

# práce a mzda

Staženo 15. 4. 2021

Uživatel dokumentu: Anonym

E-mail uživatele dokumentu:

**Upozornění: Uživatel bere na sebe odpovědnost za nakládání s tímto článkem dle autorského zákona a trestněprávních předpisů. Uživatel je oprávněn tuto knihu užít pouze pro osobní potřebu. Není oprávněn ji rozmnožovat, rozšiřovat, upravovat, sdělovat veřejnosti, a jakýmkoliv způsobem zpřístupňovat třetím osobám.**

- [Povinnosti zaměstnavatele](#)

## Doručování písemností v pracovněprávních vztazích

20. 9. 2019 [JUDr. Věra Hrouzková](#)

**Problematika doručování písemností je v [zákoníku práce](#) upravena v ust. [§ 334 a násl.](#) Zatímco v případě doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci se jedná o právní úpravu podrobnější, doručování zaměstnancem zaměstnavateli je upraveno pouze rámcově. Nelze přehlédnout, že problematikou doručování se v řadě soudních sporů zabýval rovněž Nejvyšší soud, jehož judikатурní výklady jsou pro zaměstnavatele vodítkem, jak právní úpravu aplikovat a čeho se naopak vyvarovat.**

Řada soudních sporů a potažmo rozsudků Nejvyššího soudu tak svědčí o tom, že právní úprava doručování není dokonalá a v některých směrech aplikační praxi nevyhovuje. Uvedené potvrzuje rovněž skutečnost, že v rámci novely [zákoníku práce](#) (zákon č. [262/2006 Sb.](#), ve znění pozdějších předpisů, dále jen „[zákoník práce](#)“), která byla v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR projednávána v roce 2017 pod sněmovním tiskem č. 903/0, byly v oblasti doručování navrhovány poměrně výrazné změny.<sup>1)</sup>

Doručování představuje významnou záležitost, která by neměla zůstat mimo zájem žádného zaměstnavatele, bez ohledu na to, kolik zaměstnanců zaměstnává. Důvodem uvedeného je skutečnost, že právní úprava v řadě případů s doručením příslušné písemnosti

druhé smluvní straně spojuje právní účinky, jež zasahují do jejího právního postavení.

K otázce, co vlastně doručení písemnosti znamená, Nejvyšší soud v rozsudku z roku 2019 uvedl: *„Písemný projev vůle (písemnost) je - obecně vzato - doručen druhému účastníku tehdy, jakmile se ocitne ve sféře jeho dispozice, ledaže zákon stanoví určitý způsob doručování. Písemnost se ocitne ve sféře dispozice druhého účastníka tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se druhý účastník opravdu s obsahem projevu vůle seznámil, ostatně nikdo - do důsledků vzato - nemůže být „přinucen“, aby opravdu poznal obsah projevu vůle někoho jiného; rozhodující je, aby měl - objektivně vzato - možnost obsah písemnosti poznat.“<sup>2)</sup>*

## **Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci**

Podle ust. [§ 334 odst. 1 zákoníku práce](#) platí, že 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, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Do vlastních rukou zaměstnance tak budou vedle již uvedených písemností doručovány například tyto další písemnosti: odstoupení od pracovní smlouvy ([§ 34 odst. 3 zákoníku práce](#)), informace o tom, že zaměstnanec je převáděn na jinou práci (§ 41), pokyn zaměstnanci agentury práce k jeho přidělení k jinému zaměstnavateli (§ 309 odst. 2), výpověď z pracovního poměru (§ 52), okamžité zrušení pracovního poměru (§ 55), zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66) a další. Je nade vše pochybnost, že pokud zaměstnavatel nemá jistotu, zda určitou písemnost zaměstnanci do vlastních rukou doručit či nedoručit, rozhodně nepochybí, pokud tak učiní.

