

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech

1. vydání (květen 2019)

1. aktualizace k 1. 11. 2020

Aktualizace reaguje na novelu zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb., s účinností částečně od 30. července 2020 a částečně od 1. ledna 2021.

str. 24 K podkapitole **2.5 Přejchod práv a povinností z pracovněprávních vztahů**

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb. nově stanovila podmínky, za nichž k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází. Před novelou to bylo kdykoliv, když docházelo k převodu činnosti či části činnosti nebo úkolů či části úkolů na jiného zaměstnavatele. Po novele je tento okruh případů zúžen tak, že **musí být splněny podmínky uvedené v § 338 odst. 3 ZP, přičemž musí být splněny všechny, tj. kumulativně**, jinak by k přechodu nedošlo. Jde o podmínky, kdy:

- a) činnost je po přechodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
- b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží (tím je z toho vyňat celý velkoobchod, nikoliv však maloobchod, neboť v něm nejde o dodávání, ale o prodej zboží),
- c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti (před novelou docházelo k přechodu práv a povinností, i když byl převáděn jen jediný zaměstnanec); skupinou zaměstnanců může být určitá profese nebo nějaký útvar zaměstnavatele, např. dílna či středisko,
- d) činnost není zamýšlena jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a
- e) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku – tato podmínka je tak stanovena alternativně (buď – anebo), lze ale předpokládat, že v některých případech bude pro danou činnost podstatný jak majetek (stroje a další vybavení), tak i lidský faktor (obsluha) – i v takovém případě by daná podmínka byla splněna.

Nejsou-li tyto podmínky splněny a bude-li určitou činnost napříště zajišťovat jiný subjekt, dosavadní zaměstnavatel rozváže pracovní poměry zaměstnanců z důvodu organizační změny (zpravidla podle § 52 písm. c) ZP), tj. s odstupným, a nový zaměstnavatel uzavře nové pracovní poměry, a to eventuálně i se zkušební dobou (nemusí však převzít všechny zaměstnance). Splnění uvedených podmínek bude nezbytné sledovat zejména u tzv. outsourcingu, tj. když dosavadní zaměstnavatel se rozhodne určitou činnost, kterou si dosud zajišťoval sám, předat dodavateli. Naopak, **splnění těchto podmínek není třeba vůbec sledovat v případech, kdy zákon přímo uvádí, že k přechodu práv a povinností dochází**. Jde o případy uvedené v občanském zákoníku a v zákoně č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, jak je uvedeno na str. 25 knihy. Jedná se tak např. o fúze společností (sloučení či splynutí – § 178 OZ), rozdělení společnosti na 2 či více částí (§ 179 OZ), koupi tzv. závodu (čímž občanský zákoník míní podnik jako celek nebo jeho relativně samostatnou část – § 2175 OZ) nebo při pronájmu (pachtu) závodu (§ 2349 OZ). V těchto případech je přechod práv a povinností dán přímo zákonem, aniž by bylo nutné sledovat splnění uvedených podmínek.

Str. 37 K podkapitole 4.2 Výpověď ze strany zaměstnance

Právo zaměstnance nepodrobit se převodu, a tudíž i přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele je v § 51a ZP upraveno nově. Znění před 30. červencem 2020, popsané na str. 39 knihy, blíže specifikovala novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb. Předchozí znění, které k tomuto postupu neuvádělo žádné lhůty, mohlo vést i k tomu, že všichni zaměstnanci i jen 1 den před převodem dali dosavadnímu zaměstnavateli výpověď a z tohoto důvodu nový zaměstnavatel neměl nikoho, kdo by činnost zajišťoval. Tato úprava tak byla v rozporu s principem právní jistoty.

