



# Doručování zaměstnanci v pracovním právu. Jak to bylo, je a bude?

Mnozí z vás se již přesvědčili, že chybovat při doručování písemnosti zaměstnanci se bohužel nevyplácí. Nezřídka se v naší praxi my i naši kolegové advokáti setkáváme s případy, kdy zaměstnavatel nezvládl řádně doručit zaměstnanci písemnost (zejména výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru) a v důsledku tohoto pochybení v následné soudní bitvě měl významně slabší procesní pozici či dokonce celý spor ztratil. Má ale zaměstnavatel v běžném pracovním shonu vůbec šanci vyvarovat se všem nástrahám doručování v pracovněprávních vztazích? A jak tedy zvládnout všechny nástrahy doručování písemnosti zaměstnanci a nešlápnout vedle?

## Historický exkurz aneb jak tomu kdysi bylo

Nespočet zaměstnavatelů žije v domnění, že právní úprava je něčím, co se v průběhu času nevyvíjí, nereaguje na společenské změny a nereflektuje vývoj technologií. Je pro ně proto často překvapením, že se právní úprava, a to dokonce i v oblasti tak formální, jakou je doručování, posunula směrem kupředu oproti jimi očekávané realitě. Přestože lze považovat pracovněprávní úpravu doručování spíše za minimalistickou, v rámci recentních legislativních změn bývá pravidelně terčem novelizací.

Úvodem je nezbytné poznamenat, že článek primárně pojednává o písemnostech vyčtených v § 334 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „**zákoník práce**“). Tyto písemnosti zákonodárce zatížil striktnějším režimem doručování. Jedná se zejména o písemnosti týkající se **vzniku změn a skončení pracovního poměru nebo dohod konaných mimo pracovní poměr, odměňování (mzdový a platový výměr) nebo záznamu o porušení režimu práce dočasně neschopného zaměstnance/pojištěnce**. Pro ostatní písemnosti, jež zákonodárce nesubsumoval (nepodřadil) pod § 334 odst. 1 zákoníku práce, platí obecný režim doručování dle zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník. Jako příklad takové písemnosti lze uvést dohodu o narovnání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřenou v důsledku předchozí výpovědi dané zaměstnanci dle § 52 písm. c) zákoníku práce.[\[1\]](#)

Pohlédneme-li zpět do nedávné historie doručování písemností v pracovním právu, nelze si nevšimnout jakéhosi **kaskádového rázu**, který zákonodárce vtělil do úpravy platné ještě v první polovině roku 2020. Zákoník práce tehdy striktně vyžadoval po zaměstnavatelích, aby jejich prvotním krokem byla snaha o osobní doručení písemnosti zaměstnanci **na pracovišti**[\[2\]](#), a to nejlépe **za přítomnosti svědků**. Jestliže však zaměstnanec tušil o chystaném kroku zaměstnavatele, často se mu jej snažil co nejvíce zkomplikovat zejména tím, že se převzetí písemnosti na pracovišti vyhýbal. V takové situaci byl zaměstnavatel **povinen pokusit se písemnost doručit zaměstnanci v jeho bytě nebo kdekoliv, kde bude zastížen**. Zaměstnanec však byl opět o krok napřed, ze zvonku a dveří od bytu odebral svoji jmenovku a na případné klepaní na dveře nikterak nereagoval. Zaměstnavatel ani v tomto případě neuspěl s řádným doručením písemnosti. V důsledku předchozích neúspěšných pokusů tak mohl zaměstnavatel přistoupit k poslednímu kroku v pomyslné kaskádě a **využít k doručení písemnosti provozovatele poštovních služeb**.[\[3\]](#)

Uvedený kaskádový postup byl doktrínou i praktiky **značně kritizován**, neboť se nezřídka stávalo, že zaměstnavatel doručoval zaměstnanci písemnost v řádu týdnů či měsíců, v extrémních případech se mu ji při křečovitě snaze dodržet výše zmíněný postup

nepodařilo doručit vůbec. Tato skutečnost měla pro zaměstnavatele vážné konsekvence zejména v případech **doručování písemnosti týkajících se rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci**. Zákon v těchto případech v souladu s principy pracovního práva velmi striktně chrání zaměstnance a stanoví, že zaměstnavatel je vázán lhůtou k doručení takové písemnosti v délce **2 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu ukončení pracovního poměru dozvěděl. [4]

## Reakce na kritiku a doručování na pracovišti

V důsledku neutěšeného stavu právní úpravy byl zákonodárce nucen reagovat a přistoupit k částečným změnám. Zákonodárce ustoupil od kaskádového způsobu doručování písemností a zaměstnavatelům do značné míry rozvázal ruce. Podle současné právní úpravy je zaměstnavatel nadále **povinen primárně doručovat písemnosti osobně zaměstnanci na pracovišti**. [5]