Pro doručování písemností zaměstnanci je stěžejní právní úprava obsažená v ustanovení [§ 234 odst. 2 zákoníku práce](#): *„Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.“*

Z citace této právní úpravy je zřejmé, že zákonodárce ve věci doručování písemností

zaměstnanci rozlišuje dvě pořadí - první pořadí představuje věta před středníkem, druhé pořadí pak věta za středníkem. Uvedené rozlišení znamená, že není v souladu s právní úpravou, pokud zaměstnavatel přikročí k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, aniž by se pokusil o doručení některým ze způsobů (či všemi způsoby - viz dále), které jsou uvedeny v prvním pořadí.

Pokud jde o doručování způsoby uvedenými v prvním pořadí, pak Nejvyšší soud ve výše citovaném rozsudku vyslovil názor, že zaměstnavatel při výběru doručování do vlastních rukou nepostupuje podle vlastní úvahy, ale „*k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.*“<sup>3)</sup>

Z uvedeného je možné dovodit následující:

- Nejvyšší soud upřednostňuje takový způsob doručení písemnosti, při kterém zaměstnanec písemnost fakticky převezme (v případě doručování prostřednictvím služeb nebo sítě elektronických komunikací převezme elektronickou zprávu),
- zaměstnavatel musí před tím, než přikročí k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vyčerpát **všechny možnosti** doručování vyjmenované v prvním pořadí.<sup>4)</sup>

Ať se jedná o kterýkoliv způsob doručování uvedený v prvním pořadí (s výjimkou doručování prostřednictvím služeb nebo sítě elektronických komunikací), vždy je vhodné, aby za zaměstnavatele nedoručovala pouze jedna osoba, ale aby doručení byla přítomna osoba třetí, která eventuálně potvrdí, jak doručení probíhalo. Při osobním doručování mohou nastat dvě situace, a sice že zaměstnanec písemnost převezme (má ji ve své dispozici), což je možné považovat za optimální stav, nebo písemnost odmítne od zaměstnavatele převzít. Na takový případ [zákoník práce](#) pamatuje fikcí doručení, která znamená, že písemnost se považuje za doručenu, ačkoliv ji zaměstnanec nemá ve své dispozici. Zaměstnanec se tímto postupem nejenom připraví o možnost seznámit se s obsahem doručované písemnosti, ale zejména pro případný soudní spor nedisponuje důkazním prostředkem,

jehož prostřednictvím má dokazovat svá tvrzení (může se například jednat o výpověď z pracovního poměru, která není odůvodněna).

Má-li být doručováno **na pracovišti**, není rozhodné, zda se tak má stát v pracovní době nebo mimo ni. Rovněž není rozhodné, zda zaměstnanec převzetí písemnosti zaměstnavateli potvrdí (na kopii příslušné písemnosti či na jiném dokumentu) či zda tak odmítne učinit.

Doručování **v bytě zaměstnance** může proběhnout v době jeho pracovního volna, v době, kdy zaměstnanec čerpá dovolené, kdy je uznán dočasně práce neschopným apod. Slova „v bytě zaměstnance“ nemají znamenat, že se má jednat o byt, jehož je zaměstnanec vlastníkem, ale je to byt, v němž se zaměstnanec nejčastěji zdržuje.

Místem, **kdekoliv zaměstnanec bude zastižen**, může být kterékoliv místo s výjimkou pracoviště zaměstnance nebo jeho bytu. Také v tomto případě se může jednat o místo, na kterém zaměstnanec čerpá dovolenou, zaměstnanec může být zastižen i na ulici, v obchodě apod. Místem, kde zaměstnanec bude zastižen, je určitě věznice, v níž je zaměstnanec ve vazbě či ve výkonu trestu odnětí svobody.

Pokud jde o doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, tento způsob doručování přichází v úvahu jen za podmínek stanovených [zákoníkem práce](#):

- zaměstnanec musí s tímto způsobem doručování vyslovit písemný souhlas,
- zaměstnanec musí zaměstnavateli poskytnout elektronickou adresu pro doručování,
- příslušná písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.<sup>5)</sup>

**Samotné účinky tohoto způsobu doručování jsou zakotveny v ust. § 335 odst. 4 [zákoníku práce](#), podle něhož platí, že doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.**

Jak je uvedeno výše, nebylo-li možné písemnost doručit **všemi způsoby** uvedenými v prvním pořadí, zaměstnavatel **může přikročit k doručování prostřednictvím**

**provozovatele poštovních služeb** s tím, že [zákoník práce](#) mu v ust. [§ 334 odst. 4](#) ukládá, aby vybral takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy<sup>6)</sup> vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených [zákoníkem práce](#).

