

Doručování podle zákoníku práce

Zákoník práce v současné době doznává změn v souvislosti s novelou, jejíž část nabyde účinnosti k 1. lednu 2021. Část změn je účinných již od 30. července 2020 a jednou z nich je problematika doručování důležitých pracovněprávních písemností. Právě změny v této oblasti vám nyní nabízíme ve stručném přehledu.

Důležité pracovněprávní písemnosti

Novelou nedotčena zůstala **definice důležitých** pracovněprávních **písemností**, které je potřeba doručovat způsobem popsáným níže. I nadále se tak jedná o **písemnosti** týkající se **vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod** o pracích konaných mimo pracovní poměr (tedy *pracovní smlouvu, DPČ, DPP, jejich dodatky, dohody o rozvázání a pak zejména jednostranná rozvázání, tedy výpovědi, okamžitá zrušení či zrušení ve zkušební době*), **odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance**, důležité **písemnosti týkající se odměňování**, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a **záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce**. Nejvyšší soud dále dovodil, že tímto způsobem je nutné doručovat také upozornění na možnost výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce a výzvu k odstranění neuspokojivých výsledků dle § 52 písm. f) zákoníku práce (označované také jako **vytýkací dopisy**).

Ostatní **písemnosti**, které **nejsou uvedeny výše**, si pak mohou strany **doručovat jakýmkoliv způsobem**, při kterém se příslušná písemnost dostane do dispozice druhé strany. Je tak pouze podstatné, aby strany zvolily způsob doručení, který budou v případě sporu schopny prokázat.

Způsoby doručování důležitých písemností

Novela přinesla **změnu pořadí** způsobů doručení, které může zaměstnavatel zvolit. Doposud platilo, že zaměstnavatel musel důležitou písemnost doručit buď osobně na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv jinde ho bylo možné zastihnout, případě elektronicky při splnění dále stanovených podmínek. Až poté mohl doručovat jinými způsoby, včetně doručení poštou. Z uvedeného vyplývalo, že pokud nebylo možné zaměstnanci písemnost doručit přímo na pracovišti, musel se zaměstnavatel pokusit (než přistoupil k jinému způsobu doručení) doručit písemnost v bytě zaměstnance nebo případně na jiném místě, kde mohl být zaměstnanec zastížen. Tento povinný pokus o osobní doručení v bytě (který byl v praxi úspěšný jen v malém množství případů) pak prodlužoval celkovou dobu doručení, což je klíčové zejména v případě rozvazování pracovního poměru pro porušení povinností (kdy je zaměstnavatel vázán lhůtou k doručení výpovědi i okamžitého zrušení v délce 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu propuštění dozvěděl).

Dobrou zprávou tedy může být, že povinný **pokus o osobní doručení do bytu** zaměstnance **novela** zákoníku práce **vyпустиła**. **Primárním způsobem** doručení tak bude pouze **osobní doručení přímo na pracovišti** - veškeré ostatní způsoby doručení (včetně elektronického doručování) pak budou již sekundární a zaměstnavatel mezi nimi bude moci libovolně volit (nebude-li doručení na pracovišti možné). I nadále samozřejmě bude zaměstnavatel moci důležitou písemnost doručovat **osobně do bytu** zaměstnance či na jiné místo, kde jej lze zastihnout, ale nebude to již povinný způsob. Dále si zaměstnavatel bude moci volit mezi doručením prostřednictvím **provozovatele poštovních služeb**, prostřednictvím **sítě nebo služby elektronických komunikací** nebo **nově** také doručením **do datové schránky zaměstnance**.

Doručování prostřednictvím pošty

Novela přinesla dlouho očekávané změny v podmínkách, za kterých musí zaměstnavatel doručovat zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, tedy nejčastěji prostřednictvím České pošty s.p.

Nejvýznamnější úpravou je změna **počítání úložní lhůty** z původních 10 pracovních dní na **15 kalendářních dní**. Úložní dobu vyjádřenou v pracovních dnech Česká poštou s.p. standardně vůbec nenabízela a splnění původní podmínky tak bylo téměř nemožné. Nově by již stanovení úložní doby k vyzvednutí zásilky adresované zaměstnanci nemělo činit významnější problémy.

Novela dále upravila, na jakou adresu má zaměstnavatel zaměstnanci doručovat. Doposud bylo stanoveno, že má zaměstnavatel doručovat na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. To v praxi přinášelo zaměstnavatelům problémy, když zaměstnanec mohl informaci o nové adrese sdělit pouze ústně nadřízenému. Nově je požadováno, aby zaměstnavatel doručoval na **poslední adresu**, kterou mu **zaměstnanec písemně sdělil**. I tak se ale musí mít zaměstnavatel na pozoru, protože novou adresu nemusí zaměstnanec sdělit výlučně za účelem doručování, ale jeho nová adresa se může objevit na jiné písemnosti či v jiné komunikaci, kterou se zaměstnavatelem písemně vede.

V této souvislosti lze doporučit, aby si zaměstnavatel v pracovní smlouvě či vnitřních předpisech upravil způsob, jakým mu zaměstnanci budou sdělovat změnu svých kontaktních údajů. Za písemné sdělení se přitom považuje i sdělení formou e-mailové zprávy.

Poslední změnou v oblasti doručování poštou je pak **vypuštění povinnosti doručovatele sepsat písemný záznam** o tom, že byl zaměstnanec doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti. Provedení takového poučení bude možné prokázat i jiným způsobem, například svědeckou výpovědí doručovatele - na to ale není namístě se příliš spoléhat.