Před samotným výkladem je potřeba poznamenat, že **zaměstnavatel nemůže zaměstnance nutit, aby se na jeho výzvu dostavil na pracoviště nebo jiné místo určené zaměstnavatelem za účelem doručení písemnosti**. [6] **Současně si zaměstnanec nemůže vymínit, že písemnost převezme poté, co se seznámí s jejím obsahem**. [7] Pokud zaměstnanec odmítne převzít písemnost na pracovišti, je nezbytné o takovém jednání vyhotovit **písemný záznam o odmítnutí doručení podepsaný zaměstnavatelem a svědky**. Uvedené je klíčové zejména z hlediska případného soudního sporu, neboť je to zaměstnavatel, koho tíží důkazní břemeno ohledně prokazování doručení písemnosti zaměstnanci. [8]

Jestliže se zaměstnavateli nepodaří písemnost tímto způsobem řádně doručit, není již povinen absolvovat výše zmíněné „kolečko“, ale může využít jeden z níže uvedených způsobů doručování.

## Doručování mimo pracoviště a jeho specifika

Zaměstnavatel může setrvat u historicky staršího postupu a pokusit se doručit písemnost zaměstnanci kdekoliv bude zastížen. Není přitom rozhodné, zdali bude oním místem bydliště zaměstnance, chalupa nebo jakékoliv jiné místo, kde lze zaměstnance zastihnout (oblíbené restaurační zařízení, kam zaměstnanec po práci zpravidla zamíří). Je však nezbytné setrvat na požadavku **osobního doručení zaměstnanci, respektive doručení jeho opatrovníkovi nebo zplnomocněnému zástupci zaměstnance**. [9] Nelze proto považovat písemnost za řádně doručenou v situaci, kdy je předána manželce zaměstnance „mezi dveřmi“ bytu nebo právnímu zástupci zaměstnance bez předložení úředně ověřené plné moci. Nic na uvedeném nemění ani fakt, že písemnost byla následně prokazatelně předána zaměstnanci. Obdobně jako při doručování písemnosti na pracovišti **nenastává fikce doručení** za situace, kdy zaměstnanec **neposkytne nezbytnou součinnost** k doručení písemnosti (nereaguje na zvonek, neotvírá dveře apod.). **Účinky doručení** tak nastanou až v situaci, kdy zaměstnanec písemnost **odmítne převzít**. Z praktického hlediska je opět vhodné o odmítnutí vyhotovit písemný záznam podepsaný zaměstnavatelem a případnými svědky. **O důsledcích odmítnutí není zaměstnavatel povinen zaměstnance poučit**. [10]

## Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

K doručování písemnosti zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zejména prostřednictvím České pošty s. p., se v praxi uchyluje patrně nejvíce zaměstnavatelů. Ti však nezřídka automaticky přistupují k tomuto způsobu doručování,

aniž by splnili podmínku zákonné posloupnosti doručování a alespoň se pokusili danou písemnost doručit zaměstnanci osobně na pracovišti.

Jestliže se zaměstnavatel obrátí na provozovatele poštovních služeb a skrze něj vypraví zaměstnanci písemnost, je nezbytné takovou písemnost odeslat **doporučeně do vlastních rukou**<sup>[11]</sup> a s „dodejkou“ resp. „doručenkou“.<sup>[12]</sup> Skutečnost, že zaměstnavatel odešle písemnost bez poznámky „do vlastních rukou“ nemá za následek neúčinnost doručení písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec přes tyto nedostatky písemnost osobně převezme.<sup>[13]</sup>

Písemnost musí být zaměstnavatelem doručována na adresu, kterou mu zaměstnanec pro účely doručování písemně sdělil. Z toho lze dovodit, že zaměstnavatel je povinen odeslat písemnost i na takovou adresu, o které má vědomost, že se na ni zaměstnanec nezdržuje.<sup>[14]</sup> Z ustálené judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že **„neposkytne-li zaměstnanec nezbytnou součinnost k doručení písemnosti, zejména jestliže se na adrese, kterou dříve oznámil svému zaměstnavateli, již nezdržuje a novou adresu mu zaviněně neoznámil, v takovém případě se považuje písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo, za předpokladu, že byl zaměstnanec o tomto následku poučen.“**<sup>[15]</sup> Nejvyšší soud tak bezpochyby správně a férově nastavuje limity, za kterých zaměstnavateli nelze klást k tíži splnění jeho zákonné povinnosti k doručování za současného vědomého nepoctivého jednání zaměstnance.