Zaměstnavatel doručuje písemnost **na poslední adresu, která mu je známa**. Co se takovou adresou rozumí, osvětlil Nejvyšší soud v rozsudku z roku 2015: *„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.“<sup>7)</sup>*

Jak je patrné, Nejvyšší soud pro případ, že se zaměstnanec zdržuje na jiné než „trvalé“ adrese, neumožňuje zaměstnavateli doručovat na tuto „trvalou“ adresu, ale musí doručovat na jinou („dočasnou“) adresu; zároveň je nerozhodné, z jakých zdrojů se zaměstnavatel o této „dočasné“ adrese dozví.

Byla-li učiněna zmínka o dříve připravované novele [zákoníku práce](#), pak je možné zmínit, že bylo navrhováno, aby písemnosti doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb byly doručovány již nikoliv na poslední adresu, která je zaměstnavateli známa, ale na adresu, kterou zaměstnanec písemně zaměstnavateli sdělí.

Jestliže zaměstnanec není v případě doručování prostřednictvím poštovních služeb zastížen, doručovaná písemnost je mu uložena u provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu s tím, že je vyzván, aby si písemnost ve vyznačené době a na vyznačeném místě vyzvedl ve lhůtě do 10 pracovních dnů. Zároveň zaměstnanec musí být upozorněn na účinky, které nastanou, pokud si písemnost ve stanovené úložní lhůtě nevyzvedne; pokud si písemnost ve stanovené lhůtě nevyzvedne, uplatní se fikce, a písemnost bude považována za doručenu. Písemnost je následně vrácena zaměstnavateli, datum, kdy se tak stane, nemá podle účinné právní úpravy žádnou relevanci.

Při doručování tímto způsobem mohou nastat i jiné situace, a to že zaměstnanec odmítne písemnost od doručovatele převzít, popřípadě že doručení písemnosti zmaří (doručení zmaří například tím, že nemá poštovní schránku, do které by mu doručovatel mohl vhodit oznámení o uložení zásilky). Pro takové případy se rovněž uplatní fikce doručení, přičemž doručeno je dnem, ve kterém zaměstnanec odmítl písemnost převzít, resp. dnem, kdy doručení písemnosti zmařil.

Velkým aplikačním problémem je fakt, že obchodní podmínky České pošty, s. p., coby dominantního provozovatele poštovních služeb neznají úložní lhůtu 10 pracovních dnů, ale 15 kalendářních dnů. S ohledem na vánoční a novoroční svátky se tak v některých letech může stát, že 15 kalendářních dnů uplyne dříve než 10 pracovních dnů, což má za následek, že k doručení písemnosti nedojde. Vracením písemnosti zaměstnavateli dříve, než uplyne 10 pracovních dnů, je totiž zaměstnanci odebrána možnost si písemnost vyzvednout a s jejím obsahem se seznámit. Bude tak nanejvýš vhodné, aby rovněž tento nesoulad byl v budoucnu odstraněn.

## **Doručování zaměstnancem zaměstnavateli**

Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli je upraveno v ust. [§ 337 zákoníku práce](#); toto ustanovení stanoví obecné pravidlo, podle kterého zaměstnanec doručuje zpravidla osobním podáním v místě sídla zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnance mu doručení písemnosti písemně potvrdit.

Vedle doručení písemnosti v místě sídla zaměstnavatele [zákoník práce](#) připouští doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, a to za stejných podmínek, jak tímto způsobem doručuje zaměstnavatel zaměstnanci.<sup>8)</sup>

**Pokud jde o účinky doručení, ust. § 337 v odst. 3 stanoví, že** doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.

