

## Elektronické právne úkony a ich doručovanie v pracovnoprávných vzťahoch

Kundrát, I.\*

KUNDRÁT, I.: Elektronické právne úkony a ich doručovanie v pracovnoprávných vzťahoch. Právny obzor, 106, 2023, č. 2, s. 83 – 98. <https://doi.org/10.31577/pravnyobzor.2023.2.01>

**Electronic Legal Acts and Their Delivery in Labour Law Relations.** The author deals with conditions for making legal acts by electronic means in labour law relations. The author points out that although the legislation does not exclude these legal acts, there is a substantial part of employee's and employer's documents that is subject to delivery. Therefore, in labour law, a possibility of making a legal act by electronic means must be distinguished from a question of whether such an electronic document can be delivered with legal consequences. The author examines delivery of documents from the point of view of its relation to the theory of reach and analyses legal consequences of defective delivery. The author points out that the Labour Code establishes a penalty of invalidity in case of defective delivery only for two legal acts – a notice and immediate termination of an employment relationship. Even in these cases, however, decision-making practice admits that delivery defects can be cured by picking up the document. Validity of other legal acts is not dependent on delivery. The aim of the article is to assess the possibilities of making legal acts by electronic means regarding the legal regulation of delivery in labour law relations.

**Key words:** legal act, delivery, invalidity

### Úvod

Právne úkony sa v praxi čoraz častejšie robia elektronickými prostriedkami. Právna úprava pritom osobitné predpoklady vzniku a platnosti právnych úkonov urobených elektronickými prostriedkami neustanovuje. Platí však, že ak právny úkon nebol urobený vo forme, akú vyžaduje zákon alebo dohoda účastníkov, je neplatný (§ 40 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, ďalej aj Občiansky zákonník alebo OZ). Z tohto hľadiska sa skúma, či elektronická podoba právneho úkonu spĺňa požiadavku písomnej formy. Podľa § 40 ods. 4 OZ písomná forma je zachovaná, ak je právny úkon urobený telegraficky, ďalekopisom alebo elektronickými prostriedkami, ktoré umožňujú zachytenie obsahu právneho úkonu a určenie osoby, ktorá právny úkon urobila.<sup>1</sup> Písomná forma je

\* Mgr. Ivan Kundrát, PhD., Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach.

\*\* Článok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0790/20 Ochrana zamestnanca v kontexte priemyselnej revolúcie 5.0 – východiská, možnosti a riziká.

<sup>1</sup> K splneniu týchto požiadaviek pozri: KORBEL, F., MELZER, F. Písemnosť, elektronický a biometrický podpis v elektronickom právnom jednaní. In *Bulletin advokacie*. Roč. 44, č. 12, 2014, s. 34 – 35; KORBEL, F. a

zachovaná vždy, ak právny úkon urobený elektronickými prostriedkami je podpísaný kvalifikovaným elektronickým podpisom alebo kvalifikovanou elektronickou pečaťou.<sup>2</sup>

Pokiaľ ide o zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj Zákonník práce alebo ZP), z tohto právneho predpisu nevyplývajú žiadne špecifiká týkajúce sa elektronickej realizácie právnych úkonov. K čiastočnému posunu v elektronizácii pracovnoprávnych vzťahov došlo novelizáciou Zákonníka práce účinnou od 1. novembra 2022 (zákon č. 350/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony), ktorá upravila podmienky elektronického poskytovania informácií (§ 38a ZP). Táto nová právna úprava sa však na právne úkony nevzťahuje. Na rozdiel od informácií, ktorými sa deklaruje určitý stav (ide najmä o informácie o pracovných podmienkach), právne úkony smerujú najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú (§ 34 OZ).

Podľa § 1 ods. 4 ZP, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na individuálne pracovnoprávne vzťahy a kolektívne pracovnoprávne vzťahy (§ 1 ods. 1 ZP) všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Z tohto pohľadu je realizácia právnych úkonov elektronickými prostriedkami možná aj v pracovnom práve, pričom za podmienok ustanovených Občianskym zákonníkom majú tieto právne úkony zachovanú písomnú formu. Nie je nevyhnutné, aby bol právny úkon urobený elektronickými prostriedkami zároveň podpísaný kvalifikovaným elektronickým podpisom alebo kvalifikovanou elektronickou pečaťou [nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 910/2014 z 23. júla 2014 o elektronickej identifikácii a dôveryhodných službách pre elektronické transakcie na vnútornom trhu a o zrušení smernice 1999/93/ES], keďže Zákonník práce nevyžaduje, aby bola pravoť podpisu osvedčená (porov. § 40 ods. 5 OZ).

Na druhej strane v pracovnom práve platí, že písomnosti vymedzené § 38 ods. 1 a 3 ZP podliehajú doručovaniu.<sup>3</sup> Od možnosti vyhotoviť právny úkon elektronickými prostriedkami preto treba odlišiť otázku, či takúto elektronickú písomnosť

kol. Elektronická identita při elektronickém (hmotně)právním jednání. In *Právní rozhledy*. Roč. 27, č. 18, 2019, s. 627 – 628 alebo JAREŠ, A. (Ne)podepisování elektronického právního jednání. In *Soukromé právo*. Roč. 7, č. 5, 2019, s. 22 – 23.

<sup>2</sup> K elektronickému podpisu pozri bližšie: SMEJKAL, V., KODL, J., UŘIČAŘ, M. Elektronický podpis podle nařízení eIDAS. In *Revue pro právo a technologie*. Roč. 6, č. 11, 2015, s. 189 – 235. Osobitne k biometrickému podpisu pozri: SOKOL, P. Elektronické právne úkony uskutočnené pomocou dynamických biometrických podpisov. In *Právo, obchod, ekonomika VI*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2016, s. 470 – 478 alebo KUNDRÁT, I. Podstata a právna povaha biometrického podpisu. In *Zamestnanec v digitálnom prostredí*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2021, s. 151 – 161.

<sup>3</sup> Ide o písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, písomnosti týkajúce sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ako aj písomnosti zamestnanca týkajúce sa vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru (§ 38 ods. 1 a 3 ZP).

možno doručiť adresátovi s následkom vyvolania právnych účinkov. Nie je pritom rozhodujúce, či je písomná forma právneho úkonu ustanovená ako podmienka jeho platnosti. Inak povedané, aj právne úkony, ktoré možno platne robiť ústnou formou, treba za predpokladu, že boli na základe rozhodnutia konajúceho vyhotovené písomne, doručiť.<sup>4</sup> Písomnosti zamestnávateľa musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku, a to na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“ (§ 38 ods. 1 a 2 ZP).<sup>5</sup> Zamestnanec písomnosti doručuje na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku (§ 38 ods. 3 ZP).

