

17. 5. 2016

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

# Novela zákoníku práce může usnadnit doručování výpovědi zaměstnanci poštou

V advokátní praxi se nezdávkou setkáváme s problémem, jak doručit písemnost do vlastních rukou zaměstnanci, který nechodí do práce a nepřebírá si poštu. Při stávající právní úpravě je totiž pro zaměstnavatele téměř nemožné doručit takovému zaměstnanci platnou výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru pro jeho neomluvenou absenci. Připravovaná novela zákoníku práce by mohla právě tuto situaci vyřešit.



## Současný stav

Aby výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem mohla mít v pracovněprávních vztazích zamýšlené právní následky, musí být zaměstnanci (samozřejmě mimo jiné) řádně doručena.

Při výběru způsobu doručení písemností určených do vlastních rukou (tedy právě výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru) nemůže zaměstnavatel postupovat dle své vlastní volby. Zákoník práce mu stanoví přesná pravidla, kdy k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence smí zaměstnavatel přistoupit až jako k jedné z posledních variant. A to teprve v případě, že není možné, aby písemnost doručil zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zaměstnanec zastížen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Při doručování poštou jsou pak stanoveny další přísné podmínky. Zákoník práce vyžaduje, aby písemnosti doručované poštou zaměstnavatel zaslal na poslední adresu zaměstnance, „která je mu známa“, jako „doporučenou zásilku s doručenkou“ a s dodáním „do vlastních rukou“. Dodání zásilky musí být dále potvrzeno na dodejce. U zaměstnance, u něhož nebyl pokus o dodání zásilky úspěšný, musí být zásilka uložena po dobu 10 pracovních dnů, výzva k vyzvednutí takové uložené zásilky pak musí obsahovat údaj o délce lhůty určené k vyzvednutí, ale i poučení o následcích odmítnutí přijetí zásilky. Poučit musí doručovatel také adresáta, pokud při pokusu o doručení zásilky adresát odmítne její přijetí a následně musí doručovatel o tomto poučení sepsat písemný záznam. Jenom tehdy, je-li dodržen shora uvedený kvalifikovaný postup, může být zásilka řádně doručena.

A zde právě může nastat problém, když Česká pošta s.p. v současné době nenabízí poštovní službu, která by dokázala uvedeným požadavkům zákona dostát. Snad největší problém je v úložní době, kdy pošta nabízí uložení zásilky na dobu 15 dnů, namísto zákonem požadovaných 10 pracovních dnů (lehce si lze dopočítat, že toto lhůty se budou krýt jen velmi zřídka), problémem je také písemný záznam o poučení o následcích odmítnutí převzetí zásilky, který by měl sepsat doručovatel.

Řádné doručení písemnosti zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, pokud si zásilku zaměstnanec nepřevzme, je tak pro nemožnost dodržení zákonných požadavků v současné

době vyloučeno.

## **Novela zákoníku práce**

Připravovaná novela zákoníku práce navrhuje změnu již u volby způsobu doručení. Zachovává se pravidlo, že zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci do vlastních rukou, primárně na pracovišti, a má možnost ji doručit i na jiném místě, v němž bude zaměstnanec zastížen. Důvodová zpráva uvádí, že vzhledem k praktickým problémům, které vznikaly v souvislosti s požadavkem, aby zaměstnavatel nejprve prokázal, že písemnost nebylo možno doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě, kde by byl k zastížení, bude možné postupovat způsobem, že pokud nebylo možno doručit písemnost na pracovišti, může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Dále je navrhováno, aby zaměstnavatel doručoval písemnost zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil (namísto dnes platné povinnosti zaslat písemnost na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa). Zaměstnanec sám by tak měl být povinnou osobou, která bude zaměstnavateli písemně nahlašovat správné a aktuální údaje k doručování a ponese tak část odpovědnosti v oblasti doručování.

Novela by mohla přinést i zásadní změnu pro využití doručování prostřednictvím České pošty s.p. Lhůta 10 pracovních dnů, jak ji vyžaduje zákoníkem práce dnes, by se měla přizpůsobit poštovním podmínkám České pošty s.p., které stanoví jako standardní lhůtu k uložení zásilky 15 kalendářních dnů.

Připravovaná novela zamýšlí zjednodušit také proces, kdy zaměstnanec odmítá písemnost převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k jejímu doručení. Současná zákonná úprava vyžaduje, aby doručovatel zaměstnance poučil o následcích odmítnutí převzetí písemnosti a o tomto poučení provedl písemný záznam. V budoucnu by v takovém případě nadále platila povinnost zaměstnance o následcích jeho jednání poučit, již by však odpadla povinnost sepsat o tomto poučení písemný záznam.

## **Závěr**

Všechny tyto navrhované změny lze dle mého názoru vnímat pozitivně a očekávám, že by mohly přispět k řádnému doručování písemností zaměstnavatelů prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Podle prvotních odhadů předkladatele novely, Ministerstva práce a sociálních věcí, by novela mohla nabýt platnosti od dubna příštího roku.



**JUDr. Iva Hlaváčová, LL.M.,**  
advokátka

autorka působí v advokátní kanceláři MSB Legal, v.o.s.

[MSB Legal, v.o.s.](#)

Bucharova 1314/8  
158 00 Praha 13

Tel.: +420 251 566 005

Fax: +420 251 566 006

e-mail: [paha@msblegal.cz](mailto:paha@msblegal.cz)

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

## Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)