

28. 2. 2019

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

# Podmínky pro doručení výpovědi z pracovního poměru poštou

Tento článek se zabývá úpravou doručování výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem v zákoně č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), v souvislosti s rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 2036/2017 ze dne 7. 11. 2018.



## Zákonná úprava

Výpověď z pracovního poměru, včetně všech dalších písemností týkajících se skončení pracovního poměru, musí být v souladu s § 334 odst. 1 ZP doručena zaměstnanci do vlastních rukou.

Zaměstnavatel doručuje zaměstnanci do vlastních rukou podle § 334 odst. 2 věty první ZP (i) na pracovišti, v jeho bytě, nebo kdekoliv bude zastížen (osobně) anebo (ii) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, a to v případě, že s tímto způsobem doručování zaměstnanec výslovně písemně souhlasil, poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování a jsou splněny další podmínky § 335 ZP. Není-li možné doručení prvními dvěma způsoby, může dle § 334 odst. 2 věty druhé (za středníkem) ZP zaměstnavatel písemnost doručit (iii) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

## Skutkový stav

Zaměstnavatel (žalovaný) dal prostřednictvím dopisu ze dne 12. 1. 2011 zaměstnanci (žalobci) dvě výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) ZP z důvodu nadbytečnosti, neboť došlo ke zrušení obou pracovních míst žalobce. Žalovaný v rámci organizačních změn doručoval výpovědi velkému počtu osob v pátek 14. 1. 2011 osobně na pracovišti. Jelikož žalobce čerpal jednodenní dovolenou a žalovaný jej nemohl zastihnout ani v bydlišti, přistoupil k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Poštovní doručovatelka v pondělí 17. 1. 2011 žalobce nezastihla, a tak byl vyzooměn o tom, že zásilka byla uložena a může si ji vyzvednout do 1. 2. 2011 v provozovně poskytovatele poštovních služeb. Žalobce si však zásilku do tohoto data nevyzvedl, a proto byly výpovědi doručeny tzv. fikcí 10. pracovní den úložní lhůty v souladu s § 336 odst. 4 ZP.

Žalobce se domáhal, aby byly výpovědi určeny za neplatné, protože mu nebyly doručeny a ani řádným způsobem oznámeny, včetně poučení o následcích odmítnutí převzetí písemností nebo neposkytnutí součinnosti.

## Vývoj soudního řízení

Soud prvního stupně žalobu zamítl a rozhodl, že *„postup při doručování výpovědi byl zachován.“*

Městský soud v Praze, jako soud odvolací, shodně s prvoinstančním soudem dovodil, že „doručení písemností zaměstnavatelem v dané věci splňuje podmínky ustanovení § 334 odst. 2 i § 336 odst. 3 ZP.“ Odvolací soud byl toho názoru, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby se při doručování pokoušel zastihnout své zaměstnance opakovaně. Žalobce nebyl dne 17. 1. 2011 v místě bydliště zastížen, proto mu podle odvolacího soudu byla správně zanechána výzva k vyzvednutí písemnosti a zároveň poučení o právních důsledcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti.

### **Řízení u Nejvyššího soudu České republiky**

Žalobce proti rozsudku odvolacího soudu podal dovolání, v němž nesouhlasil se závěrem soudu, že doručení výpovědi bylo řádné a splňovalo zákonem stanovené podmínky. Domníval se, že nepostačuje jediný neúspěšný pokus o osobní doručení, a to na pracovišti a v době čerpání (jednodenní) dovolené zaměstnancem, aby mohl zaměstnavatel přistoupit k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Zaměstnanec bylo podle žalobce objektivně možné zastihnout jednak na pracovišti, a to hned následující pracovní den po řádně nahlášené jednodenní dovolené, nebo v jeho bytě, či na jiném místě v kterýkoliv den, o což se zaměstnavatel nepokusil a nedošlo tak k naplnění podmínky § 334 odst. 2 ZP. Poštovní zásilka ze dne 14. 1. 2011 nesplňovala náležitosti zákoníku práce, obsahovala nesprávné poučení, a tak měl žalobce za to, že doručení mělo být posouzeno jako právně neúčinné.