Samotná povinnost doručovatele poučit zaměstnance o právních následcích nevyzvednutí či odmítnutí převzetí písemnosti přitom zůstává zachována beze změny. I nadále je tak nutné zaměstnancům doručovat písemnosti **ve speciálních obálkách obsahujících toto poučení**, které může doručovatel zaměstnanci předat či mu jej ponechat ve schránce spolu s oznámením o uložení zásilky. V případě, že by zaměstnavatel doručoval pouze v obálce "s červeným pruhem" a zaměstnanec si zásilku nepřevzal, pak hrozí, že nedojde ke vzniku fikce doručení a doručovaná písemnost také nebude mít žádné právní účinky (Nejvyšší soud opakovaně ve svých rozhodnutích dovodil, že podmínkou vzniku fikce doručení je splnění veškerých požadavků stanovených zákoníkem pro doručování).

Doručování datovou schránkou

Novela přinesla **výslovnou** právní úpravu doručování **prostřednictvím datových schránek**, a to jak při doručování důležitých písemností od zaměstnavatele zaměstnanci, tak ze strany zaměstnance vůči zaměstnavateli.

Primární podmínkou doručování písemnosti zaměstnanci prostřednictvím datové schránky (mimo to, že zaměstnanec vůbec vlastní datovou schránku a má povoleno doručování soukromých zpráv) je **předchozí písemný souhlas zaměstnance**. Dle důvodové zprávy k novele může zaměstnanec tento souhlas dát i pašálně, nikoliv až ke konkrétnímu doručení. Souhlas s doručením do datové schránky musí dát také zaměstnavatel, pokud mu mají doručovat tímto způsobem zaměstnanci (tento souhlas ale již nemusí být povinně písemný).

Na doručování do datové schránky se tak již nadále nebude vztahovat úprava doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, která vyžaduje mimo jiné použití uznávaného elektronického podpisu a také potvrzení o doručení ze strany zaměstnance, bez kterého

je jinak elektronické doručení neúčinné. I přesto by ale měla být doručovaná písemnost prostřednictvím datové schránky zaměstnavatelem elektronicky podepsaná (nemusí se ale jednat o uznávaný elektronický podpis) a zaměstnavatel by měl vždy doručovat originál písemnosti. Nelze tak datovou schránkou doručit pouhý scan písemnosti, která byla vyhotovena v papírové podobě a vlastnoručně podepsána - v takovém případě by musela být provedena autorizovaná konverze do elektronické podoby.

Současně také právní úprava stanoví **fikci doručení** v případě, že se zaměstnanec do své datové schránky dlouho nepřihlásí. Písemnost se tak považuje za doručenu nejpozději **desátým dnem ode dne dodání** do schránky zaměstnance (přičemž toto dodání je obvykle v řádu maximálně minut).

Při **doručování zaměstnavateli** pak ke vzniku **fikce doručení** dochází již **momentem**, kdy je zpráva **dodána do datové schránky** zaměstnavatele, obdobně jako je tomu v případě, kdy je datovou schránkou doručováno orgánu veřejné správy. Zaměstnanec tak má v případě zaslání písemnosti datovou schránkou jistotu, že písemnost bude zaměstnavateli doručena takřka okamžitě (a může tak podat výpověď z pracovního poměru datovou zprávou zaslánou třeba jen pár minut před půlnocí posledního dne v měsíci).

Bez ohledu na výše uvedené podmínky je ovšem stále doručování tímto způsobem nejvíce komplikováno tím, že zaměstnanci až na výjimky (zejména zaměstnance s vedlejší podnikatelskou činností) datové schránky nemají či je nechtějí používat. Je tak otázkou, zda se tento způsob doručování díky částečnému uvolnění pravidel dočká většího rozšíření.

Elektronické doručování

Elektronické doručování (kromě doručování do datové schránky postupem výše) novela **nijak nemění**. Při doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronické komunikace (tedy včetně doručování e-mailem) je tedy stále vyžadován **předchozí souhlas zaměstnance** s tímto způsobem doručování, **použití uznávaného elektronického podpisu** (tedy podpisu založeného na kvalifikovaném certifikátu) a dále je také nutné **potvrzení zaměstnance o doručení písemnosti**, které musí být **taktéž podepsáno uznávaným elektronickým podpisem**.

Doručování zaměstnavateli

Pro doručení zaměstnavateli novela stanovila, že pokud zaměstnavatel v místě svého sídla **odmítne převzít** písemnost, neposkytne součinnost k doručení písemnosti nebo jinak znemožní doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo. Tato právní úprava by dle důvodové zprávy měla vést zejména k ochraně před zaměstnavateli, které již není možné na adrese sídla (či místa podnikání u fyzických osob) reálně zastihnout a není ani jiná možnost doručení.

Místo závěru

Novela do oblasti doručování důležitých pracovněprávních písemností nepřinesla revoluci, jedná se spíše o **odstranění některých dlouhodobých problémů**, které komplikovaly život mnoha zaměstnavatelům. I tak se ale spíše jedná o promarněnou příležitost tuto oblast zcela přepracovat, respektive zvážit, zda je v dnešní době speciální právní úprava doručování pro ochranu zaměstnanců potřebná, či se jedná o historický přežitek. My se kloníme k druhé z uvedených možností.

Daniel Vejsada, Jaroslav Škubal pro portál Vzorné Právo

PRK Partners

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [V lednu přišel šok. Ze seznamu zmizely tisíce soudních překladatelů](#)
- [Koupě nemovitosti v Rakousku: vedlejší náklady v praxi](#)
- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“? Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)
- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)
- [Jak ušetřit na energiích, aniž byste porušili zákon](#)
- [SLUTO DAŇOVÁ & ÚČETNÍ firma roku 2025: Kdo se letos zařadil mezi špičky oboru?](#)