

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

Problematika doručování písemností v pracovním právu

Institut doručování písemností je v zákoně č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) upraven v ustanovení § 334 a následujících. Dále nalezneme úpravu doručování v zákoně č. [29/2000](#) Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů a v Poštovních podmínkách České pošty, s.p. Při doručování písemností v pracovním právu je nutné přesně dodržet zákonem předepsané postupy, přičemž přednost má vždy osobní doručení, což se v praxi často ukazuje jako problematické a nevyhovující.

Doručování písemností zaměstnavatelem

Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování (mzdový nebo platový výměr) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále společně také jen jako "písemnost"), musí být dle § 334 zákoníku práce doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Takové doručení může být provedeno třemi způsoby, a to osobně, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb či prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Písemnosti doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou primárně osobně, a sice na pracovišti, v místě jeho bydliště nebo kdekoliv bude zastížen. V takovém případě není zaměstnavatel vázán pracovní dobou zaměstnance a může mu předmětnou písemnost doručit i mimo ni, podaří-li se mu jej zastihnout. Za zaměstnance písemnost nesmí převzít například jeho manželka, kolega atp., jelikož v případě převzetí písemnosti neoprávněnou osobou nelze písemnost považovat za řádně doručenou.

Pokud zaměstnanec písemnost odmítne převzít, považuje se tato písemnost okamžikem odmítnutí převzetí za doručenou. Nicméně, zaměstnavatel musí být v takovém případě připraven tuto skutečnost prokázat. Z toho důvodu doporučuji pořídít písemný záznam o odmítnutí převzetí, který bude potvrzen osobou, která prováděla doručování a svědky, kteří byli při pokusu o doručování přítomni.

Doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

Jedná se o zcela specifický způsob doručování, který lze využít pouze za předpokladu, že budou splněny všechny následující podmínky: zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování, doručovaná písemnost je podepsána uznávaným elektronickým podpisem a zaměstnanec potvrdí převzetí písemnosti zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem. V praxi se tak jedná o velmi nepraktický způsob doručování, který není ze strany zaměstnavatelů příliš využíván, jelikož splnění všech podmínek pro úspěšné doručení je v praxi často nesplnitelné či obtížně realizovatelné.

Doručování písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Primárně má zaměstnavatel povinnost pokusit se o osobní doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance. Po marném pokusu o takové doručení, lze využít doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jímž se rozumí Česká pošta, s. p. Takové doručování písemností by mělo být krajním prostředkem, pokud osobní předání skutečně není možné, a to jak z právního, tak z praktického hlediska.

Ačkoli zákoník práce i judikatura Nejvyššího soudu České republiky tuto cestu doručování umožňují, byť na posledním místě, v praxi je velice obtížné ji zdárně provést, zejména pokud zaměstnanec neposkytne součinnost spočívající v převzetí takové zásilky.

V případě doručování tímto způsobem se písemnost zasílá na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Touto adresou se zpravidla rozumí adresa, kterou zaměstnanec uvedl jako adresu pro doručování. Doručení písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení. K tomu nejlépe slouží speciální obálka s dodejkou, která obsahuje i poučení ve znění vyžadovaném zákoníkem práce o tom, že pokud si zaměstnanec zásilku nepřevzme, bude s koncem úložní doby považována za doručenu. V případě, že si zaměstnanec odmítne zásilku převzít již od poštovního doručovatele nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se za doručenu v okamžiku, kdy ke znemožnění došlo, podobně jako u osobního doručování.

Problém však nastává v případě, kdy není zaměstnanec poštovním doručovatelem při doručování zásilky zastižen a dojde tak k uložení zásilky na poště. Zákoník práce stanoví, že zaměstnanec musí být v oznámení o uložení zásilky řádně poučen o možných následcích odmítnutí převzetí zásilky nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Pokud jsou tyto podmínky splněny a zaměstnanec si zásilku uloženou u poskytovatele poštovních služeb do 10 **pracovních** dnů nevyzvedne, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Je však třeba v tomto případě důsledně rozlišovat dny kalendářní a dny pracovní. V souladu se zákoníkem práce musí být písemnost na poště uložena právě 10 pracovních dní, což se v praxi často ukazuje jako problém, jelikož Česká pošta s.p. nenabízí službu uložení po dobu 10 **pracovních** dnů. Písemnosti ukládá standardně po dobu 15 **kalendářních** dnů (případně lze zvolit uložení po dobu 3 či 10 **kalendářních** dnů), z čehož mohou nastat spory o to, kdy nastala fikce doručení. Novela zákoníku práce, jež je v současné době projednávána Poslaneckou sněmovnou, by měla sjednotit tuto úložní dobu právě na 15 kalendářních dnů, s tím že posledním dnem lhůty by měla nastat tzv. fikce doručení.

K otázce doručování písemností zaměstnavateli se v poměrně nedávné době vyjádřil rovněž Nejvyšší soud České republiky¹, když zaujal názor, že „*zdržuje-li se zaměstnanec po dobu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, péče o člena své domácnosti, vojenské služby nebo z jiných podobných důvodů na jiné, jeho zaměstnavateli dosud neznámé adrese, zaměstnavatel může (smí) v této době doručovat zaměstnanci své písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb jen na tuto „dočasnou adresu“; doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ní zaměstnanec jinak (v jiné době) zdržoval. Zaměstnavatel se dozví o adrese zaměstnance, na kterou mu může (smí) doručovat své písemnosti (§ 336 odst. 1 zák. práce), nejen z oznámení zaměstnance samotného, ale i z jakýchkoliv jiných věrohodných (spolehlivých) zdrojů, například od jiných zaměstnanců, od příbuzných zaměstnance, od poskytovatelů zdravotnických služeb nebo od orgánů veřejné moci.*“

Dle připravované novely zákoníku práce by však neměl již nadále zaměstnavatel zasílat písemnosti na poslední známou adresu, nýbrž na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil.

Doručování písemností zaměstnancem

Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, přičemž v tomto případě je písemnost doručena jejím převzetím zaměstnavatelem. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit. Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, lze mu také písemnost doručit prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil.

Závěrem

Při doručování písemností v pracovním právu, jako například výpovědi z pracovního poměru, je nezbytné postupovat plně v souladu se zákoníkem práce a dodržet přesně stanovený postup, jelikož řádné doručení písemnosti je klíčové a nese s sebou další právní důsledky (např. od doručení písemnosti se odvíjí běh dalších lhůt).

Je důležité si uvědomit, že doručování písemnosti osobně je prvním, a zároveň nezbytným prvkem při doručování písemností. Teprve až když se tato možnost ukáže jako nemožná, může zaměstnavatel přistoupit k doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím poštovních služeb.



Mgr. Lucie Tahotná,
advokátka

email: kancelar@legalprague.cz

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

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

Další články:

- [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](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)