

30. 1. 2020

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

# Zjednodušení doručování písemností zaměstnancům? Dle předkládané vládní novely zákoníku práce již od července 2020

Vláda České republiky 16. prosince 2019 schválila návrh „velké“ novely zákoníku práce, která, mimo jiné, nově upravuje a zjednodušuje doručování dokumentů v rámci pracovněprávních vztahů.

Účinnost ustanovení části návrhu zákona týkající se doručování se navrhuje k 1. červenci 2020.

## Proč je třeba novelizovat?

Dle současné úpravy zákoníku práce musí zaměstnavatel některé písemnosti (zejména písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) doručit zaměstnanci do vlastních rukou. Učinit tak musí zaměstnavatel na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv, kde bude zaměstnanec zastížen, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, k čemuž je ale zapotřebí písemný souhlas zaměstnavatele. Až když nelze doručit jedním z výše uvedených způsobů, může zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.



Zaměstnavatel tak musí vynaložit veškeré možné úsilí, aby zaměstnance zastihl osobně na pracovišti, případně tam, kde se zaměstnanec zrovna zdržuje. Dle judikatury navíc nestačí, že se mu nepodaří doručit písemnost osobně bez dalšího k tomu, aby s čistým svědomím mohl doručení svěřit provozovateli poštovních služeb. Zaměstnavatel musí předem zvážit, jak moc je doručení písemnosti urgentní, zda nebude efektivnější snažit se zaměstnance zastihnout osobně jiný den, apod.[\[1\]](#)

Doručování prostřednictvím sítě nebo elektronických komunikací se v praxi ukázalo jako nepoužitelné, vzhledem k nutnosti elektronického podpisu jak na samotné písemnosti, tak na potvrzení přijetí písemnosti zaměstnancem zasláném datovou zprávou. Elektronický podpis využívá minimální počet zaměstnanců. Navíc se jistě nedá očekávat, že zaměstnanec, který se vyhýbá přijetí písemnosti, zašle dobrovolně zaměstnavateli potvrzení o jejím přijetí. Fikce doručení v tomto případě neplatí a účinné doručené písemnosti touto cestou je tak téměř nemožné.

## Jak se bude nově doručovat?

Vzhledem k problémům, které v praxi současná úprava přináší, novela navrhuje pro doručování písemností zaměstnanci postup, kdy se musí zaměstnavatel nejprve pokusit doručit písemnost zaměstnanci osobně na pracovišti. Pokud se mu to ale nepodaří, nebo doručení není možné, může si již vybrat, kterou náhradní možnost zvolí, a to z následujících:

- kdekoliv bude zaměstnanec zastížen,
- prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
- prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
- prostřednictvím datové schránky.

V případě doručování prostřednictvím datové schránky, kterou jako možnost návrh zákona nově zavádí, je zapotřebí písemný souhlas zaměstnance. Pro případ, že by se zaměstnanec snažil doručení písemnosti prostřednictvím datové schránky zmařit tím, že se do ní nepřihlásí, návrh zákona zavádí fikci doručení, kdy se písemnost považuje za doručenu posledním dnem 10 denní lhůty ode dne dodání písemnosti do datové schránky. V praxi tak tato možnost zřejmě může fungovat lépe než doručování prostřednictvím sítě nebo elektronických komunikací, ale nedá se předpokládat, že by byla často využívána.

### **Konec detektivní práce**

U doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb novela zavádí povinnost zaměstnance písemně sdělit zaměstnavateli adresu, na kterou mu má být doručováno. Zaměstnavatel nebude muset zjišťovat, kde se zaměstnanec v dané chvíli zdržuje, a bude tak povinností zaměstnance udržovat informaci o své adrese aktuální. V případě, že zaměstnanec tuto povinnost poruší a zaměstnavatele o změně doručovací adresy neinformuje, riskuje, že písemnosti budou řádně doručovány na adresu, kde se již nezdržuje.

V současné době totiž zaměstnavatel musí doručovat na poslední známou aktuální adresu, přičemž o tom, kde se zdržuje, se může dozvědět z různých zdrojů - potvrzení lékaře o nemocenské, adrese uvedené na daňovém přiznání, i osobně od ostatních zaměstnanců v případě, že jim jejich kolega - adresát písemnosti sdělil, kde bude ubytovaný na dovolené, nebo kde se nachází jeho chata, kam jezdí v létě na prodloužené víkendy.<sup>[2]</sup> V krajních případech si tak Zaměstnavatel musel hrát na detektiva, aby se dopátral, na jakou adresu lze řádně doručit.

### **Prodloužení lhůty pro vyzvednutí zásilky**

Lhůta pro fikci doručení u nezastížených adresátů, se prodlužuje z 10 pracovních na 15 dnů (kalendářních). Tedy pokud je zaměstnanec při doručování písemnosti do vlastních rukou prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nezastížen, je zásilka uložena na provozovně provozovatele poštovních služeb nebo na obecním úřadu a je vyzván k jejímu vyzvednutí do 15 dnů. Pokud tak neučiní, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem lhůty. Důvodem této změny je, že lhůta 10 pracovních dnů stanovená zákoníkem práce nekoresponduje s aktuálními poštovními podmínkami České pošty, které stanoví jako standardní lhůtu k uložení zásilky 15 kalendářních dnů, tedy nikoli pracovních, a v praxi tak docházelo ke kolizi těchto lhůt (v případě víkendů a svátků). <sup>[3]</sup>

Nadále bude platit, že pokud zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. O následcích odmítnutí musí být zaměstnanec doručovatelem poučen. Změnou je, že o poučení po novelizaci nově nebude muset být pořízen písemný záznam, což by mělo znovu zjednodušit praxi.

Praktickým problémem ale zůstává, že Česká pošta nenabízí takové služby, které odpovídají podmínkám doručení dle zákoníku práce, tedy co se poučení týče, a bude tak nadále povinností zaměstnavatele zajistit, aby současně s doručením nebo pokusem o doručení došlo k poučení adresáta (písemným záznamem).

## Závěr

Navrhované změny řeší zejména problémy, které se objevovaly a objevují v praxi a můžeme doufat, že se díky nové úpravě, v případě jejího přijetí, podaří předcházet sporným situacím ohledně správnosti doručení. Oceňuji zejména částečné přenesení zodpovědnosti na zaměstnance v podobě povinnosti sdělovat aktuální adresu pro doručování zaměstnanci. Nemělo by tak docházet k absurdním situacím, které známe z judikatury. Do budoucna by si zasloužilo novelizaci i elektronické doručování, které je v současné době prakticky nevyužitelné. Chápu ale, že v tomto případě by si řešení žádalo větší koncepční změnu v rámci celého soukromého práva.



**Aneta Koubková,**  
paralegal

### **[GT Legal, advokátní kancelář, s.r.o](#)**

Muchova 240/6  
160 00 Prague 6

Tel.: +420 224 813 299

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

---

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, spis. zn. 21 Cdo 2036/2017, ze dne 7. 11. 2018

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, spis. zn. 21 Cdo 3663/2014, ze dne 23.6.

[3] Důvodová zpráva – součástí sněmovního tisku č. 689/0 - Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

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

## Další články:

- [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 – judikатурní vývoj](#)

- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)