26. 10. 2020

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

Není lhůta jako doba aneb praktické dopady určení okamžiku fikce doručení na skončování pracovních poměrů.

Aktuální novelou zákoníku práce[1] se s účinností ode dne 30. 7. 2020 upravila stávající pravidla pro doručování nejvýznamnějších pracovněprávních písemností.[2] Osobní doručení se nově limituje na zaměstnance přítomné na pracovišti.[3] Pokud takové doručení není možné, lze zvolit některý z alternativních způsobů doručení. Pozornost nejen odborné veřejnosti se tak upírá na v České republice stále ještě nejtypičtější způsob doručování písemnosti, tedy na doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.[4]

Vymezení problému

Mechanismus doručování zaměstnanci prostřednictvím pošty je v zásadě prostý. Písemnost se odešle na poslední adresu zaměstnance, kterou je pro ty účely zaměstnanec nově povinen zaměstnavateli písemně sdělit.[5] Pokud není na této adrese zaměstnanec zastižen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu na 15 kalendářních dnů k vyzvednutí.[6] Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je pak splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme anebo pokud si ji do 15 dnů nevyzvedne, *„považuje se za doručenou posledním dnem této **lhůty***“.[7]

Z prostého čtení se tak zdá, že Zákoník práce konstruuje čas, po který může zaměstnanec písemnost vyzvednout, jako lhůtu v právním slova smyslu. Na druhou stranu se v odborné literatuře zcela běžně zaměňuje pojem úložní lhůty za dobu, kdy není absolutně zjevné, zda se ze strany autorů jedná o pouhou sémantickou nepřesnost, zvyk ze starého zákoníku práce,[8] nebo jsou autoři zastánci toho, že je úložní lhůta ve skutečnosti spíše dobou v právním slova smyslu.[9]

Lhůta a doba jsou přitom dva zcela rozdílné právní instituty. Dle Občanského zákoníku lhůta určená počtem dní *„počíná dnem, který **následuje po skutečnosti** rozhodné pro její počátek*“.[10] Pokud připadne poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty pracovní den nejblíže následující.[11]

Právní úprava doby je obsažena přímo v Zákoníku práce; dle něj „[d]*oba **počíná prvním dnem** a **končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby**; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva*.“[12]

Lhůta vs. doba a fikce doručení

Právní důsledky diferenciace lhůty a doby jsou zcela zásadní nejen po teoretické stránce, ale mají i významný praktický dopad na určení okamžiku fikce doručení. V kontextu Zákoníku práce je správné určení okamžiku doručení esenciální např. pro určení dne, k němuž je rozvázán pracovní poměr okamžitým zrušením, od kdy počíná běžet výpovědní doba, od kdy běží prekluzivní lhůta k podání žaloby na neplatnost titulu rozvázání pracovního poměru,[13] apod. (Úložní) doba a lhůta totiž vždy

uplyne v různých dnech, a na zcela různé dny tak připadne i okamžik fikce doručení.

Jaké dopady může mít nejednotný výklad úložní lhůty na fikci doručení, si ukážeme na následujícím příkladu. Zaměstnavatel předá okamžité zrušení pracovního poměru nepřítomného zaměstnance k poštovní přepravě. Vzhůta vs. dobaledem k tomu, že zaměstnanec není k zastižení ani na doručovací adrese, zásilka je v souladu se Zákoníkem práce uložena dne 15. 1. 2021 na 15 kalendářních dnů. Pokud bychom fikci doručení zakládali na uplynutí doby, pak by dle shora uvedených ustanovení začala doba běžet ještě dnem uložení, tj. 15. 1. a skončila uplynutím dne 29. 1. 2021 (tedy v pátek). V tento den by také nastala fikce doručení okamžitého zrušení pracovního poměru.

Pakliže bychom ale v souladu s výslovným zněním Zákoníku práce vykládali dobu uložení jako lhůtu, ta by začala běžet až 16. 1. 2021, tedy den následující po rozhodné skutečnosti (uložení zásilky) a uplynula by dne 30. 1. 2021, tedy v sobotu. Vzhledem k tomu, že konec lhůty připadá na víkend, končí lhůta až uplynutím následujícího pracovního dne. Účinek doručení okamžitého zrušení pracovního poměru tak nastane až 1. 2. 2021 (tedy v novém měsíci). V této souvislosti lze poukázat i na nepříjemný dopad na běh výpovědní doby, pokud by panovala nejistota o okamžiku doručení výpovědi fikcí.

