

18. 4. 2024

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

# Doručování do datové schránky v pracovněprávních vztazích

Může zaměstnavatel doručit zaměstnanci písemnost do zaměstnancovy datové schránky? Může zaměstnanec použít pro doručení písemnosti datovou schránku zaměstnavatele? Pokud ano, kdy je písemnost v takovém případě doručena? Odpovědi na tyto otázky přináší následující text. Zákoník práce v § 334 vypočítává některé písemnosti, které je třeba v pracovněprávních vztazích doručovat způsobem popsáným v § 334a až § 337 zákoníku práce.

Jedná se o:

- výpověď;
- okamžité zrušení pracovního poměru;
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době;
- další písemnosti týkající se skončení pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, s výjimkou dohod;
- odvolání z pracovního místa a vzdání se tohoto místa;
- mzdový nebo platový výměr.

Písemnostmi budeme v následujícím textu rozumět výhradně ty písemnosti, které jsou obsaženy v tomto výčtu.

## Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci

Zákoník práce považuje doručení písemnosti zaměstnavatelem zaměstnanci prostřednictvím datové schránky za jeden ze způsobů doručování do vlastních rukou [srov. § 334a odst. 1 písm. c) zákoníku práce]. Na rozdíl od doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, k němuž může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, není-li možné doručit písemnost zaměstnanci na pracovišti, může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky i tehdy, pokud by písemnost mohl předat zaměstnanci na pracovišti.

**Zákoník práce nevyžaduje pro doručení písemnosti zaměstnavatelem do datové schránky zaměstnance předchozí souhlas zaměstnance s takovým způsobem doručování.**<sup>[1]</sup> Doručení do datové schránky zaměstnance není možné, pokud si zaměstnanec datovou schránku znepřístupnil pro dodávání dokumentů z jiných datových schránek než z datových schránek orgánů veřejné moci (srov. § 335a zákoníku práce). Jestliže zaměstnanec k takovému znepřístupnění nepřistoupil, nemůže tedy doručení do datové schránky zabránit tím, že by vůči zaměstnavateli například prohlásil, že s doručování do datové schránky nesouhlasí, že si datovou schránku nevybírá a podobně.

Písemnost je zaměstnanci doručena, jakmile se do datové schránky přihlásí. Jestliže se zaměstnanec do datové schránky nepřihlásí do 10 dnů od dne, kdy mu byla písemnost do datové schránky dodána, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty (srov. § 335 a poslední věta zákoníku práce). Písemnost lze tedy tímto způsobem řádně a prokazatelně doručit i zaměstnanci, který k doručení písemnosti neposkytuje žádnou součinnost či se dokonce aktivně doručení písemnosti brání.

Zaměstnavatel musí při doručování písemnosti prostřednictvím datové schránky zaměstnance dbát na to, aby písemnost doručoval skutečně do zaměstnancovy datové schránky. Nemusí být při tom pro zaměstnance snadné získat jistotu, že datová schránka fyzické osoby, jejíž jméno, příjmení a bydliště je shodné s údaji, kterými o zaměstnanci disponuje, je skutečně zaměstnancovou datovou schránkou. Nelze totiž vyloučit, že na téže adrese může bydlet více osob stejného jména a příjmení (ať už se jedná o příbuzného zaměstnance, nebo například o souseda v bytovém domě). Ačkoli tedy, jak vysvětleno výše, není zapotřebí, aby s doručováním do datové schránky vyslovil zaměstnanec souhlas, lze zaměstnavatelům doporučit, aby si pro případné budoucí doručování do datové schránky zaměstnance vyžádali od zaměstnance písemné sdělení, že datová schránka s konkrétním identifikátorem (ID) je skutečně zaměstnancovou datovou schránkou.<sup>[2]</sup>

### **Doručování zaměstnancem zaměstnavateli**

Rovněž zaměstnanec má možnost doručit zaměstnavateli písemnost prostřednictvím datové schránky (srov. § 337 odst. 6 zákoníku práce). Stejně jako v případě doručování do datové schránky zaměstnance se ani v tomto případě nevyžaduje souhlas zaměstnavatele s tímto způsobem doručování. Rovněž zaměstnavatel může znemožnit doručení písemnosti od zaměstnance tím, že si svou datovou schránku zneprístupní pro doručování dokumentů od jiných odesílatelů než od orgánů veřejné moci.

Také v tomto případě platí, že písemnost je doručena okamžikem, kdy se zaměstnavatel do datové schránky přihlásí, a že nepřihlásí-li se zaměstnavatel do datové schránky do 10 dnů ode dne dodání písemnost do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.

Doručování do datové schránky tak podle současné právní úpravy v mnoha případech představovat vhodný způsob jak druhé straně pracovněprávního vztahu prokazatelně písemnost doručit.



**Mgr. Václav Vlk**  
advokát / Associate Partner

**Rödl & Partner**

Rödl & Partner

Platněřská 2  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111  
e-mail: [vaclav.vlk@roedl.com](mailto:vaclav.vlk@roedl.com)

---

[1] Právní úprava účinná do 30. 9. 2023 vyžadovala, aby zaměstnanec vyslovil s doručování do své datové schránky písemný souhlas. Od 1. 10. 2023 však už takový souhlas není nutný. Touto změnou, provedenou zákonem č. [281/2023](#) Sb., tak bylo doručování do datových schránek zaměstnanců výrazně zjednodušeno.

[2] Je však třeba si uvědomit, že i poté, co zaměstnanec takovou informaci zaměstnavateli poskytne, je oprávněn datovou schránku zneprístupnit. Zaměstnanci nelze uložit, aby si datovou schránku zřídil, respektive ji následně nezneprístupnil. Podle našeho názoru není možné takové povinnosti se zaměstnancem ani sjednat.

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

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)