

25. 3. 2025

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Doručování dle zákoníku práce prostřednictvím provozovatele poštovních služeb do zahraničí

V praxi naší advokátní kanceláře se setkáváme se situacemi zaměstnavatelů, kteří mají sjednán pracovní poměr se zaměstnanci z ciziny, kteří po určité době přestanou docházet na pracoviště k výkonu práce. Zaměstnavatel s nimi proto chce pracovní poměr rozvázat, ale jelikož tito zaměstnanci zpravidla nejsou fyzicky k zastížení, musí zaměstnavatel zvážit způsob, jakým bude vůči těmto zaměstnancům písemnost týkající se skončení pracovního poměru doručovat.

**Zaměstnavatel pak může být v určitých situacích nucen doručovat na zahraniční adresu zaměstnance, přičemž následující článek popisuje specifika doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb do zahraničí v režimu zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také jako „ZP“).**

## Obecná úprava doručování zaměstnavatelem dle zákoníku práce

Dle **§ 334a ZP** je zaměstnavatel povinen doručovat zaměstnanci do vlastních rukou vybrané písemnosti, primárně pak **písemnosti týkající se skončení pracovního poměru**. Těmi mohou být výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době apod. Doručování dle ZP se dále týká vztahů založených dohodami konanými mimo pracovní poměr, odvolání z místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se takového místa a mzdových či platových výměrů. **Písemnosti, které nejsou uvedeny výše**, jsou pak doručovány v odlišném režimu, a to **dle § 570 a násl. zákona č. [89/2012 Sb.](#), občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů**.

Jestliže zaměstnavatel doručuje zaměstnanci písemnost dle § 334a ZP, musí takovou písemnost doručit **do vlastních rukou zaměstnance** (a to buď osobním předáním zaměstnanci přímo na pracovišti, případně na jiném místě, kde bude zaměstnanec zastížen) prostřednictvím datové schránky (pokud si ji zaměstnanec nezneprístupnil pro doručování písemností), síťe či služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

**Primárně je na uvážení zaměstnavatele, jaký ze způsobů doručení zvolí**, avšak prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je možné doručovat **pouze v případě, kdy není možné písemnost doručit osobním předáním na pracovišti zaměstnavatele** (např. právě v důsledku skutečnosti, že zaměstnanec přestal docházet na pracoviště k výkonu práce). Jestliže při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zaměstnanec znemožní doručení tím, že zásilku odmítne převzít, případně neposkytne nezbytnou součinnost k úspěšnému doručení (např. dostatečně neoznačí svoji poštovní schránku, v důsledku čehož nebude možné listinu doručit), **písemnost se považuje za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení došlo**. Zaměstnanec však musí být o tomto následku ze strany doručovatele poučen (zpravidla sdělením informace, že odmítnutím převzetí se zásilka považuje za doručenou); v opačném případě nebude mít pokus o doručení zamýšlené právní účinky.

Dle ZP platí, že při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je zaměstnavatel povinen doručovat na **poslední adresu, kterou mu pro účely doručování zaměstnanec písemně sdělil**. Pokud však zaměstnanec zaměstnavateli sdělí adresu, u níž ví, že na ní nebude zastizitelný, vystavuje se riziku, že dojde k uložení zásilky u provozovatele poštovních služeb či u obecního úřadu. Pokud si zaměstnanec i přes výzvu a poučení uloženou zásilku nepřevzme v 15denní lhůtě, uplatní se posledním dnem uvedené lhůty **fikce doručení**, na základě níž se zásilka považuje vůči zaměstnanci za doručenou (například v případě výpovědi zaměstnavatele se posledním dnem uvedené lhůty výpověď považuje za doručenou, což je v daném případě rozhodné pro určení počátku běhu výpovědní doby).