Praxe České pošty

Teorie nás tedy dovádí ke dvěma různým závěrům. Jakým způsobem je ale ukládání písemností řešeno v praxi? Pokud se bavíme o praxi, lze pozornost redukovat na Českou poštu, coby jediného držitele poštovní licence v ČR.[14]

V obecné rovině je činnost České pošty regulována zejména Zákonem o poště.[15] Dle § 3 odst. 2 Zákona o poště musí být základní služby (mezi něž patří i služba dodání poštovních zásilek)[16] poskytovány každý pracovní den. Pravidla pro doručování poštovních zásilek jsou pak upravena prováděcími předpisy. V tomto směru je asi nejvýznamnější vyhláška č. 464/2012 Sb., o stanovení specifikace jednotlivých základních služeb a základních kvalitativních požadavků na jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů („**Vyhláška**“). Dle § 13 Vyhlášky platí, že „[z]*ákladní služby umožní zejména dodání do vlastních rukou, dodání do vlastních rukou výhradně jen adresáta, poskytnutí dodejky,* ***určení lhůty pro uložení poštovní zásilky*** *a vyloučení změny místa dodání, a to podle požadavků podle jiných právních předpisů upravujících pravidla pro úřední doručování písemností, zejména v trestním, správním, daňovém a soudním řízení nebo stanovujících závazným způsobem* ***pravidla pro doručování písemností v jiných případech****“*,[17] kdy se těmito jinými případy dle poznámky pod čarou míní i pravidla pro doručování obsažená v Zákoníku práce.

Jak samotná Vyhláška, tak i Zákoník práce operují s pojmem úložní lhůty pro vyzvednutí zaslané písemnosti. Domníváme se tedy, že z předpisů upravujících činnost České pošty není pochyb o tom, že úložní lhůta pracovněprávních zásilek počíná dnem následujícím po uložení zásilky a končí nejpozději první pracovní den následující po víkendu či svátku, pokud poslední den lhůty připadl na tento den.

To ale ještě neznamená, že doručovatelská praxe České pošty je v plném souladu s právní úpravou. Uvedené lze demonstrovat na případu sp. zn. 21 Cdo 361/2018, kde se mj. řešila platnost odvolání zaměstnance z funkce právě s ohledem na vadnost doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Podotýkáme, že dle relevantní právní úpravy činila úložní lhůta 10 pracovních dní. Vzhledem k tomu, že dne 2.9.2011 nebyl zaměstnanec zastižen na doručovací adrese, byla téhož dne poštovní zásilka uložena. Jako poslední den lhůty k vyzvednutí zásilky pošta nicméně uvedla až datum 19.9.2011 a zaměstnavatel také s tímto datem spojoval účinnost doručení odvolání z funkce. Ve smyslu Občanského zákoníku ale poslední den úložní lhůty připadal na 16.9.2011, jak ostatně

konstatoval i odvolací soud. Otázka dopadů nesrovnalosti ve dni uvedeném v poučení jako poslední den k vyzvednutí zásilky a dni, kdy skutečně nastala fikce doručení, nebyla soudy řešena.

Závěr

Z uvedeného je zřejmé, že existuje určitá nejistota v chápání úložní lhůty coby lhůty či doby v právním slova smyslu v rámci odborného dialogu. Máme nicméně za to, že pokud Zákoník práce hovoří explicitně o **úložní lhůtě**, prostor pro autoritativní, teleologický či historický výklad ust. § 334 odst. 3 Zákoníku práce je zcela minimální. Odchylovat se totiž od výslovného zákonného ustanovení, navíc v neprospěch zaměstnance (když doby uplynou vždy nutně dříve než lhůty) není po právu.