## 1. Súčasný stav problému a vymedzenie postupu riešenia

V teórii pracovného práva prevláda názor, že Zákonník práce nepripúšťa možnosť elektronického doručovania písomností.<sup>6</sup> Podľa J. Žuľovej obsahuje Zákonník práce *lex specialis* úpravu, ktorá ustanovuje spôsob, ako by mal dôjsť prejav vôle voči neprítomnej osobe, a tým je § 38 ZP.<sup>7</sup> A. Olšovská a M. Laclavíková vylučujú možnosť elektronického doručovania (e-mail) písomností zamestnávateľa, pretože týmto spôsobom nemožno písomnosť doručiť zamestnancovi do vlastných rúk.<sup>8</sup>

Naopak, s názormi, ktoré realizáciu právnych úkonov elektronickými prostriedkami pripúšťajú, sa stretávame ojedinele, aj keď tieto názory sa objavili aj v rozhodovacej praxi. Krajský súd v Bratislave vo veci určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru (treba dodať, že išlo o skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca v skúšobnej dobe) konštatoval, že elektronická komunikácia je v súčasnej dobe bežným komunikačným prostriedkom; elektronická e-mailová komunikácia nepredstavuje len formu uskutočňovania právnych úkonov predpokladaných zákonom (§ 40 ods. 4 OZ), ale aj spôsob ich doručovania. Tento súd ďalej uviedol, že keďže Občiansky zákonník ani Zákonník práce nestanovujú osobitné podmienky nadobudnutia účinkov doručenia elektronickej správy ani podmienky, za ktorých je takéto doručenie neúčinné, zvolený spôsob oznámenia skončenia pracovného pomeru nemôže byť na ujmu zamestnanca, ak bolo nesporné, že zamestnanec odoslal oznámenie o skončení pracovného pomeru e-mailom na pracovisko, kde pôsobil,

<sup>4</sup> Rovnako: BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 1363.

<sup>5</sup> K pojmu adresy na doručovanie pozri bližšie: KUNDRÁT, I. Service of Written Documents to Employee During Their Temporary Incapacity for Work. In *The Lawyer Quarterly*. Vol. 11, no. 4, 2021, s. 659 – 661.

<sup>6</sup> Porovnaj: ŽUEOVÁ, J. Pracovnoprávna úprava doručovania a možnosti jej elektronizácie. In *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha : Leges, 2016, s. 257.

<sup>7</sup> Pozri bližšie: ŽUEOVÁ, J. Uzatvorenie pracovnej zmluvy za využitia elektronickej komunikácie. In *Zamestnanec v digitálnom prostredí*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2021, s. 93.

<sup>8</sup> Pozri bližšie: OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. Doručovanie v pracovnom práve v ére moderných technológií. In *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. Praha : Leges, 2019, s. 77.

a to na tri funkčné adresy zástupcov zamestnávateľa, pričom doručovaná elektronická správa sa zamestnancovi nevrátila ako nedoručená.<sup>9</sup>

Je nesporné, že elektronické písomnosti nemožno doručovať spôsobom ustanoveným v § 38 ZP (priame doručovanie, doručovanie poštovým podnikom). Elektronické doručovanie preto možno považovať za vadné, t. j. odporujúce požiadavkám vyplývajúcim z § 38 ZP. To však neznamená, že právne úkony urobené elektronickými prostriedkami sú v pracovnoprávných vzťahoch bez ďalšieho neplatné. Hoci je pravdou, že Zákonník práce neupravuje elektronické doručovanie písomností, treba uviesť, že Zákonník práce neupravuje ani právne následky, ktoré nastanú v prípade, že písomnosť nie je doručená ustanoveným spôsobom. Výnimkou je výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré musia byť doručené, inak sú neplatné (§ 61 ods. 1 a § 70 ZP). Pokiaľ ide o iné právne úkony, Zákonník práce neustanovuje, že následkom porušenia ustanovení o doručovaní písomností je neplatnosť, neúčinnosť či neexistencia právneho úkonu.

Za uvedeného právneho stavu treba upraviť otázku, aký je právny význam doručovania. Následne bude potrebné preskúmať, aké právne následky spôsobuje porušenie ustanovení o doručovaní písomností, vrátane prípadu, že k tomuto porušeniu došlo tým, že písomnosť bola doručovaná elektronicky. Výklad právnej úpravy si vyžaduje podrobnejšiu analýzu inštitútu doručovania, ktorá by reflektovala jeho podstatu, účel, ale aj jeho historický vývoj. Je paradoxné, že potrebu skúmania týchto otázok vytvára rozvoj informačných technológií, ktorý umožnil realizáciu právnych úkonov elektronickými prostriedkami. Cieľom článku je posúdiť možnosti realizácie právnych úkonov elektronickými prostriedkami so zreteľom na právnu úpravu doručovania v pracovnoprávných vzťahoch. Pri spracovaní článku boli využité všeobecné teoretické metódy, najmä analytická metóda, ale aj komparatívna metóda, historická metóda a metóda generalizácie.

## 2. Teória dôjdenia verzus doručovanie písomností

Všeobecná súkromnoprávna úprava je založená na teórii dôjdenia, ktorá je legislatívne vyjadrená v § 45 ods. 1 OZ. Podľa tohto ustanovenia platí, že prejav vôle pôsobí voči neprítomnej osobe od okamihu, keď jej dôjde. Ide o určenie okamihu, ktorým sa jednostranný adresovaný právny úkon (vrátane návrhu na uzatvorenie zmluvy a jeho prijatia) stáva perfektným. Podľa rozhodovacej praxe to znamená, že jednostranný písomný prejav vôle je účinný voči adresátovi okamihom, ktorým sa ocitne v jeho dispozičnej sfére (napr. v poštovej schránke) a adresát má možnosť sa s jeho obsahom oboznámiť; nie je rozhodujúce, že o obsahu právneho úkonu adresát v skutočnosti nevie.<sup>10</sup>

Odlišné východiská platia pre pracovnoprávny inštitút doručovania podľa § 38 ZP, ktorý má osobitnú povahu a funkcie. Pri doručovaní nepostačuje, že adresát zís-

<sup>9</sup> Pozri bližšie: rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 29. októbra 2019, sp. zn. 16 CoPr 6/2018.

