

## O JEDNÉ MALÉ ZMĚNĚ V ZÁKONÍKU PRÁCE

LJUBOMÍR DRÁPAL

**Abstract:** **Remark Regarding One Small Change in the Labour Code**

The author in his article deals with the delivery of documents between employer and employee in light of the existing rules contained in the Labour Code and in comparison with the proposed amendments to this regulation.

**Keywords:** the labour code, employer, employee, delivery of documents in industrial relations

**Klíčová slova:** zákoník práce, zaměstnavatel, zaměstnanec, doručování písemností v pracovních vztazích

**DOI:** 10.14712/23366478.2016.49

Každá velká („zásadní“) novelizace vyžaduje (předpokládá) také velkou změnu v novelizovaném právním předpisu. Tedy takové ustanovení novely, nad kterým legislativa vede rozsáhlou diskusi, které provází spory mezi politiky, k němuž média obrací pozornost veřejnosti a nad nímž posléze právní nauka vede dlouhotrvající spory o to, jak je vykládat. Velká doba – a podle svědectví některých z nás v ní právě žijeme – potřebuje rovněž velké („zásadní“ čili „převratné“) změny v zákonech. Nicméně, každou velkou novelizaci zákona nutně doprovázejí i malé („drobné“) změny, tedy takové, které na první pohled neupoutávají pozornost, nad nimiž se nikdo nepozastavuje, které každý bere jako „jaksi samozřejmé“, vůči nimž nejsou připomínky, a nelíbí-li se snad, každý je snadno přesvědčen, aby proti nim nevznášel zásadní připomínky. Jedné takové malé změně věnuji svůj následující příspěvek; novelizace se tentokrát týká zákoníku práce.

Zákoník práce upravuje – jak je obecně známo – mimo jiné doručování písemností zaměstnavatele určených zaměstnanci (v § 334 až 336) a písemností zaměstnance určených zaměstnavateli (v § 337). Písemnostmi zaměstnavatele se tu rozumí listiny vyjmenované v § 334 odst. 1 zák. práce, které musí být doručeny zaměstnanci do jeho vlastních rukou; o tom, že jde o listiny pro zaměstnance nanejvýš významné, jistě není třeba nikoho přesvědčovat. Tyto písemnosti zaměstnavatel doručuje zaměstnanci „na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací“; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (srov. § 334 odst. 2 zák. práce).

Doručuje-li zaměstnavatel písemnost zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, z § 336 odst. 1 zák. práce se podává, že ji zaměstnavatel zasílá na

„poslední adresu zaměstnance, která je mu známa“. Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna nejen tehdy, jestliže zaměstnanec písemnost převezme od provozovatele poštovních služeb, ale i v případě, že se písemnost „považuje za doručenu“; za doručenu se považuje tehdy, nevyzvedne-li si zaměstnanec v úložní době písemnost, která mu byla uložena v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu, odmítne-li převzít poštovní zásilku obsahující písemnost nebo neposkytne-li součinnost nezbytnou k doručení písemnosti (srov. § 336 odst. 4 zák. práce). Na první pohled by se mohlo zdát, že tato právní úprava nemůže přinášet žádné výkladové problémy; je přece jasné a logické, že zaměstnavatel může doručovat svému zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb („poštou“) písemnosti jen na takovou adresu, která mu je známa, a, je-li známo více adres zaměstnance, pak na adresu, o níž se dozvěděl naposledy. Ovšem, jak známo, život lidský „je tak složitější, že život člověka je proti tomu úplnej hadr“.<sup>1</sup> Protože s doručováním jsou (značné) problémy také v oblasti pracovněprávních vztahů, vyvstaly nutně v právním životě zaměstnanců a zaměstnavatelů (kromě jiných) otázky, co se vlastně rozumí při doručování písemností zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (z pohledu § 336 odst. 1 zák. práce) onou „poslední adresou zaměstnance, která je mu<sup>2</sup> známa“, a jaký má při doručování písemností zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb význam skutečnost, že se zaměstnanec po dobu dovolené, dočasně pracovní neschopnosti, péče o člena domácnosti nebo z jiných obdobných důvodů dočasně zdržuje na jiné adrese, než jaká byla zaměstnavateli do té doby známa.

