

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Elektronické doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli po novele zákoníku práce

Změny, které přinesla poslední novela zákoníku práce[1] účinná od 1. října loňského roku, se zásadním způsobem dotkly také elektronického doručování některých písemností podle zákoníku práce ať už ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. V našem příspěvku se zaměřujeme na problematiku elektronického doručování důležitých písemností uvedených § 334 zákoníku práce (tj. těch, pro které je upraven zvláštní režim) zaměstnancem zaměstnavateli.

Písemnosti, které se nově nemusí doručovat ve zvláštním režimu

Prvně je třeba uvést, že některé písemnosti z přísnějšího režimu doručování dle § 334 a násl. zákoníku práce zcela „vypadly“. Týká se to zejména pracovních smluv, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejich změn (tj. dodatků) a také dohod o rozvázání pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. U těchto dokumentů se tedy při jejich doručování postupuje podle obecných ustanovení, tj. v zásadě dle občanského zákoníku s tím, že určitá specifika pro jejich elektronické uzavírání a doručování stanoví nově § 21 zákoníku práce.

Tím se **významně zjednodušilo elektronické uzavírání těchto dokumentů** a velmi zatraktivněla možnost vést HR agendu elektronicky. Mezi zmiňovaná specifika patří, že elektronicky podepsaný dokument musí zaměstnavatel zaslat zaměstnanci na jeho soukromou e-mailovou adresu, kterou zaměstnavatel nemá v dispozici a zaměstnanec ji zaměstnavateli pro tyto účely písemně sdělil. Zaměstnanec má dále právo odstoupit od pracovních smluv, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo jejich změn do 7 dnů ode dne jejich dodání na soukromou elektronickou adresu zaměstnance, pokud již nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.

Okruh písemností doručovaných ve zvláštním režimu

Písemnosti uvedené v § 334 zákoníku práce, tj. (i) výpověď, (ii) okamžité zrušení, (iii) zrušení ve zkušební době, (iv) další písemnosti týkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti (např. tzv. vytýkácí nebo upozorňovací dopis), (v) odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, (vi) vzdání se tohoto místa a (vii) mzdový výměr nebo platový výměr, se i **nadále musí doručovat zvláštním postupem podle zákoníku práce, který upravují § 334a až 337**. To platí (z větší části) pro zaměstnavatele (§ 334a až 336 zákoníku práce), ale v § 337 zákoníku práce jsou upravena i některá zvláštní pravidla, která by měl dodržet zaměstnanec při doručování písemností zaměstnavateli. Na ně především se zaměříme v dalším textu.

Pro jistotu znovu zdůrazňujeme, že dohoda o rozvázání pracovního poměru nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nově ve výčtu uvedeném v § 334 zákoníku nejsou stejně tak jako pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo jejich změny či dodatky.

Elektronické doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli

Zaměstnanec může doručit písemnost uvedenou v § 334 zákoníku práce zaměstnavateli **prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu (tj. v praxi zásadně e-mailem)**, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil. Písemnost musí být zaměstnancem podepsána, přičemž postačí „obyčejný“ elektronický podpis.

Nově se tedy již nevyžaduje, aby s tímto způsobem doručování zaměstnavatel musel předem souhlasit a zaměstnanec nemusí příslušnou písemnost podepisovat uznávaným elektronickým podpisem. To je zásadní zjednodušení celého procesu, a to i z toho důvodu, že většina zaměstnanců uznávaný elektronický podpis nemá.

Písemnost je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí dokumentu nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho dodání, nastoupí fikce a písemnost se považuje za doručenou posledním dnem této lhůty. To je rovněž zásadní změna od předchozí právní úpravy, podle které pokud zaměstnavatel doručení písemnosti nepotvrdil do 3 dnů od jejího odeslání, nebyla písemnost doručena.

Pokud by se zaměstnanec rozhodl doručovat elektronicky **prostřednictvím datové schránky**, je takový postup po novele rovněž jednodušší. Nevyžaduje se totiž předchozí souhlas zaměstnavatele s tímto způsobem doručování, jak tomu bylo dříve. Pouze nesmí dojít k tomu, že by zaměstnavatel svoji datovou schránku zneprístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jelikož ale takové zneprístupnění datové schránky nemůže provést právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba, což jsou prakticky všichni zaměstnavatelé, v praxi to tento způsob doručování písemností pro zaměstnance velmi ztraktivňuje a zjednodušuje – pokud tedy zaměstnanec má svoji datovou schránku, kterou pro tyto účely může využít.