Ustanovení § 51a ZP ve znění účinném od 30. července 2020 proto stanovuje pro postup zaměstnance určité podmínky. Jestliže **zaměstnavatel včas příslušné zaměstnance informoval o převodu k jinému zaměstnavateli podle § 339 ZP, tj. nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu**, může zaměstnanec dát výpověď do 15 dnů ode dne, kdy byl o takovém přechodu informován. Jeho pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

Jestliže však zaměstnanec včas informován nebyl, potom je situace zaměstnavatele horší. Zaměstnanec jednak může dát výpověď kdykoliv přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu a pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti takového přechodu. Jednak může ale zaměstnanec ještě dát výpověď ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu (v tomto případě by dával výpověď již novému zaměstnavateli) a pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

V praxi se často stává, zejména pokud jsou vedena výběrová řízení na nového dodavatele, že lhůta 30 dnů pro informaci jednotlivým zaměstnancům

nebývá dodržena, což vystavuje zaměstnavatele – dosavadního i nového – komplikacím.

Ve všech případech, kdy by zaměstnanec dával výpověď, **musí v ní uvést výpovědní důvod, a také to, že nechce být podroben přechodu práv a povinností.** Jde o to, aby bylo zřejmé, že se neuplatní běžná 2měsíční výpověď doba.

Str. 160 K podkapitole 12.1 Zaměstnanci, které lze odvolat z vedoucího pracovního místa

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb. s účinností od 30. července 2020 zúžila okruh zaměstnanců, které lze z vedoucího pracovního místa odvolat. Napříště se tak nejedná o 5, ale pouze o 4 kategorie zaměstnanců (viz údaj na str. 160 knihy).

Konkrétně byla novelou vypuštěna kategorie popsaná na str. 164 knihy pod písm. d), tedy **ostatní vedoucí zaměstnanci neuvedení v § 73 odst. 3 ZP.** Tato kategorie zaměstnanců byla totiž odvolatelná jen na základě judikatury Nejvyššího soudu, konkrétně usnesení ze dne 15. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017 (viz citace na str. 164 knihy). Konkrétně podle názoru Nejvyššího soudu bylo přípustné, aby byla dohoda o možnosti sjednání odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa uzavřena i s jiným zaměstnancem, než uvedeným v tomto ustanovení, čímž byl okruh potenciálně odvolatelných zaměstnanců na základě této dohody značně rozšířen, de facto na všechny vedoucí zaměstnance podle § 11 ZP. Z této dohody muselo výslovně plynout, že se smluvní strany rozhodly rozšířit tento okruh odvolatelných zaměstnanců i o příslušné vedoucí pracovní místo zastávané dotčeným zaměstnancem.

S účinností od 30. července 2020 bylo citovanou novelou stanoveno, že **vedoucími pracovními místy, u nichž je možné odvolání** z vedoucího pracovního místa se zaměstnanci je zastávajícími sjednat, **mohou být pouze vedoucí pracovní místa uvedená ve výčtu v § 73 odst. 3 ZP.** Zákonodárce tak učinil s úmyslem zamezit tomu, aby bylo možné s vedoucími zaměstnanci neuvedenými v příslušném výčtu sjednávat možnost odvolání z vedoucího pracovního místa, což vyplývá i z důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona č. 285/2020 Sb. v části ke změně tohoto ustanovení: *„Podle recentní soudní judikatury je možné se smluvně odchýlit od ustanovení § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce a sjednat výslovně se zaměstnancem, aby se možnost odvolání z funkce (vzdání se funkce) vztahovala odchýlně od zákoníku práce i na jiné vedoucí místo než uvedené v § 73 odst. 3 zákoníku práce. S ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance **zákoník práce nově výslovně stanoví, že odvolatelnost lze sjednat pouze u vedoucích pracovních míst vymezených v § 73 odst. 3 zákoníku práce.** Nadále tedy není možné tento výčet smluvně rozšiřovat (vychází se přitom z předpokladu, že vůle **zaměstnance může být deformována snahou získat či udržet si práci**). Možnost v podstatě neomezeného jednostranného odvolání ze strany zaměstnavatele totiž zaměstnance, jehož pracovní poměr sice nekončí, **staví do značně nejistého postavení ohledně následného trvání jeho pracovního poměru, kdy je s ohledem***

na fikci nadbytečnosti podle § 73a zákoníku práce pro zaměstnavatele podstatně jednodušší s takovýmto zaměstnancem pracovní poměr jednostranně rozvázat.“

Od 30. července 2020 je tedy **podmínkou platnosti** odvolání z vedoucího pracovního místa (a i toho, aby se tento vedoucí zaměstnanec takového pracovního místa vzdal) na základě příslušné dohody, **aby vedoucí zaměstnanec ke dni tohoto odvolání spadl do výčtu podle § 73 odst. 3 ZP**, a to bez ohledu na to, zda se smluvní strany dohodly před účinností této novely na rozšíření tohoto výčtu i na vedoucí pracovní místo zastávané takovým zaměstnancem.