Označené otázky se staly rovněž předmětem rozhodování soudů. Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 23. 6. 2015 sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, který byl posléze uveřejněn pod č. 25 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2016, dospěl k závěru, že, „zdržuje-li se zaměstnanec po dobu dovolené, dočasně pracovní neschopnosti, péče o člena své domácnosti, vojenské služby nebo z jiných podobných důvodů na jiné, jeho zaměstnavateli dosud neznámé, adrese, zaměstnavatel může (smí) v této době doručovat zaměstnanci své písemnosti jen na tuto dočasnou adresu a doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ní zaměstnanec jinak (v jiné době) zdržoval“, a že „zaměstnavatel se dozví o adrese zaměstnance, na kterou mu může (smí) doručovat své písemnosti (§ 336 odst. 1 zák. práce), nejen z oznámení zaměstnance samotného, ale i z jakýchkoliv jiných věrohodných (spolehlivých) zdrojů, například od jiných zaměstnanců, od příbuzných zaměstnance, od poskytovatelů zdravotnických služeb nebo od orgánů veřejné moci“. V odůvodnění svého rozsudku Nejvyšší soud mimo jiné uvedl: „V zákoně není – jak vyplývá již ze znění ustanovení § 336 odst. 1 věty první zák. práce – výslovně předepsán postup, prostřednictvím kterého se zaměstnavatel dozví o adrese, na kterou doručuje (smí doručovat) zaměstnanci své písemnosti. Z povahy věci vyplývá, že se o ní dozví zpravidla ze sdělení zaměstnance, učiněném nejčastěji v souvislosti se vznikem pracovního poměru, jeho změnou nebo s jiným právním úkonem. Adresu, na niž doručuje (smí doručovat) zaměstnanci písemnosti, se však zaměstnavatel může dozvědět také z jakékoliv jiného zdroje, například od jiných zaměstnanců, od příbuz-

<sup>1</sup> Viz HAŠEK, Jaroslav: *Osudy dobrého vojáka Švejka*, III. kniha Slavný výprask, Kapitola 4. Marschieren Marsch.

<sup>2</sup> Rozumí se zaměstnavateli.

ných zaměstnance, od poskytovatelů zdravotnických služeb, od orgánů veřejné moci apod.; z tímto způsobem získaných informací smí ovšem zaměstnavatel vycházet jen tehdy, jestliže se na této adrese zaměstnanec prokazatelně zdržuje a lze-li mu tedy na ni řádně doručovat písemnosti. Získá-li zaměstnavatel postupně více poznatků (informací) o zaměstnancově adrese, doručuje mu (smí mu doručovat) na tu z více adres, o níž se dozvěděl naposledy, a tedy na jemu známou poslední adresu zaměstnance. Sdělení o adrese zaměstnance nepředstavuje právní úkon; jde o tzv. faktický úkon, který je vůči zaměstnavateli účinný, jakmile se o něm dozví jakýmkoliv věrohodným (spolehlivým) způsobem. Zaměstnavatel se o adrese zaměstnance dozví tehdy, získá-li o ní poznatky kterýkoliv ze zaměstnanci nadřízených vedoucích zaměstnanců, popřípadě organizační útvar zaměstnavatele, který při své činnosti využívá údaje o adresách zaměstnanců, jako je např. útvar zabývající se personálními nebo mzdovými (platovými) záležitostmi. 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 níž 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 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. V případě, že zaměstnanci na adrese, o níž se zaměstnavatel dříve dozvěděl, již nelze doručovat (zejména proto, že se v místě nezdržuje) a že zaměstnanec zaviněně neoznámil zaměstnavateli novou adresu (popřípadě že se zaměstnavatel o nové zaměstnancově adrese nedozvěděl jinak), je opodstatněn závěr, že zaměstnanec neposkytl součinnost nezbytnou k doručení písemnosti; v takovém případě se písemnost pokládá za doručenu dnem, v němž provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku předat (srov. § 336 odst. 4 větu třetí zák. práce).“

Judikatura soudů bývá občas zdrojem inspirací také pro legislativu. V některých případech se poznatky judikatury promítnou do znění zákona (se záměrem, aby znění zákona bylo výstižnější a aby nevznikaly další výkladové problémy), jindy – zejména nesouhlasí-li „orgány“ legislativy s některým judikatorním závěrem soudů – dochází ke změně zákona proto, aby nová právní úprava již takový judikatorní závěr neumožňovala a aby již nebyl (nemohl být) v rozhodovací činnosti soudů nadále uplatňován.

Nyní připravovaná novela zákoníku práce obsahuje ustanovení, podle něhož se v § 336 odst. 1 slova „která je mu známa“ nahrazují slovy „kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil“. Promítnuto do kontextu znění § 336 odst. 1 zák. práce to znamená, že zaměstnavatel již nebude posílat prostřednictvím provozovatele poštovních

služeb písemnosti „na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa“, ale na „na poslední adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil“. Navrhovaná důvodová zpráva připravované novely zákoníku práce k tomu uvádí: „Navrhujeme se, aby zaměstnavatel doručoval písemnost zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil. Nově se tedy stanovuje určitá míra odpovědnosti zaměstnance v oblasti písemného oznámení aktuální adresy, na níž chce, aby mu bylo zaměstnavatelem v rámci základního pracovněprávního vztahu doručováno. Zaměstnanec sám bude povinnou osobou, která bude písemně nahlašovat správné a aktuální údaje k doručování a ponese tak parciální odpovědnost v oblasti doručování.“

Nepochybně se jedná jen o malou změnu v zákoníku práce. Bude ale mít také pouze malý dopad do povinností zaměstnance? Odpověď není zcela jednoznačná.

