jednáající je tímto okamžikem svým projevem vůle vázán. K dojití musí dojít i v právním styku mezi fyzicky přítomnými osobami, protože však v tomto případě splývá okamžik odeslání a dojití, tak takové právní jednání působí vůči adresátovi za předpokladu, že jej adresát vnímá.³⁰

Pro dojití právního jednání jsou charakteristické dva předpoklady, jednak dosažení výlučné sféry vlivu adresáta (osobní sféry adresáta, sféry dispozice adresáta), jednak možnost adresáta seznámení se s právním jednáním.

Výlučná sféra vlivu je taková, kterou adresát sám kontroluje, sám ji ovládá, adresát tedy rozhoduje, zda-li se seznámí či neseznámí s došlým právním jednáním. Příkladem výlučné sféry vlivu adresáta je jeho poštovní schránka nebo poštovní přihrádka, není jím volně přístupný prostor, např. před dveřmi jeho domu či bytu. Adresát je odpovědný za svou sféru vlivu, tudíž jde k tíži adresáta, pokud dojde ke zničení poštovní schránky či jejímu vykradení, a nelze se tak kvůli tomu seznámit s právním jednáním. S adresátem mohou sdílet

²⁷ ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník: komentář. Svazek I, (§ 1 až 654)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, s. 1409.

²⁸ Tamtéž, s. 1410.

²⁹ Tamtéž.

³⁰ Tamtéž.

jeho sféru vlivu i jiné osoby, např. rodinní příslušníci či spolubydlíci, což nepřekáží odpovědnosti adresáta za jeho sféru vlivu.³¹

Druhým předpokladem pro řádné dojití právního jednání je objektivní možnost adresáta seznámit se s právním jednáním, tj. vzít obvyklým způsobem projev vůle na vědomí, a to za normálních okolností. V případě, že jednající vhodí dopis do poštovní schránky těsně před půlnocí, dojde až následující den ráno, tj. v obvyklou denní dobu, jelikož se nelze obecně domnívat, že se adresát půjde podívat do poštovní schránky pár minut před půlnocí, dříve než další den ráno by adresát neměl možnost objektivního seznámení se s právním jednáním. Na stanovení okamžiku dojití právního jednání se analogicky aplikuje ustanovení § 602 OZ,³² které stanovuje, že: „*Má-li se právo vykonat nebo povinnost splnit v určitý den nebo do určitého dne, vyžaduje se, aby se tak stalo v obvyklou denní dobu, ledaže něco jiného plyne ze zvyklostí, ze zavedené praxe stran, popřípadě ze zvláštních okolností případu.*“³³ Pokud však adresát vezme na vědomí dané právní jednání dříve, např. vybere poštu z poštovní schránky těsně před půlnocí, bude okamžikem dojití tento dřívější okamžik a výše uvedené obecné pravidlo o obvyklé době se neuplatní. V případě dojití soukromoprávních písemností se tak okamžikem dojití zpravidla stane určitý okamžik až po skončení pracovní doby.³⁴

Jak již bylo uvedeno výše, právní jednání je perfektní, pokud dojde do sféry vlivu adresáta, a pokud má adresát objektivní možnost se s právním jednáním seznámit, účinky právního jednání tedy nastávají, i když je mu znemožněno se s právním jednáním skutečně seznámit, např. z důvodu nemoci, zadržení veřejnou mocí, dovolené či jiné nepřítomnosti, protože je za svou sféru vlivu odpovědný a měl by přijmout potřebná opatření pro tyto případy³⁵, např. domluvit se s příbuzným, aby za něj vybíral poštovní schránku.

K teorii dojití se vytvořila ustálená soudní praxe. Příkladem může být již v kapitole 1.2 diplomové práce zmíněný rozsudek NS nebo i rozsudek NS ze dne 1. prosince 2010, sp. zn. 23 Cdo 2926/2009, ve kterém NS vyslovil ustálený judikaturní závěr, dle kterého: „*Nedošel-li adresovaný projev vůle jednajícího do sféry adresáta, právní úkon není perfektní. Projev vůle dojde adresátovi, jakmile se dostane do sféry jeho dispozice, tzn. v okamžiku, kdy adresát nabude objektivní možnost seznámit se s obsahem projevu vůle. Od okamžiku dojití projevu vůle do sféry adresáta je právní úkon pro jednající subjekt závazný a nelze jej jednostranně*

³¹ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 685.

³² Tamtéž, s. 685-686.

³³ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

³⁴ TICHÝ, Luboš. *Obecná část...*, s. 177.

³⁵ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 686.

*odvolat. Není přitom nezbytné, aby se adresát seznámil s obsahem právního úkonu; dostačuje, že měl objektivně možnost seznat jeho obsah.*³⁶

Judikatura se ustálila i na názoru ohledně případů, kdy není při doručování poštovní přepravou adresát zastižen. Zásilka se v tomto případě uloží na poště a okamžikem dojití se stává okamžik, kdy si zásilku může adresát na poště vyzvednout. Pokud si tedy adresát vyzvedne zásilku později, okamžik dojití zůstává neměnný.³⁷ Účinky adresovaného právního jednání tak nelze odsunout, když adresát nevyužije možnosti seznámit se s obsahem zásilky, neboť objektivní možnost seznámení se s ní měl již od oznámení o uložení zásilky.³⁸ NS k tomu ve svém rozsudku ze dne 13. listopadu 2012, sp. zn. 26 Cdo 2988/2011, vyslovil závěr, že: *„Jsou-li účinky doručení hmotněprávního úkonu spojeny s okamžikem, kdy byla zásilka uložena u pošty, měl-li adresát takového úkonu objektivně možnost se s ní seznámit, i když tak (před jejím vrácením odesílateli) neučinil, a to bez ohledu na délku doby, po níž byla zásilka u pošty uložena, pak okolnost, že si adresát později zásilku vyzvedl (ač mu v tom dříve objektivní okolnosti nebránily), nemůže odsunout účinky doručení na dobu, kdy se s jejím obsahem skutečně seznámil. Hmotněprávní úkon je třeba považovat za perfektní (doručený) okamžikem, kdy se adresát tohoto úkonu měl možnost s ním objektivně seznámit, doručení nelze vázat na okamžik, kdy je adresát „ochoten“ tak opravdu učinit (vyzvednout si zásilku, seznámit se s jejím obsahem).*³⁹

V některých případech elektronické korespondence, např. pomocí e-mailu, platí specifická pravidla pro určení okamžiku dojití. Co se týče e-mailové korespondence, opět zde musí být objektivní možnost adresáta seznámit se s právním jednáním, avšak jestli je tato podmínka splněna, bude záviset na tom, zda-li adresát e-mailovou adresu kontinuálně používá. To, že adresát danou e-mailovou adresu používá, ale i to, že adresátovi zpráva došla, dokazuje odesílatel, což pro něj může být leckdy obtížné.⁴⁰

³⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. prosince 2010, sp. zn. 23 Cdo 2926/2009

³⁷ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 686.

³⁸ MAULWURF, Adolf. *Okamžik doručení adresného jednostranného hmotněprávního úkonu v režimu občanského zákoníku* [online]. epravo.cz, 12. února 2013 [cit. 10. ledna 2019]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/okamzik-doruceni-adresneho-jednostranneho-hmotnepravniho-ukonu-v-rezimu-obcanskeho-zakoniku-88042.html?fbclid=IwAR0vePAGc2IC904_MjgbF61SJW2GIB2atD3U8qFN-H772ndz6jmIUP2WoCg>.

³⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. listopadu 2012, sp. zn. 26 Cdo 2988/2011

⁴⁰ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 686-687.

1.4.3 Překážky dojití

„Překážkami dojití právního jednání se rozumějí okolnosti, které brání v tom, aby právní jednání působilo vůči adresátu, tj. vyvolávalo zamýšlené právní následky.“⁴¹ Adresátovi je tak fakticky znemožněn přístup k právnímu jednání, respektive k jeho obsahu, ačkoliv dané právní jednání jeho sféry vlivu dosáhlo. Překážky dojití mohou nastat jak ve sféře vlivu adresáta právního jednání, a to překážky ze subjektivních či objektivních důvodů, tak i ve sféře vlivu jednajícího.⁴²

Mezi subjektivní překážky ve sféře vlivu adresáta se řadí dovolená, pobyt ve vězení, v nemocnici, mimo místo pobytu či bydliště nebo pracovní cesta. Objektivní překážkou ve sféře vlivu adresáta může být ztráta či krádež poštovní schránky.⁴³ K překážkám na straně jednajícího patří odeslání na nesprávnou adresu, volba nevhodné doby odeslání nebo volba nevhodného způsobu odeslání, resp. doručení.

Obecně tyto překážky nejsou relevantním důvodem pro to, aby právní jednání nedošlo adresátovi. Je však třeba brát v potaz, jak moc jsou tyto okolnosti nezávislé na osobě adresáta či jednajícího. Relevantní např. bude, zda-li jednající věděl o okolnostech, kvůli kterým není adresátovi umožněn přístup k obsahu právního jednání. V tomto případě, i když se projev vůle ocitl v adresátově výlučné sféře vlivu, nelze jej považovat za dojitý.

Od překážek dojití je třeba odlišovat cílené jednání adresáta, kterým adresát dojití záměrně brání, tzv. zmaření dojití. U překážek dojití totiž nefiguruje úmysl adresáta zmařit dojití určitého právního jednání.⁴⁴

1.4.4 Zmaření dojití

Ustanovení § 570 odst. 1 OZ část věty za středníkem zakotvuje tzv. fikci dojití, i když je zákonně formulována jakožto nevyvratitelná právní domněnka. Fikce dojití nastane v případě, že adresát záměrně a vědomě zmaří dojití projevu vůle, figuruje zde tedy úmysl adresáta zmařit dojití, který může být přímý, ale i nepřímý.⁴⁵ „Za vědomé zmaření dojití tak je třeba považovat případy, kdy adresát s vědomím, že má dojít konkrétní projev vůle, učiní opatření, o kterých ví, že tomu zabrání.“⁴⁶ Mezi příklady zmaření dojití patří situace, kdy se adresát odstěhuje, avšak neuvede novou adresu, zruší čteně používanou e-mailovou adresu,

⁴¹ ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník...*, s. 1411.

⁴² Tamtéž.

⁴³ TICHÝ, Luboš. *Obecná část...*, s. 179.

⁴⁴ ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník...*, s. 1412.

⁴⁵ Tamtéž.

⁴⁶ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 686-687.

vypne faxovací přístroj,⁴⁷ odmítne převzetí zásilky, kterou mu doručuje poštovní doručovatel, nebo odstraní poštovní schránku. K tomu, aby byla fikce dojití aplikována, postačí jediné vědomě učiněné zabránění dojití ze strany adresáta, opakované maření není podmínkou aplikace.⁴⁸

Zákon s tzv. fikcí dojití spojuje právní následek řádného dojití adresovaného projevu vůle, který se tím stane perfektním, a stane se tak právním jednáním splňujícím všechny náležitosti. Právní jednání začne tedy vůči adresátovi působit, jako by zmařeno nikdy nebylo. Fikce dojití se objevila v českém právním řádu až s účinností současného OZ.⁴⁹

1.5 Domněnka doby dojití

Ustanovení § 573 OZ zakotvuje tzv. domněnku doby dojití. Toto ustanovení uvádí: „*Má se za to, že došla zásilka odeslaná s využitím provozovatele poštovních služeb došla třetí pracovní den po odeslání, byla-li však odeslána na adresu v jiném státu, pak patnáctý pracovní den po odeslání.*“⁵⁰ K uplatnění zákonné domněnky doby dojití dle ustanovení § 573 OZ je nutné splnění několika podmínek.

První podmínkou je, že zásilka obsahovala konkrétní adresovaný projev vůle. Druhou podmínkou určuje předmětné ustanovení OZ tím, že hovoří o „došlé zásilce“, tj. zásilce, která došla, tedy se dostala do sféry vlivu adresáta, a tím se stalo právní jednání perfektním v tom smyslu, jak jej chápe teorie dojití, došlou zásilku lze tudíž chápat též jako určité perfektní adresované právní jednání. Poslední podmínkou je využití provozovatele poštovních služeb k přepravě zásilky a prokazatelný den odeslání zásilky (např. den uvedený na podacím lístku).⁵¹ Pojem provozovatel poštovních služeb je definován v § 2 písm. c) zákona č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů, a to tak, že provozovatelem poštovních služeb je „*osoba poskytující poštovní služby nebo zajišťující zahraniční poštovní služby.*“⁵² Provozovatelem tedy může být nejen státní podnik Česká Pošta jakožto jediný držitel poštovní licence v ČR, nýbrž jím mohou být i některé soukromoprávní subjekty, např. NOVANET Systems, s.r.o., či Mediaservis, s.r.o.⁵³ Neřadí se sem však subjekty, které neprovozují poštovní službu podle § 1 odst. 2 a 3 zákona o poštovních službách, např. poslové

⁴⁷ TICHÝ, Luboš. *Obecná část...*, s. 179.

⁴⁸ ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník...*, s. 1411-1412.

⁴⁹ ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání podle...*, s. 108.

⁵⁰ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁵¹ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*, s. 695.