Str. 167 K podkapitole 12.3 Postup při odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa a vzdání se tohoto místa

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb. s účinností od 30. července 2020 rovněž opravila jistou nepraktičnost právní úpravy kritizovanou na str. 167 až 168 knihy, tedy to, že výkon práce na vedoucím pracovním místě končí dnem následujícím po doručení odvolání z vedoucího místa (jeho vzdání se), což praxe namnoze nedodržovala. Výkon práce na vedoucím pracovním místě nově od 30. července 2020 končí již **dnem doručení odvolání** z vedoucího místa (jeho vzdání se), nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější. To znamená, že zaměstnanec přestává vykonávat práci na vedoucím pracovním místě již v tento den (na konci tohoto dne), není-li v tomto právním jednání uveden den pozdější.

Str. 207 K podkapitole 16.1 Potvrzení o zaměstnání

Od účinnosti novely zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb., tj. od 30. července 2020, **nemusí zaměstnavatel vystavovat potvrzení o zaměstnání při ukončení práce na základě dohody o provedení práce**. Z tohoto pravidla existují 2 výjimky, a to jednak když dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění (tj. odměna z dohody byla v některém kalendářním měsíci vyšší než 10 000 Kč), a jednak pokud z odměny z této dohody byly prováděny exekuční srážky ze mzdy. Ve většině případů tak nemusí být potvrzení o zaměstnání vystavováno, což snížilo administrativní náročnost pracovněprávní agendy. I nadále ale musí být na žádost zaměstnance, který končí výkon práce na základě dohody o provedení práce, vystavováno potvrzení pro Úřad práce podle § 313 odst. 2 ZP.

Pokud jde o obsah potvrzení o zaměstnání, změnou § 313 odst. 1 písm. e) ZP se jeho obsah rozšířil o údaje týkající se srážek ze mzdy (platu či odměny z dohody). Nově musí zaměstnavatel **uvádět v potvrzení, který orgán srážky ze mzdy nařídil**, tj. uvést příslušný soud či soudního exekutora nebo úřad při tzv. úřední exekuci. Uvádění tohoto údaje beztak vyžaduje občanský soudní řád podle § 294 a § 295, avšak novela tak umožnila obsah potvrzení o zaměstnání posuzovat podle jediného zákona, a to zákoníku práce, nikoliv podle zákonů dvou.

Str. 221 Ke kapitole **18. Skončení pracovního poměru a dovolená**

S účinností od 1. ledna 2021 se novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. podstatně mění pravidla týkající se dovolené. Jejich dopad na knihu je s ohledem na její zaměření omezený, přesto je třeba některé drobnosti ve výkladu upřesnit. Nově tak především již bude vznikat pouze právo na dovolenou za kalendářní rok, jeho poměrnou část a dodatkovou dovolenou. Odpadá institut dovolené za odpracované dny (viz výčet na str. 221 knihy).

str. 221 Ve vztahu k podkapitole **18.1 Náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou** je nutno doplnit následující:

K případům, v nichž může dojít k **nevyčerpání dovolené** (rovněž str. 221 knihy) nově přibývá též převedení nevyčerpané dovolené do příštího kalendářního roku na žádost zaměstnance při splnění zákonných podmínek podle § 218 odst. 2 ZP. Pokud jde o převod nevyčerpané dovolené při **změně zaměstnání**, novela vypustila podmínku, podle níž musel být nový pracovní poměr navázán **bezprostředně**. Napříště je tedy možné převést nevyčerpanou dovolenou při dohodě všech zúčastněných subjektů (zaměstnanec, původní a nový zaměstnavatel) i v případě, že na sebe zaměstnání bezprostředně nenavazují a výklad na str. 222 knihy je tedy třeba vnímat tak, že podmínka bezprostřednosti se již nezkoumá.