Odpověď na otázku, kdy dojde k doručení, je možné nalézt i v odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu z roku 2017.<sup>9)</sup>

Zákonná úprava **jiné účinky doručení**, než je převzetí písemnosti zaměstnavatelem,

**nezná.**

Uvedené znamená, že absencí právní úpravy dalších možností doručení se otevírá prostor úvahám, zda se uplatní analogie práva ve vztahu k tomu, co platí ohledně doručování zaměstnavatelem zaměstnanci.

Konkrétně se jedná o to, zda je možné uplatnit právní fikci doručení zaměstnavateli pro případ, že

- zaměstnavatel písemnost odmítne od zaměstnance převzít,
- zaměstnavatel doručení zmaří či
- zaměstnavatel si nevyzvedne uloženou písemnost ve stanovené lhůtě.

Na tuto otázku odpověděl mj. Nejvyšší soud rozsudkem z roku 2006, v němž po-užití analogie práva odmítl.<sup>10)</sup>

O tom, že ani právní úprava doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli není dokonalá, svědčí i v tomto případě již zmiňovaný návrh na její změnu. Tato změna by měla postihovat mj. případ, kdy se zaměstnavatel nezdržuje v místě svého sídla, čímž doručení znemožní. Rovněž pro tento případ by měla platit fikce doručení; doručení by mělo nastat dnem, kdy pokus zaměstnance o doručení nebyl úspěšný.

Nezbývá než vyjádřit naději, že se zákonodárci k legislativnímu procesu na novele [zákoníku práce](#) co nejdříve vrátí a alespoň některé z navržených změn budou uvedeny v život.

---

1) Návrh novely [zákoníku práce](#) s ohledem na volby konané v říjnu podzim 2017 nepostoupil do 2. čtení.

2) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. dubna 2019 sp. zn. 21 Cdo 361/2018

3) Nejvyšší soud ČR op. cit. sub. 2

4) Srov. slovo „může“ použité v ust. [§ 234 odst. 2 zákoníku práce](#), resp. slovo „smí“ v citovaném rozsudku Nejvyššího soudu ČR.

5) Srov. zákon č. [297/2016 Sb.](#), o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce.

6) Uzavírání poštovní smlouvy upravuje zákon č. [29/2000 Sb.](#), o poštovních službách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

7) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 6. 2015 sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

8) Srov. [§ 336 zákoníku práce](#)

9) Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. listopadu 2017 sp. zn. 21 Cdo 4523/2017

## Klíčová slova

- [doručování](#)

## Související články

[Nad doručováním písemností v pracovním právu - návrh modelového řešení](#)

23. 3. 2013  [JUDr. Antonín Havlík](#)

[Doručování písemností zaměstnancům, 1. část](#)

1. 12. 2016 [Mgr. Michal Vrajík](#)

[Doručování písemností zaměstnancům, 2. část](#)

2. 1. 2017 [Mgr. Michal Vrajík](#)



Personální a sociálně právní kartotéka 10/2019

Téma měsíce

[Doručování písemností v pracovněprávních vztazích Otevřít číslo Archiv časopisu](#)

Prozkoumejte téma

[Doručování písemností](#)

30. 12. 2018

Související otázky

[Výplatní pásy](#)

16. 8. 2019



## [Ošetřování člena rodiny, nemocenská a zrušení pracovního poměru](#)

13. 4. 2016

## [Zrušení pracovního poměru ve zkušební době](#)

26. 3. 2019

Získejte přístup k veškerému obsahu portálů na 14 dní ZDARMA

- Přístup k placeným článkům
- Týdeník Podtrženo, sečteno
- Časové řezy předpisů
- Přístup k Otázky a odpovědi

[Chci přístup ZDARMA](#)



Wolters Kluwer

© 2021 Wolters Kluwer ČR, a. s.,

U nákladového nádraží 10,

130 00 Praha 3

e-mail: [pam@wolterskluwer.cz](mailto:pam@wolterskluwer.cz)

tel.: +420 246 040 457

[www.praceamzda.cz](http://www.praceamzda.cz)