⁵² zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁵³ *Evidence provozovatelů poskytujících nebo zajišťujících poštovní služby* [online]. Český telekomunikační úřad, 11. ledna 2019 [cit. 11. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.ctu.cz/vyhledavaci-databaze/evidence-provozovatelu-poskytujících-nebo-zajistujících-postovní-sluzby>>.

soukromých společností. Využití provozovatele poštovních služeb je chápáno jakožto podání zásilky u provozovatele odesílatelem, čímž dojde k uzavření smlouvy mezi těmito dvěma subjekty.⁵⁴

Ustanovení § 573 OZ také stanovuje rozdílné pravidlo pro ČR a zahraničí. Presumuje, že pokud byla zásilka odeslána na adresu v ČR, došla třetí pracovní den. Pokud však byla odeslána na zahraniční adresu, tak došla patnáctý pracovní den po odeslání.

Domněnka doby dojití zde má povahu domněnky vyvratitelné, tudíž pokud je prokázána jiná doba dojití, domněnka se neaplikuje. Je třeba však poukázat na to, že § 573 OZ upravuje domněnku doby dojití, nikoliv domněnku dojití jako takového. Ustanovení sice usnadňuje dokazování doby dojití, avšak samotné dojití musí stále prokazovat jednající.⁵⁵

⁵⁴ ŠVESTKA, Jirí a kol. *Občanský zákoník...*,s. 1419.

⁵⁵ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník...*,s. 695.

2 Doručování v zákoníku práce

Právní úprava doručování pracovněprávních písemností je obsažena v rámci společných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně ve čtyřech paragrafech - § 334 až 337. Ustanovení § 334 ZP upravuje obecné ustanovení o doručování zaměstnavatelem, po něm následuje § 335 ZP, který upravuje doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. V § 336 ZP jsou stanovena pravidla pro doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb a § 337 ZP pojednává o doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem.⁵⁶ Dále lze nalézt institut doručování písemností v zákoně č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů, a v poštovních podmínkách České pošty,⁵⁷ které na rozdíl od předchozích uvedených zdrojů nejsou obecně závazným předpisem.

ZP stanovuje poměrně podrobnou úpravu doručování kvalifikovaných pracovněprávních písemností, na rozdíl od OZ, který upravuje obecně právní jednání vůči nepřítomné osobě v § 570 až § 573 poměrně stručně.

Mezi právní jednání v pracovněprávních vztazích se řadí všechny smlouvy a dohody, které jsou uzavírány mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, včetně jednostranných projevů vůle, pokud jsou způsobilé vyvolat právní účinky. K tomu, aby mohlo právní jednání vůbec v pracovněprávních vztazích vyvolat právní účinky, musí být adresováno a řádně doručeno druhé straně pracovněprávního vztahu. V pracovněprávních vztazích se obecně uplatňuje teorie dojití, dle které je projev vůle doručen (dojde) a vyvolává tak právní účinky, až když se dostane do výlučné sféry vlivu adresáta a ten má objektivní možnost seznámit se s obsahem tohoto právního jednání, nevyžaduje se tedy, aby se skutečně s tímto právním jednáním seznámil.⁵⁸

ZP však v případě doručování určitých (kvalifikovaných) písemností stanovuje konkrétní předepsané postupy, které je potřeba bezpodmínečně dodržet, aby dané právní jednání vůbec vyvolávalo právní účinky, a to kvůli promítnutí zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance do ustanovení o doručování, která je stanovena v § 1a odst. 1 písm. a) ZP.⁵⁹ Nedodržení těchto postupů by mohlo mít závažné právní následky, tj. že by

⁵⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁷ *Poštovní a obchodní podmínky platné k 1. lednu 2019* [online]. Česká pošta [cit. 18. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.ceskaposta.cz/ke-stazeni/postovni-podminky>>.

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1362.

⁵⁹ LIŠKUTÍN, Tomáš, ŠUPEJ David. Doručování zaměstnanci. *Mzdová účetní*, 2016, roč. 2016, č. 6, s. 25-30.

právní jednání právně neexistovalo, bylo by zdánlivé, neboť nebylo dovršeno, jelikož doručení kvalifikovaných písemností předepsaným způsobem je podmínkou perfekce právního jednání.⁶⁰

Okamžik doručení je třeba znát, neboť se na něj váže počátek běhu dob a lhůt, které jsou z hlediska práv a povinností zaměstnance i zaměstnavatele, včetně uplatňování těchto práv, velmi významné. Příkladem je okamžik doručení výpovědi, který je rozhodný pro stanovení počátku běhu výpovědní doby. Doručení výpovědi je též nutné vzhledem k závažnosti tohoto právního jednání, neboť by si zaměstnanec i zaměstnavatel měli být vědomi, jak závažné právní účinky vyvolává,⁶¹ tj. skončení pracovního poměru.

2.1 Vývoj právní úpravy doručování v pracovním právu

Doručování v pracovním právu nebylo až do roku 1950 upraveno v žádném právním předpisu. Bylo tedy považováno za okrajovou oblast, které není třeba věnovat přílišnou pozornost oproti např. ochraně pracujících. Při doručování pracovníprávních písemností se postupovalo podle obecné úpravy v civilním řádu.

V roce 1950 bylo vydáno nařízení vlády č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, o řízení ve věcech jejich pracovního poměru a rozhodčích komisích, které v § 20 obsahovalo první samostatnou právní úpravu doručování v pracovním právu.⁶² Toto nařízení však bylo zrušeno zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který zvláštní právní úpravu o doručování z prvopočátku neobsahoval. Doručování zde však hrálo důležitou roli při zrušení pracovního poměru výpovědí a při okamžitém zrušení pracovního poměru, neboť pod sankcí neplatnosti právního jednání bylo stanoveno, že výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněny vždy písemně a doručeny druhému účastníku.⁶³ Samotné doručení se tak stalo velmi důležitým institutem, ačkoliv tento zákoník práce nestanovoval způsob ani žádná konkrétnější pravidla, jak by měly být dané písemnosti doručovány.

⁶⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. *Bulletin advokacie*, 2016, č. 5, s. 22.

⁶¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 329-330.

⁶² nařízení vlády č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, o řízení ve věcech jejich pracovního poměru a rozhodčích komisích: § 20 odst. 1 „Rozhodnutí se doručují zaměstnancům do vlastních rukou.“; odst. 2 „U zaměstnanců, jejichž pobyt přes konané šetření je neznám, nahrazuje se doručení uložením u služebního úřadu.“

⁶³ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce: § 44 odst. 1 „Výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.“; § 55 „Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.“

Podrobnější úprava doručování písemností byla zavedena až novelou zákoníku práce, tj. zákonem č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, konkrétně v ustanovení § 266a. Bylo zde upraveno pouze doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci, nikoliv naopak. Zákonodárce zde vytyčil povinnost zaměstnavatele doručovat zaměstnanci specifické písemnosti, zejména týkající se vzniku a zániku pracovního poměru, případně dohod konaných mimo pracovní poměr, a rozhodnutí o uložení kárného opatření do vlastních rukou. Kromě způsobu doručování předmětné ustanovení dále upravovalo, kde má zaměstnavatel zaměstnanci doručovat, okamžik doručení a fikci doručení.⁶⁴

V období totality nedošlo k významným změnám v té době účinného zákoníku práce, jedinou změnou bylo doplnění slova „opomenutím“ do ustanovení § 266a odst. 3 zákonem č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, neboť docházelo ke vzniku sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci v případě, kdy zaměstnanec zmařil doručení tvrzením, že o zásilce nevěděl. Zákonodárce tak výslovně stanovil, že k zmaření doručení může dojít jak jednáním, tak opomenutím.⁶⁵

Vzhledem ke společenským změnám v souvislosti se změnou režimu po roce 1989, kdy vztah zaměstnavatel – zaměstnanec začal opět nabývat soukromoprávního charakteru, došlo k přibývání novelizací i v oblasti doručování. Zákonem č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, došlo k vypuštění doručování rozhodnutí o kárných opatřeních do vlastních rukou, a zákonem č. 74/1994 Sb. došlo k nahrazení pojmů „organizace“ a „pracovník“ pojmy „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“.⁶⁶

Další, významnější novela zákoníku práce, byla provedena zákonem č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů, který zavedl do § 266a nový odstavec⁶⁷

⁶⁴ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 153/1969 Sb. účinném ke dni 1. ledna 1970: § 266a odst. 1 „Písemnosti organizace, týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností pracovníka vyplývajících z pracovní smlouvy, jakož i rozhodnutí o uložení kárného opatření musí být doručeny pracovníku do vlastních rukou. To platí obdobně o písemnostech týkajících se vzniku, změn a zániku práv a povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Písemnosti se pracovníku doručují na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen; není-li to možné, lze písemnost doručit poštou.“; odst. 2 „Písemnosti doručované poštou zasílá organizace na poslední adresu pracovníka, která je jí známa, jako doporučenou zásilku s doručenkou s poznámkou "do vlastních rukou".; odst. 3 „Povinnost organizace doručit písemnost je splněna, jakmile pracovník písemnost převezme nebo jakmile byla poštou vrácena odesílající organizaci jako nedoručitelná a pracovník svým jednáním doručení písemnosti zmařil. Účinky doručení nastanou i tehdy, jestliže pracovník přijetí písemnosti odmítne.“

⁶⁵ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 188/1988 Sb. účinném ke dni 1. ledna 1989: § 266a odst. 3 „Povinnost organizace doručit písemnost je splněna, jakmile pracovník písemnost převezme nebo jakmile byla poštou vrácena odesílající organizaci jako nedoručitelná a pracovník svým jednáním nebo opomenutím doručení písemnosti zmařil. Účinky doručení nastanou i tehdy, jestliže pracovník přijetí písemnosti odmítne.“

⁶⁶ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 3/1991 Sb. účinném ke dni 1. února 1991; zákon č. 74/1994 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 74/1994 Sb. účinném ke dni 1. června 1994

⁶⁷ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 29/2000 Sb. účinném ke dni 1. července 2000: § 266a odst. 3 „Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena, zastížen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místně příslušné provozovně držitele poštovní licence nebo u orgánu obce

a nahradil slovo „poštou“ slovem „držitelem poštovní licence“. Zavedení nového odstavce do zákoníku práce bylo reakcí na chybějící jasná pravidla při doručování kvalifikovaných písemností poštou, stanovoval postup při nezastižení zaměstnance a vrácení písemnosti zaměstnavateli v případě odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnancem.

1. ledna roku 2007 nabyly účinnosti nový zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který kompletně změnil a rozvedl právní úpravu doručování, a to v § 334 až 337. Přibyla zejména úprava elektronického doručování a pravidla pro doručování zaměstnancem zaměstnavateli. Právní úprava doručování v současném ZP v průběhu let zůstala téměř neměnná. Výjimkou byla změna provedená zákonem č. 298/2016 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce. Tento zákon nahradil dřívější zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů. V ustanovení § 337 odst. 4 a 5 ZP nahradil slovní spojení „označenou svou uznávanou elektronickou značkou“ slovním spojením „zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečeti“⁶⁸, přičemž v tomto znění je právní úprava doručování písemností účinná do dnes. O současné právní úpravě doručování v pracovním právu pojednávají následující kapitoly diplomové práce.

Dále je třeba zmínit v souvislosti s doručováním písemností v pracovním právu projednávanou novelu ZP, která by měla reagovat na praktické problémy, které komplikují doručování, a vést k zjednodušení současné právní úpravy.⁶⁹ Problémům současné právní úpravy při doručování a jejich řešení prostřednictvím této potřebné novely se věnuje kapitola 3 diplomové práce.

a zaměstnanec o tom vhodným způsobem uvědomí. Písemnost se uloží po dobu 10 dnů. Počátek doby uložení musí být na písemnosti vyznačen. Není-li písemnost v době uvedené ve větě druhé zaměstnancem vyzvednuta, vrátí ji držitel poštovní licence odesílajícímu zaměstnavateli jako nedoručitelnou. Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít, držitel poštovní licence na ni tuto skutečnost vyznačí a odesílajícímu zaměstnavateli písemnost vrátí.“

⁶⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: § 337 odst. 4 „Písemnost určená zaměstnavateli doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečeti.“; odst. 4 „Doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečeti.“

⁶⁹ Tento návrh zákona Ministerstva práce a sociálních věcí úspěšně prošel připomínkovým řízením (s výjimkami) a očekává se jeho zařazení na pořad schůze Poslanecké sněmovny. Navrhovaná účinnost novely je stanovena na 1. července 2019.

2.2 Doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci

Doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci upravuje § 334, § 335 a § 336 ZP. V obecných ustanoveních o doručování zaměstnavatelem upravuje ZP druhy písemností, které je nutno doručit do vlastních rukou zaměstnance, způsoby doručení do vlastních rukou zaměstnance, právní fikci při odmítnutí písemnosti, povinnost výběru vhodné poštovní služby při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb a odkaz na § 48 OSŘ při doručování písemností advokátovi. Dále v rámci doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací jsou upraveny pravidla a podmínky, které je nutno splnit, aby mohl zaměstnavatel doručovat tímto způsobem, včetně případu neúčinnosti doručení. V rámci posledního ustanovení týkajícího se doručování zaměstnavatelem zaměstnanci, tedy ustanovení o doručování poštou, stanovuje ZP pravidla, na jakou adresu se doručuje, kdo může mimo zaměstnance přijmou danou písemnost, co je nutno doložit a jaký je další postup, pokud není zaměstnanec zastižen, včetně fikcí doručení.⁷⁰

2.2.1 Doručování do vlastních rukou

Při doručování pracovněprávních písemností zaměstnavatelem zaměstnanci je nutno vždy rozlišovat, zda-li se jedná o právní jednání, na které se aplikuje právní úprava obsažená v § 334 až § 336 ZP nebo se jedná o právní jednání, na které se použijí obecná ustanovení OZ o právním jednání, zejména § 570 až § 573. Ustanovení § 334 odst. 1 ZP vyjmenovává druhy kvalifikovaných písemností, u kterých je nutné dodržet přesně stanovený postup doručování uvedený v ZP, a doručit je tak do vlastních rukou zaměstnance.