Nadále pak platí výklad na str. 222 knihy o tom, že **proplacení nevyčerpané dovolené** probíhá formou náhrady mzdy nebo platu ve výši **průměrného výdělku**, přičemž, protože nově se nárok na dovolenou zjišťuje nikoliv ve dnech, ale v hodinách, odpadají možné nejasnosti při přepočtu nevyčerpaných dnů dovolené na hodiny. Zaměstnanci se náhrada mzdy nebo platu poskytnou ve výši průměrného hodinového výdělku za tolik hodin, kolik hodin dovolené zůstalo ke dni skončení pracovního poměru nevyčerpano.

str. 223 Ve vztahu k podkapitole **18.2 Vracení náhrady mzdy nebo platu za přečerpanou dovolenou** se doplňuje následující:

Právní úprava této věci se nemění (§ 222 odst. 4 ZP), s výjimkou vypuštění věty druhé uvedeného ustanovení, která umožňovala i pro účely vracení náhrady mzdy u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou poskytovat (počítat) náhradu mzdy ve výši průměrné délky směny.

Vznik práva na dovolenou napříště zákoník práce nepodmiňuje odpracováním určitého počtu dní, ale určitého počtu násobků týdenní pracovní doby, konkrétně 4násobku stanovené či kratší pracovní doby za nepřetržitého trvání pracovního poměru. Zaměstnavatel pak i nadále určuje čerpání dovolené dopředu, tj. jen na základě předpokladu, že zaměstnanec do konce roku odpracuje dostatečný počet násobků týdenní pracovní doby (obojí viz str. 223 knihy).

V případě, že pracovní poměr zaměstnance skončí v průběhu kalendářního roku, zaměstnanci ani nadále nepřísluší dovolená v plné výměře za celý rok,

ale pokud odpracoval alespoň 4násobek týdenní pracovní doby, přísluší mu dovolená za poměrnou část roku v rozsahu jedné dvaapadesátiny dovolené za kalendářní rok za každou celou takto odpracovanou týdenní pracovní dobu. Pokud zaměstnanec odpracoval méně, nepřísluší mu za daný rok dovolená vůbec. K pojmu odpracovaná doba odkazujeme na § 216 odst. 2 a 3 a § 348 odst. 1 ZP (viz str. 224 knihy). Pokud jde o další výklady v dané podkapitole pracující s jednotlivými druhy dovolené a s pojmem odpracovaný den, odkazujeme na již řečené – nově neexistuje dovolená za odpracované dny a namísto odpracování určitého počtu dní je relevantní odpracování určitého počtu násobků týdenní pracovní doby.

Str. 230 K podkapitole 20.1 Doručování písemností zaměstnavatelem

S účinností od 30. července 2020 došlo novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. k podstatným změnám v oblasti doručování pracovních písemností zaměstnavatelem.

Zákoník práce i nadále preferuje, aby zaměstnavatel **doručil zaměstnanci písemnost „osobně“, avšak pouze na pracovišti**. Teprve v případech, kdy osobní doručení písemnosti na pracovišti není možné, může zaměstnavatel přistoupit k dalším formám doručení vysvětleným dále.

Podmínka, zda osobní doručení na pracovišti není možné, přitom není zákoníkem práce ani po provedené novele definována, a jde tak o normu s tzv. relativně neurčitou hypotézou. To znamená, že je na soudech, aby v každém jednotlivém případě posoudily, zda bylo již možné přistoupit k dalším formám doručení vymezeným v § 334 odst. 2 ZP, nebo zda bylo ještě možné na zaměstnavateli požadovat, aby se pokusil písemnost doručit osobně na pracovišti. **Judikaturu** citovanou na str. 234 až 235 knihy **je nutno ve světle novely vnímat tak, že nově stanoví požadavky pouze ve vztahu k osobnímu doručení písemnosti na pracovišti**. Na jejich základě je zaměstnavatel povinen vyhodnotit, zda osobní doručení na pracovišti není možné (na zřetel musí vzít i to, že judikatura připouští, že za určitých okolností by se měl zaměstnavatel pokusit písemnost doručit i vícekrát). Teprve, když to možné není, lze využít způsoby doručení tak, jak jsou popsány dále.