Pokud se přikláníme k chápání úložní lhůty jako lhůty v právním slova smyslu, musíme upozornit i na možnost stavení lhůt dle nového § 332 Zákoníku práce. Dle Ústavního soudu zakládá např. pobyt zaměstnance v zaměstnání v průběhu otvíracích hodin pošty, kde byla zásilka uložena, s návratem domů až po skončení otvíracích hodin, "*překážku, která až do* [svého] *odpadnutí objektivně vylučuje možnost nepřítomného adresáta seznámit se s obsahem jemu adresovaného projevu vůle*".[18] Podle Ústavního soudu nelze po stěžovateli vyžadovat, aby se každý den během své pracovní doby vracel domů ověřovat, zda mu do schránky nebylo vhozeno oznámení o uložení zásilky obsahující hmotněprávní úkon, od jehož doručení se odvíjí určitá lhůta. Ačkoli se v daném případě jednalo o doručení výpovědi nájmu, které je na rozdíl od doručení prostřednictvím pošty dle Zákoníku práce účinné již prvním dnem uložení, aplikaci závěrů Ústavního soudu o existenci možné překážky pro vyzvednutí pracovněprávní poštovní zásilky nelze a priori vyloučit. Pokud by měl zaměstnanec jakoukoli objektivní překážku bránící mu ve vyzvednutí zásilky v úložní lhůtě, tato lhůta by se nově stavěla a postupem dle § 332 Zákoníku práce by bylo teoreticky možné úložní lhůtu po odpadnutí překážky prodloužit o dalších 10 dnů.

Nad rámec toho (a především) nelze vždy spoléhat na to, že faktické doručování a zejména pak počítání úložních lhůt bude ze strany provozovatelů poštovních služeb probíhat v souladu s Občanským zákoníkem. Proto doporučujeme důkladnou kontrolu procesu doručování a toho, zda poslední den úložní lhůty indikovaný poštou skutečně koreluje se dnem fikce doručení. Pakliže by byly předmětné písemnosti doručeny vadně, za doručené by se vůbec nepovažovaly a nevyvolávaly by zamýšlené právní účinky. V případě nesrovnalostí v uvedených dnech bude otázkou, jak by se soudy postavily k problematice vadného poučení zaměstnance o nejzazším možném dni vyzvednutí zásilky pro posouzení včasnosti žaloby na neplatnost dle § 72 Zákoníku práce.

Mgr. Veronika Zhejbalová,
advokátní koncipientka

Mgr. Lenka Droscová,
advokátka

RANDA HAVEL ■ LEGAL

ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o.

Truhlářská 13-15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 – 501
Fax: +420 222 537 510
e-mail: office.prague@randalegal.com

---

[1] Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

[2] Ust. § 334 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“).

[3] Ust. § 334 odst. 2 Zákoníku práce.

[4] Ust. § 334 odst. 2 písm. b) Zákoníku práce.

[5] Ust. § 336 odst. 1 Zákoníku práce.

[6] Ust. § 336 odst. 3 Zákoníku práce.

[7] Ust. § 336 odst. 4 Zákoníku práce (důraz přidán).

[8] Viz § 266a odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 17. 8. 2006, dle kterého „[n]ebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena, zastižen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místně příslušné provozovně držitele poštovní licence nebo u orgánu obce a zaměstnance o tom vhodným způsobem uvědomí. Písemnost se uloží po dobu 10 dnů. Počátek doby uložení musí být na písemnosti vyznačen. Není-li písemnost v době uvedené ve větě druhé zaměstnancem vyzvednuta, vrátí ji držitel poštovní licence odesílajícímu zaměstnavateli jako nedoručitelnou. Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít, držitel poštovní licence na ni tuto skutečnost vyznačí a odesílajícímu zaměstnavateli písemnost vrátí.“ (důraz přidán).

[9] Např. v JANŠOVÁ, Marie. Novela zákoníku práce 2017 – co vše se změní v personální praxi?. Bulletin advokacie. 2017, č. 5, s. 26-31; JOUZA, Ladislav. Jak doručit zaměstnanci výpověď (změny v doručování pracovněprávních písemností od 1. ledna 2007). Bulletin advokacie. 2007, č. 9, s. 35-37; TAHOTNÁ, Lucie. Problematika doručování písemností v pracovním právu. © EPRAVO.CZ, a.s. 1999-2020, ISSN 1213-189X. K dispozici >>> zde; WEINHOLD LEGAL. Novela zákoníku práce. Legal Alert. 2020, č. 7.

[10] Ust. § 605 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Občanský zákoník“) (důraz přidán).

[11] Ust. § 607 Občanského zákoníku.

[12] Ust. § 333 Zákoníku práce (důraz přidán).

[13] Ust. § 72 Zákoníku práce.

[14] Rozhodnutí Českého telekomunikačního úřadu o udělení poštovní licence ze dne 12. prosince 2017, č.j. ČTÚ-70 580/2017-610/V. vyř.

[15] Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů („Zákon o poště“).

[16] Ust. § 3 odst. 1 písm. a) Zákona o poště.

[17] § 13 Vyhlášky (důraz přidán).

[18] Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2474/13 ze dne 1.10.2013.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě
- Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?