<sup>10</sup> Pozri bližšie: rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 29. júna 2004, sp. zn. 28 Cdo 72/2004.

ka všeobecnú možnosť sa s písomnosťou oboznámiť (napr. dôjdením do poštovej schránky); účinky doručenia nastanú, až keď adresát písomnosť prevezme, príp. ak nastane fikcia doručenia za zákonom ustanovených podmienok (§ 38 ods. 4 ZP). Teória dôjdenia (§ 45 ods. 1 OZ) navyše rieši pôsobenie prejavu vôle voči neprítomnej osobe; zmyslom tejto teórie je poskytnúť adresátovi, ktorý nie je prítomný, možnosť oboznámiť sa s prejavom vôle konajúceho. Na druhej strane z hľadiska vzniku pracovnoprávnej povinnosti doručiť písomnosť nie je rozhodujúce, či je adresát prítomný alebo neprítomný.<sup>11</sup> Pri doručovaní do popredia vstupuje záujem na ochrane právneho styku (preukázateľnosť doručenia), ktorého kritériom je význam (dôležitosť) doručovanej písomnosti. Zákonník práce ustanovuje, že ak ide o takú (dôležitú) písomnosť, táto podlieha doručovaniu, hoci adresát je bezprostredne prítomný. Doručovaniu pritom nepodliehajú len písomné prejavy vôle, ale (širšie) písomnosti.<sup>12</sup>

Okrem týchto základných rozdielov má pre právnu prax osobitný význam posudzovanie právneho významu dôjdenia, resp. doručenia. Podľa Občianskeho zákonníka je dôjdenie prejavu vôle podmienkou jeho pôsobenia voči neprítomnej osobe (perfektnosť právneho úkonu). Dôjdenie teda nepodmieňuje existenciu právneho úkonu, ani jeho platnosť. To znamená, že právny úkon, ktorý spĺňa predpísané náležitosti (§ 37 a nasl. OZ), je platný, ale voči neprítomnej osobe pôsobí až od okamihu, keď jej dôjde. Naproti tomu právny význam doručovania ako pracovnoprávneho inštitútu možno označiť za sporný. Zákonník práce upravuje, kedy sa splní povinnosť doručiť písomnosť (§ 38 ods. 4 ZP), bez toho, aby ustanovil, aké právne následky spôsobí porušenie tejto povinnosti. Ako sme už uviedli, výnimkou je výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru, pri ktorých je doručenie podmienkou ich platnosti (§ 61 ods. 1 a § 70 ZP).

## 2.1 Právny význam doručovania

Názory na právny význam doručovania prešli určitým vývojom, ktorý je zreteľný najmä v českej rozhodovacej praxi. Najvyšší súd ČR ešte za účinnosti zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP 1965) pripustil, že právny úkon, pri ktorom doručenie nie je ustanovené ako podmienka jeho platnosti (konkrétne išlo o odvolanie výpovede), môže vyvolávať právne účinky, aj keď nebol druhému účastníkovi doručený v súlade so zákonom (napr. písomnosť bola odovzdaná inej osobe, ktorá ju až následne odovzdala zamestnancovi).<sup>13</sup>

V krátkom čase však Najvyšší súd ČR konštatoval, že písomný prejav vôle (písomnosť) je – všeobecne vzaté – doručený druhému účastníkovi, len čo sa ocitne vo

<sup>11</sup> Kým teória dôjdenia sa uplatňuje pri konaní voči neprítomnej osobe, v procese doručovania sa naopak uprednostňuje osobná prítomnosť adresáta (priame doručovanie).

<sup>12</sup> Pozri bližšie: ŽULOVÁ, J., KUNDRÁT, I. Service of Documents In The Context of Employment During Employee Quarantine. In *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*. Vol. 3, no. 1, 2020, s. 75. Výnimkou sú písomné informácie, na ktoré sa s účinnosťou od 1. novembra 2022 vzťahuje osobitný režim poskytovania informácií podľa § 38a ZP.

<sup>13</sup> Pozri bližšie: rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 3. februára 2005, sp. zn. 21 Cdo 1905/2004.

sfére jeho dispozície (t. j. adresát získa možnosť oboznámiť sa s jeho obsahom), ibaže zákon ustanovuje určitý spôsob doručovania.<sup>14</sup> Ak bol prejav vôle doručovaný druhému účastníkovi odlišným spôsobom, jeho právne následky, ak zákon neustanovuje inak, nenastanú, ani keby sa nakoniec do dispozičnej sféry účastníka dostal. Rozhodovacia prax takto dospela k záveru, že ak zákon vyžaduje, aby prejav vôle došiel (bol doručený) druhému účastníkovi predpísaným spôsobom, prejav vôle má sledované právne následky, len ak bol taký postup dodržaný.<sup>15</sup> Tento záver možno chápať tak, že inštitút doručovania písomnosti vylučuje pôsobenie teórie dôjdenia, pretože nestačí, aby mal adresát všeobecnú možnosť oboznámiť sa s obsahom prejavu vôle, ale je nevyhnutné, aby mu prejav vôle bol ustanoveným spôsobom doručený.

Je pozoruhodné, že v podmienkach ČR následne došlo aj k zmene právnej úpravy. Rovnako ako slovenský Zákonník práce, aj zákon č. 262/2006 Sb., Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů, v pôvodnom znení vyžadoval, aby výpoveď a okamžité zrušenie pracovného pomeru boli pod sankciou neplatnosti doručené druhému účastníkovi. Novelizáciou uskutočnenou zákonom č. 365/2011 Sb., ktorým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů, a ďalší související zákony, bola požiadavka doručenia ako podmienky platnosti zo zákona vypustená. Dôvodová správa k návrhu tejto právnej úpravy uvádza, že „rovnať sa navrhuje zrušiť v dotknutých ustanoveniach aj úpravu, ktorá podľa doterajšieho stavu akcentuje, že právny úkon musí byť doručený, pretože pokiaľ nebol právny úkon doručený, neexistuje“. Podľa L. Drápala prejav vôle má (vyvoláva) v pracovnoprávných vzťahoch sledované právne následky, len ak došiel (bol doručený) druhej zmluvnej strane základných pracovnoprávných vzťahov.<sup>16</sup>

Predmetné riešenie je pomerne prekvapivé. Z historického hľadiska totiž podmienka platnosti právneho úkonu (predtým § 44 ods. 1 a § 55 ZP 1965) predchádzala prijatiu samotnej právnej úpravy doručovania (§ 266a ZP 1965, doplnený zákonom č. 153/1969 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce). Prijatím právnej úpravy doručovania zákonodarca reagoval na potrebu upraviť doručovanie, ktoré právna úprava už predtým vyžadovala. Súčasne zákonodarca vymedzil skupinu týchto dôležitých písomností, ktorá zahŕňala podstatne širší okruh písomností, ako len právne úkony, pri ktorých bolo doručenie ustanovené ako podmienka platnosti. Je paradoxné, že s odstupom 40 rokov český zákonodarca z právnej úpravy vypustil ustanovenia o doručení ako podmienke platnosti právneho úkonu, aby uzavrel, že ak nebol právny úkon doručený, neexistuje. Kladieme si otázku, či sa od toho času zmenil účel právnej úpravy doručovania. Kým v minulosti bolo doručenie len v malom počte prípadov podmienkou platnosti právneho úkonu, pričom právna úprava doručovania dokonca chýbala, dnes sa z tejto právnej úpravy vyvodzuje, že všetky nedoručené právne úkony (ak podliehajú doručovaniu) vôbec neexistujú.