Pokud zaměstnanec není na pracovišti přítomen, např. z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, dovolené, překážek v práci, neplaceného nebo náhradního volna a nelze rozumně očekávat, že bude na pracovišti přítomen tak, aby se mu dalo písemnost včas doručit, **může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemnosti dalšími způsoby** uvedenými v § 334 odst. 2 ZP. Po novelizaci zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb. je tedy na zaměstnavateli, jakou formu doručování (při dodržení příslušných pravidel) zvolí, a není vyloučeno ani tyto způsoby doručování kombinovat (např. osobní doručení v místě pobytu zaměstnance a prostřednictvím provozovatele poštovních služeb). **Není ovšem již nově** (pro písemnosti doručované od 30. července 2020) **povinností pokoušet se doručit pracovní písemnost osobně jinde, než na pracovišti**, neboť mezi způsoby stanovenými ve výčtu v § 334 odst. 2 ZP

již není žádný hierarchický vztah, což v praxi bude zejména znamenat, že pokud není možné osobní doručení na pracovišti, je možné rovnou přistoupit k doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Jednou z možností doručení i po novele zůstává **osobní doručení písemnosti na kterémkoliv místě, kde bude zaměstnanec zastížen**. Může se jednat o bydliště (resp. místo pobytu zaměstnance) nebo o kterékoli jiné místo, kde se zaměstnanec může nacházet. Zákoník práce tak nově nerozlišuje mezi doručováním v „bytě“ (resp. bydlišti) zaměstnance, nebo jiným místem, kde může být zaměstnanec zastížen, ani nestanoví žádné pokyny, jaká místa má zaměstnavatel při doručování osobně (s výjimkou na pracovišti popsaného výše) preferovat.

Zákoník práce i nadále vychází z toho, že pokud zaměstnavatel má k dispozici informace o tom, kde se zaměstnanec zdržuje (v restauračním zařízení, na sportovní akci, v divadle apod.), může se pokusit písemnost doručit i tam. V praxi to nicméně neznamená, že by měl zaměstnavatel působit jako „soukromý detektiv“ a zaměstnance aktivně hledat a získávat informace o tom, kde se zdržuje, když současná právní úprava doručování umožňuje zaměstnavateli doručení poštou na poslední zaměstnancem nahlášenou adresu, aniž by se pokoušel zaměstnance zastihnout osobně, s výjimkou doručení na pracovišti. Zaměstnavatel ani nemusí poznatky o pobytu zaměstnance využít, pokud nechce – nicméně pokud je místo pobytu zaměstnance zaměstnavateli známo, umožní tato forma doručení zaměstnavateli rychlejší doručení písemnosti, pokud je jím zaměstnanec zastížen (v případě doručení poštou může např. při vyzvednutí písemnosti posledním dnem úložní doby začít plynout výpovědní doba až o měsíc později).

Novelou nebyly změněny podmínky pro doručování písemností **prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**, tedy zjednodušeně e-mailem (má-li ovšem zaměstnanec zřízen uznávaný elektronický podpis). Pravidla jsou tak nadále nastavena neprakticky a elektronické doručování zaměstnancům touto formou (tedy e-mailem) zůstává jen obtížně realizovatelné, a proto se v praxi téměř nevyužívá, přestože mezi zaměstnavateli by byl – při zjednodušení podmínek – o něj zájem.

Novinkou je však doručování prostřednictvím **datové schránky**, pro něž nově platí zvláštní právní úprava, byť jde samozřejmě rovněž o službu elektronických komunikací, **nicméně s mírnějšími požadavky na doručování stanovenými v § 335a ZP**.