Specifickým případem je situace, kdy se zaměstnanec zdržuje na tzv. **„dočasné adrese“**. Bude-li zaměstnavatel doručovat písemnost zaměstnanci, který se v rozhodném okamžiku pro doručování nachází v dočasné pracovní neschopnosti nebo pečuje o osobu blízkou, smí v této době zaměstnavatel doručovat zaměstnanci písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb pouze na tuto „dočasnou adresu“. **Doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ní zaměstnanec jinak zdržoval.** O „dočasné adrese“ se zaměstnavatel může dozvědět nejen od zaměstnance, ale i od jeho příbuzných, ostatních zaměstnanců nebo z jiných věrohodných zdrojů.<sup>[16]</sup>

Pokud není zaměstnanec při doručování písemnosti zastižen, uloží pracovník provozovatele poštovních služeb písemnost na poště nebo u obecního úřadu. Ve schránce zanechá zaměstnanci poučení o adrese, na které si může písemnost vyzvednout a o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytného k doručení písemnosti. **Úložní doba písemnosti činí 15 dní.**<sup>[17]</sup> Jedná se nepochybně o kogentní ustanovení, a proto nelze **úložní dobu uměle zkracovat nebo prodlužovat, a to ani na výslovnou žádost zaměstnance či v důsledku jiného dvoustranného právního jednání zaměstnavatele a zaměstnance.** Písemnost se považuje za **doručenou posledním dnem uvedené lhůty** a nikoliv (jak bývá často presumováno) až dnem, kdy se písemnost vrátí zaměstnavateli. Jestliže však zaměstnanec znemožní doručení písemnosti tím, že ji **odmítne převzít nebo neposkytne nezbytnou součinnost** k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou **dnem, kdy k takovému jednání zaměstnance došlo.** Opět platí již několikrát uvedené, že zaměstnanec musí být o následcích odmítnutí převzetí písemnosti řádně poučen.<sup>[18]</sup>

### **Doručování prostřednictvím datové schránky**

Doručování písemností zaměstnanci prostřednictvím datové schránky stále patří k okrajovým způsobům doručování v pracovním právu. Tato skutečnost je umocněna především nízkým počtem zaměstnanců, kteří datovou schránkou vlastní. Přestože dnes většina populace v ekonomicky aktivním věku disponuje chytrým telefonem, ve kterém je přihlášená do své emailové schránky, netěší se datová schránka z mnoha důvodů takové oblibě jako tento nástroj elektronické komunikace. Přitom datová schránka není ničím

jiným, než jakýmsi dalším pomyslným „emailem“ především pro účely komunikace s orgány státní správy.

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli zasílat písemnosti zaměstnanci do jeho osobní datové schránky, avšak tato možnost má svá **specifika**. Předně, zaměstnanec musí mít samozřejmě **zřízenou** datovou schránku a v jejím nastavení musí **umožnit doručování soukromých zpráv**. Dále je nezbytný **písemný souhlas zaměstnance s takovým způsobem doručování**. Ten může zaměstnanec udělit **paušálně**, zejména v pracovní smlouvě nebo samostatném písemném prohlášení, případně **pro každý jednotlivý případ zvlášť**.

Na rozdíl od doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací není zaměstnanec povinen potvrdit zaměstnavateli doručení zasílané písemnosti datovou zprávou. Písemnost se považuje za **doručenou dnem**, kdy se zaměstnanec **přihlásil** do datové schránky, **nejpozději však 10. dne po takovém doručení** v důsledku tzv. fikce doručení.[\[19\]](#)

Doposud judikatorně neřešenou zůstává otázka, zdali může zaměstnavatel doručovat zaměstnanci prostřednictvím datové schránky namísto originálu pouze **sken vlastnoručně podepsaného dokumentu** (například výpovědi). Dle našeho názoru je nezbytné **setrvat v obecné rovině na požadavku doručování ve formě originálu či autorizované konverze**[\[20\]](#), což nepřímo podporuje i jedno rozhodnutí Nejvyššího soudu.[\[21\]](#)

## **Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**

Mohlo by se zdát, že doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, zejména pak prostřednictvím emailové komunikace, bude v praxi hojně využívaným způsobem komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Bohužel však tomu tak není zejména z důvodu značné iracionality, resp. zastaralosti současné právní úpravy.

