

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

Nejvyšší soud ČR k osobnímu doručování výpovědi a odmítnutí jejího převzetí zaměstnancem

Doručuje-li zaměstnavatel osobně, zaměstnanec si nemůže vyhradit, že listinu s důležitou pracovní písemností – např. výpověď převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem. Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit, považuje se tím písemnost za doručenou.

Podle ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce 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 (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Podle ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Podle ust. § 334 odst. 3 zákoníku práce nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, **považuje se písemnost za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.**

K předpokladům doručování v pracovněprávních vztazích patří to, že projev vůle vyvolává sledované právní následky, jen jestliže byl doručen druhé ze smluvních stran pracovněprávního vztahu.

Obecně platí, že projev vůle je druhé smluvní straně doručen, jakmile se dostane do sféry její dispozice, tedy jakmile druhá strana získá možnost seznámit se s jeho obsahem.

Nevyžaduje se, aby se s obsahem projevu vůle opravdu seznámila, rozhodující je, aby měla možnost obsah projevu vůle poznat. Vyžaduje-li však zákon, aby byl projev vůle druhé smluvní straně pracovněprávního vztahu doručen zvláště předepsaným způsobem, má projev vůle sledované právní následky, jen jestliže byl takový postup dodržen.

Ve sporném případě, který projednával Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2928/2014 (a vydal k němu usnesení ze dne 22. října 2015), byla zaměstnanci dopisem generálního ředitele zaměstnavatele ze dne 15. 1. 2010 dána výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, kterou zaměstnanec odmítl převzít, jelikož „se chtěl s výpovědí nejprve seznámit, neboť nechápal, z jakého důvodu je mu výpověď dáována“, a to i přesto, že byl vedoucí kanceláře generálního ředitele upozorněn na důsledky odmítnutí převzetí výpovědi. O odmítnutí převzetí výpovědi z pracovního poměru učinila doručující zaměstnankyně na výpovědi písemný záznam.

Zaměstnanec musí dostat originální listinu

Z ust. 334 odst. 3 zákoníku práce vyplývá, že účinky doručení písemnosti v případě, že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne, nastávají pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci osobně. **Osobní doručování písemnosti zaměstnanci spočívá v tom, že**

zaměstnavatel (případně jím pověřený zaměstnanec) předá listinu zaměstnanci do jeho vlastních rukou na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoli jinde, kde zaměstnance zastihne, např. v divadle, na ulici, v restauraci apod. Doručení je možné nejen v pracovní době, ale i po jejím skončení nebo též v nočních hodinách. Při osobním doručování písemností uvedených v ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce do vlastních rukou zaměstnance musí být zaměstnanci předána (odevzdána) do vlastních rukou listina s vlastnoručním podpisem jednatelky osoby; jen tak je zaměstnanci umožněno, aby se s obsahem listiny obsahující projev vůle zaměstnavatele seznámil. Nepostačuje, jestliže zaměstnavatel pouze umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručním podpisem jednatelky osoby (např. tím, že mu ji jen předloží k nahlédnutí) - srovnej rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. listopadu 2011, spis. zn. 21 Cdo 3278/2010, uveřejněný pod číslem 55/2012 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.[1] Po zaměstnanci nelze ani vyžadovat, aby se dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti, kterou mu zaměstnavatel hodlá doručit, nebo aby byl v určitou dobu na zaměstnavatelem určeném místě tak, aby mu zaměstnavatel mohl písemnost předat (srovnej např. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. února 2012, spis. zn. 21 Cdo 4185/2010).

Nastává fikce doručení, kterou musí zaměstnavatel umět prokázat

Při osobním doručování prováděném zaměstnavatelem si zaměstnanec nemůže vyhradit, že listinu převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem. Odmítne-li zaměstnanec převzít listinu, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit, považuje se tím listina za doručenu (nastává fikce doručení). Neposkytne-li zaměstnanec součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, nepokládá se - oproti doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb - písemnost za doručenu. Doručení listiny zaměstnanci, popř. to, že zaměstnanec odmítl písemnost přijmout, musí být zaměstnavatel připraven (kdykoli v budoucnu) v případě potřeby prokázat. Průkaz doručení (pokusu doručení) zpravidla poskytne zaměstnavatelem vyhotovený písemný záznam, na němž zaměstnanec potvrdí svým podpisem převzetí listiny nebo na němž bude potvrzeno (tím, kdo doručení za zaměstnavatele prováděl, popřípadě též svědky doručení), že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl. Jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne, nastanou účinky doručení, i když - na rozdíl od odmítnutí písemnosti při doručování prováděném prostřednictvím provozovatele poštovních služeb - o tomto následku zaměstnanec nebyl při doručování poučen.

V projednávané věci zaměstnanec při osobním doručování výpovědi z pracovního poměru odmítl listinu obsahující výpověď z pracovního poměru převzít a podepsat („nechápal, z jakého důvodu tuto výpověď dostává“ a „chtěl si to rozmyslet“), ačkoliv byl o důsledcích odmítnutí převzetí poučen (navíc takové poučení není ani podmínkou účinnosti doručení). Z tohoto důvodu je správný závěr, že účinky doručení výpovědi z pracovního poměru nastaly (ve smyslu ust. § 334 odst. 3 zákoníku práce) okamžikem jejího odmítnutí.

Adolf Maulwurf

[1] Dostupné na www, k dipozici >>> [zde](#).

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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](#)