Ustanovení § 335a ZP přidané do zákoníku práce právě novelou provedenou zákonem č. 285/2020 Sb. stanoví nové podmínky pro doručování do datové schránky ve vztahu k písemnostem doručeným od 30. července 2020. **Podmínkou je, aby zaměstnanec udělil s tímto doručováním písemný souhlas a logickým předpokladem samozřejmě je, aby měl zřízenou datovou schránku a sdělil zaměstnavateli její identifikační údaje** a rovněž aby měl **povoleno přijímání poštovních datových zpráv**. V takovém případě je možné, aby zaměstnavatel doručoval všechny písemnosti do datové schránky s tím, že

se považují za doručené nejpozději ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, pokud se do ní zaměstnanec nepřihlásí dříve.

Další požadavky (uznávaný elektronický podpis doručovaného dokumentu nebo zpětné potvrzení doručení zprávy zaměstnancem) **již pro tuto formu doručování stanoveny nejsou**. Ačkoliv je tedy poskytnutí souhlasu zaměstnance s doručováním do datové schránky dobrovolné, nemůže zaměstnavatel v případě jeho udělení výše uvedeným způsobem doručení písemnosti zmařit, čímž se tento způsob doručování stává pro zaměstnavatele cestou, jak si ušetřit administrativní náklady, ale zároveň zajistit, aby písemnosti doručované touto cestou včas způsobily předpokládané právní účinky. Samozřejmě je však tato cesta možná jen u zaměstnanců, kteří disponují datovou schránkou.

Vedle výše uvedených alternativ může zaměstnavatel přistoupit k **doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb**, a to nově již v okamžiku, kdy vyčerpal možnosti osobního doručení na pracovišti, nikoliv tedy i v bydlišti (místě pobytu) nebo kdekoli jinde může být zaměstnanec zastížen. Toto doručování po novele probíhá nikoliv na poslední známou adresu zaměstnance, ale na **adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil**. Tím se rozumí poslední adresa, kterou zaměstnanec zaměstnavateli nahlásil. Rozdíl po novelizaci provedené zákonem č. 285/2020 Sb. spočívá zejména v tom, že **zaměstnanec je nyní odpovědný za to, aby zaměstnavateli nahlásil všechny změny v adrese**, aniž by z právní úpravy výslovně plynula povinnost doručovat i na jinou adresu, pokud nebyla zaměstnancem písemně oznámena. Zaměstnavatelům lze v této souvislosti doporučit, aby interním předpisem **upravili postup, jak zaměstnanec změnu adresy hlásí**. Jinak lze vycházet z dosavadní judikatury Nejvyššího soudu odkazované na str. 235 knihy, tj. že zaměstnanec může novou adresu nahlásit kterémukoliv jemu nadřízenému zaměstnanci nebo útvaru, který s adresami pracuje (jako je např. personální nebo mzdový úsek).

Ačkoliv se s ohledem na změnu právní úpravy nebude v dosavadním rozsahu aplikovat judikatura, podle níž je zaměstnavatel povinen odesílat písemnosti na jinou adresu, pokud se zaměstnavatel dozví, že zaměstnanec dočasně pobývá jinde, než na této adrese (např. během dovolené), **je vhodnější, aby zaměstnavatel doručoval včetně nahlášené adresy i na tuto adresu** (je-li mu známa), a to z hlediska zásady, že **zaměstnanec by měl vždy mít možnost se s obsahem písemnosti seznámit**. Jinak je ovšem povinností zaměstnance, aby své případné jiné místo pobytu zaměstnavateli nahlásil.

Změna se týká též **úložné lhůty**, kdy po novele zákoník práce vyžaduje, aby v případě nezastížení zaměstnance-adresáta **byla zásilka uložena v provozovně pošty nebo u obecního úřadu na 15 kalendářních dnů**, což odpovídá standardně nabízené úložné lhůtě provozovateli poštovních služeb, včetně České pošty. Novelizací bylo odstraněno zaměstnavatele zatěžující pravidlo, aby využili úložnou lhůtu v délce 10 pracovních dnů, což vyžadovalo využití zvláštní služby, o které podle zkušeností autorů řada zaměstnavatelů ani nevěděla, a používala proto tuto standardní lhůtu, což při striktním výkladu znamenalo

porušení zákona. Zaměstnavatel nemůže objednat kratší úložnou lhůtu, neboť pro řádné doručení musí být zásilka uložena na poště 15 kalendářních dnů. Nelze proto např. objednat úložnou lhůtu 10 či 7 nebo 3 kalendářní dny.