Zákonodárce poměrně jasně stanovuje podmínky, za kterých může zaměstnavatel doručovat písemnosti zaměstnanci skrze emailovou komunikaci nebo vnitřní komunikační systém zaměstnavatele. Obdobně jako u doručování prostřednictvím datové schránky musí zaměstnavatel získat **písemný souhlas zaměstnance**, ve kterém mu zaměstnanec sdělí **emailovou adresu** pro účely takové komunikace. Současně zaměstnavatel musí doručovanou písemnost podepsat **uznávaným elektronickým podpisem**.[\[22\]](#) [\[23\]](#)

Kámen úrazu však tkví v povinnostech, které po převzetí písemnosti tíží zaměstnance. Ten je **do 3 dnů** ode dne odeslání písemnosti zaměstnavatelem povinen zaměstnavateli **potvrdit převzetí písemnosti datovou zprávou, která nadto musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem**. Nesplnění jakékoliv z těchto podmínek je stíženo **neúčinností** úkonu zaměstnavatele.[\[24\]](#)

Z výše uvedeného vyplývá, že v současnosti je tento způsob doručování v praxi *de facto* **nepoužitelný**, neboť drtivá většina zaměstnanců nedisponuje uznávaným elektronickým podpisem. Nadto zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci jakkoli vyžadovat, aby převzetí písemnosti potvrdil. Proto lze uzavřít, že komunikace zaměstnavatele a zaměstnance prostřednictvím emailové komunikace má prozatím smysl jen v těch případech, kdy zaměstnavatel **nedoručuje písemnosti vyjmenované v § 334 odst. 1 zákoníku práce** (například výzva zaměstnanci k navrácení věcí svěřených).

## Plánovaná novela zákoníku práce – konečně krok do 21. století?

V mediích diskutovaná novela zákoníku práce, jenž transponuje legislativní požadavky Evropského parlamentu a Rady (EU)[\[25\]](#), částečně zřešuje vody problematiky doručování v pracovněprávních vztazích. Ačkoliv laická veřejnost vnímá přínos této novely především v oblastech výkonu práce na dálku nebo postavení osob konajících práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, za **klíčové** lze považovat i změny v oblasti **doručování**.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci připomínkového řízení nereflektovalo výtky ze strany odborné veřejnosti a v některých ohledech setrvalo na původním znění návrhu. Nadále tak ve výčtu písemností uvedených v § 334 odst. 1 zákoníku práce zůstává **mzdový a platební výměr**.[\[26\]](#)

Významný pokrok vyplývající ze zveřejněného paragrafového znění lze očekávat v oblasti doručování skrze síť nebo služby elektronických komunikací. Zákonodárce upustil od nesmyslně striktních požadavků kladených na zaměstnance a svými kroky postupně směřuje proces doručování do 21. století. Dohodnou-li se nově zaměstnavatel a zaměstnanec na doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, musí o tom sepsat **samostatné písemné prohlášení**, ve kterém zaměstnanec sdělí zaměstnavateli emailovou adresu stanovenou pro tento **účel**, která je **mimo dispozici zaměstnavatele**. Zákonodárce tak vylučuje možnost doručování písemnosti na pracovní email zaměstnance nebo prostřednictvím vnitřního systému zaměstnavatele. Zaměstnavatel bude povinen před podpisem tohoto prohlášení **informovat zaměstnance o podmínkách elektronického doručování písemnosti**, a to včetně zákonné lhůty v souvislosti s tzv. fikcí doručení.[\[27\]](#) Pokud si již strany ujednaly způsob takového doručování v dříve sjednané pracovní smlouvě, budou nově muset o této skutečnosti **sepsat dodatečné prohlášení**. Současně odpadne i nesmyslný požadavek, který ukládal zaměstnancům povinnost do 3 dnů ode dne odeslání písemnosti zaměstnavatelem potvrdit zaměstnavateli převzetí písemnosti datovou zprávou podepsanou uznávaným elektronickým podpisem. Nově již bude postačovat stvrzení převzetí písemnosti zaměstnancem prostřednictvím **datové zprávy bez nutnosti kvalifikovaného podpisu**. Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě **15 dnů** ode dne jejího dodání, bude považována za **doručenou posledním dnem této lhůty**.[\[28\]](#)

Přestože plánované změny zákoníku práce (nejen v oblasti doručování) budou stíhat téměř každého zaměstnavatele, se změnou pracovněprávní dokumentace není prozatím třeba spěchat. Celé znění chystané novely ještě čeká obligatorní zákonodárné „kolečko“, ve kterém ještě může doznat zásadních změn. Lze očekávat, že novela vstoupí v účinnosti nejdříve na podzim 2023.

**Mgr. Aleš Eppinger,**  
advokát a partner

**Adam Hosnedl,**  
paralegal

Zdroj:

[EPPINGER & KOLÁROVÁ LEGAL s.r.o., advokátní kancelář](#)