Jedná se o písemnosti týkající se vzniku pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (např. návrh na uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti), změny pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (např. převedení na jinou práci, přeložení) a skončení pracovního poměru či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (např. okamžité zrušení pracovního poměru, okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti, návrh dohody o rozvázání pracovního poměru⁷¹ a v neposlední řadě i výpověď dohody o pracovní činnosti a výpověď z pracovního poměru či odvolání takové výpovědi⁷²).

Další písemnosti, které je nutno doručit zaměstnanci do vlastních rukou, jsou odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, např. pokud pracovní poměr vznikl jmenováním

⁷⁰ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1362.

⁷² BĚLINA, Miroslav, PICHTR, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 197.

na vedoucí pracovní místo, důležité písemnosti týkající se odměňování, např. platový výměr či mzdový výměr, a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, kdy zaměstnanec porušil režim dočasně práce neschopného v prvních čtrnácti kalendářních dnech jeho pracovní neschopnosti spočívající v nezdržování se v místě pobytu či nedodržení doby a rozsahu povolených vycházek.

Pouze tyto kvalifikované písemnosti musí být řádně doručeny do vlastních rukou zaměstnance, avšak zaměstnavatel může smlouvou nebo vnitřních předpisem stanovit i další písemnosti, které budou vyžadovat doručování do vlastních rukou a budou tak podléhat právnímu režimu shodnému s písemnostmi uvedenými v ustanovení § 334 odst. 1 ZP.⁷³

Ostatní písemnosti doručované zaměstnavatelem zaměstnanci se doručují na základě obecných pravidel stanovených OZ, tedy zásadně bezformálně, a nemusí se tak použít přísná pravidla pro doručování stanovená ZP, jako příklad lze zde uvést cestovní příkaz či informace o tom, že byl vydán nový vnitřní předpis.

2.2.2 Způsoby doručování do vlastních rukou a vztah mezi nimi

ZP rozlišuje tři základní způsoby doručování zaměstnavatelem zaměstnanci. Jsou jimi osobní doručování, elektronické doručování, respektive doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, a doručování poštou, respektive doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Vztah mezi nimi je takový, že zaměstnavatel nejprve musí doručovat zaměstnanci osobně – na pracovišti, v jeho bytě, kdekoliv je zastížen, anebo elektronicky. Až v případě, že těmito způsoby není doručení možné, může doručovat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jedná se tedy tzv. subsidiární způsob doručení.⁷⁴

K tomuto se vyjádřil i NS ve svém rozsudku ze dne 14. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009, dle kterého: „*Listiny uvedené v ustanovení § 266a odst. 1 věta první a druhá zákona č. 65/1965 Sb., zák. práce, účinného do 31. prosince 2006 (nyní v ustanovení § 334 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce) lze zaměstnanci doručit prostřednictvím držitele poštovní licence jen tehdy, není-li doručení možné provést samotným zaměstnavatelem na pracovišti zaměstnance, v jeho bydlišti nebo kdekoliv bude zastížen, a proto nemá právní účinky doručení takové písemnosti zaměstnanci, k němuž zaměstnavatel přistoupil prostřednictvím držitele poštovní licence v rozporu s ustanovením § 266a odst. 1 částí třetí*

⁷³ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1363.

⁷⁴ HŮRKA, Petr, ELIÁŠ Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s. 660.

věty za středníkem zákona č. 65/1965 Sb., zák. práce, účinného do 31. prosince 2006 (nyní ustanovení § 334 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce); to neplatí jen tehdy, jestliže zaměstnanec (oprávněný příjemce) písemnost skutečně převzal.⁷⁵ Z uvedeného rozhodnutí vyplývá, že pokud zaměstnavatel doručuje zaměstnanci v rozporu s § 334 odst. 2 ZP a poruší tak pořadí způsobů doručování do vlastních rukou, má takové doručení právní účinky pouze v případě, že zaměstnanec písemnost skutečně převzal.⁷⁶

NS se však zabýval i otázkou, zda-li je nutné jezdit za zaměstnancem do jeho bytu, který se nachází v jiném místě, než má zaměstnanec své pracoviště a zaměstnavatel své sídlo, popřípadě sídlo jeho organizační složky, aby mohl osobně doručit okamžité zrušení pracovního poměru,⁷⁷ a došel k závěru, že v takovém případě je možné přistoupit k doručení písemnosti poštou.⁷⁸ Z daného soudního rozhodnutí vyplývá, že hranice, kdy zaměstnavatel ještě musí jezdit osobně doručovat do bytu zaměstnance, je dána místem pracoviště zaměstnance, sídlem zaměstnavatele či sídlem jeho organizační složky. Pokud se tedy zaměstnancův byt nachází na jiném místě, než je jeho pracoviště nebo než má zaměstnavatel své sídlo, případně sídlo jeho organizační složky, nemusí zaměstnavatel doručovat zaměstnanci osobně, nýbrž může přistoupit k poštovnímu doručování. Toto rozhodnutí zpochybňuje smysl zákonem stanovené posloupnosti jednotlivých způsobů doručování, neboť stanovuje výjimku, kdy zaměstnavatel může přistoupit k poštovnímu doručování, aniž by se nejprve pokusil osobně doručit v bytě zaměstnance.

Dále NS vyslovil ve svém rozsudku ze dne 7. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017 názor, že k ustanovení § 334 odst. 2 ZP části věty za středníkem, které stanovuje, že doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je subsidiárním způsobem doručení, je „*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 přihlédnout 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*

⁷⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2010, sp. zn. 26 Cdo 1350/2009

⁷⁶ HROMADA, Miroslav. Doručování výpovědi pro porušení povinností při pracovní neschopnosti. *Soudní rozhledy*, 2016, roč. 2016, č.7-8, s. 245.

⁷⁷ BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru – V. část. *Praktická personalistika*, 2016, roč. 2016, č. 11-12, s. 30-37.

⁷⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

*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.*⁷⁹ Tato úvaha NS prakticky ponechává v kompetenci soudů rozhodnout, zda-li v konkrétním případě bylo možno přistoupit k poštovnímu doručování či nikoliv.

2.2.3 Osobní doručení

Osobní doručení je primárním způsobem doručování zákonem specifikovaných pracovněprávních písemností zaměstnanci a spočívá v tom, že zaměstnavatel předá písemnost do vlastních rukou zaměstnanci, a to buď na pracovišti, nebo v bytě zaměstnance, popřípadě kdekoliv jinde, kde jej zastihne. Takovým místem může být např. restaurace, kam zaměstnanec chodí na obědy, kavárna, divadlo, nebo jej může zaměstnavatel potkat i někde na ulici.⁸⁰ Takto stanovená právní úprava je velmi nevhodná až téměř absurdní, neboť nadměru a zbytečně zatěžuje zaměstnavatele, např. si lze představit situaci, kdy zaměstnavatel hledá zaměstnance na všech možných jeho oblíbených místech, jelikož zaměstnanec je sice v pracovní neschopnosti, avšak se ve svém bytě nenachází, neboť má zrovna vycházku.

*„Po zaměstnanci však nelze vyžadovat, aby se dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti.“*⁸¹ Zaměstnavatel si tedy nemůže vynutit aktivní součinnost zaměstnance spočívající např. v uposlechnutí výzvy dostavit se na personální oddělení, následkem zde nebude fikce doručení, neboť zaměstnavatel by se měl sám a aktivně snažit o to, aby byla písemnost zaměstnanci doručena.

Není rozhodné, zda-li zaměstnavatel doručuje v pracovní době nebo až po jejím skončení, zaměstnavatel tudíž není omezen pracovní dobou zaměstnance a může doručovat jak v ranních, tak ve večerních hodinách.⁸²

Doručování nemusí provádět přímo zaměstnavatel, případně u právnické osoby ti, kteří jsou oprávněni za ni jednat (např. jednatelé), nýbrž jej mohou provádět i pověřeni zaměstnanci, například z personálního oddělení, ale i třetí osoba pověřená zaměstnavatelem na základě udělené plné moci, nebo jeho zástupce.⁸³

Zaměstnanec si musí kvalifikovanou písemnost převzít osobně, což vyplývá z institutu doručování do vlastních rukou. Zaměstnavatel ji tedy musí předat pouze zaměstnanci,

⁷⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017

⁸⁰ LIŠKUTÍN, Tomáš, ŠUPEJ David. Doručování zaměstnanci. *Mzdová účetní*, 2016, roč. 2016, č. 6, s. 25-30.

⁸¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1365.

⁸² Tamtéž.

⁸³ JAKUBKA, Jaroslav. Doručování písemností – stále aktuální a ne zcela dořešený problém. *Mzdová účetní*, 2011, roč. 2011, č. 7-8, s. 18-22.

kterému ji určil, není možné, aby ji převzala jiná osoba, takové doručení by nebylo účinné ani v případě, že by se zaměstnanec s danou písemností poté skutečně seznámil. Z tohoto pravidla však existují výjimky, jedná se např. o doručení opatrovníkovi či jinému zástupci zaměstnance – tito mohou předmětnou písemnost za zaměstnance při osobním doručení převzít.⁸⁴

V souvislosti s obsahem kvalifikované písemnosti doručované osobním doručením, zaujal NS postoj, že: „*Při osobním doručování písemností uvedených v § 334 odst. 1 zákoníku práce do vlastních rukou zaměstnance musí být zaměstnanci předána (odevzdána) do vlastních rukou listina s vlastnoručním podpisem jednající osoby; nestačí, jestliže zaměstnavatel umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručním podpisem jednající osoby například tím, že mu ji předloží k nahlédnutí, a poté mu předá pouze fotokopii této listiny, která obsahuje jen grafickou napodobeninu tohoto podpisu.*“⁸⁵ Je tedy nutné, aby byl zaměstnanci osobně do vlastních rukou doručen originál písemnosti, včetně originálního podpisu zaměstnavatele, popřípadě osob, kteří jsou oprávněni za něj jednat, doručení pouhé kopie nestačí.⁸⁶

Dále bylo NS dovozeno, že: „*Při osobním doručování prováděném zaměstnavatelem si zaměstnanec nemůže vyhradit, že listinu převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem.*“⁸⁷

Ustanovení § 334 odst. 3 ZP zakotvuje fikci doručení v případě, že zaměstnanec kvalifikovanou písemnost odmítne při osobním doručení převzít. Toto ustanovení se vztahuje pouze na osobní doručení, nikoliv na doručování elektronicky, či na poštovní doručování, u kterého je fikce doručení stanovena za přísnějších podmínek konkretizovaných v ustanovení § 336 odst. 4 ZP. O jednotlivých fikcích doručení pojednává kapitola 2.2.6.

2.2.4 Doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Elektronické doručení je alternativou osobnímu doručení, pokud je tedy možné doručovat elektronicky, nesmí zaměstnavatel přistoupit k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V případě projevu vůle, který byl učiněn elektronicky, zůstává písemná forma jednání dle § 334 odst. 1 ZP zachována. Elektronické doručování probíhá prostřednictvím sítě elektronických komunikací, kterou definuje ustanovení § 2 písm.

⁸⁴ LIŠKUTÍN, Tomáš, ŠUPEJ David. Doručování zaměstnanci. *Mzdová účetní*, 2016, roč. 2016, č. 6, s. 25-30.

⁸⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010

⁸⁶ MUŠKA, František. Pozor na předávání písemností v pracovněprávních vztazích. *Mzdová účetní*, 2012, roč. 2012, č. 7-8, s. 22-23.

⁸⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014

h) EIKom, nebo prostřednictvím služby elektronických komunikací, kterou definuje ustanovení § 2 písm. n) EIKom.⁸⁸ Aby mohl zaměstnavatel zaměstnanci doručovat prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, musí být splněny současně dva předpoklady.

Prvním předpokladem je souhlas zaměstnance s tímto způsobem doručování. Souhlas s elektronickým doručováním je jednostranným právním jednáním zaměstnance a vyžaduje písemnou formu, která musí být dodržena, a to pod sankcí neplatnosti takového souhlasu. Zaměstnanec může souhlas udělit i v elektronické podobě, avšak jen za podmínky podepsání uznávaným elektronickým podpisem či učinění takového souhlasu prostřednictvím datové schránky. Souhlas může zaměstnanec kdykoliv odvolat, avšak toto odvolání již nemusí mít písemnou formu. Ve chvíli, kdy odvolání souhlasu dojde zaměstnavateli, není možné, aby bylo zaměstnanci elektronicky doručováno, zaměstnavatel tedy musí přistoupit k osobnímu doručení, popřípadě k poštovnímu doručení.