Zákoník práce i po novele požaduje, aby byl zaměstnanec **poštovním doručovatelem poučen** o následcích svého jednání, pokud zaměstnanec odmítne zásilku převzít nebo neposkytne součinnost. Novelou alespoň odpadla povinnost, aby doručovatel pořídil o tomto poučení písemný záznam, a v případě pochybností tedy **buďte na zaměstnanci, aby prokázal, že nebyl poučen o následcích svého jednání**, což alespoň částečně snímá ze zaměstnavatele nepřiměřené břemeno povinností spojené s touto formou doručování.

Novelou byla rovněž **odstraněna zvláštní úprava doručování zaměstnancům, kteří mají advokáta**. Podmínky doručování advokátovi se tak napříště neřídí občanským soudním řádem, ale běžně zákoníkem práce.

Tento výklad tak nahrazuje, resp. doplňuje výklad obsažený na str. 230 až 239 knihy.

Str. 239 K podkapitole **20.2 Doručování písemností zaměstnancem**

Dílčích změn doznala s účinností od 30. července 2020 díky novele zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb. též oblast doručování pracovněprávních písemností zaměstnancem.

Především je po novele výslovně upravena **fikce doručení** a přímo z právní úpravy tedy plyne, že v případě doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je splněno též **uplynutím úložné lhůty** a rovněž **odmítnutím převzetí písemnosti**. Písemnost se rovněž považuje za doručenu tehdy, pokud zaměstnavatel **neposkytne součinnost** nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele i **u jiných forem doručování** (např. osobně zaměstnancem), což nově výslovně stanoví § 337 odst. 3 věta druhá ZP (viz str. 240 knihy).

Zcela nová pravidla pak platí pro **doručování písemností do datové schránky zaměstnavatele**. Tato forma doručování byla dříve brána jako součást doručování prostřednictvím služby elektronických komunikací (viz str. 240 knihy). Nově pro ni platí mírnější požadavky na doručování stanovené v § 337 odst. 6 ZP. Podmínky jsou přitom podobné jako v případě doručování do datové schránky zaměstnanci, zejména se tedy **nevyžaduje zpětné potvrzení doručení zásilky, ani elektronický podpis, případně zapečetěná uznávaná elektronická pečeť**.

I zde se vyžaduje souhlas (tentokrát zaměstnavatele), kdy zákon v tomto případě nevyžaduje písemnou formu, ale z hlediska průkaznosti ji autoři doporučují. Tento souhlas může být udělen i **hromadně**, např. pracovním řádem, nebo jiným vnitřním předpisem vydaným zaměstnavatelem. Rozdílné je konečné pravidlo týkající se okamžiku doručení, kdy je **písemnost zaměstnavateli doručena již dnem (okamžikem) dodání datové zprávy do datové schránky zaměstnavatele**, a to bez ohledu na to, kdy se oprávněná osoba

za zaměstnavatele do datové schránky přihlásí. Pravidlo doručování je zde tedy podobné jako při doručování orgánu veřejné moci přes datovou schránku a zaměstnavatel nese plnou odpovědnost za to, že datové zprávy včas vybírá (např. nastavením notifikací posílaných na zvolený e-mail).

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

**a dalších základních pracovněprávních
vztahů v souvislostech**

JUDr. Bořivoj Šubrt
Mgr. Michal Vrajík

Vydalo nakladatelství ANAG
Odpovědná redaktorka Mgr. Pavlína Šestáková
Sazba Mgr. Markéta Pučoková
Autorská uzávěrka 6. května 2019
Tisk a vazba Profi-tisk group s. r. o.,
Kyselovská 125, 783 01 Olomouc
ISBN 978-80-7554-218-2

ANAG, spol. s r. o.
Kollárovo nám. 698/7, 779 00 Olomouc
tel.: 585 757 411, fax: 585 418 867
e-mail: obchod@anag.cz
www.anag.cz