<sup>14</sup> Pozri bližšie: rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 3. januára 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005.

<sup>15</sup> Pozri bližšie: rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo 7. novembra 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017.

<sup>16</sup> Pozri bližšie: BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 1362.



*a. Perfektnosť verzus platnosť*

Názor, že ak písomnosť nebola riadne doručená, právne účinky, ktoré sa s ňou spájajú (napr. právne následky právneho úkonu), nenastanú (uvádza sa tzv. „neúčinné“, príp. „neplatné“ doručenie), považujeme za nesprávny. Osobitne odmietame, aby právny úkon, ktorého platnosť nie je podľa zákona podmienená doručením, dokonca ani písomnou formou, bol považovaný za neexistujúci len preto, že bol dobrovoľne vyhotovený v písomnej forme, t. j. stal sa písomnosťou podliehajúcou doručovaniu. Tento prístup by smeroval k absurdným dôsledkom: právny úkon (napr. pracovnú zmluvu, podmienkou platnosti ktorej nie je písomná forma) by bolo možné platne uzatvoriť ústne, ale právny úkon urobený písomne (aj elektronickými prostriedkami), ktorý nebol doručený podľa § 38 ZP, by vôbec nevznikol.

Z nášho pohľadu doručovanie písomností (§ 38 ZP) nenahrádza všeobecnú teóriu dôjdenia (§ 45 ods. 1 OZ), ale dopĺňa ju. Ako sme už uviedli, tieto inštitúty majú odlišnú povahu a funkcie. Kým zmyslom teórie dôjdenia je riešenie otázky konania voči neprítomnej osobe, účelom doručovania je ochrana právneho styku a jeho preukázateľnosť bez ohľadu na prítomnosť adresáta. Navyše možno uviesť, že ZP 1965, ktorý bol izolovaný od všeobecnej občianskoprávnej úpravy, sám predvídal teóriu dôjdenia (§ 244 ods. 2 ZP 1965) popri inštitúte doručovania (§ 266a ZP 1965). Podľa nášho názoru sa v súčasnosti teória dôjdenia v pracovnoprávných vzťahoch uplatňuje naďalej na základe subsidiarity Občianskeho zákonníka. Platnosť právneho úkonu (posudzovaná z hľadiska splnenia požiadaviek podľa § 38 ZP pri výpovedi a okamžitom skončení pracovného pomeru) a perfektnosť právneho úkonu (posudzovaná z hľadiska dispozičnej sféry adresáta pri každom adresovanom právnom úkone) predstavujú dve odlišné právne otázky.

Z právnej úpravy doručovania nevyplýva, že doručenie je podmienkou vzniku právnych následkov, ku ktorým smerujú doručované písomnosti (právne úkony). Nie je to tak dokonca ani v prípade výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru. Právnym následkom (presnejšie platnosti) týchto právnych úkonov – ak neboli doručené – zabraňujú ustanovenia § 61 ods. 1 a § 70 ZP, nie § 38 ZP. Cieľom § 38 ZP, ako uvádza už dôvodová správa k § 266a ZP 1965, je zamedziť mareniu doručovania, teda v konečnom dôsledku má toto ustanovenie umožniť presadenie účinkov právneho úkonu. Z tohto dôvodu zákon upravuje pomerne prísne formálne podmienky doručovania (doručovanie do vlastných rúk, určenie adresy zamestnanca atď.). Ak tieto podmienky budú splnené, písomnosť sa považuje za doručenú, aj keď ju v skutočnosti adresát neprevzal.

Uvedomujeme si, že rozsah písomností podliehajúcich doručovaniu je širší, súčasne je však zjavné, že právne následky porušenia povinnosti doručiť písomnosť nemôžu byť vo všeobecnosti rovnako prísne alebo dokonca prísnejšie, ako pri výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru. Výklad, že akýkoľvek právny úkon vyvoláva právne následky, len ak bol druhej strane doručený, nemá podklad v platnej právnej úprave, a historickému vývoju legislatívy tento výklad dokonca

odporuje. Prekonanie tohto prístupu naznačuje aj najnovšia rozhodovacia prax. Najvyšší súd ČR aktuálne v rozsudku z 27. apríla 2022, sp. zn. 21 Cdo 2061/2021, konštatoval, že hoci právna úprava spája s porušením pravidiel pre doručovanie písomností neexistenciu takého právneho úkonu, neznamená to, že by dvojstranný právny úkon nemohol vzniknúť iným zákonom predpokladaným spôsobom. Následne tento súd odkázal na právnu úpravu vzniku zmlúv vrátane teórie dôjdenia.<sup>17</sup>

### 3. Nedostatky doručovania a ich právne následky

Z uvedeného vyplýva, že hoci v pracovnoprávných vzťahoch doručovaniu podlieha pomerne široký rozsah písomností (pozn. pod čiarou č. 3), nie v každom prípade sa porušenie povinnosti doručiť písomnosť spája s neplatnosťou právneho úkonu. Tieto prípady je potrebné z hľadiska elektronickej realizácie právnych úkonov rozlíšiť.

#### a)

Pri výpovedi a okamžitom skončení pracovného pomeru je doručenie koncipované ako podmienka ich platnosti. Preto by sa mohlo zdať, že tieto právne úkony nemožno platne robiť elektronickými prostriedkami. S týmto pohľadom je však možné polemizovať. Vo všeobecnosti sa totiž uznáva, že určité nedostatky pri doručovaní písomností sa môžu zhojiť tým, že adresát písomnosť prevezme. Nemožno totiž uplatňovať formalistický prístup, ak je naplnená materiálna funkcia doručenia, t. j. oboznámenie sa s obsahom písomnosti.<sup>18</sup> Podľa rozhodovacej praxe ide o nedostatky spočívajúce v uprednostnení doručovania poštovým podnikom pred priamym doručovaním, nepoužitie doručenky alebo poznámky „Do vlastných rúk“, príp. použitie inej než poslednej známej adresy zamestnanca.<sup>19</sup>

Materiálnu funkciu doručenia možno naplniť aj pri právnych úkonoch urobených elektronickými prostriedkami, hoci nedochádza k fyzickému prevzatíu písomnosti. Analogicky ako pri písomnostiach v listinnej podobe treba prevzatím elektronickej písomnosti rozumieť konanie adresáta týkajúce sa dispozície s určitou písomnosťou, ktorého realizácia adresátovi poskytuje možnosť bezprostredne sa s písomnosťou oboznámiť. V prípade e-mailovej komunikácie, ktorá v praxi patrí medzi najpoužívanejšie prostriedky elektronickej komunikácie, k prevzatíu písomnosti dochádza otvorením e-mailovej správy.