Druhým předpokladem je poskytnutí elektronické adresy zaměstnancem, a to buď poskytnutí adresy elektronické pošty nebo identifikátoru datové schránky.⁸⁹ Zákon sice výslovně nehovoří o datové schránce, avšak jak vyplývá z § 18 odst. 2 EIÚkon, má doručení písemnosti prostřednictvím datové schránky stejné účinky, jako by předmětná písemnost byla podepsána uznávaným elektronickým podpisem osoby, které byla datová schránka zřízena. K doručení do datové schránky je však opět potřeba písemného souhlasu zaměstnance.⁹⁰

Pracovněprávní písemnost je nutno podepsat uznávaným elektronickým podpisem, který definuje § 6 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů, jako „*zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis nebo kvalifikovaný elektronický podpis*“,“⁹¹ definici je tedy třeba vykládat v souvislosti s dalšími ustanoveními výše uvedeného zákona a s přímo použitelným nařízením 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.

⁸⁸ zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1369-1370.

⁹⁰ zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů

⁹¹ zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů

Disponovat uznávaným elektronickým podpisem, případně datovou schránkou, musí nejen zaměstnavatel, ale i zaměstnanec, neboť aby bylo doručení účinné, musí zaměstnanec do tří dnů od odeslání písemnosti na elektrickou adresu zaměstnance potvrdit převzetí písemnosti datovou zprávou, respektive elektronickou doručenkou, která musí být taktéž podepsána uznávaným elektronickým podpisem. Okamžikem potvrzení tímto způsobem je pak písemnost doručena.⁹²

Pokud jde o doručování do datové schránky, je písemnost doručena potvrzením převzetí písemnosti opatřeným uznávaným elektronickým podpisem, a to prostřednictvím datové schránky.⁹³ Navzdory § 18a odst. 2 zákona č. EIÚkon, který stanovuje okamžik doručení písemnosti na okamžik přihlášení se oprávněné osoby do datové schránky, je potvrzení převzetí kvalifikované písemnosti uznávaným elektronickým podpisem nutné, neboť se dotyčné ustanovení vztahuje pouze na jednání vůči orgánu veřejné moci. Při jednání vůči soukromoprávnímu subjektu, tj. i vůči zaměstnanci, je tedy nutné k potvrzení připojit uznávaný elektronický podpis, aby došlo k řádnému doručení.⁹⁴

ZP v ustanovení § 335 odst. 4 stanoví dva případy, kdy je doručení neúčinné. Elektronické doručení je neúčinné, pokud zaměstnanec nepotvrdí převzetí písemnosti do tří dnů datovou zprávou opatřenou uznávaným elektronickým podpisem. Toto se může stát především při doručování písemností s negativním obsahem, např. výpověď z pracovního poměru. Může totiž dojít k tomu, že si zaměstnanec sice písemnost přečte, ale poté ji již nepotvrdí, ostatně proč by také měl, a tím pádem doručení nebude účinné. Účinnost doručení zde tedy závisí výlučně na ochotě zaměstnance převzetí potvrdit. Druhým případem neúčinnosti doručení je situace, kdy se písemnost vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelná.⁹⁵

Prísna pravidla ZP stanovená pro elektronické doručování kvalifikovaných písemností prakticky tento druh doručování znemožnila, což je paradoxem vzhledem k dnešní době, kdy je elektronická komunikace na vzestupu a většina lidí používá tento způsob komunikace denně. Úskalí také spočívá v tom, že většina zaměstnanců nedisponuje uznávaným

⁹² BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1370.

⁹³ JANÁK, Martin. Problematika elektronického doručování v pracovněprávních vztazích. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed). *Závislá práce a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 244 – 251.

⁹⁴ GALVAS, Miroslav. Povinnost připojení elektronického podpisu při komunikaci datovou schránkou [online]. epravo.cz, 7. září 2017 [cit. 3. února 2019]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/povinnost-pripojeni-elektronickeho-podpisu-pri-komunikaci-datovou-schrankou-106296.html>>; zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů: § 18a odst. 2 „Dokument dodaný podle odstavce 1 je doručen okamžikem, kdy se do datové schránky přihlásí osoba, která má s ohledem na rozsah svého oprávnění přístup k tomuto dokumentu.“

⁹⁵ LIŠKUTÍN, Tomáš, ŠUPEJ David. Doručování zaměstnanci. *Mzdová účetní*, 2016, roč. 2016, č. 6, s. 25-30.

elektronickým podpisem, případně datovou schránkou, a tím pádem není ze strany zaměstnavatelů využíván.

2.2.5 Doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Zaměstnavatel může přistoupit k doručování kvalifikovaných písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb při splnění dvou předpokladů.

Prvním předpokladem je, že zaměstnanci nelze písemnost doručit osobně ani elektronicky. Doručování poštou je tedy až subsidiárním způsobem doručování a mělo by se k němu přistoupit až po marném pokusu o doručení osobně či elektronicky.

Vzhledem k ochraně poštovního tajemství, nemůže provozovatel poštovních služeb vědět, že doručuje písemnost uvedenou v § 334 odst. 1 ZP, tudíž je nutno, aby splnění všech podmínek pro poštovní doručování stanovených ZP zajistil zaměstnavatel. Druhým předpokladem stanoveným v § 334 odst. 4 ZP tedy je, aby zaměstnavatel vybral vhodného provozovatele poštovních služeb, včetně konkrétní vhodné služby, ať už na základě smlouvy sjednané individuálně s provozovatelem, či za využití služby uvedené v poštovních podmínkách konkrétního provozovatele, a to s ohledem na dodržení podmínek stanovených ZP pro doručování kvalifikovaných písemností.⁹⁶

Provozovatelů poštovních služeb je mnoho. Tyto subjekty musí splňovat podmínky stanovené zákonem o poštovních službách, konkrétně v § 17, přičemž musí oznámit podnikání v této oblasti Českému telekomunikačnímu úřadu podle ustanovení § 18 téhož zákona. Mezi provozovatele poštovních služeb se řadí i držitelé poštovní licence, kterou subjektům uděluje Český telekomunikační úřad ve správním řízení.⁹⁷ Obsahem poštovní licence je „*povinnost zajistit všeobecnou dostupnost některých nebo všech základních služeb na celém území České republiky nebo na jeho části (dále jen „poštovní povinnost“) a doba platnosti této poštovní licence.*“⁹⁸ V současné době je jediným držitelem poštovní licence v ČR státní podnik Česká pošta, která je také v praxi největším, respektive nejvyužívanějším, provozovatelem poštovních služeb v ČR, tudíž podle Dandové „*zaměstnavatel ani nemusí složitě vybírat provozovatele poštovních služeb, který nejlépe splňuje podmínky ZP.*“⁹⁹

Provozovatelé poštovních služeb jsou povinni zveřejnit své poštovní podmínky, které obsahují konkrétní popis a obsah služeb jimi poskytovaných. Zaměstnavatel pak musí vybrat

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1372.

⁹⁷ Tamtéž.

⁹⁸ zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁹ DANDOVÁ, Eva. Problémy s doručováním v pracovněprávních vztazích. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2014, roč. 2014, č. 1, s. 20.

takovou službu, která splňuje podmínky pro doručování stanovené ZP. Zásilka tedy musí být dodána do vlastních rukou zaměstnance, popřípadě osoby zmocněné zaměstnancem na základě písemné plné moci, a to „doporučeně“, dále musí být dodání potvrzeno na dodejce, při neúspěšném pokusu musí být zásilka uložena u provozovatele poštovních služeb po dobu 10 pracovních dní současně se zanechání výzvy k vyzvednutí uložené zásilky, ve které musí být uvedeno kdy, kde a po jakou dobu si může zaměstnanec zásilku vyzvednout, včetně poučení o právních následcích nevyzvednutí, případně odmítnutí převzetí či neposkytnutí součinnosti, a poslední podmínkou je poučení a sepsání písemného záznamu v případě, že zaměstnanec odmítne zásilku převzít.¹⁰⁰

Ustanovení § 336 odst. 1 ZP stanoví, že zaměstnavatel zasílá písemnost na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. ZP však výslovně nestanovuje postup, dle kterého se dozvídá zaměstnavatel o adrese zaměstnance. Zpravidla zaměstnanec sdělí svou adresu pro doručování v souvislosti se vznikem či změnou pracovního poměru. Není však vyloučeno, že se zaměstnavatel dozví adresu zaměstnance z jiného zdroje, např. od příbuzných zaměstnance, jiných zaměstnanců, personálního oddělení, orgánů veřejné moci či od poskytovatelů zdravotnických služeb. Takto zjištěná adresa však může být použita pouze v případě, že se na ní zaměstnanec prokazatelně zdržuje a je-li možné mu na ni řádně písemnosti doručovat. V případě, že zaměstnavatel zjistí více adres, musí použít tu, kterou zjistil naposledy.¹⁰¹ NS vykládá slovní spojení „poslední zaměstnavateli známá adresa zaměstnance“ poměrně široce a dovodil, že takovou adresou může být i adresa dočasná, když ve svém rozsudku uvedl, že: *„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 niž se zaměstnanec na takovém místě (podle poznatků zaměstnavatele) zdržuje, popřípadě se má zdržovat. Vyplývá z toho (mimo jiné), že zaměstnanci, 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*

¹⁰⁰ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1374-1375.

¹⁰¹ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 141.

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.¹⁰² NS však také v tomto rozsudku kontroverzně judikoval, že oznámení změny adresy učiněné v souvislosti s uplatňováním slevy na dani se považuje za sdělení údaje o poslední známé adrese zaměstnance. Není tedy rozhodné, že tato nová adresa není oznámena přímo zaměstnavateli, respektive personálnímu oddělení, a nelze přičítat k tíži zaměstnance nekomunikaci mezi jednotlivými organizačními útvary zaměstnavatele.¹⁰³ V judikatuře však také převládá názor, že pokud zaměstnanec sdělil zaměstnavateli adresu, na které se již nezdržuje, neposkytl tím potřebnou součinnost, která je nezbytná k doručení písemností, a tím pádem může nastat fikce doručení, dle které je doručeno dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl předmětnou písemnost zaměstnanci odevzdat.¹⁰⁴

Ustanovení § 334 odst. 1 ZP stanovuje, že kvalifikované písemnosti musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou. Toto pravidlo dále rozvádí ustanovení § 336 odst. 1 ZP, které stanoví, že v případě poštovního doručování, může být doručeno také tomu, koho zaměstnanec zmocnil k přijetí písemnosti. Zmocnění je nutno provést na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.¹⁰⁵ V případě, že písemnost převzala jiná osoba, např. manželka či jiný příbuzný, u které absentuje podmínka udělení plné moci s úředně ověřeným podpisem, nedošlo k řádnému doručení, tedy ani k perfekci právního jednání, tudíž ani nezačnou běžet lhůty k uplatnění práv, i kdyby nakonec byla písemnost touto osobou zaměstnanci odevzdána.¹⁰⁶

V souvislosti s poštovním doručováním kvalifikovaných písemností zakotvuje ZP v ustanovení § 336 odst. 2 pravidlo, že takové doručení musí být doloženo písemným záznamem o doručení, respektive dodejkou, která obsahuje údaje o doručení, a je posléze zaslána zaměstnavateli.

Ustanovení § 336 odst. 3 ZP upravuje postup při doručování v případě, že zaměstnanec není na doručovací adrese zastížen. Dojde k tomu, že se kvalifikovaná písemnost uloží v provozovně provozovatele poštovních služeb.¹⁰⁷ Druhou možností v praxi téměř nevyužívanou je, že se písemnost uloží u obecního úřadu, děje se tak pouze v případě, že

¹⁰² rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

¹⁰³ Tamtéž.

¹⁰⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010

¹⁰⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1372-1373.

¹⁰⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000

¹⁰⁷ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novelly účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 934.

doručovací orgánem je přímo obecní úřad ve správním řízení.¹⁰⁸ ZP stanovuje, že písemnost bude uložena na poště, respektive v provozovně provozovatele poštovních služeb, 10 pracovních dnů. V těchto 10 pracovních dnech si zaměstnanec musí písemnost vyzvednout, o čemž bude vyzván v písemném oznámení o neúspěšném doručení, které mu na jeho adrese provozovatel poštovních služeb zanechá. Písemné oznámení je zpravidla zanecháno ve schránce, na které je uvedeno jméno a příjmení, popřípadě alespoň příjmení zaměstnance, nebo ve schránce, o které lze jasně vyvodit, že ji zaměstnanec zřídil. Případné zničení schránky, nebo vyzvednutí písemného oznámení jinou osobou a nepředání ho zaměstnanci, nemá žádný právní význam, tudíž i kdyby se zaměstnanec nedozvěděl o doručení písemného oznámení, tak lhůta 10 pracovních dní pro vyzvednutí zásilky běží. Zároveň je zaměstnanec v písemném oznámení informován o tom, kde si může písemnost vyzvednout, od jakého dne a v jakou dobu. Současně musí být poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti, ale i o následcích neposkytnutí součinnosti, čímž může být např. nevyzvednutí písemnosti ve stanovené době, ačkoliv mu v tom objektivně nic nebránilo.¹⁰⁹

Jakmile si zaměstnavatel převezme od poštovního doručovatele písemnost, případně si ji ve stanovené lhůtě vyzvedne v provozovně provozovatele poštovních služeb, či dojde k uplatnění fikce doručení, je za předpokladu splnění výše uvedených podmínek stanovených ZP písemnost zaměstnavatelem zaměstnanci doručena.¹¹⁰

2.2.6 Fikce doručení

ZP upravuje několik fikcí doručení spojených jak s osobním doručováním, tak především s doručováním poštou.

