

14. 2. 2012

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

Zkušební doba v širším kontextu změn zákoníku práce - část 3. (Doručení oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době)

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. (Zaměstnavatel však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Právní účinky oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době nastanou okamžikem, kdy je tato písemnost doručena druhému účastníku pracovního poměru.

Písemnosti týkající se skončení pracovního poměru, tedy i oznámení o jeho zrušení ve zkušební době, musejí být podle ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Zákoník práce upřednostňuje osobní doručení samotným zaměstnavatelem resp. jím pověřenou osobou, tedy takřkajíc „z ruky do ruky“ ve smyslu ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce. Teprve není-li osobní doručení nebo doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (za podmínek dle ust. § 335 zákoníku práce) možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb za podmínek dle ust. § 336 zákoníku práce.

Z judikatury:

„Doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance může provést buď sám zaměstnavatel nebo je zaměstnavatel může učinit prostřednictvím držitele poštovní licence. Při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen.“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1350/2009, ze dne 14. 7. 2010)

Realizace těchto pravidel by neměla v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době přinášet žádné obtíže, protože ve většině případů je zajisté doručováno zaměstnanci na pracovišti o pracovní době (během jeho pracovní směny), případy kdy je doručováno elektronicky nebo poštou budou méně časté. Nicméně i v případě, že zaměstnavatel event. přikročí rovnou k doručení písemnosti zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jde o platné doručení, pokud zaměstnanec poštovní zásilku převzal.

Osobně čili z ruky do ruky

Při osobním doručení zaměstnavatel doručuje zaměstnanci písemnost do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bydlišti nebo kdekoliv bude zastížen. Zaměstnavatel může doručení písemnosti pověřit i jinou osobu na základě plné moci. Pokud zaměstnavatel doručuje písemnost sám nebo prostřednictvím třetí osoby (ať už je touto osobou kdokoliv – kupř. někdo ze zaměstnanců, spolupracujících osob zaměstnavatele apod.), tedy doručuje-li „ve vlastní režii“, měl by si ve vlastním zájmu zajistit důkaz o doručení (a to podpisem zaměstnance na kopii příslušné písemnosti) či o odmítnutí převzetí písemnosti. Očekává-li zaměstnavatel odmítnutí převzetí, je vhodné, aby si k doručení obstaral svědka a sepsal o event. odmítnutí převzetí písemnosti záznam. Písemnost se považuje ve smyslu ust. § 334 odst. 3 zákoníku práce za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne. (Zaměstnavateli pak v případném pracovně-právním sporu postačí, když toto odmítnutí převzetí prokáže.) Jestliže zaměstnanec odmítne písemnost převzít, není třeba, aby byla zaslána znovu poštou, neboť právní účinky doručení již nastaly. Za zmaření doručení písemnosti ani za odmítnutí jejího převzetí však nelze považovat skutečnost, že se zaměstnanec na výzvu nedostavil na příslušný útvar zaměstnavatele, kde mu měla být písemnost doručena.

Je-li zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz a není hospitalizován, zaměstnavatel má resp. měl by mít jistotu, že jej s výjimkou povolených vycházek zastihne doma, kde mu může oznámení o zrušení pracovního poměru doručit. Zaměstnavatel není vázán stanovenou pracovní dobou a rozvržením pracovních směn, může proto písemnost doručit i mimo ně, tedy kupř. brzy ráno, večer, v dny nepřetržitého odpočinku v týdnu apod. Totéž platí i o dnech dovolené, pokud během ní zaměstnavatel (nebo jím pověřená osoba) zaměstnance zastihne.

Poštou

Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, je zaměstnavatel povinen vybrat takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených zákoníkem práce.

Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. (Zaměstnavatel tedy zasílá písemnosti na poslední jemu známou adresu zaměstnance, aniž by musela být splněna podmínka, že se zaměstnanec na této adrese zdržuje.) Ačkoliv to zákoník práce výslovně nestanoví, z povahy věci je třeba, aby poštou zasílané písemnosti zasílal zaměstnavatel jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou: „Do vlastních rukou“. Pokud by zásilku s písemností převzala jiná osoba než zaměstnanec, nebyla by tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit předepsaným způsobem oznámení o zrušení pracovního poměru. Jestliže by byla písemnost vydána jiné osobě, než zaměstnanci, účinky doručení by tedy nenastaly.

Vedle samotného zaměstnance může být písemnost doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným (tzv. legalizovaným) podpisem zaměstnance. Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení, tzv. „dodejkou“ či „doručenkou“.