Podle navržené změny v § 336 odst. 1 zák. práce zaměstnanec musí v každé situaci uvažovat s tím, že mu zaměstnavatel může zaslat poštovní zásilku obsahující některou z listin vypočtených v § 334 odst. 1 zák. práce na poslední adresu, kterou mu sdělil, kdykoliv v době trvání jejich základního pracovněprávního vztahu, tedy i v době, kdy bude na dovolené v zahraničí, hospitalizován v nemocnici nebo pečovat o člena své domácnosti anebo z jiných důvodů nebude vykonávat práci; zaměstnanec tomu může zabránit jen tak, že písemně sdělí zaměstnavateli právě adresu, na níž tráví dovolenou, na níž se zdržuje v době dočasné pracovní neschopnosti nebo na níž pečuje o člena své domácnosti, a nesmí zapomenout, jinak má „smůlu“ a doručovaná písemnost zaměstnavatele se bude považovat na doručenu na adrese, na níž by se sice jinak (kdyby pracoval) zdržoval, ale v době doručování byl na dovolené (třeba na „cestě po Středomoří“).

Navržená úprava rovněž zaměstnavateli „umožňuje“, aby písemnost zaslal na „poslední adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil“, i když (z jiných zdrojů než od zaměstnance) ví, že se na této adrese nezdržuje a že mu lze doručit na jinou (zaměstnavateli známou) adresu. Zaměstnavatel uvedeným způsobem má dát přednost fikci doručení před tím, aby písemnost byla zaměstnanci doručena tím, že si ji od provozovatele poštovních služeb převezme, a to jen proto, že by to bylo na adrese, kterou svému zaměstnavateli nesdělil.

Stranou pozornosti nemůže zůstat ani požadavek na písemnou formu zaměstnancova sdělení. Znamená to opravdu, že zaměstnavatel nebude brát zřetel na pouhé ústní sdělení zaměstnance, že se přestěhoval a nadále bude bydlet jinde?

Návrh změny § 336 odst. 1 zák. práce neřeší, kam bude zaměstnanci doručováno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jestliže neučiní žádné písemné sdělení o své adrese ani při vzniku pracovního poměru nebo jiného základního pracovněprávního vztahu, a ani v jeho průběhu (a přesto došlo ke vzniku pracovního poměru); že k tomu může dojít, vyplývá již z dopadu aplikace § 20 zák. práce na ústní smlouvu, na základě které vzniká základní pracovněprávní vztah. Takovému zaměstnanci zřejmě nebude možné zasílat písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, když nemá žádnou doručovací adresu...

Problematičnost navržené změny je zřejmá a její souvislosti navozují dojem, jakoby ani nešlo tolik o stanovení určité míry odpovědnosti zaměstnance v oblasti písemného

oznámení aktuální adresy, ale o to, aby se zaměstnavatelům usnadnila evidence adres zaměstnanců a aby zaměstnavatelé případně mohli využít „zaváhání“ zaměstnance při plnění jeho parciální povinnosti v oblasti doručování k doručení písemnosti, jejíž obsah není zaměstnanci příznivý a vůči níž by mohli mít (třeba i důvodné) výhrady.

Povahu navržené změny dobře vystihl Úřad pro ochranu osobních údajů, když ve své připomínce k návrhu novely vůči ní uvedl, že „je formalistická, neboť upřednostňuje způsob sdělení aktuální adresy před materiální podstatou, tzn. povinností doručovat na jakoukoliv známou adresou tak, aby se doručovaná zásilka efektivně dostala do dispozice zaměstnance“, a že „pokud by předkladatel chtěl pokračovat tímto směrem, pak by snad bylo vhodnější upravit obecnou povinnost zaměstnance informovat zaměstnavatele o změně doručovací adresy či obecněji veškerých údajů nezbytných pro smluvní vztah“; nicméně, po „vysvětlení“ na své připomínce již „netrval“. Nikdo další (z „připomínkových míst“) k navržené změně neměl v průběhu dosavadního legislativního procesu připomínku, jde přece jen o malou změnu...

JUDr. Ljubomír Drápal  
Právnická fakulta Univerzity Karlovy  
drapal@prf.cuni.cz