První fikce doručení je zakotvena v ustanovení § 334 odst. 3 ZP, které stanovuje, že v případě, kdy zaměstnanec odmítne převzít písemnost, která je mu doručována osobně zaměstnavatelem, či tím, kdo je oprávněn za zaměstnavatele jednat, případně jeho zmocněncem, považuje se tato písemnost za doručenu. Fikce uvedená v tomto ustanovení se nevztahuje na doručování elektronicky ani poštou. ZP nestanovuje povinnost zaměstnavatele poučit zaměstnance o následcích odmítnutí převzetí písemnosti při osobním doručování, ani fikci doručení pro neposkytnutí součinnosti.¹¹¹ Pokud však dojde ke sporu, zaměstnavatel musí odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnancem prokazovat, tudíž judikatura dovodila, že

¹⁰⁸ HŮRKA, Petr, ELIÁŠ Karel a kol. *Zákoník práce...*, s. 664.

¹⁰⁹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1373.

¹¹⁰ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, s. 75.

¹¹¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1365.

je vhodné sepsat o neúspěšném doručení písemný záznam, který bude důkazem pokusu doručení, a na kterém bude podpisy potvrzeno odmítnutí převzetí písemnosti, např. podpisem zaměstnance, doručující osoby, popřípadě podpisy svědků.¹¹² Za odmítnutí převzetí písemnosti při osobním doručování nelze považovat případ, kdy zaměstnanec neotevře doručující osobě a neposkytne tak součinnost potřebnou k osobnímu doručení písemnosti, v tomto případě fikce doručení nenastane.¹¹³ V praxi se však může stát, že zaměstnavatel vidí vcházet zaměstnance do svého bytu, ale při pokusu o osobní doručení mu zaměstnanec neotevře, čímž záměrně zmaří doručení. V tomto případě by sice obecně nastala fikce doručení dle ZP, avšak zaměstnavatel by se mohl bránit tím, že došlo k porušení principu poctivosti ze strany zaměstnance stanoveného § 6 odst. 1 OZ.

Další fikce doručení se již týkají poštovního doručování a jsou upraveny v § 336 odst. 4 ZP. Okamžik doručení stanovený druhou fikcí doručení, tedy při nezastižení adresáta a uložení písemnosti v provozovně provozovatele poštovních služeb, nastává „desátým pracovním dnem následujícím po dni, v němž byla uložena poštovní zásilka připravena pro zaměstnance (adresáta) k vyzvednutí, nebyla-li zásilka převzata (vyzvednuta) dříve, a to za předpokladu, že písemné oznámení o výzvě k vyzvednutí zásilky obsahovalo všechny zákoníkem práce stanovené náležitosti“¹¹⁴, tj. kde, od jakého dne a v jakou dobu adresát může písemnost vyzvednout, včetně poučení o následcích odmítnutí převzetí a neposkytnutí součinnosti, která je nezbytná k doručení. Česká pošta do roku 2013 neměla ve svých poštovních podmínkách možnost využití doplňkové služby spočívající v použití zvláštní obálky, jejíž součástí byla dodejka dle požadavků odesílatele. Dnes však je již tedy možné umístit poučení o právních následcích nepřevzetí písemnosti na dodejku, čímž se stalo uplatnění fikce doručení více realizovatelným, avšak stále v poštovních podmínkách České pošty není možnost zvolit si dobu uložení zásilky 10 pracovních dní, což v praxi může stále způsobovat problémy při uplatnění fikce doručení.¹¹⁵

Třetí fikce doručení nastává při odmítnutí převzetí kvalifikované písemnosti zaměstnancem či osobou oprávněnou převzít za něj písemnosti doručované poštou. Písemnost je v tomto případě doručena dnem, kdy došlo k odmítnutí převzetí písemnosti, o čemž musí

¹¹² rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014

¹¹³ NÁHLÍKOVÁ, Romana. *Problémy právních domněnek při doručování písemností zaměstnancům* [online]. Právní prostor, 7. května 2015 [cit. 24. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/problemy-pravnich-domnenek-pri-dorucovani-pisemnosti-zamestnancum>>.

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1375.

¹¹⁵ NÁHLÍKOVÁ, Romana. *Problémy právních domněnek při doručování písemností...* Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/problemy-pravnich-domnenek-pri-dorucovani-pisemnosti-zamestnancum>>.

být adresát taktéž poučen a musí o tom být sepsán písemný záznam, při nesplnění těchto podmínek nemůže fikce doručení nastat. Sepsání písemného záznamu o poučení o odmítnutí převzetí písemnosti v praxi představuje překážku řádného doručení, neboť nelze očekávat, že Česká pošta bude školit své zaměstnance, respektive doručovatele, aby sepisovali takové písemné záznamy.¹¹⁶

Poslední fikce doručení nastává při neposkytnutí součinnosti zaměstnancem, nezbytné k doručení poštovní zásilky. Součinností nezbytnou k dodání písemnosti je zejména prokázání totožnosti adresáta, či potvrzení převzetí zásilky na dodejce. Neposkytnutí součinnosti může spočívat v jakémkoliv jednání či opomenutí, kterým zaměstnanec zapříčiní nemožnost dodání písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.¹¹⁷ Příkladem může být, že zaměstnanec zaměstnavateli neoznámí změnu adresy, na níž mu má být doručováno, a na které se zdržuje, nebo mu záměrně uvede adresu pro doručování, na které se nezdržuje, čímž úmyslně znemožní doručení písemnosti. Toto ostatně judikovat i NS¹¹⁸ ve svém rozsudku ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010, v jehož právní větě je uvedeno, že „zaměstnanec při doručování písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti tehdy, jestliže se na adrese, kterou dříve oznámil svému zaměstnavateli, již nezdržuje a novou adresu mu zaviněně neoznámil. V takovém případě se považuje písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo (§ 336 odst. 4 věta třetí zák. práce), řečeno jinak - dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku pro uvedené překážky předat, ovšem za předpokladu, že byl zaměstnanec o tomto následku poučen (§ 336 odst. 3 větu třetí zák. práce).“¹¹⁹ Totéž platí i pro doručování písemnosti zaměstnanci, který plnou mocí s úředně ověřeným podpisem zmocnil jinou osobu k převzetí písemnosti, případně i pro doručování jeho opatrovníkovi.¹²⁰

2.2.7 Doručování písemností advokátovi

Ustanovení § 334 odst. 5 ZP odkazuje na § 48 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, dle kterého by se měly řídit podmínky pro doručování písemností advokátovi. Postupovat však přímo podle § 48 OSŘ nelze, neboť se zde nenachází

¹¹⁶ Tamtéž.

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1375.

¹¹⁸ BUKOVJAN, Petr. *Doručování písemností zaměstnanci a judikatura* [online]. Mzdová praxe, 6. října 2010 [cit. 24. ledna 2019]. Dostupné na <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26460v34829-dorucovani-pisemnosti-zamestnanci-a-judikatura/>>.

¹¹⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010

¹²⁰ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1376.

právní úprava doručování advokátovi, nýbrž právní úprava doručování prostřednictvím doručujícího orgánu, přičemž toto ustanovení stanovuje, kdo všechno doručuje (např. soudní doručovatelé, orgány Justiční stráže, provozovatelé poštovních služeb, atd.) a požadavky kladené na doručování poštou.¹²¹ Původní znění ustanovení § 48 občanského soudního řádu „doručování advokátům“ bylo změněno novelou - zákonem č. 7/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., OSŘ, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony - účinnou od 1. července 2009, tudíž postupovat při doručování advokátovi na základě tohoto ustanovení bylo možné pouze do 30. června 2009.

V současnosti se při doručování písemností advokátovi postupuje podle jiných ustanovení, ačkoliv ZP stále odkazuje na § 48 OSŘ, protože nebyl doposud změněn text tohoto ustanovení, který by odpovídal novelizovanému OSŘ. Jsou jimi zejména § 46a, § 46b písm. f), § 49, § 50a odst. 4 a 6 a § 50h OSŘ.

Postup při doručování advokátovi jakožto zástupci zaměstnance se uplatní nejen u kvalifikovaných pracovněprávních písemností, nýbrž i u ostatních písemností neuvedených v § 334 odst. 1 ZP. Uplatní se na doručování osobně i poštou. Advokátovi je doručováno na adresu, kterou určil písemným či ústním jednáním učiněným vůči zaměstnavateli, případně pokud takto neučinil, doručuje se na adresu advokátova sídla. V ustanovení § 50a odst. 4 a 5 OSŘ jsou uvedeny osoby, které mohou za advokáta přijmout písemnost. K převzetí ani nepotřebují zvláštní zmocnění, jsou jimi např. jeho zaměstnanci, avšak pokud vzejde pochybnost o tom, zda-li jsou oprávněni převzít písemnosti za advokáta, musí doložit, že k advokátovi mají vztah opravňující je k převzetí daných písemností. V případě nezastižení advokáta při poštovním doručování, se písemnost uloží v provozovně provozovatele poštovních služeb a zanechá se mu na jeho adrese písemná výzva k vyzvednutí zásilky do 10 kalendářních dnů, pokud si ji advokát nevyzvedne, je posledním dnem této lhůty doručena, následně se hodí do poštovní či jiné schránky, kterou advokát používá.¹²²

2.3 Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli

Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli je upraveno v jediném paragrafu, a to v § 337 ZP. Vzhledem k zásadě zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, na které je založen celý ZP, nejsou na zaměstnance při doručování písemností kladeny tak vysoké nároky, jako je tomu u doručování písemností zaměstnavatelem. ZP nespécifikuje okruh písemností, které zaměstnanec doručuje zaměstnavateli, jako je tomu v ustanovení

¹²¹ zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

¹²² BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1366.

o doručování zaměstnavatelem zaměstnanci, tudíž lze dovodit, že se právní úprava doručování písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem vztahuje na všechny písemnosti, které se zaměstnanec rozhodne zaměstnavateli doručit.¹²³ Dále v ZP není pro zaměstnance ani stanoven určitý předepsaný způsob doručení, který by musel dodržet, na rozdíl od doručování zaměstnavatelem, u kterého je stanoven způsob doručení do vlastních rukou zaměstnance v případě kvalifikovaných písemností, ani žádná fikce doručení. Ustanovení § 337 ZP upravuje zejména osobní doručování zaměstnancem, včetně okamžiku doručení, a dále stanovuje pravidla pro elektronické doručování zaměstnancem, včetně případu neúčinnosti doručení.

2.3.1 Osobní doručení

Ustanovení § 337 odst. 1 ZP stanovuje, že „zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele.“¹²⁴ ZP zde hovoří o sídle zaměstnavatele, nikoliv o pracovišti, jak je tomu u doručování zaměstnavatelem zaměstnanci, což není příliš logické, protože zaměstnavatel může mít několik pracovišť po celé ČR a sídlo zaměstnavatele tak může být pro některé zaměstnance z hlediska vzdálenosti obtížně dosažitelné. Zaměstnavatel také může mít pouze jedno pracoviště, avšak sídlo na úplně jiném místě v ČR. Na druhou stranu může být místo sídla zaměstnavatele vhodné např. u doručování písemností zaměstnancem, který nemá pevně stanovené pracoviště. Toto ustanovení nemá kogentní povahu, může se tedy uplatnit pouze pokud není jinak stanoveno ve smlouvě, vnitřním předpisu či kolektivní smlouvě.¹²⁵ Vzhledem k tomu, že zákon hovoří o „zpravidla“ v místě sídla zaměstnavatele, může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem, že mu bude zaměstnanec doručovat na pracovišti.

Způsob doručování je sice ve výše uvedeném ustanovení také stanoven, tedy osobním předáním, avšak je ponecháno na volbě zaměstnance, jaký způsob doručování zvolí, neboť ZP uvádí, že je tak činěno zpravidla, což znamená, že nikoliv výlučně. Zaměstnanec si tedy může zvolit jakým způsobem zaměstnavateli pracovněprávní jednání doručí, pokud se však takové jednání dostane do sféry vlivu zaměstnavatele, ať už prostřednictvím osobního předání v sídle zaměstnavatele či prostřednictvím pošty. Při doručování elektronicky však musí být splněna i specifická pravidla stanovená v dalších odstavcích § 337 ZP o čemž blíže pojednává kapitola 2.3.2.

¹²³ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní ...*, s. 76.

¹²⁴ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1378.

Zaměstnanec však také může doručit písemnost předáním vedoucím zaměstnancům, případně ji odevzdat v sídle zaměstnavatele na místě určeném pro doručování písemností, např. podatelna, sekretariát, nebo ji předat i v jiné provozovně zaměstnavatele.¹²⁶ NS judikoval, že zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím pověřené osoby, osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, či předáním v místě bydliště zaměstnavatele, jakožto fyzické osoby.