Z judikatury:

„Přistoupí-li zaměstnavatel k doručení ... zrušení pracovního poměru poštou, musí je zaslat jako doporučenou zásilku do vlastních rukou; převzala-li takovou zásilku jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, a to i v případě, jestliže zásilka byla zaměstnanci dodatečně prokazatelně odevzdána.“

(Podle [1] rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2638/2004, ze dne 28. 6. 2005)

“Jestliže zásilku s písemností uvedenou v ust. 334 odst. 1 zákoníku práce, doručovanou zaměstnanci do vlastních rukou, převzala jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, a to ani v případě, že zásilka byla zaměstnanci dodatečně jinou osobou odevzdána. Běh propadné lhůty k podání žaloby zaměstnance na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru (viz ust. § 72 zákoníku práce) před řádným doručením tohoto právního úkonu zaměstnanci nezapočne.”

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2426/2000, ze dne 11. 10. 2001)

“Okolnost, že zásilka obsahující písemnost uvedenou v ust. 334 odst. 1 zákoníku předaná poště (držiteli poštovní licence) zaměstnavatelem k doručení zaměstnanci, neobsahuje doručenkou nebo poznámku „do vlastních rukou“, popřípadě, že je na zásilce uvedena jiná než poslední adresa zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, nemá za následek neúčinnost doručení písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec přes tyto nedostatky písemnost od pošty převzal.”

(Podle usnesení Krajského soudu v Ostravě spis. zn. 16 Co 176/97, ze dne 15. 5. 1997)

Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastižen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Za doručenu se písemnost tedy považuje 10. den úložní lhůty (nikoliv (až) den, kdy se písemnost vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelná. [2])

Trucování zaměstnanci nepomůže

Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; o poučení musí být proveden písemný záznam. (Tento postup platí pouze pro doručovatele, zaměstnavatel není povinen na účinky odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnance jakkoliv upozorňovat.)

Jako zmaření doručení písemnosti však nelze posoudit situaci, kdy byl zaměstnanec v době doručování písemnosti na dovolené, jejíž nástup mu zaměstnavatel určil (nebo na žádost zaměstnance schválil) a z tohoto důvodu nebylo možno převzít zásilku na adrese známé zaměstnavateli. Odmítnutí převzetí zásilky s poukazem na momentální čerpání dovolené (nebo pracovní neschopnost) by však neobstálo - písemnost by se považovala ve smyslu ust. § 336 odst. 4 věty třetí zákoníku práce za doručenu dnem (okamžikem), kdy zaměstnanec odmítl zásilku převzít.

Zaměstnanec zaměstnavateli

Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele (většinou do podatelny nebo prostřednictvím svého nadřízeného vedoucího pracovníka, popř. prostřednictvím personálního útvaru apod.). Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit. Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí,

může i zaměstnanec doručit za stanovených podmínek písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli je tedy více méně analogické s doručováním zaměstnavatele zaměstnanci. I zaměstnanec může samozřejmě využít služeb provozovatele poštovních služeb. (Fikce doručení však v tomto případě uzákoněna není.) Zaměstnanec nemá povinnost doručovat do vlastních rukou (zaměstnavatele); *tuto povinnost – doručovat do vlastních rukou (zaměstnance) má jen zaměstnavatel.*

O písemnostech zaměstnance určených jeho zaměstnavateli platí, že je lze zaměstnavateli doručit jakýmkoliv způsobem, kterým se dostanou do sféry jeho dispozice, [3] např. prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, pomocí fyzické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, případně každému vedoucímu zaměstnanci, který je nadřízen zaměstnanci, o jehož písemnost jde.

Pokud jde o otázku, kdy je zásilka zasílaná zaměstnancem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zaměstnavateli doručena, patrně lze dovodit s přihlédnutím ke shora citovanému rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 1. 2006, spis. zn. 21 Cdo 563/2005, že písemnost je doručena i v případech, kdy ji zaměstnavatel odmítne převzít nebo si uloženou zásilku nevyzvedne. Za den doručení je patrně možno považovat již den, kdy se zásilka dostala do sféry dispozice adresáta, nikoli nezbytně až uplynutím úložné lhůty. Pokud měl zaměstnavatel objektivně možnost seznámit se s obsahem písemnosti dříve, bude zásilka považována za doručenu k tomuto dni. Právní úprava doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli není dostatečná (s obecným ust. § 337 odst. 3 zákoníku práce o tom, že doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal, nelze vždy vystačit), sporné otázky zatím nejsou vyřešeny ani judikatorně.[4]

Související práva a povinnosti[5]

S případy rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci, pokud u něj odbory působí, [6]ve lhůtách s ní dohodnutých (viz ust. § 61 odst. 5 zákoníku práce), předchozí projednání zrušení pracovního poměru ve zkušební době se nevyžaduje.