Napriek tomu nepredpokladáme, že by v rozhodovacej praxi mohlo dôjsť k širšej akceptácii výpovedí a okamžitých skončení pracovného pomeru urobených elektronickými prostriedkami. Situácie, v ktorých súdy pripustili zhojenie nedostatkov doručenia, majú totiž spoločné, že skutočne došlo k prevzatíu písomnosti do vlastných rúk (hoci poznámka „Do vlastných rúk“ chýbala alebo malo doručovanie iné nedo-

<sup>17</sup> Pozri bližšie: rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 27. apríla 2022, sp. zn. 21 Cdo 2061/2021.

<sup>18</sup> Pozri bližšie: uznesenie Krajského súdu v Prešove z 11. júna 2013, sp. zn. 21 CoPr 3/2013.

<sup>19</sup> Pozri bližšie: rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo 14. júla 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009. Pozri tiež: rozsudok Krajského súdu v Ostrave z 15. mája 1997, sp. zn. 16 Co 176/97.



statky). K tomu pri právnych úkonoch urobených elektronickými prostriedkami nedochádza. Na druhej strane, doručenie do vlastných rúk zákon vyžaduje len pri písomnostiach zamestnávateľa. Preto je možné akceptovať skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru urobeným písomne elektronickými prostriedkami, ak zamestnávateľ túto písomnosť prevezme, čím dôjde k zhojeniu nedostatkov doručovania.

**b)**

Pokiaľ ide o iné právne úkony (iné ako výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru), doručenie nie je podmienkou ich platnosti. To znamená, že hoci pôjde o písomnosti podliehajúce doručovaniu (§ 38 ods. 1 a 3 ZP), z hľadiska ich platnosti (ani z hľadiska ich právnych účinkov) nie je relevantné, či boli doručené predpísaným spôsobom (ako doporučená zásielka a pod.). V pracovnom práve však stále ide v zásade o adresované právne úkony, ktoré pôsobia voči neprítomnému adresátovi, keď mu dôjdu. Pri týchto právnych úkonoch teda postačuje, že sa akýmkoľvek spôsobom dostanú do dispozičnej sféry adresáta (§ 45 ods. 1 OZ). Toto dôjdenie sa môže realizovať aj elektronicky.

V tomto smere treba súhlasiť so závermi rozsudku Krajského súdu v Bratislave zo dňa 29. októbra 2019, sp. zn. 16 CoPr 6/2018, ktorý pripustil doručenie oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe e-mailovou komunikáciou. V predmetnej veci išlo o skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnanca, ale rovnakým spôsobom je potrebné posudzovať aj skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa síce treba doručiť zamestnancovi do vlastných rúk, ale porušenie § 38 ZP nespôsobuje neplatnosť tohto právneho úkonu. To isté platí pre ďalšie právne úkony podliehajúce doručovaniu (§ 38 ods. 1 a 3 ZP) s výnimkou výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru. Elektronicky možno uzatvoriť tiež pracovnú zmluvu, čo pripúšťa aj prax inšpekcie práce.<sup>20</sup> Pri týchto písomnostiach postačuje, aby došli do dispozičnej sféry adresáta.

Posudzovanie dôjdenia prejavu vôle urobeného elektronickými prostriedkami do dispozičnej sféry adresáta má určité špecifiká. Ako uvádzajú F. Melzer a F. Korbel, treba počítať s možnosťou oboznámenia sa s právnym úkonom zo strany adresáta. Táto možnosť bude zachovaná v prípade, že z okolností bude nepochybné, že adresát danú e-mailovú adresu používa. To môže byť zjavné z toho, že adresát prostredníctvom tejto adresy pravidelne komunikuje, alebo priamo vyzval odosielateľa, aby túto adresu použil. Ak nebude zjavné, či adresát e-mailovú adresu používa, musí to preukázať odosielateľ. Odosielateľ musí súčasne preukázať, že e-mailová správa skutočne došla do e-mailovej schránky adresáta.<sup>21</sup> Nie je však nevyhnutné, aby adresát písomnosť prevzal alebo sa s ňou oboznámil.

<sup>20</sup> Pozri bližšie: NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. Pracovná zmluva. [online], 2021, [cit. 30.12.2022]. Dostupné na: <<https://www.ip.gov.sk/pracovna-zmluva/>>.

<sup>21</sup> Pozri bližšie: MELZER, F. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek III. § 419 – § 654. Praha : Leges, 2014, s. 686 – 687.

Otázka, či prejav vôle došiel do dispozičnej sféry adresáta (resp. že adresát e-mailovú adresu používa, a že správa skutočne došla do jeho e-mailovej schránky), bude v prípade sporu predmetom dokazovania. Vo všeobecnosti odosielateľ, ktorý sa odchýli od postupu doručovania podľa § 38 ZP a rozhodne sa písomnosť doručovať elektronicky, riskuje, že v prípadnom spore neunesie dôkazné bremeno ohľadom skutočnosti, že prejav vôle došiel do dispozičnej sféry adresáta. Je prirodzené, že proces doručovania podľa § 38 ZP, ktorý je výrazne formalizovaný, je súčasne aj viac preukazný. Výstižne to vyjadril Krajský súd v Trenčíne v uznesení z 26. marca 2014, sp. zn. 17 CoPr 1/2014, podľa ktorého *„pokiaľ dôjde k porušeniu predpísanej formy doručenia, jej účel sa nenaplní a okolnosti doručenia sa stávajú menej preukazné. Za následok porušenia formy doručovania stanovenej v § 38 ZP je potrebné považovať to, že dôsledky nedodržania tejto formy bude znášať odosielateľ, teda ten, kto sa porušenia dopustil. Na ťarchu odosielateľa bude sťažené preukázanie okolností doručovania a pokiaľ bude chcieť na týchto okolnostiach zakladať svoje nároky, príde o výhodu, ktorú by mu dodržanie predpísanej formy doručenia poskytovalo.“*<sup>22</sup>

Aj keď sa právny úkon dostane do dispozičnej sféry adresáta, t. j. zo súkromnoprávneho hľadiska bude právny úkon perfektný, vzniká otázka, či realizáciou právneho úkonu elektronickými prostriedkami nedochádza k porušeniu ustanovení o doručovaní písomností, ktoré by mohlo spôsobiť iné právne (verejnoprávne) následky. Treba totiž pripomenúť, že za porušovanie pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, možno vyvodzovať zodpovednosť podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Porušenie povinností vyplývajúcich z týchto predpisov je správnym deliktom, za ktorý je inšpektorát práce oprávnený uložiť pokutu.