V praxi je poměrně časté, že nelze zastihnout zaměstnavatele jako fyzickou osobu, nebo statutární orgán zaměstnavatele, a ostatní zaměstnanci odmítají převzít písemnost a předat ji zaměstnavateli, neboť k tomu nejsou kompetentní. Vedoucí pracovníci jsou však vždy kompetentní k převzetí písemnosti a pokud ji převzít odmítnou, je pracovněprávní písemnost řádně doručena, neboť se dostala do sféry dispozice zaměstnavatele. Judikatura se tedy v těchto případech klání k názoru, že k řádnému doručení postačí, aby se zaměstnavatel dozvěděl o existenci písemnosti, respektive aby písemnost dosáhla sféry jeho dispozice.¹²⁷ Vzhledem k podpůrné působnosti OZ lze tyto situace řešit i pomocí ustanovení § 573 OZ, které upravuje domněnku doby dojití. K uplatnění domněnky doby dojití je však nutné, aby byla písemnost zaměstnancem odeslána poštou, domněnku nelze uplatnit v případě osobního či elektronického doručení.¹²⁸ Při uplatnění domněnky doby dojití dle OZ se tedy „*má za to, že došla zásilka odeslaná s využitím provozovatele poštovních služeb došla třetí pracovní den po odeslání, byla-li však odeslána na adresu v jiném státě, pak patnáctý pracovní den po odeslání.*“¹²⁹

Ustanovení § 337 odst. 1 ZP dále stanovuje povinnost zaměstnavatele písemně potvrdit převzetí písemnosti, kterou mu zaměstnanec doručil, a to na žádost zaměstnance. V odst. 3 předmětného ustanovení je stanoveno splnění doručení písemnosti určené zaměstnavateli na okamžik, kdy písemnost zaměstnavatel převezme, jedná se tedy o stav, kdy se „*písemnost dostala do sféry dispozice zaměstnavatele a že tedy zaměstnavatel získal (měl) možnost se s obsahem písemnosti seznámit, aniž by bylo významné, zda to opravdu učinil.*“¹³⁰

2.3.2 Doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Zaměstnanec může doručovat zaměstnavateli elektronicky za splnění několika předpokladů.

¹²⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 664.

¹²⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003

¹²⁸ HŮRKA, Petr, ELIÁŠ Karel a kol. *Zákoník práce...*, s. 666.

¹²⁹ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1380.

Prvním předpokladem je souhlas zaměstnavatele s tímto způsobem doručování. Na rozdíl od elektronického doručování zaměstnavatelem zaměstnanci, které vyžaduje písemný souhlas zaměstnance, ZP v ustanovení § 337 odst. 2 výslovně nestanovuje formu, kterou by zaměstnavatel měl souhlas učinit, tudíž lze dovodit, že takový souhlas nevyžaduje písemnou formu a může tak být učiněn i ústně. Zaměstnavatel ani nemusí příslušný souhlas dát každému zaměstnanci jednotlivě, neboť postačí, že tak učiní obecně vůči všem svým současným i budoucím zaměstnancům, např. prostřednictvím vnitřního předpisu. Souhlas lze kdykoliv odvolat, avšak účinnost již doručených pracovněprávních písemností do doby odvolání souhlasu nemůže být dotčena.

Druhý předpoklad, který musí být splněn, spočívá v nutnosti sdělení zaměstnavatele, respektive oznámení, jeho elektronické adresy, případně identifikátoru jeho datové schránky, na kterou lze písemnosti zasílat. Toto oznámení také nemusí být učiněno písemně, ani vůči každému zaměstnanci zvlášť, musí však být učiněno ke stanovenému účelu, tj. k účelu elektronického doručování.¹³¹

Dále musí být písemnost podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance ve smyslu § 6 odst. 2 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů, přičemž také převzetí této písemnosti musí být potvrzeno datovou zprávou (elektronickou doručenkou) podepsanou uznávaným elektronickým podpisem zaměstnavatele.¹³² Zaměstnavatel má také možnost potvrdit převzetí písemnosti datovou zprávou zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečetí dle § 9 zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů.¹³³ V případě doručování do datové schránky je nutné, aby zaměstnavatel potvrdil převzetí písemnosti prostřednictvím datové schránky s připojením uznávaného elektronického podpisu.¹³⁴

Aby bylo elektronické doručení zaměstnavateli účinné, je nutné, při dodržení ostatních předpokladů, výše uvedené potvrzení o převzetí učinit do tří dnů od odeslání písemnosti. Pokud zaměstnavatel převzetí písemnosti ve stanovené době nepotvrdí, je doručení neúčinné.

¹³¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1380.

¹³² ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 502.

¹³³ zákon č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, ve znění pozdějších předpisů: § 9 odst. 1 „K pečetění elektronickou pečetí lze použít pouze uznávanou elektronickou pečetí, pečetí-li se elektronický dokument, kterým se právně jedná vůči veřejnoprávnímu podepisujícímu nebo jiné osobě v souvislosti s výkonem jejich působnosti.“; § 9 odst. 2 „Uznávanou elektronickou pečetí se rozumí zaručená elektronická pečeť založená na kvalifikovaném certifikátu pro elektronickou pečeť nebo kvalifikovaná elektronická pečeť.“

¹³⁴ JANÁK, Martin. *Problematika elektronického doručování...*, s. 244 – 251.

Dále je elektronické doručení neúčinné v případě, že se písemnost vrátí zaměstnanci jako nedoručitelná.¹³⁵ Účinnost elektronického doručení je tedy vázána na ochotu zaměstnavatele včasné potvrdit převzetí písemnosti.

2.3.3 Doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec není omezen ZP ve způsobu doručování pracovněprávních písemností, může zaměstnanec (na rozdíl od zaměstnavatele) přistoupit k doručení poštou bez toho, aniž by nejprve musel doručovat osobně či elektronicky. ZP se výslovně nezmiňuje o poštovním doručování zaměstnancem ani pro tento způsob doručování nestanovuje zvláštní pravidla, jak je tomu v ustanovení o poštovním doručování zaměstnavatelem zaměstnanci.

Uplatní se zde tedy obecná teorie dojití dle OZ, a to i podle rozsudku NS ze dne 3. ledna 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005, jehož právní věta uvádí, že: *„Písemnost zaměstnance je doručena, jakmile se dostane do sféry zaměstnavatelovy dispozice. Písemnost se ocitne ve sféře dispozice zaměstnavatele tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se zaměstnavatel opravdu s obsahem projevu vůle seznámil; rozhodující je, aby měl – objektivně vzato – možnost obsah písemnosti poznat.“*¹³⁶

Z výše uvedeného vyplývá, že ZP ve způsobech doručování omezuje pouze zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance, a stanovuje pro zaměstnance o mnoho benevolentnější pravidla pro doručování, čímž se v právní úpravě doručování písemností projevuje ochranná funkce pracovního práva.

¹³⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce...*, s. 1379.

¹³⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005

3 Problémy současné právní úpravy a jejich řešení novelou ZP

Současná právní úprava doručování v ZP trpí řadou nedostatků, na které reaguje připravovaný návrh zákona Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se mění zákoník práce, jež s výjimkami úspěšně prošel připomínkovým řízením, a očekává se jeho zařazení na pořad schůze Poslanecké sněmovny ČR. Tato novela ZP, jejíž účinnost je předpokládána od 1. července 2019,¹³⁷ obsahuje poměrně významné změny v oblasti doručování.

Prvním problematickým ustanovením stávající právní úpravy doručování se jeví § 334 odst. 2 ZP, který stanovuje posloupnost mezi jednotlivými způsoby doručování. Novela ZP mění dosavadní prioritizaci způsobů doručení,¹³⁸ a obecně tím zjednodušuje doručování. Zavádí pravidlo, že zaměstnavatel doručuje kvalifikované písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, při neúspěšném pokusu o doručení může poté zaměstnavatel rovnou přistoupit k subsidiárnímu způsobu doručení, tj. poštovnímu doručení,¹³⁹ případně k doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, datové schránky souhlasí-li s tím zaměstnanec, nebo kdekoliv bude zastížen. Novela ZP zde úplně vypouští doručování v bytě zaměstnance, a je rozhodně vhodnější než právní úprava současná.

Dalším problematickým ustanovením je § 334 odst. 5 ZP, který odkazuje na § 48 OSŘ při doručování písemností advokátovi zaměstnance. Jak již bylo v diplomové práci uvedeno, § 48 OSŘ neobsahuje právní úpravu doručování advokátovi, nýbrž doručování prostřednictvím doručujícího orgánu, a postupuje se tedy podle jiných ustanovení OSŘ. Bylo by tedy vhodné novelizovat i tento odkaz, aby ze strany zaměstnavatele nevznikala zbytečná nedopatření při doručování advokátovi zaměstnance. Připravovaný návrh zákona však toto ustanovení nijak nemění.

S ohledem na aplikační praxi se jeví problematické také ustanovení § 336 odst. 1 ZP, které stanovuje, že zaměstnavatel doručuje prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na poslední mu známou adresu zaměstnance, avšak nestanovuje postup, dle kterého se má zaměstnavatel o této adrese dozvědět. Může se tak dozvědět z jakéhokoliv zdroje, avšak samotné zjišťování adresy zaměstnance může zaměstnavatele zatížit jak finančně, tak časově. Novela ZP mění příslušné ustanovení tak, že zaměstnanec je povinen písemně zaměstnavateli sdělit svou adresu pro doručování. Dle důvodové zprávy k novele ZP je změnou tohoto

¹³⁷ JOUZA, Ladislav. *Novela zákoníku práce 2019* [online]. Bulletin advokacie, 24. října 2018 [cit. 16. února 2019]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakoniku-prace-2019?browser=mobi>>.

¹³⁸ ŘEHOŘOVÁ, Lucie. K právní úpravě doručování..., s. 163.

¹³⁹ RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr. *Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance, 2. část* [online]. Právní prostor, 11. srpna 2016 [cit. 5. února 2019]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/vyhody-a-nevyhody-novely-zakoniku-prace-pro-zamestnavatele-a-zamestnance-2-cast>>.

ustanovení zavedena parciální odpovědnost zaměstnance při doručování, zaměstnanec tak bude sám odpovědný za nahlášení správných a aktuálních údajů pro doručování.¹⁴⁰ Řehořová vhodně navrhuje v rámci novelizační činnosti sjednotit terminologii užívanou v jednotlivých pododvětvích soukromého práva, jelikož OZ zavedl pojem „bydliště“¹⁴¹ a ZP stále operuje s termínem „adresa zaměstnance“ – poslední známá, nebo novelou ZP navržená adresa sdělená. Zavedení termínu „bydliště“ by také chránilo dobrou víru zaměstnavatele, protože by se mohl dovolat aktuálního a skutečného bydliště zaměstnance.¹⁴²

Nejvíce problémů při doručování kvalifikovaných písemností vzniká z důvodu nekorespondence poštovních podmínek České pošty, jakožto výhradního držitele poštovní licence v ČR, s podmínkami stanovenými ZP pro poštovní doručování. Česká pošta takovou poštovní službu, která by splňovala všechny podmínky vyžadované ZP, ve svých poštovních podmínkách nenabízí. Písemnost by tedy při nedodržení podmínek stanovených ZP nemohla být řádně doručena. Účinnost doručení je tak vázána na to, jestli poštou doručovanou písemnost zaměstnanec převezme, či nikoliv. Pokud ji převezme i přes nedodržení podmínek stanovených ZP, je vada při doručování poštou „zhojena“ a zásilka tak doručena, jak judikoval NS ve svém rozsudku.¹⁴³ V opačném případě se musí zaměstnavatel pokusit písemnost doručit znovu.

Problematická se zde jeví zejména doba uložení zásilky, která je v poštovních podmínkách České pošty stanovena na 15 kalendářních dní, přičemž ZP vyžaduje dobu 10 pracovních dní. Může tedy nastat případ, kdy do 15 kalendářních dnů budou zahrnuty 2 státní svátky a 2 víkendy, což může způsobit, že lhůta pro uložení zásilky bude reálně kratší než 10 pracovních dní, čímž nedojde k uplatnění fikce doručení.¹⁴⁴ Protože Česká pošta nehodlá měnit své poštovní podmínky, zůstalo na zákonodárci, aby se s tímto problémem vypořádal. Přípravovaná novela ZP tak prodlužuje lhůtu pro uložení kvalifikované písemnosti

¹⁴⁰ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. Úřad vlády ČR - aplikace ODok, 17. srpna 2018 [cit. 6. února 2019]. Dostupné na < <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

¹⁴¹ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů; § 80 odst. 1 „Člověk má bydliště v místě, kde se zdržuje s úmyslem žít tam s výhradou změny okolností trvale; takový úmysl může vyplývat z jeho prohlášení nebo z okolností případu. Uvádí-li člověk jako své bydliště jiné místo než své skutečné bydliště, může se každý dovolat i jeho skutečného bydliště. Proti tomu, kdo se v dobré víře dovolá uvedeného místa, nemůže člověk namítat, že má své skutečné bydliště v jiném místě.“; odst. 2 „Nemá-li člověk bydliště, považuje se za bydliště člověka místo, kde má majetek, popřípadě místo, kde měl bydliště naposledy.“

¹⁴² ŘEHOŘOVÁ, Lucie. K právní úpravě doručování..., s. 164.

¹⁴³ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011

¹⁴⁴ VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru ve zkušební době v praxi aneb šedá je teorie, zelený je strom života. *Mzdová účetní*, 2016, roč. 2016, č. 5, s. 4-7.

v provozovně provozovatele poštovních služeb z 10 pracovních dní na 15 kalendářních dní, čímž se přizpůsobuje poštovním podmínkám České pošty.