Nejvyšší soud v předmětném sporu nejprve upozornil, že zákonná úprava doručování není samoúčelná. Zákon dává podle jeho názoru jednoznačně přednost způsobu doručení, při němž dochází k převzetí písemnosti (datové zprávy) zaměstnancem. Doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb však současně umožňuje v souladu s ustanovením § 336 odst. 4 ZP, aby účinky doručení nastaly, aniž by zaměstnanec doručovanou písemnost převzal. K těmto účinkům dojde 10. pracovním dnem následujícím po dni, v němž byla uložená písemnost připravena pro zaměstnance k vyzvednutí, nebyla-li zásilka vyzvednuta dříve nebo dnem, v němž zaměstnanec neposkytl všechnu součinnost, nezbytnou k doručení písemnosti. Důsledky odmítnutí převzetí písemnosti jsou u obou způsobů doručení stejné – k doručení dochází ke dni, kdy zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

**S názorem soudu prvního stupně a soudu odvolacího, že v projednávané věci *„obě písemné výpovědi z pracovního poměru byly žalobci řádně doručeny“*, dovolací soud nesouhlasil.**

Zaměstnavatel by neměl při výběru způsobu doručení do vlastních rukou postupovat podle vlastní úvahy. Ze zákonné úpravy podle Nejvyššího soudu jednoznačně vyplývá, že ***„k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb smí zaměstnavatel 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.“***

Dle názoru Nejvyššího soudu zákon blíže nestanoví, kdy není možné, aby zaměstnavatel písemnost určenou do vlastních rukou doručil zaměstnanci sám (podmínky pro doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací jsou uvedeny v ustanovení § 335 ZP).

**K ustanovení § 334 odst. 2 části věty za středníkem ZP je podle právního názoru Nejvyššího soudu třeba přistupovat *„jako k právní normě s relativně neurčitou (abstraktní hypotézou), tedy jako k normě, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak***

***přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě sám vymezil 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. Zejména nelze přehlédnout, že je to zaměstnavatel, na kterého zákon přenáší povinnost řádného doručení vyjmenovaných písemností zaměstnanci.*** Smyslem právní úpravy doručování písemností zaměstnanci podle Nejvyššího soudu je skutečné doručení písemnosti do dispoziční sféry zaměstnance a nikoli jen naplnění formálních postupů, o nichž je předem zřejmé, že sledovaný cíl nemohou naplnit.

Prvostupňový i odvolací soud se podle Nejvyššího soudu nesprávně spokojily se zjištěním, že v den, kdy se žalovaný rozhodl pro doručení písemnosti žalobci, měl žalobce dovolenou a nemohlo mu tak být doručeno na pracovišti. Chybně opomněly skutečnost, že se jednalo o pátek a že se žalovaný mohl pokusit o doručení do bydliště žalobce (a to i v sobotu i neděli), že předáním zásilky k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nemohlo k doručení dojít dříve než v pondělí; tento den však mohl žalovaný učinit pokus o doručení žalobci sám na pracovišti.

Z uvedeného tak vyplývá, že závěr soudů o tom, že byly splněny podmínky pro doručení výpovědi pracovního poměru ze dne 12. 1. 2011 prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, je nesprávný. Nejvyšší soud rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a vzhledem k tomu, že důvody, pro které bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, platí také na rozhodnutí soudu prvního stupně, zrušil i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

## **Závěr**

**Rozhodnutí Nejvyššího soudu potvrdilo, že zákonná úprava doručování v pracovněprávních vztazích je problematická a doručování poštou může být rizikové. Zaměstnavatelé by tak měli doručovat písemnosti týkající se skončení pracovního poměru zaměstnanci primárně osobně a až v případě objektivní nedosažitelnosti zaměstnance a s přihlídnutím ke všem okolnostem přistoupit k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.**

**Nápravu současného stavu by měla zajistit připravovaná novela zákoníku práce, která má mimo jiné přinést změny v doručování v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatel by měl mít povinnost doručovat písemnost zaměstnanci do vlastních rukou pouze na pracovišti. Pokud by doručení na pracovišti nebylo možné, mohl by zaměstnavatel doručit písemnost „náhradními způsoby“ (prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, či prostřednictvím datové schránky) nebo do vlastních rukou kdekoliv tam, kde bude zaměstnanec zastížen. Zaměstnanec by měl být povinen písemně sdělit zaměstnavateli aktuální doručovací adresu a v případě její změny zaměstnavatele o této skutečnosti informovat. Dále by měla být prodloužena lhůta pro vyzvednutí písemnosti v provozovně poskytovatele poštovních služeb z 10 pracovních na 15 kalendářních dní.**



**Tomáš Novák**

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum

Na Florenci 15

110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333

Fax: +420 225 385 444

e-mail: [wl@weinholdlegal.com](mailto:wl@weinholdlegal.com)

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

## **Další články:**

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)