K problematike zodpovednosti za správny delikt je potrebné uviesť, že realizáciu právnych úkonov elektronickými prostriedkami Zákonník práce explicitne nezakazuje. Naopak, všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka, ktoré sa v pracovnoprávných vzťahoch použijú subsidiárne, túto možnosť pripúšťajú. Ide len o to, že právne úkony urobené elektronickými prostriedkami nemožno doručiť spôsobom ustanoveným v § 38 ZP. Aj z hľadiska zodpovednosti za správny delikt však treba zohľadniť účel predmetného ustanovenia. Ako sme už uviedli, účelom § 38 ZP nie je zabrániť právnym následkom nedoručených právnych úkonov. Rovnako azda nie je cieľom zákonodarcu bojovať proti elektronizácii právneho styku. V čase prijatia spornej právnej úpravy (1969) zákonodarcu na možnosť realizácie právnych úkonov elektronickými prostriedkami najskôr nepomyslel. Inak povedané, zo zmyslu ani účelu právnej úpravy nevyplýva povinnosť zdržať sa realizácie právnych úkonov elektronickými prostriedkami.

Za súčasného právneho stavu orgány inšpekcie práce realizáciu právnych úkonov elektronickými prostriedkami navyše samy pripúšťajú. V súvislosti s uzatváraním

<sup>22</sup> Pozri bližšie: uznesenie Krajského súdu v Trenčíne z 26. marca 2014, sp. zn. 17 CoPr 1/2014.

pracovnej zmluvy Národný inšpektorát práce na svojom webovom sídle uvádza, že možným spôsobom písomného vyhotovenia pracovnej zmluvy je jej vyhotovenie v elektronickej forme.<sup>23</sup> Nepredpokladáme, že by Národný inšpektorát práce odporúčal uzatváranie pracovnej zmluvy v elektronickej podobe, a súčasne by presadzoval výklad, že týmto postupom dochádza k spáchaniu správneho deliktu.

#### 4. De lege ferenda

Závery, ku ktorým sme dospeli, otvárajú otázku ďalšieho osudu právnej úpravy doručovania písomností. Riešenie tejto otázky sa zrejme môže uberať dvomi základnými smermi, ktoré sa odvíjajú od súčasného stavu právnej úpravy a jej výkladu. Právna úprava totiž explicitne nepredpokladá elektronické doručovanie písomností, avšak z jej výkladu vyplýva, že aj takéto písomnosti môžu vyvolávať právne následky. Prvý prístup k riešeniu problému preto môže spočívať v prijatí právnej úpravy elektronického doručovania. Na druhej strane sú však načrtnuté úvahy podstatne širšie, pričom naopak spochybňujú opodstatnenosť inštitútu doručovania, a otvárajú otázku jeho ďalšej udržateľnosti.

Možné riešenia je potrebné posudzovať z hľadiska účelu, ktorý sleduje inštitút doručovania písomností. Ako sme už uviedli, týmto účelom je ochrana právneho styku, a to osobitne v rovine jeho preukázateľnosti. Dosiahnutie tohto účelu si vyžaduje prijatie pomerne striktných požiadaviek, ktoré majú byť pri doručovaní písomností splnené. V prípade elektronického doručovania však takéto požiadavky ohrozujú jeho rýchlosť, dostupnosť a efektivitu, t. j. vlastnosti, ktorými má elektronické doručovanie disponovať. Prikladom extrémneho riešenia tohto konfliktu je česká právna úprava doručovania prostredníctvom siete alebo služby elektronických komunikácií (§ 335 a § 337 českého ZP), ktorá vyžaduje, aby bola písomnosť podpísaná uznávaným elektronickým podpisom, pričom ak adresát do 3 dní od odoslania písomnosti nepotvrdil jej prijatie dátovou správou podpísanou svojím uznávaným elektronickým podpisom, doručenie písomnosti je neúčinné. Pre zjednodušenie elektronického spôsobu doručovania sa český zákonodarcia neskôr rozhodol ustanoviť osobitné podmienky doručovania prostredníctvom dátovej schránky (§ 335a českého ZP). Hoci záujem o tento spôsob komunikácie rastie, zriaďovanie dátových schránok fyzických osôb je stále menšinovou záležitosťou.<sup>24</sup> Využitie oboch uvedených spôsobov doručovania je navyše podmienené súhlasom druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

Navyše vo vzťahu k potrebe preukázateľnosti doručovania treba poznamenať, že táto požiadavka nie je (nemá byť) samoúčelná. Táto požiadavka je opodstatnená tam, kde sú na doručenie písomnosti viazané významné právne následky. Ide o prí-

<sup>23</sup> Pozri bližšie: NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. Pracovná zmluva. [online], 2021, [cit. 30.12.2022]. Dostupné na: <<https://www.ip.gov.sk/pracovna-zmluva/>>.

<sup>24</sup> V roku 2022 ich počet v ČR presiahol 500-tisíc. Pozri bližšie: MINISTERSTVO VNITRA ČR: Zájem o datové schránky stále roste. Datovku si zřídilo už přes půl milionu občanů. [online], 2022, [cit. 8.2.2023]. Dostupné na: <<https://www.mvcr.cz/clanek/zajem-o-datove-schranky-stale-roste-datovku-si-zridilo-uz-pres-pul-milionu-obcanu.aspx>>.

pady, v ktorých je potrebné s istotou určiť, či došlo k prevzatiu písomnosti, ale aj kedy (v ktorom okamihu) sa tak stalo. To je typické pre procesnoprávnu úpravu, resp. procesné úkony súdu alebo správneho orgánu, na ktoré je častokrát viazané plynutie procesných lehôt. S doručením písomnosti sú v konaní späté tie najdôležitejšie dôsledky vrchnostenského rozhodovania orgánov štátnej moci (možnosť podať opravný prostriedok, správnu alebo inú žalobu, formálna a materiálna právoplatnosť, vykonateľnosť); je preto nevyhnutné, aby skutočnosť, či a kedy došlo k doručeniu písomnosti, bola postavená naisto, nie iba vyvodzovaná z okolností prípadu a z logiky veci.<sup>25</sup> Opodstatnenosť takejto právnej úpravy v pracovnoprávných vzťahoch (súkromnoprávných vzťahoch, v ktorých o sporoch rozhodujú súdy) je sporná. Významnou mierou je relativizovaná už spomenutým rozhodnutím Najvyššieho súdu ČR z 27. apríla 2022, sp. zn. 21 Cdo 2061/2021, z ktorého vyplýva, že porušenie ustanovení o doručovaní písomností neznamena, že by dvojstranný právny úkon nemohol vzniknúť iným zákonom predpokladaným spôsobom (porov. ustanovenia Občianskeho zákonníka o vzniku zmlúv). Dodávame, že podľa nášho názoru je v podmienkach SR tento záver aplikovateľný aj na jednostranné právne úkony, pre ktoré platí, že prejav vôle pôsobí voči neprítomnej osobe od okamihu, keď jej dôjde. Tento záver je podporený okolnosťou, že tam, kde to zákonodarca považoval za potrebné (výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru), ustanovil doručenie ako podmienku platnosti právneho úkonu (to znamená, že výlučne v týchto prípadoch nepostačuje, aby sa právny úkon dostal do dispozičnej sféry adresáta).