Novela ZP také vypouští povinnost poštovního doručovatele provádět písemný záznam o poučení o odmítnutí převzetí písemnosti, jehož absence v praxi způsobuje neúspěšné doručení, čímž dojde k zjednodušení procesu doručování a uplatnění fikce doručení. Nelze totiž očekávat, že poštovní doručovatelé budou sepisovat písemné záznamy o poučení, neboť z důvodu ochrany poštovního tajemství ani neví, zda-li zásilka obsahuje pracovněprávní písemnost, jejíž řádné doručení a uplatnění fikce doručení vyžaduje splnění konkrétních podmínek stanovených ZP. Problémem je však i samotné poučení, neboť zaměstnanec může při pokusu o doručení zabouchnout poštovnímu doručovali dveře, aniž by se mu dostalo poučení o odmítnutí převzetí písemnosti. Tento problém však novela nijak neřeší a poštovní doručovatel tak bude muset ve schránce zanechat písemné oznámení o neúspěšném doručení a místo uplatnění fikce doručení ihned při odmítnutí převzetí písemnosti, se bude muset čekat 10 pracovních dní, po novele 15 kalendářních dní, na uplatnění fikce doručení při nevyzvednutí písemnosti.

Kvalifikovanou písemnost lze prostřednictvím České pošty odeslat jako doporučenou zásilku do vlastních rukou, tj. s dodejkou s doložkou „do vlastních rukou“, kdy obálka bude označena modrým pruhem, a dodejka bude písemným záznamem dle § 336 odst. 2 ZP. Problém zde nastává v tom, že poštovní podmínky České pošty opět nekorespondují s pravidly pro doručování stanovenými ZP, neboť připouštějí doručení i jiné osobě než adresátovi, přičemž se nevyžaduje pro přijetí písemnosti touto osobou plná moc s úředně ověřeným podpisem, na rozdíl od ZP, který takovouto plnou moc k přijetí vyžaduje. Je tedy vhodné, aby zaměstnavatel zvolil doplňkovou službu „dodání do vlastních rukou výhradně jen adresáta“, kdy obálka bude označena červeným pruhem a provozovatel poštovních služeb doručí písemnost pouze adresátovi, tedy zaměstnanci, nikoliv jiné osobě.¹⁴⁵ Dále je také vhodné, aby zaměstnavatel využil doplňkovou službu spočívající v užití dodejky podle požadavků odesílatele, kterou má od roku 2013 Česká pošta zahrnutou ve svých poštovních podmínkách, a na kterou je možné umístit poučení o následcích nepřevzetí písemnosti dle § 336 odst. 4 ZP. Nutnost využití doplňkových služeb finančně zatěžuje zaměstnavatele, avšak novela ZP se o řešení tohoto problému nezmiňuje, pouze mění lhůtu pro vyzvednutí zásilky a vypouští provedení písemného záznamu o poučení o odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnancem.

¹⁴⁵ HŮRKA, Petr, ELIÁŠ Karel a kol. *Zákoník práce...*, s. 663-664.

V případech doručování zaměstnancem zaměstnavateli se v praxi nezdá stávat, že se již zaměstnavatel fyzicky nenachází na místě zapsaném ve veřejném rejstříku (např. zaměstnavatel jako fyzická osoba se na daném místě nezdržuje, obchodní společnost je převedena) a zaměstnanec mu tak nemůže doručit pracovněprávní písemnost. Stává se tak zejména po ukončení překážek v práci, které trvají delší dobu (např. rodičovská dovolená). Zaměstnanec se pak na dané místo vrátí, ale nemůže pracovat, ani pracovní poměr ukončit.¹⁴⁶ Novela ZP tuto situaci řeší zavedením fikce doručení, dle které: „*Jestliže zaměstnavatel neposkytne součinnost k převzetí písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy pokus o doručení písemnosti zaměstnancem nebyl úspěšný.*“¹⁴⁷ Je zde tedy rozšířena odpovědnost zaměstnavatele v tom smyslu, že pokud dojde ke změně sídla, musí to zaměstnavatel zaměstnanci oznámit, neboť pokud tak neučiní, považuje se to za neposkytnutí součinnosti k převzetí písemnosti a nastupuje fikce doručení. Novela stanovuje fikci v souvislosti se sídlem zaměstnavatele, na pracoviště (pokud není totožné se sídlem zaměstnavatele) se tak fikce doručení nevztahuje.

Vzhledem k dnešní technologicky vyspělé době by bylo vhodné i novelizovat ustanovení o doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, neboť elektronické doručování je v praxi obtížně realizovatelné s ohledem na vysoké nároky na využití tohoto způsobu doručování stanovené ZP. Neexistuje zde ani žádná fikce doručení, která je mnohdy zaměstnavateli vyžadována, neboť se v mnoha případech zaměstnanec výpovědi záměrně vyhýbá, což by mohlo být podnětem pro další novelizace ZP v oblasti doručování. Největší problém při elektronickém doručování vidím v tom, že účinnost doručení závisí výlučně na ochotě druhé strany potvrdit přijetí písemnosti.

Novela ZP je nutností s ohledem na dlouhodobě nevyhovující pravidla pro doručování písemností, která jsou mnohdy v praxi obtížně realizovatelná. Právní úprava doručování navržená novelou by vyřešila některé stávající problémy v oblasti doručování v pracovněprávních vztazích a byla by rozhodně vhodnější než právní úprava současná.

¹⁴⁶ Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. Úřad vlády ČR - aplikace ODok, 17. srpna 2018 [cit. 6. února 2019]. Dostupné na < <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

¹⁴⁷ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. Úřad vlády ČR - aplikace ODok, 17. srpna 2018 [cit. 6. února 2019]. Dostupné na < <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

4 Srovnání doručování v pracovním právu s teorií dojití

Vztah ZP a OZ je založen na principu subsidiarity vyjádřeným v § 4 ZP, dle kterého se pracovněprávní vztahy „řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“¹⁴⁸ Vzhledem k specifickému postavení pracovního práva v rámci systému soukromého práva, je právní úprava pracovněprávních vztahů z důvodu ochrany zaměstnance vybudována zejména na přímé regulaci prostřednictvím kogentních norem, a tím i omezena autonomie vůle stran pracovněprávního vztahu.¹⁴⁹

Právní jednání v pracovněprávních vztazích je jednou z oblastí, kde se OZ uplatňuje poměrně intenzivně. V oblasti doručování, resp. dojití právního jednání, však ZP stanoví v případě písemností uvedených v § 334 odst. 1 ZP vlastní přísná pravidla, která musí být z důvodu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance dodržena, aby bylo právní jednání perfektní a vyvolávalo tak zamýšlené právní účinky. Obecná teorie dojití vyjádřená OZ se tedy v oblasti doručování v pracovním právu použije podpůrně, na čemž je, jak je uvedeno výše, vystaven celý vztah ZP a OZ, a je proto nutné při srovnávání obecné teorie dojití a doručování v ZP z tohoto principu subsidiarity vycházet. Teorie dojití se však použije na právní jednání, které obsahují jiné písemnosti než uvedené v § 334 odst. 1 ZP.

Z hlediska právního jednání vůči přítomné osobě se ZP a OZ neliší. OZ se výslovně o právním jednání vůči přítomné osobě nezmiňuje, právní jednání je perfektní okamžikem projevu vůle či jeho fyzickým předáním v jiné než ústní podobě (např. listina). Při osobním doručování písemností stanovených ZP, je právní jednání, které obsahuje písemnost dle § 334 odst. 1 ZP, perfektní osobním předáním zaměstnanci či zaměstnavateli. V obou případech tedy je stanoven stejný okamžik perfekce právního jednání.

Právní úprava jednání vůči nepřítomné osobě je v OZ poměrně kusá, oproti podrobné právní úpravě doručování v ZP. Základním přístupem k určení okamžiku perfekce adresovaných právních jednání je v OZ teorie dojití, která stanovuje, že právní jednání je perfektní, jakmile se dostane do výlučné sféry vlivu adresáta a adresát má možnost seznámit se s jeho obsahem. ZP však navíc vyžaduje, aby právní jednání došlo adresátovi zvláště předepsaným způsobem stanoveným § 334 až § 337 ZP, kdyby se tak nestalo, právní jednání by nemohlo vyvolat zamýšlené právní následky, i kdyby se dostalo do výlučné sféry vlivu adresáta a měl možnost se s ním seznámit.

¹⁴⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHTR, Jan a kol. *Pracovní právo...*, s. 33.

Nejvíce se rozdílly mezi obecnou teorií dojití právního jednání dle OZ a doručováním dle ZP projevují v doručování poštou. Dle teorie dojití postačí, aby právní jednání došlo do sféry vlivu adresáta a tento měl možnost se s ním seznámit, právní jednání je perfektní i pokud je písemnost, která jej obsahuje, vhozena do poštovní schránky, případně pokud ji převezme osoba, která sdílí poštovní schránku s adresátem, jelikož se dostala do sféry vlivu adresáta a ten je za svou sféru vlivu odpovědný. Toto při doručování v pracovním právu uplatňovat nelze, neboť by jednání při nedodržení postupů stanovených v ZP týkajících se doručování, nevyvolávalo právní účinky. Kvalifikované písemnosti je třeba doručit zaměstnavatelem zaměstnanci do vlastních rukou, tudíž je vyloučeno, aby písemnost převzal někdo jiný (např. příbuzný, který sdílí se zaměstnancem poštovní schránku), a nelze zaměstnanci ani doručit pouhým vhozením do poštovní schránky, tak jako by to stačilo k perfekci právního jednání u obecné teorie dojití dle OZ.

V případě nezastižení adresáta je dle judikatury k teorii dojití¹⁵⁰ právní jednání perfektní okamžikem, kdy si adresát může zásilku vyzvednout u provozovatele poštovních služeb, na rozdíl od doručení kvalifikované písemnosti, která obsahuje pracovníprávní jednání, kde perfekce závisí na tom, zda-li si danou zásilku skutečně zaměstnanec vyzvedne ve lhůtě 10 pracovních dní. Okamžikem vyzvednutí zásilky v této lhůtě bude písemnost doručena, resp. právní jednání perfektní. V případě, že si zaměstnanec písemnost ve stanovené lhůtě nevyzvedne, nastoupí při splnění dalších podmínek stanovených ZP fikce doručení, dle které je písemnost doručena, resp. právní jednání perfektní, 10. pracovní den po neúspěšném pokusu o doručení, tudíž zde opět nelze aplikovat obecnou teorii dojití dle OZ.

Oba zákoníky upravují fikci dojití (doručení). Na rozdíl od OZ, který upravuje pouze jednu fikci dojití v souvislosti se zmařením dojití adresátem, ZP stanovuje celkem čtyři fikce doručení, z čehož jedna se týká osobního doručování a zbylé tři poštovního doručování. V případě, že adresát úmyslně zmaří dojití (např. odstěhuje se, aniž by uvedl novou adresu, odmítne převzít zásilku), OZ stanovuje fikci, že řádně došlo. Obdobně tak stanovuje i ZP ve specifických případech, konkrétně při odmítnutí převzetí písemnosti doručované osobně či poštou a při neposkytnutí součinnosti, kterým může být např. záměrné poskytnutí špatné adresy. Oba zákoníky tedy spojují s fikcí dojití (doručení) perfekci právního jednání.

Na rozdíl od záměrného zmaření dojití, které vyžaduje úmysl adresáta, se v praxi vyskytují případy překážek dojití, na základě kterých je adresátovi fakticky znemožněn přístup k obsahu právního jednání, aniž by to vědomě zapříčinil (např. dovolená, pobyt

¹⁵⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. listopadu 2012, sp. zn. 26 Cdo 2988/2011

v nemocnici). Obecně dle teorie dojití nejsou tyto překážky důvodem nedojití právního jednání, účinky právního jednání tak nastávají, i když je adresátovi znemožněno se s ním seznámit, pokud tedy písemnost obsahující právní jednání byla vhozena do schránky adresáta, který je na dovolené v zahraničí, tak řádně došla, a to z důvodu odpovědnosti adresáta za jeho sféru vlivu. Výjimkou by však bylo, kdyby jednající o dovolené adresáta věděl, to by pak projev vůle nemohl být považován za dojitý. Na rozdíl od obecné teorie dojití, mají překážky dojití vliv na okamžik doručení dle ZP. Z důvodu nutnosti doručování kvalifikovaných písemností do vlastních rukou účinky právního jednání nenastanou, pokud kvůli překážkám dojití (např. dovolená, pobyt v nemocnici) nelze zaměstnance zastihnout na konkrétní adrese při poštovním doručování. Zaměstnanci se pak zanechávají ve schránce písemná výzva, včetně příslušného poučení, že si má písemnost vyzvednout v provozovně provozovatele poštovních služeb do 10 pracovních dní. Důležité je zde také zmínit, že v případě dovolené zaměstnance v zahraničí, jakožto překážky doručování, která je však zaměstnavateli známá, musí zaměstnavatel doručovat písemnost na dočasnou adresu v zahraničí, neboť ví, že se zaměstnanec na jeho obvyklé adrese nezdržuje, v opačném případě by právní jednání nebylo perfektní, a stejně tak by to bylo u teorie dojití.

Aplikace teorie dojití na doručování pracovněprávních písemností je však žádoucí, neboť ZP stanovuje až příliš přísná pravidla pro doručování zaměstnavatelem v případě kvalifikovaných písemností, v případě doručování jiných písemností se aplikuje teorie dojití bez dalšího. Teorie dojití by však stačila a její aplikace by byla vhodná i na doručování písemností stanovených § 334 odst. 1 ZP, jelikož vzhledem k podpůrnému použití OZ není tato neblahá právní úprava doručování v ZP nezbytná.

