

12. 3. 2019

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

# Doručování výpovědi zaměstnavatele zaměstnanci: Proč ne hned poštou?

Pravidla zákoníku práce předepisující zaměstnavateli volbu způsobu doručení pracovních písemností mohou v praxi přinést zaměstnavateli značné komplikace, ostatně jako v popisovaném případě, který by měl být varováním zaměstnavatelům, kteří hodlají zasílat právní jednání směřující k ukončení pracovně-právního vztahu zaměstnanci poštou.

## Skutkový základ sporného případu

Zaměstnavatel se pokusil v pátek 14. 1. 2011 doručit výpověď zaměstnanci na pracovišti, ten však toho dne čerpal dovolenou, a proto nebyl zastižen. Z tohoto důvodu odevzdal zaměstnavatel zásilku k poštovní přepravě. Z příložené poštovní doručenky bylo zjištěno, že „písemnost určená do vlastních rukou byla odeslána v pátek 14. 1. 2011, poštovní doručovatel provedl 17. 1. 2011 pokus o doručení zásilky v místě bydliště, zaměstnanec však nebyl zastižen, proto mu byla ve schránce zanechána výzva k vyzvednutí písemnosti a současně byl poučen o právních důsledcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti“. Adresát si zásilku v úložní době na poště nevyzvedl, proto byla vrácena 2. 2. 2011 zaměstnavateli. Žalobě na určení neplatnosti výpovědi nevyhověl ani soud prvního stupně, ani soud odvolací, měly za to, že nastala fikce doručení, zaměstnanec však uspěl s dovoláním u Nejvyššího soudu.

## Právní úprava a její výklad

Výpověď z pracovního poměru a všechny další písemnosti týkající se skončení pracovního poměru musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce). Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce). Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem (ust. § 334 odst. 4 zákoníku práce).

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 zastižen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Zákon zde jednoznačně dává přednost způsobu doručení, při kterém dochází k převzetí písemnosti (datové zprávy) zaměstnancem. K takovému doručení zpravidla dochází též při doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, tento způsob doručení však současně umožňuje (ust. § 336 odst. 4 věta druhá zákoníku práce), aby účinky doručení nastaly, aniž by zaměstnanec doručovanou písemnost převzal [desátým pracovním dnem následujícím po dni, v němž byla uložena poštovní zásilka připravena pro zaměstnance (adresáta) k vyzvednutí nebyla-li zásilka převzata (vyzvednuta) dříve nebo dnem, v němž zaměstnanec (adresát) neposkytl všechnu součinnost, nezbytnou k dodání poštovní zásilky s doručovanou písemností - nastává tedy fikce doručení]; důsledky odmítnutí převzetí písemnosti nebo poštovní zásilky

obsahující písemnost jsou u obou způsobů doručení stejné (ust. § 334 odst. 3 a § 336 odst. 4 věta druhá a třetí zákoníku práce). Nedodržení stanoveného postupu při doručování listin však nemá vliv na právní účinky doručení takové písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec (oprávněný příjemce) písemnost doručovanou provozovatele poštovních služeb) skutečně převzal. Komplikace však mohou nastat, pokud si zaměstnanec doručovanou písemnost nepřevzal, jako tomu bylo v projednávaném případě.

## Řešení sporného případu

S názorem nižších soudů, že v projednávané věci „obě písemné výpovědi z pracovního poměru byly zaměstnanci řádně doručeny“, NS ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2036/2017, ze dne 7. 11. 2018, nesouhlasil. Při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nemůže postupovat podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím 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. Kdy není možné, aby zaměstnavatel písemnost určenou do vlastních rukou doručil zaměstnanci sám, zákon blíže nestanoví. K ust. § 334 odst. 2 části věty za středníkem zákoníku práce je tak třeba přistupovat jako k právní normě s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právní normě, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného, okruhu okolností. Pro posouzení, zda v konkrétním případě nebylo (bylo) možné, aby zaměstnavatel písemnost určenou do vlastních rukou doručil zaměstnanci sám, tak může soud přihlídnout například k tomu, zda zaměstnanec byl vůbec (objektivně) prostředky zaměstnavatele dosažitelný, zda zaměstnavatel takový pokus učinil, co bylo důvodem případně neúspěšného doručení, zda mělo nějaký smysl učinit další pokus o doručení, jak naléhavé bylo doručení písemnosti, zda bylo možné očekávat, že doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb bude úspěšnější, než opakované doručování zaměstnavatelem apod.

V projednávané věci však soudy uvedeným způsobem nepostupovaly. Pro splnění nemožnosti doručení písemnosti samotným zaměstnavatelem se spokojily se zjištěním, že v den, kdy se žalovaný rozhodl pro doručení písemnosti zaměstnanci, měl zaměstnanec dovolenou, a nemohlo mu tak být doručeno na pracovišti. Mimo své úvahy zanechaly skutečnost, že se jednalo o pátek a že se zaměstnavatel mohl pokusit o doručení do bydliště žalobce (i v sobotu a neděli), že předáním zásilky k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nemohlo k doručení dojít dříve než v pondělí; v tento den však mohl zaměstnavatel učinit pokus o doručení žalobci sám a na pracovišti. Z uvedeného vyplývá, že závěr soudů o tom, že byly splněny podmínky pro doručení výpovědi z pracovního poměru ze dne 12. 1. 2011 prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, je (pro svoji předčasnost) nesprávný, a proto byla jejich rozhodnutí zrušena.

## Adolf Maulwurf

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