V uvedenom kontexte stráca pracovnoprávna úprava doručovania opodstatnenie. Túto úpravu je pritom potrebné posudzovať aj z hľadiska ústavných atribútov právneho štátu (čl. 1 ods. 1 ústavy č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, ďalej aj Ústava SR), resp. ústavnej požiadavky na ochranu práva jednotlivca na slobodné konanie v medziach zákona (čl. 2 ods. 3 Ústavy SR). Podľa nálezu Ústavného súdu ČR zo dňa 28. januára 2004, sp. zn. I. ÚS 546/03, základným atribútom právneho štátu je ochrana základných práv jednotlivca, do ktorých je štátna moc oprávnená zasahovať iba vo výnimočných prípadoch najmä vtedy, ak jednotlivец svojimi prejavmi (vrátane prejavov vôľových, ktoré majú odraz v konkrétnom konaní) zasahuje do práv tretích osôb, alebo ak je takýto zásah ospravedlnený určitým verejným záujmom, ktorý však musí viesť v konkrétnom prípade k proporcionálnemu obmedzeniu príslušného základného práva.<sup>26</sup> Je nesporné, že právna úprava, ktorá ustanovuje osobitné pravidlá doručovania pracovnoprávných písomností, je zásahom štátnej moci do slobody jednotlivca. Z uvedeného rozhodnutia pritom vyplýva, že takýto zásah nemôže byť svojvoľný, a to ani v prípade, že je upravený zákonom. V pracovnom práve sú takéto zásahy prípustné, ak sú odôvodnené potrebou ochrany slabšej strany (zamestnanca), ktorá je osobitným výrazom ochrany verejného záujmu. Preto je potrebné preskúmať, či je právna úprava doručovania legitimizovaná ochrannou funkciou pracovného práva.

<sup>25</sup> Pozri bližšie: rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR z 8. decembra 2011, sp. zn. 5 As 87/2011.

<sup>26</sup> Pozri bližšie: nález Ústavného súdu ČR z 28. januára 2004, sp. zn. I. ÚS 546/03.

V tejto súvislosti sme dospeli k názoru, že právna úprava doručovania písomností (pravidlá doručovania) nie je výrazom ochrany slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu. Táto právna úprava vo všeobecnosti zabezpečuje ochranu právneho styku (ako sme však uviedli, je sporné, do akej miery) a napokon uplatnenie fikcie doručenia, hoci adresát písomnosť neprevzal. V skutočnosti táto úprava poskytuje ochranu odosielateľovi písomnosti; vzhľadom na rozsah a požiadavky doručovania z tejto úpravy benefituje prevažne zamestnávateľ. Zjednodušene povedané, zamestnávateľ, ktorý písomnosť doručuje za ustanovených podmienok (doporučene s doručenkou atď.), môže okolnosti doručovania jednoducho preukázať. Naopak, ak podmienky doručovania nedodrží (napr. zamestnávateľ písomnosť odošle ako bežnú listovú zásielku, ktorá bude vložená do poštovej schránky), okolnosti doručovania sa stávajú menej preukazné. To znamená sťaženie dôkaznej situácie, pokiaľ bude chcieť na týchto okolnostiach zakladať svoje nároky (porov. citované uznesenie Krajského súdu v Trenčíne z 26. marca 2014, sp. zn. 17 CoPr 1/2014).

Právna úprava má však aj iný rozmer, ktorý predchádza ustanoveniu pravidiel doručovania písomností. Jeho podstatu tvorí požiadavka, aby určitú písomnosť druhý účastník pracovnoprávneho vzťahu skutočne prevzal (prevzatie ako podmienka nadobudnutia právnych účinkov). Ide o vymedzenie písomností, ktoré významnou mierou zasahujú do právneho postavenia (najmä) zamestnanca, preto by sa zamestnanec mal s ich obsahom bezprostredne oboznámiť. Tento rozmer právnej úpravy už rozhodne plní ochrannú funkciu. Prirodzene, požiadavka, aby určitá písomnosť bola druhým účastníkom prevzatá, nemôže rozumne existovať bez ustanovenia podmienok doručovania. Právna úprava musí upraviť podmienky doručovania, na ktoré nadviaže fikcia doručenia, ktorá zamedzí, aby adresát mohol právnym účinkom písomnosti účelovo zabrániť. Problém súčasnej právnej úpravy spočíva v diskrepancii medzi týmito dvomi rovinami. Zákoník práce ustanovuje podmienky doručovania pre široký rozsah písomností, avšak účinky týchto písomností nie sú (s výnimkou výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru) podmienené doručením (postačuje, že tieto písomnosti adresátovi dôjdu do dispozičnej sféry). Je zrejmé, že samotná fikcia doručenia pri týchto písomnostiach stráca svoj zmysel. Vo výsledku pravidlá doručovania tvoria samoučelnú právnu úpravu, ktorá zasahuje do práva jednotlivca na slobodné konanie v medziach zákona, a pritom nemá opodstatnenie v ochrannej funkcii pracovného práva.

S ohľadom na uvedené *de lege ferenda* vyslovujeme záver, že zákonodarca by sa mal uberať cestou zúženia rozsahu pôsobnosti právnej úpravy doručovania, t. j. zúženia rozsahu písomností podliehajúcich doručovaniu (§ 38 ods. 1 a 3 ZP). Právna úprava doručovania by nemala byť celkom zrušená; považujeme za primerané, aby doručovaniu naďalej podliehali výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru. Ide o závažné jednostranné právne úkony dotýkajúce sa otázok existenčného významu (ochranná funkcia), v ktorých je navyše potrebné s istotou určiť okamih, od ktorého sa odvíjajú tieto dôležité právne následky (právna istota). Požiadavka doručenia týchto písomností je daná historickou tradíciou, a dovoľme si tvrdiť, že o jej

potrebe existuje všeobecné presvedčenie. Samotné pravidlá doručovania nepovažujeme za účelné dopĺňať o elektronické doručovanie, a to z dôvodov, ktoré sme uviedli. Na podklade subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka bude možné elektronicky realizovať všetky právne úkony, ktoré nebudú podliehať doručovaniu.

Z legislatívnotechnického hľadiska možno navrhovanú zmenu dosiahnuť tak, že v § 38 ZP sa uvedie výpočet konkrétnych písomností (výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru), ktoré podliehajú režimu doručovania. Alternatívou je vymedzenie pôsobnosti § 38 ZP na základe legislatívnotechnického odkazu na prípady, v ktorých Zákonník práce vyžaduje, aby bol právny úkon doručený. Súčasne by zákonodarca mal prehodnotiť používanie pojmu „doručenie“ na ďalších miestach v Zákonníku práce; tento pojem by mal byť použitý len v prípadoch, v ktoré je doručenie skutočne podmienkou nadobudnutia právnych účinkov príslušnej písomnosti. Napr. podľa § 72 ods. 2 ZP písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Na adresu skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe dodávame, že tento právny úkon možno platne urobiť aj v ústnej forme, čím sa relativizuje záujem na jeho preukázateľnosti; preto nie je opodstatnené, aby boli účinky skončenia v skúšobnej dobe viazané na doručenie.