Závěr

Diplomová práce byla věnována problematice doručování písemností v pracovním právu. Cílem bylo podat ucelený pohled na právní úpravu doručování kvalifikovaných písemností v pracovněprávních vztazích, a to prostřednictvím analýzy současné právní úpravy s přihlédnutím k judikatuře Nejvyššího soudu. Současná právní úprava spočívající ve čtyřech paragrafech ZP byla podrobně analyzována v kapitole druhé diplomové práce, včetně srovnání vývoje právní úpravy doručování pracovněprávních písemností v čase.

Dále se diplomová práce zabývala srovnáním zákonné úpravy doručování obsažené v ZP s obecnou teorií dojití právního jednání dle OZ. O perfekci právního jednání pojednávala kapitola první diplomové práce, která se zaměřila především na teorii dojití. Kapitola čtvrtá pak komparovala obě právní úpravy a poukázala na jejich nejvýznamnější rozdíly vzhledem k specifickým požadavkům ZP na doručování kvalifikovaných písemností a subsidiárnímu použití OZ. Přísná pravidla stanovená ZP pro doručování musí být z důvodu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance dodržena, má-li být právní jednání perfektní, v opačném případě by právní jednání nevyvolalo právní účinky, i kdyby je dle obecné teorie dojití vyvolat mělo.

Cílem diplomové práce bylo také kriticky zhodnotit a upozornit na nedostatky současné právní úpravy doručování kvalifikovaných písemností, která dlouhodobě nevyhovuje aplikační praxi. O těchto problémech pojednávala třetí kapitola diplomové práce, jejímž účelem bylo poukázat na řešení těchto problémů prostřednictvím připravované novely ZP, respektive komparovat současnou právní úpravu s úpravou obsaženou v novele ZP. Připravovaná novela by vyřešila řadu stávajících problémů v oblasti doručování v pracovněprávních vztazích týkajících se prioritizace způsobů doručení, doručovací adresy zaměstnance, a zejména problémů při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb – např. prodloužení doby uložení písemnosti, zrušení písemného záznamu o poučení o odmítnutí převzetí písemnosti. Diplomová práce však dává podnět i k novelizaci právní úpravy elektronického doručování, které je v dnešní technologicky vyspělé době málo využíváno, a také k novelizaci odkazu na OSŘ při doručování advokátovi zaměstnance.

Zvláštní úprava stanovená ZP pro doručování kvalifikovaných písemností je sice opodstatněná kvůli specifickému postavení pracovního práva v odvětví soukromého práva, avšak vzhledem k subsidiárnímu použití OZ není nezbytná. Na rozdíl od obecné teorie dojití je právní úprava doručování dle ZP až příliš striktní, a to především z důvodu ochrany postavení zaměstnance, což je patrné ze ZP stanovených vysokých nároků kladených na zaměstnavatele při doručování. Právní úprava je pro zaměstnavatele až příliš omezující

a v praxi jim podstatně ztěžuje doručení kvalifikované písemnosti. Stávající právní úprava stanovující subsidiaritu mezi jednotlivými způsoby doručení je navíc v erozi se soudní judikaturou, která se snaží až příliš striktní podmínky zmírnit.

Doručování v pracovním právu je oblastí poměrně málo probádanou, přitom jde o velmi důležitý institut, neboť je na něj vázána perfekce zákonem stanoveného pracovněprávního jednání. Bez řádného doručení by bylo takové jednání zdánlivé, což je vzhledem k zásadě autonomie vůle, která prostupuje celým soukromým právem, poměrně nepřiměřeným následkem.

Vzhledem k problémům vyvstávajícím v praxi při doručování kvalifikovaných písemností, by bylo vhodné novelizovat právní úpravu doručování v ZP co nejrychleji, alespoň ve znění výše uvedeného návrhu zákona, neboť jde již o dlouhodobý problém, který je řešen pouze v rámci judikaturní činnosti Nejvyššího soudu, a kolikrát ne zrovna šťastně. Změnou právní úpravy by tak v praxi bylo možné předejít sporům, které pramení z nedostatků současné právní úpravy doručování. Radikálním krokem, avšak zřejmě nejvíce účinným, by mohlo být zrušení celé právní úpravy doručování v ZP, neboť vzhledem k subsidiárnímu použití OZ by stačilo na doručování kvalifikovaných písemností použít teorii dojití, která se obecně aplikuje na doručování jiných písemností než jsou stanoveny v ustanovení § 334 odst. 1 ZP, a v praxi by tak zaměstnavatel mohl doručovat mnohem snadněji.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. 1271 s.

BĚLINA, Miroslav, PICHTER, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s.

DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří, ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Občanské právo hmotné*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 435 s.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 825 s.

HURDÍK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné. Obecná část. Absolutní majetková práva*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 311 s.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s.

KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C. H. Beck, 2016. 313 s.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. 368 s.

KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. 1087 s.

TICHÝ, Luboš. *Obecná část občanského práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 372 s.

VRAJÍK, Michal. *Judikatura Nejvyššího soudu z pohledu nového občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 851 s.

Příspěvky ve sborníku

JANÁK, Martin. Problematika elektronického doručování v pracovněprávních vztazích. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed). *Závislá práce a její podoby*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 244 – 251.

ŘEHOŘOVÁ, Lucie. K právní úpravě doručování v pracovním právu a výhledům de lege ferenda. In GREGOROVÁ, Zdeňka (ed). *Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Masarykova univerzita, 2017, s. 156 – 165.

Komentáře

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. 1613 s.

HŮRKA, Petr, ELIÁŠ Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I: obecná část (§ 1-654): komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 2380 s.

MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III. § 419-654*. Praha: Leges, 2014. 1264 s.

ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník: komentář. Svazek I, (§ 1 až 654)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. 1667 s.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 764 s.

ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. – Komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura*. 2. vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2013. 192 s.

Články z odborných časopisů

BUKOVJAN, Petr. Skončení pracovního poměru – V. část. *Praktická personalistika*, 2016, roč. 2016, č. 11 – 12, s. 30 – 37.

DANDOVÁ, Eva. Problémy s doručováním v pracovněprávních vztazích. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2014, roč. 2014, č. 1, s. 20.

HROMADA, Miroslav. Doručování výpovědi pro porušení povinnosti při pracovní neschopnosti. *Soudní rozhledy*, 2016, roč. 2016, č.7-8, s. 245.

JAKUBKA, Jaroslav. Doručování písemností – stále aktuální a ne zcela dořešený problém. *Mzdová účetní*, 2011, roč. 2011, č. 7-8, s. 18-22.

LIŠKUTÍN, Tomáš, ŠUPEJ. David. Doručování zaměstnanci. *Mzdová účetní*, 2016, roč. 2016, č. 6, s. 25-30.

MUŠKA, František. Pozor na předávání písemností v pracovněprávních vztazích. *Mzdová účetní*, 2012, roč. 2012, č. 7-8, s. 22-23.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. *Bulletin advokacie*, 2016, č. 5, s. 22.

VRAJÍK, Michal. Skončení pracovního poměru ve zkušební době v praxi aneb šedá je teorie, zelený je strom života. *Mzdová účetní*, 2016, roč. 2016, č. 5, s. 4-7.

Internetové stránky

BUKOVJAN, Petr. *Doručování písemností zaměstnanci a judikatura* [online]. Mzdová praxe, 6. října 2010 [cit. 24. ledna 2019]. Dostupné na

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26460v34829-dorucovani-pisemnosti-zamestnanci-a-judikatura/>>.

Evidence provozovatelů poskytujících nebo zajišťujících poštovní služby [online]. Český telekomunikační úřad, 11. ledna 2019 [cit. 11. ledna 2019]. Dostupné na <https://www.ctu.cz/vyhledavaci-databaze/evidence-provozovatelu-poskytujicich-nebo-zajistujicich-postovni-sluzby>>.

GALVAS, Miroslav. Povinnost připojení elektronického podpisu při komunikaci datovou schránkou [online]. epravo.cz, 7. září 2017 [cit. 3. února 2019]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinnost-pripojzeni-elektronickeho-podpisu-pri-komunikaci-datovou-schrankou-106296.html>>.

JOUZA, Ladislav. *Novela zákoníku práce 2019* [online]. Bulletin advokacie, 24. října 2018 [cit. 16. února 2019]. Dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakoniku-prace-2019?browser=mobi>>.

MAULWURF, Adolf. *Okamžik doručení adresného jednostranného hmotněprávního úkonu v režimu občanského zákoníku* [online]. epravo.cz, 12. února 2013 [cit. 10. ledna 2019]. Dostupné na https://www.epravo.cz/top/clanky/okamzik-doruceni-adresneho-jednostranneho-hmotnepravniho-ukonu-v-rezimu-obcanskeho-zakoniku-88042.html?fbclid=IwAR0vePAGc2IC904_MjgbF61SJW2G1B2atD3U8qFN-H772ndz6jmlIUP2WoCg>.

NÁHLÍKOVÁ, Romana. *Problémy právních domněnek při doručování písemností zaměstnancům* [online]. Právní prostor, 7. května 2015 [cit. 24. ledna 2019]. Dostupné na <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/problemy-pravnich-domnenek-pri-dorucovani-pisemnosti-zamestnancum>>.

Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. Úřad vlády ČR - aplikace ODok, 17. srpna 2018 [cit. 6. února 2019]. Dostupné na <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. Úřad vlády ČR - aplikace ODok, 17. srpna 2018 [cit. 6. února 2019]. Dostupné na <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7>>.

Poštovní a obchodní podmínky platné k 1. lednu 2019 [online]. Česká pošta [cit. 18. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.ceskaposta.cz/ke-stazeni/postovni-podminky>>.

RANDLOVÁ, Nataša, HŮRKA, Petr. *Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance, 2. část* [online]. Právní prostor, 11. srpna 2016 [cit. 5. února 2019]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/vyhody-a-nevychody-novely-zakoniku-prace-pro-zamestnavatele-a-zamestnance-2-cast>>.

ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Definice právního jednání podle (nového) občanského zákoníku II* [online]. Právní prostor, 27. dubna 2015 [cit. 8. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/obcanske-pravo/k-definice-pravniho-jednani-podle-noveho-obcanskeho-zakoniku-ii>>.

ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání vůči nepřítomné osobě* [online]. Právní prostor, 8. září 2015 [cit. 8. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/komentar-k-noz-pravni-jednani-vuci-nepretimne-osobe>>.

ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Zdánlivé právní jednání* [online]. Právní prostor, 15. července 2015 [cit. 8. ledna 2019]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/rekodifikace/zdanlive-pravni-jednani>>.

Judikatura

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. června 2011, sp. zn. 26 Cdo 268/2011

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. prosince 2010, sp. zn. 23 Cdo 2926/2009

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. listopadu 2012, sp. zn. 26 Cdo 2988/2011

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. července 2010, sp. zn. 26 Cdo 1350/2009

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. června 2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. května 2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017

Shrnutí

Diplomová práce se zabývá problematikou doručování v pracovním právu. Cílem práce je analyzovat současnou právní úpravu doručování dle zákoníku práce a porovnat vývoj této právní úpravy v čase. Dalším cílem diplomové práce je srovnat zákonnou úpravu doručování obsaženou v zákoníku práce s teorií dojití dle občanského zákoníku a upozornit na problémy, které vznikají v praxi z důvodu dlouhodobě nevyhovujících pravidel pro doručování obsažených v zákoníku práce. První kapitola vymezuje perfekci právního jednání dle občanského zákoníku a teorii dojití. Druhá kapitola se soustředí na doručování dle zákoníku práce, konkrétně na vývoj právní úpravy doručování v pracovním právu, doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci a doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli, což je doplněno bohatou judikaturou Nejvyššího soudu. Třetí kapitola je věnována problémům současné právní úpravy a jejich možnému řešení prostřednictvím projednávané novely zákoníku práce, dává však podněty i k dalším novelizacím. V poslední – čtvrté kapitole je komparována právní úprava doručování v zákoníku práce s obecnou teorií dojití dle občanského zákoníku. V závěru diplomové práce je zhodnocena nepřiměřenost požadavků kladených zákoníkem práce na zaměstnavatele při doručování pracovněprávních písemností a potřeba novelizace právní úpravy.

Abstract

This diploma thesis deals with issues of delivery in employment law. The aim of the thesis is to analyze the current legal regulation of delivery according to labour code and to compare the development of this legal regulation in time. Another aim of this diploma thesis is to compare the statutory regulation of delivery contained in labour code with the theory of reaching according to civil code and to draw attention to the problems that arise in practice due to long term inconvenient delivery rules contained in labour code. The first chapter defines the perfection of legal act according to civil code and the theory of reaching. The second chapter focuses on delivery according to labour code, specifically on the development of legal regulation of delivery in employment law, the delivery of documents by the employer to the employee and the delivery of documents by the employee to the employer, which is supplemented by the rich practise of the courts. The third chapter deals with the problems of the current legal regulation and their possible solution through the present amendment of the labour code, but it also gives suggestions for further amendments. In the last - fourth chapter is compared the legal regulation of delivery in labour code with the general theory of reaching

according to civil code. In the end of this diploma thesis the disproportionateness of the requirements imposed by labour code on the employer during the delivery of employment-law documents and the necessity of amendment of the legal regulation are evaluated.

Seznam klíčových slov

doručování písemností, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce, pracovní právo, občanský zákoník, perfekce právního jednání, teorie dojití

Key words

delivery of documents, employee, employer, labour code, employment law, civil code, perfection of legal act, theory of reaching