

Doručování v pracovním právu

Institut doručování písemností týkajících se pracovního poměru je upravena v § 266a zákoníku práce. Tato úprava se týká veškerých písemností zaměstnavatele, které vyplývají s pracovní smlouvou uzavřené se zaměstnancem (písemnosti týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance), nikoli písemností určených zaměstnancem zaměstnavateli.

Institut doručování písemností týkajících se pracovního poměru je upravena v § 266a zákoníku práce. Tato úprava se týká veškerých písemností zaměstnavatele, které vyplývají s pracovní smlouvou uzavřené se zaměstnancem (písemnosti týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance), nikoli písemností určených zaměstnancem zaměstnavateli. Aby výše zmíněné právní úkony vyvolaly zamýšlené účinky (např. vypovězení z pracovního poměru) je třeba jejich řádné doručení, tzn. že musejí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Zákon zaměstnavateli ukládá povinnost doručit tyto písemnosti zaměstnanci sám. Pouze v případě, kdy toto není možné, může zaměstnavatel doručit prostřednictvím držitele poštovní licence (prostřednictvím pošty). To znamená, že zaměstnavatel by měl nejprve učinit pokus o předání písemností zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv, kde bude zastížen, teprve poté, kdy by zaměstnanec na těchto místech nebyl zastížen, zasílá zaměstnavatel písemnost na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa a to jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“. Ač je v zákoně stanoveno, jak má zaměstnavatel doručovat, není zde dána žádná posloupnost a tudíž ani žádná sankce za to, že by se zaměstnavatel nepokusil zaměstnanci předat písemnost např. na pracovišti, ale hned mu ji zaslal poštou.

Nově je v zákoníku práce přesně stanoven postup v případě, kdy zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena, nebyl zastížen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje. Tehdy doručovatel uloží písemnost v místě příslušné provozovně držitele poštovní licence nebo u orgánu obce a zaměstnance o tom vhodným způsobem uvědomí. Písemnost se uloží po dobu 10 dnů. Počátek doby uložení musí být na písemnosti vyznačen. Nevyzvedne-li si zaměstnanec v uvedené době tuto písemnost, vrátí ji držitel poštovní licence odesílajícímu zaměstnavateli jako nedoručitelnou. Pokud by zaměstnanec takovouto písemnost odmítl převzít, držitel poštovní licence na ni tuto skutečnost vyznačí a odesílajícímu zaměstnavateli písemnost vrátí.

Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna a právní účinky takového právního úkonu nastanou: jakmile zaměstnanec písemnost převezme, jakmile byla držitelem poštovní licence vrácena odesílajícímu zaměstnavateli jako nedoručitelná a zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím doručení písemnosti zmařil. Je třeba upozornit, že právní účinky doručení nastanou i v případě, kdy zaměstnanec zásilku odmítl převzít (konstruuje se zde právní fikce doručení). Odevzdá-li však zaměstnavatel písemnost někomu jinému či předá-li držitel poštovní licence nesprávně náhradnímu příjemci, nelze takovouto písemnost považovat za řádně doručenu, a to ani v případě, že by se oklikou k pravému adresátovi dostala.

Další články:

- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [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](#)