### **Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na zahraniční adresu**

V případě, že zaměstnanec písemně zaměstnavateli nesdělí svoji adresu na území České republiky pro účely doručování a jestliže není možné písemnost zaměstnanci doručit jiným způsobem (např. osobně, či prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací), musí zaměstnavatel doručovat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na zahraniční adresu. Tuto možnost ZP nijak nevylučuje, avšak zvláštní úpravu v tomto ohledu neposkytuje. I přesto se podmínky takového doručování liší oproti doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru v tuzemsku. Zaměstnavatel bude při doručování do zahraničí zpravidla podávat zásilku v České republice, a to skrze zvoleného provozovatele poštovních služeb - k účinnosti doručení je pak dle § 334a odst. 3 ZP nutné, aby zaměstnavatel zvolil takovou službu provozovatele poštovních služeb, z níž vyplývá povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených v ZP. Samozřejmostí (i s ohledem na uvedené požadavky ZP) je pak volba doručení **do vlastních rukou, tj. doporučená zásilka s dodejkou, pro účely prokázání doručení zásilky příjemci**.

Právní režim doručované zásilky je poměrně komplikovanou otázkou. Po dopravení písemnosti do zahraničí se doručení v zemi určení bude řídit **poštovními podmínkami zvoleného provozovatele poštovních služeb v Česku, jakož i případného zahraničního partnera českého provozovatele poštovních služeb v zemi určení (avšak vždy s přihlédnutím k tamní legislativě)**.<sup>[1]</sup> Zaměstnavatelé by se tak měli seznámit nejen s podmínkami českého provozovatele

poštovních služeb, ale také s podmínkami jejich zahraničních kolegů, jestliže tito mají písemnost doručit. K dispozici je například přehledová tabulka České pošty s. p., v níž lze nalézt mj. odkaz na internetové stránky zahraničních smluvních partnerů – provozovatelů poštovních služeb, a to zvláště pro jednotlivé země určení.[\[2\]](#)

Pro úspěšné doručení je zpravidla potřeba, aby zaměstnanec stvrdil převzetí zásilky. Pokud je převzetí ze strany zaměstnance stvrzeno, písemnost je doručena ke dni uvedenému v doručence. Problematická může být situace v případě, kdy zaměstnanec na zahraniční adrese převzetí zásilky odmítne, či není na této adrese zastížen. I v takovém případě se doručování řídí podmínkami zahraničního provozovatele poštovních služeb. Tato situace je velmi nevýhodná pro zaměstnavatele, který je vystaven nejistotě ohledně toho, zda doručení ve státě určení proběhlo, či nikoli, neboť pravidla doručování se mohou napříč jednotlivými státy lišit. Je tak možné, že právní řád státu, v němž má zaměstnanec bydliště, např. nezná možnost doručení pouze do vlastních rukou, a tak v případě nepřevzetí zásilky zaměstnancem nebudou splněny požadavky na doručení dle ZP. Často tak nepřipadá v úvahu tzv. fikce doručení, přičemž v takovém případě bude po neúspěšném pokusu o doručení pracovní poměr zaměstnance trvat nadále. V takovém případě bude zpravidla písemnost vrácena zpět odesílateli (tj. zaměstnavateli), což může proces doručování nejen prodražit, ale i významně prodloužit.

## **Závěr**

Doručování dle ZP není vždy jednoduchou záležitostí. Zaměstnavatelé mají na výběr mezi několika režimy doručování, přičemž možnost doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb lze využít jen, pokud není možné předat dokument zaměstnanci osobně na pracovišti.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne doručovat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb do zahraničí, je potřeba velká míra obezřetnosti. Doručování do zahraničí totiž může představovat komplikovaný a poměrně zdlouhavý proces s nejistým výsledkem. Zaměstnavatelům tak s přihlédnutím k výše uvedenému doporučujeme, aby si od zaměstnanců s bydlištěm v cizině vyžádali písemné sdělení adresy pro doručování v České republice. Zaměstnavatelé případně mohou využít i možnosti doručování prostřednictvím elektronické adresy zaměstnance, jestliže ve vztahu k takovému způsobu doručování jsou splněny podmínky dle § 335 ZP. Mohou tak předejít případným nepříjemnostem a proces doručování pro ně bude snadnější, jistější, a zároveň ekonomicky výhodnější.



**Mgr. Michal Secký**  
advokátní koncipient



Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Růžová 1416/17, 110 00, Praha 1  
Koliště 1912/13, 602 00, Brno

Tel.: +420 222 544 201

e-mail: [office@dolezalpartners.com](mailto:office@dolezalpartners.com)

---

[1] Viz § 15 odst. 1 zák. č. [29/2000](#) Sb., zákon o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů.

[2] Uvedená tabulka je k dispozici ke stažení na adrese: [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)

- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)