Ohledně doručení písemnosti do datové schránky zaměstnavatele platí také další zásadní změna týkající se okamžiku doručení takové písemnosti. Před novelou byla písemnost doručena okamžikem jejího dodání do datové schránky zaměstnavatele, tj. v podstatě okamžikem jejího odeslání zaměstnancem. V současné době je písemnost doručena okamžikem, kdy se do datové schránky přihlásí zaměstnavatel, resp. oprávněná osoba. Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty, tj. k fikci doručení dochází ve stejné lhůtě jako v případě doručení datové zprávy od orgánů veřejné moci

Problematické body doručování

Některé záležitosti týkající se elektronického doručování zaměstnancem zaměstnavateli zákoník práce (ani po novele) výslovně neřeší. V praxi tak mohou nastat některé problematické situace.

Tak například, na jakou elektronickou adresu má zaměstnanec doručovat, pokud zaměstnavatel žádnou takovou adresu zaměstnancům pro tento účel neoznámí? Může v takovém případě zaměstnanec písemnost zaslat na jakoukoliv elektronickou adresu zaměstnavatele, např. na e-mail zaměstnance personálního útvaru (HR)? Může doručit na nějakou obecnou e-mailovou adresu zaměstnavatele? Existuje vlastně vůbec povinnost zaměstnavatele konkrétní elektronickou adresu pro doručování písemností určit, resp. zaměstnanci oznámit?

Výslovnou povinnost oznámit zaměstnanci elektronickou adresu zákoník práce podle našeho názoru nestanovuje – pouze z § 337 odst. 3 zákoníku práce bychom ji nedovozovali a mohou existovat i zaměstnavatelé, kteří vůbec elektronickou poštu nevyužívají. Na druhou stranu, jak uvádíme výše, v současném znění zákoníku práce již není zakotven princip předchozího souhlasu zaměstnavatele s tímto způsobem doručování písemností. Dovozovat tedy, že pokud zaměstnavatel elektronickou

adresu zaměstnanci neoznámí, znamená to, že zaměstnanec zaměstnavateli tímto způsobem doručovat vůbec nemůže a takové doručení bude vždy neúčinné, je podle našeho názoru v rozporu se záměrem zákonodárce a také se smyslem a účelem právní úpravy. Navíc zmiňované ustanovení výslovně stanoví, že zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil a současně zákoník práce nestanoví, že tak může zaměstnanec elektronicky doručovat „výlučně tehdy“, pokud takovou adresu zaměstnavatel oznámil.^[2] Z toho lze dovozovat, že i pokud zaměstnavatel zaměstnanci elektronickou adresu neoznámí, může zaměstnanec přesto tento způsob doručení využít. Klíčové totiž dle našeho názoru zůstává, aby se písemnost dostala do sféry dispozice zaměstnavatele, resp. osoby, která je oprávněná jednat v této věci za zaměstnavatele, tedy např. jednatele, generálního ředitele či HR ředitele.^[3] Doručení na elektronickou adresu takových adresátů oprávněných jednat v dané věci za zaměstnavatele („oprávněných osob“) by se dalo považovat za účinné, na rozdíl od například doručení na elektronickou adresu zaměstnanců pracujících na pozici, na níž nemají běžně v popisu práce nábor nebo propouštění zaměstnanců nebo k těmto záležitostem nemají ani patřičné oprávnění (v extrémním případě například kolega zaměstnance na stejné pozici).

Pokud už zaměstnavatel elektronickou adresu pro doručování písemností od zaměstnanců určí, zaměstnanec ji k doručení nevyužije a raději doručí na jinou elektronickou adresu, domníváme se, že i takové doručení může být za určitých okolností účinné. Pokud se písemnost prokazatelně dostane do sféry dispozice zaměstnavatele (resp. „oprávněné osoby“, jak uvádíme výše), spíše bychom ji považovali za doručenou.^[4]

Ovšem v případě takového doručení na jinou než elektronickou adresu, než kterou zaměstnavatel zaměstnancům pro tyto účely oznámil, nebude možné uvažovat o doručení na základě fikce doručení, pokud zaměstnavatel doručení takové zprávy nepotvrdí.