## Záver

Doručenie je koncipované ako podmienka platnosti výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru (§ 61 ods. 1 a § 70 ZP). Inštitút doručovania za súčasného právneho stavu nezahŕňa možnosť elektronického doručovania. Aj keď rozhodacia prax pripúšťa zhojenie viacerých nedostatkov doručovania, naďalej požaduje, aby výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa boli doručené zamestnancovi do vlastných rúk. K tomu pri právnych úkonoch urobených elektronickými prostriedkami nedochádza. Akceptovateľné je však skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru urobeným písomne elektronickými prostriedkami, ak zamestnávateľ túto písomnosť prevezme, čím dôjde k zhojeniu nedostatkov doručovania.

Platnosť iných právnych úkonov Zákonník práce nepodmieňuje doručením. Tieto prejavy vôle pôsobia voči neprítomnému adresátovi, keď mu dôjdu (§ 45 ods. 1 OZ). To platí aj pre právne úkony urobené elektronickými prostriedkami. Postačuje, že tieto právne úkony sa akýmkoľvek spôsobom (hoci v rozpore s § 38 ZP) dostanú do dispozičnej sféry adresáta. Ustanovenie § 38 ZP síce sleduje dosiahnutie vyššej miery právnej istoty v pracovnoprávných vzťahoch, no vo všeobecnosti nebráni vzniku právnych následkov právnych úkonov urobených elektronickými prostriedkami. Právne následky porušenia povinnosti doručiť písomnosť nemôžu byť vo všeobecnosti rovnako prísne alebo dokonca prísnejšie, ako pri výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru.



Ďalší vývoj právnej úpravy sa môže uberať dvomi základnými smermi. Na jednej strane je to prijatie právnej úpravy elektronického doručovania, na druhej strane celkové prehodnotenie opodstatnenosti doručovania ako právneho inštitútu. Prikláňame sa k záveru, že zákonodarca by sa mal uberať cestou zúženia rozsahu pôsobnosti právnej úpravy doručovania. Vzhľadom na ochrannú funkciu pracovného práva a záujem na ochrane právnej istoty sa zdá byť primerané, aby súčasnému režimu doručovania naďalej podliehali výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru. Na zdôraznenie uvádzame, že na to, aby mala právna úprava procesu doručovania opodstatnenie a rozumný zmysel, je potrebné, aby doručenie podmieňovalo právne účinky písomností podliehajúcich doručovaniu. Ostatné právne úkony bude možné realizovať elektronicky na podklade subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka.

#### Literatúra

- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2015. 1613 s.
- JAREŠ, A. (Ne)podepisování elektronického právního jednání. In *Soukromé právo*. Roč. 7, č. 5, 2019, s. 19 – 23.
- KORBEL, F. a kol. Elektronická identita při elektronickém (hmotně)právním jednání. In *Právní rozhledy*. Roč. 27, č. 18, 2019, s. 626 – 632
- KORBEL, F., MELZER, F. Písemnost, elektronický a biometrický podpis v elektronickém právním jednání. In *Bulletin advokacie*. Roč. 44, č. 12, 2014, s. 31 – 36
- KUNDRÁT, I. Podstata a právní povaha biometrického podpisu. In *Zamestnanec v digitálnom prostredí*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2021, s. 151 – 161
- KUNDRÁT, I. Service of Written Documents to Employee During Their Temporary Incapacity for Work. In *The Lawyer Quarterly*. Vol. 11, no. 4, 2021, s. 651 – 664
- MELZER, F. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek III. § 419 – § 654. Praha : Leges, 2014. 1264 s.
- MINISTERSTVO VNITRA ČR: Zájem o datové schránky stále roste. Datovku si zřídilo už přes půl milionu občanů, [online], 2022, [cit. 8.2.2023]. Dostupné na: <<https://www.mvcr.cz/clanek/zajem-o-datove-schranky-stale-roste-datovku-si-zridilo-uz-pres-pul-milionu-obcanu.aspx>>
- NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. Pracovní zmluva, [online], 2021, [cit. 30.12.2022]. Dostupné na: <<https://www.ip.gov.sk/pracovna-zmluva/>>
- OLŠOVSKÁ, A., LACLÁVÍKOVÁ, M. Doručovanie v pracovnom práve v ére moderných technológií. In *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. Praha : Leges, 2019, s. 59 – 78.
- SOKOL, P. Elektronické právne úkony uskutočnené pomocou dynamických biometrických podpisov. In *Právo, obchod, ekonomika VI*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2016, s. 470 – 478.
- SMEJKAL, V., KODL, J., UŘIČAŘ, M. Elektronický podpis podle nařízení eIDAS. In *Revue pro právo a technologie*. Roč. 6, č. 11, 2015, s. 189 – 235.
- ŽUĽOVÁ, J. Pracovnoprávna úprava doručovania a možnosti jej elektronizácie. In *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha : Leges, 2016, s. 244 – 259.
- ŽUĽOVÁ, J. Uzatvorenie pracovnej zmluvy za využitia elektronickej komunikácie. In *Zamestnanec v digitálnom prostredí*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2021, s. 89 – 96.
- ŽUĽOVÁ, J., KUNDRÁT, I. Service of Documents In The Context of Employment During Employee Quarantine. In *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*. Vol. 3, no. 1, 2020, s. 74 – 84.
- Nález Ústavného súdu ČR z 28. januára 2004, sp. zn. I. ÚS 546/03
- Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR z 8. decembra 2011, sp. zn. 5 As 87/2011

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 27. apríla 2022, sp. zn. 21 Cdo 2061/2021  
Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo 7. novembra 2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017  
Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo 14. júla 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009  
Rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 3. januára 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005  
Rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 3. februára 2005, sp. zn. 21 Cdo 1905/2004  
Rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 29. júna 2004, sp. zn. 28 Cdo 72/2004  
Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 29. októbra 2019, sp. zn. 16 CoPr 6/2018  
Rozsudok Krajského súdu v Ostrave z 15. mája 1997, sp. zn. 16 Co 176/97  
Uznesenie Krajského súdu v Trenčíne zo 26. marca 2014, sp. zn. 17 CoPr 1/2014  
Uznesenie Krajského súdu v Prešove z 11. júna 2013, sp. zn. 21 CoPr 3/2013  
Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov  
Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov  
Zákon č. 153/1969 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce  
Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov  
Zákon č. 350/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony  
Zákon č. 262/2006 Sb., Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony