

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

Povinnost pokusit se o přímé doručení odvolání z funkce vedoucího platí nejen pro zaměstnavatele, ale i jeho zřizovatele

Nejvyšší soud ČR znovu v jiných skutkových souvislostech upozornil na zádrhel stanovený pro zaměstnavatele v ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce, a to pravidlo zákoníku práce komplikující doručování resp. volbu formy doručení písemností ohledně vzniku, změn a skončení zaměstnání zaměstnavatelem zaměstnanci. [1] Nyní, když zodpovídal otázku, jaké podmínky musí být splněny pro doručení písemnosti o odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance provedeného zřizovatelem příspěvkové organizace zaměstnanci, potvrdil, že právní úprava nerozlišuje, pokud jde o doručení vedoucímu zaměstnanci, případy tzv. vnitřního jmenování a případy tzv. vnějšího jmenování.

A proto zákonná pravidla doručování včetně, a to je onen zádrhel, povinnosti pokusit se o doručení písemnosti primárně přímo na pracovišti dopadají na všechny případy odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance bez ohledu na to, kdo zaměstnance na vedoucí pracovní místo jmenoval a následně z tohoto pracovního místa odvolal.

Snad není třeba opakovat pravidla doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci. Jednak by měla být již notoricky známa, jednak na stránkách www.epravo.cz postačí poukázat na jiný vybraný letošní příspěvek týkající se judikaturního výkladu pravidel doručování v pracovně-právních vztazích upozorňující na zmíněnou komplikaci pro zaměstnavatele: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dorucovani-vypovedi-zamestnavatele-zamestnanci-proc-ne-hned-postou-108989.html>, a jednak už bylo na www.epravo.cz dokonce informováno o jejich chystaných změnách.[2]

Základní pravidla doručování

Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, jakož i další písemnosti uvedené v ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce (tj. písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou) musí být zaměstnanci doručeny do jeho vlastních rukou. Jenže při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb smí ve smyslu ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce přistoupit až tehdy, 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 (podle pravidel uvedených v ust. § 335 zákoníku práce).[3] Nedodržení stanoveného postupu při doručování důležitých písemností nemá vliv na právní účinky doručení takové písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec písemnost doručovanou prostřednictvím provozovatele poštovních služeb skutečně převzal, má však vliv, pokud ji zaměstnanec nepřevzal.

Jádro sporu

Rada hlavního města Prahy odvolala ředitele příspěvkové organizace. Odvolání z funkce mu bylo doručováno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Jenže odesílatel neprokázal u soudu, že se neúspěšně pokusil o doručení odvolání na pracovišti. A proto Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 361/2018, ze dne 30. 4. 2019, když se zabýval daným sporným případem, odmítl závěr odvolacího soudu, že odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance bylo řádně doručeno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (náhradním způsobem - fikcí doručení) dnem, kdy marně uplynula lhůta 10 pracovních dní k vyzvednutí uložené písemnosti. Tudíž NS ČR odmítl verdikt odvolacího soudu, kterým byla zamítnuta žaloba na určení, že odvolání z funkce (od zřizovatele) a následná výpověď (od zaměstnavatele) jsou neplatné. Znovu je tak nutno v řízení prověřit, zda bylo či nebylo možné, aby zřizovatel, písemnost určenou do vlastních rukou (odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance) doručil zaměstnanci na jeho pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen.

Závěr

Ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce určuje pravidlo, že odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou, nerozlišuje přitom případy tzv. vnitřního jmenování (v rámci zaměstnavatele, podniku) a případy tzv. vnějšího jmenování (kdy šéfa statutárního orgánu jmenuje zřizovatel zaměstnavatele). Zákoníkem práce stanovený zvláštní způsob doručení písemnosti (dle ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce) proto dopadá na všechny případy odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance bez ohledu na to, kdo zaměstnance na vedoucí pracovní místo jmenoval a následně z tohoto pracovního místa odvolal, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 361/2018, ze dne 30. 4. 2019. I když tedy jmenováním na vedoucí pracovní místo nevzniká mezi zřizovatelem a zaměstnancem pracovněprávní vztah a zřizovatel se ani nestává třetí stranou pracovněprávního vztahu, je třeba na doručování odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, jako písemnosti ve smyslu ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce doručované zaměstnanci zřizovatelem, aplikovat pravidla o doručování písemností zaměstnanci zaměstnavatelem, včetně pravidla dle ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce spočívající v tom, že písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Adolf Maulwurf

[1] Avšak znovu na pozadí případu týkajícího se tzv. velké pražské radnice. První letos popisovaný případ k dispozici >>> [zde](#). I ve druhém případě bylo resp. je stranou žalovanou Hlavní město Praha.

[2] K dispozici >>> [zde](#).

[3] Zaměstnavatel však nemá k dispozici dostatečně přesný návod, který by vyplýval z právní úpravy nebo judikatury, jak postupovat - kdy lze mít skutečně za to, že zákonem požadované primární doručení resp. pokus o doručení na pracovišti nebyl možný. Ocítá se v nejistotě, když se až zpětně po letech od soudu dozvídá, jak měl postupovat, avšak právě jen on ve svém konkrétním individuálním případě ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci. Srovnej Fetter, R. W.: Zbytečné komplikace zaměstnavatele volícího způsob doručení právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, 12. 2. 2019, www.bulletin-advokacie.cz (nyní: www.advokatnidenik.cz).

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)