

14. 9. 2015

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

Doručování písemností na poslední známou adresu zaměstnance

Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, řešil otázku, jakým způsobem se zaměstnavatel dovídá o nové adrese zaměstnance, na kterou mu mají být doručovány písemnosti určené do vlastních rukou v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru, a dále jaký vliv na řádné doručování takových písemností má přechodná přítomnost zaměstnance na nové adrese, pokud je zaměstnavateli známa.

Skutkové okolnosti případu

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele jako řidič na základě pracovní smlouvy ze dne 2.12.2005. Dopisem ze dne 4.3.2010 zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že s ním ruší okamžitě pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnanec napadl u soudu platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, přičemž rozporoval především názor zaměstnavatele, podle něhož okamžité zrušení pracovního poměru bylo zaměstnanci doručeno již dne 13.4.2010, tj. dnem, kdy se zaměstnavateli vrátila zásilka obsahující okamžité zrušení pracovního poměru zasláná na adresu trvalého bydliště zaměstnance, neboť poslední známou adresou zaměstnance nebyla adresa jeho trvalého bydliště, ale jiná adresa, kterou zaměstnavateli již dříve písemně oznámil v souvislosti s uplatněním daňového zvýhodnění na své děti, a tato adresa byla také uvedena na dokladu o pracovní neschopnosti zaměstnance. Proti tomu zaměstnavatel namítal, že zaměstnanec nenahlásil zaměstnavateli žádnou změnu trvalého bydliště nebo adresu doručovací.

Právní názor Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud nejdříve připomněl, že okamžité zrušení pracovního poměru dané zaměstnavatelem musí být zaměstnanci doručeno do jeho vlastních rukou. Doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance může provést buď sám zaměstnavatel, nebo k němu může použít síť nebo služby elektronických komunikací (jsou-li splněny zákonné podmínky a umožňuje-li to povaha doručované písemnosti), nebo zaměstnavatel může provést doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; 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 kdekoli bude zastížen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Dále Nejvyšší soud uvedl, že **v zákoně není výslovně předepsán postup, prostřednictvím kterého se zaměstnavatel dozvídá o adrese, na kterou smí doručovat zaměstnanci své písemnosti.** Z povahy věci vyplývá, že se o ní dozví zpravidla ze sdělení zaměstnance, učiněném nejčastěji v souvislosti se vznikem pracovního poměru, jeho změnou nebo s jiným právním úkonem. Adresu, na niž smí doručovat zaměstnanci písemnosti, se však zaměstnavatel může dozvědět také z jakékoli jiného zdroje, například od jiných zaměstnanců, od příbuzných zaměstnance, od poskytovatelů zdravotnických služeb, od orgánů veřejné moci apod.; z takto získaných informací smí ovšem zaměstnavatel vycházet jen tehdy, jestliže se na této adrese zaměstnanec prokazatelně zdržuje a lze-li mu tedy na ni řádně doručovat písemnosti. **Získá-li zaměstnavatel postupně více**

poznatků o zaměstnancově adrese, smí mu doručovat na tu z více adres, o níž se dozvěděl "naposledy", a tedy na jemu známou "poslední adresu zaměstnance".

Sdělení o adrese zaměstnance nepředstavuje právní úkon; jde o tzv. faktický úkon, který je vůči zaměstnavateli účinný, jakmile se o něm dozví jakýmkoliv věrohodným způsobem. **Zaměstnavatel se o adrese zaměstnance dozví tehdy, získá-li o ní poznatky kterýkoliv ze zaměstnanci nadřízených vedoucích zaměstnanců, popřípadě organizační útvar zaměstnavatele, který při své činnosti využívá údaje o adresách zaměstnanců, jako je např. útvar zabývající se personálními nebo mzdovými (platovými) záležitostmi.**

Poznatky o zaměstnancově adrese mohou vypovídat nejen o místě, kde se zaměstnanec zdržuje (může zdržovat) po delší dobu (s úmyslem žít tam trvale nebo se v něm alespoň zdržovat dlouhodobě), ale **také o místě, kde se zaměstnanec zdržuje (může zdržovat) jen dočasně (přechodně)**, například po dobu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, péče o člena své domácnosti, vojenské služby apod. **Rovněž také jen "dočasná adresa" je významná z hlediska doručování písemností zaměstnavatele, ovšem jen po dobu, po níž se zaměstnanec na takovém místě podle poznatků zaměstnavatele zdržuje, popřípadě se má zdržovat. Vyplývá z toho, že zaměstnanci, který má po dobu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, péče o člena své domácnosti, vojenské služby nebo z jiných podobných důvodů jinou adresu, smí po dobu "aktuálnosti" takové adresy zaměstnavatel, který se o tom dozvěděl, doručovat své písemnosti jen na tuto "dočasnou adresu" a že doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ní zaměstnanec v jiné době zdržoval; dozví-li se například zaměstnavatel, že zaměstnanec tráví svou dovolenou v zahraničí, nemůže mu po dobu dovolené účinně doručovat své písemnosti na jemu známou "poslední adresu" v tuzemsku.**

Na druhou stranu v případě, že zaměstnanci na adrese, o níž se zaměstnavatel dříve dozvěděl, již nelze doručovat (zejména proto, že se v místě nezdržuje) a že zaměstnanec zaviněně neoznámil zaměstnavateli novou adresu (popřípadě že se zaměstnavatel o nové zaměstnancově adrese nedozvěděl jinak), je opodstatněn závěr, že zaměstnanec neposkytl součinnost nezbytnou k doručení písemnosti; v takovém případě se písemnost pokládá za doručenou dnem, v němž provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku předat.

V tomto konkrétním případě zaměstnavatel o nové adrese zaměstnance věděl již dříve, a to z oznámení zaměstnance o změně adresy učiněné v souvislosti s uplatňováním slevy na dani. Protože o nové adrese zaměstnance věděli též jeho nadřízení vedoucí zaměstnanci, je nepochybné, že zaměstnavatel doručoval okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 4.3.2010 na starou adresu zaměstnance v rozporu se zákonem.

Závěrem pak Nejvyšší soud uzavřel, že na jeho závěrech nic nemění ani námitky zaměstnavatele, že nová adresa zaměstnance nebyla oznámena personálnímu oddělení. Jestliže personální oddělení zaměstnavatele vskutku nevědělo o nové adrese zaměstnance, nelze to přičítat zaměstnanci k tíži; zaměstnavatel měl a mohl učinit taková opatření, aby se o nové adrese zaměstnance dozvěděly všechny jeho organizační útvary, které to potřebovaly ke své činnosti.

Komentář případu

V uvedeném rozhodnutí se projevuje zásada zákonné ochrany zaměstnance. Pokud se zaměstnavatel mohl z daňových dokladů nebo dokladu o pracovní neschopnosti dozvědět, že zaměstnanec se nachází, byť přechodně, na nové adrese, je tuto adresu třeba považovat za poslední známou adresu zaměstnance, na kterou má zaměstnavatel povinnost doručovat mu písemnosti určené do vlastních rukou, jinak se jedná se o doručování v rozporu se zákonem, které činí takové doručení neúčinným.

Tato neúčinnost může být pro zaměstnavatele nepříznivá zejména v případech, kdy zaměstnanci doručuje dokument, na základě něhož má být se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr. Bez řádného doručení je totiž rozvázání pracovního poměru neplatné a zaměstnanec může trvat na dalším zaměstnávání a náhradě mzdy.



Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát



Mgr. David Šupej,
advokátní koncipient

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [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](#)