Závěr a naše doporučení

Přestože se pravidla pro elektronické doručování v zákoníku práce obecně velmi zjednodušila a jsou tak v praxi v zásadě použitelná, stále mají některá úskalí. To platí i o elektronickém doručování zaměstnancem zaměstnavateli, zejména pokud zaměstnavatel zaměstnanci neoznámí elektronickou adresu pro doručování nebo pokud zaměstnanec doručí písemnost na jinou než oznámenou adresu.

Každému zaměstnavateli bychom doporučili, aby elektronickou adresu pro doručování písemností zaměstnancům oznámil (lze to udělat několika způsoby včetně vnitřního předpisu, informace dle § 37 zákoníku práce nebo přímo v pracovní nebo jiné smlouvě), a pokud nebude písemnost doručena na takovou oznámenou adresu (nebo ji zaměstnavatel nesdělí), tak situaci aktivně řešit, např. formou vyzvání zaměstnance, aby doručil řádně na oznámenou adresu a vyhnul se tak potenciálního sporu o doručení v jeho zárodku.

V praxi by to navíc byl zaměstnavatel, kdo by se u soudu případně domáhal neplatnosti/neúčinnosti doručení např. výpovědi, v případě že ji zaměstnanec bude považovat za platnou a řádně doručenou. Podobné spory nebudou zřejmě časté, když málokterý zaměstnavatel bude podstupovat soudní řízení se zaměstnancem, který zjevně nemá zájem u něj nadále pracovat. Nicméně to nemusí platit např. ohledně okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, pokud zaměstnavatel nebude s uváděnými důvody souhlasit a nebude chtít platit zaměstnanci náhradu mzdy za dobu odpovídající výpovědní době.^[5] Do doby, než dojde ke konečnému vyřešení této otázky v soudní judikatuře, doporučujeme tedy zaměstnavatelům z opatrnosti vycházet spíše z účinnosti takové elektronického doručení na jinou než zaměstnavatelem oznámenou elektronickou adresu.



Mgr. Ing. Ondřej Šudoma,
advokát



Jan Roub,
student

EVERSHEDS SUTHERLAND

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

[1] Zákon [281/2023](#) Sb.

[2] Opačně k § 335 odst. 1 zákoníku práce, který jiný způsob el. doručování (na jinou než na oznámenou soukromou el. adresu zaměstnance) vylučuje.

[3] Podpůrně by šlo argumentovat i judikaturou týkající se doručování zaměstnavatel zaměstnanci, podle níž „smyslem právní úpravy doručování písemností zaměstnanci je, aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance“ (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2061/2021 ze dne 27. 4. 2022 nebo rozsudek stejného soudu sp. zn. 21 Cdo 361/2018 ze dne 30. 4. 2019).

[4] Viz předchozí poznámka pod čarou.

[5] Viz § 56 odst. 2 zákoníku práce.

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

Další články:

- [Top 12 čili Tucet nejvýznamnějších judikátů Nejvyššího soudu z loňského roku 2024 vzešlých z řešení pracovněprávních sporů](#)
- [Finální podoba flexibilní novely zákoníku práce nabyla účinnosti - co nás čeká?](#)
- [Bez rozvrhu pracovní doby to nepůjde](#)
- [Státní zaměstnanci a úředníci v byznysu: Flexinovela bourá hranice a otevírá dveře do podnikatelských orgánů](#)
- [Projevy tzv. flexinovely zákoníku práce při skončení pracovního poměru výpovědí udělenou zaměstnanci ze strany zaměstnavatele](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 11.: Pracovněprávní nástrahy \(nejen\) léta pro zaměstnavatele](#)
- [Provozovatel e-shopu Rohlik.cz uspěl u NSS: Případ údajného švarcsystému musí soud posoudit znovu!](#)
- [Zákaz doložek mlčenlivosti o mzdě, zrušení povinných vstupní lékařských prohlídek u nerizikových prací a navýšení podpory v nezaměstnanosti aneb flexinovela zákoníku práce není jen o změnách ve zkušební či výpovědní době](#)
- [Výpověď z pracovního poměru z důvodu neomluveného zameškání jedné směny](#)
- [„Flexinovela“ zákoníku práce: Co vše se letos mění?](#)
- [Posouzení intenzity porušení pracovních povinností zaměstnance – komentář k rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky](#)