I v souvislosti se zrušením pracovního poměru ve zkušební době má zaměstnanec podle nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, právo na pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu (nejvýše jeden půlden v týdnu) k vyhledání nového zaměstnání. Lze si však stěží představit využití (realizaci) tohoto nároku v praxi, když pracovní poměr ve většině případů končí v řádu několika hodin až dnů od učinění příslušného právního úkonu jedním z účastníků pracovního poměru a jeho doručení druhému účastníku.[7]

Zákaz diskriminace v judikatuře

„Samotná okolnost, že v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru, neznamená, že by i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i při takovém právním úkonu může dojít k tomu, že vykazuje znaky diskriminačního jednání a je v rozporu s principy rovného zacházení.“ Uvedené právní věty o platnosti zákazu diskriminace i pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době formuloval Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2195/2008, ze dne 21. 4. 2009. Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Také zrušení pracovního poměru ve zkušební době je proto třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace.

Závěrečné shrnutí nových pravidel

Zatímco právní úprava podmínek uplatnění ostatních jednostranných právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru (výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru) chrání stabilitu pracovního poměru, účelem institutu zrušení pracovního poměru ve zkušební době je proces skončení pracovního poměru co nejvíce usnadnit, jestliže sjednaný pracovní poměr některému z jeho účastníků z jakéhokoliv důvodu nevyhovuje. Smyslem zkušební doby totiž je, aby jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mohli v této době získat poznatky potřebné k rozhodnutí, zda budou chtít v pracovním poměru dále pokračovat nebo jej ukončit. [8]

Novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 příslušnou (dále na závěr v textu shrnutou) právní úpravu zjednodušila, a tím proceduru rušení pracovního poměru ve zkušební době účastníkům pracovního poměru ještě více usnadnila, což by mělo v praxi přispět ke snížení počtu případů neplatného rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatelé i zaměstnanci zastávající vedoucí pozice zřejmě uvítají možnost sjednání delší zkušební doby, než dosud.

Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Zkušební doba nesmí být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Richard W. Fetter

[1] Právní věty citovaných soudních rozhodnutí byly mnohdy autorem upraveny pro použití podle aktuální právní úpravy nebo pro účely tohoto příspěvku a probíraného tématu. Původní plné znění rozhodnutí viz na www.nsoud.cz.

[2] Srovnej ust. § 336 odst. 4 věty druhé zákona č. [262/2006](#) Sb., v platném znění, s ust. § 266a odst. 4 věty první zákoníku práce č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. prosince 2006.

[3] Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 1. 2006, spis. zn. 21 Cdo 563/2005: „Písemnost zaměstnance je doručena, jakmile se dostane do sféry zaměstnavatelovy dispozice. Písemnost se ocitne ve sféře dispozice zaměstnavatele tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se zaměstnavatel opravdu s obsahem projevu vůle seznámil rozhodující je, aby měl - objektivně vzato - možnost obsah písemnosti poznat.“

[4] Srovnej Černý, D.: Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli, Právní rádce č. 4/2011, *Economia a.s.*

[5] V daných souvislostech poznamenejme rovněž, že od 1. 1. 2012 odpadá ve vztahu ke konkurenční

doložce omezení, že dohodu o konkurenční doložce je možno uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby (srovnej ust. § 310 odst. 2 část věty (souvěti) za středníkem zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2011, a ust. § 310 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012).

[6] Nepřehlédni v této souvislosti rovněž novou úpravu působnosti odborových organizací u zaměstnavatele. Dosavadní právní úprava nijak neřeší otázku reprezentativnosti odborové organizace. Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle svých stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Tato oprávnění vznikají dnem následujícím po dni, kdy odborová organizace zaměstnavateli oznámila, že splňuje uvedené podmínky; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. (Viz zejména nový § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce.) Do 31. 12. 2011 postačovalo k tomu, aby byla odborová organizace oprávněna u zaměstnavatele působit a zaměstnavatel byl povinen si vůči ní plnit zákonem uložené povinnosti, i to, aby jejím členem v krajním případě byl byt jediný zaměstnanec zaměstnavatele, lhostejno zda činný v pracovním poměru nebo na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Ovšem ani nová úprava nezabrání případné komplikaci pro zaměstnavatele spočívající v tom, že za odborovou organizaci jednají (členy za ní jednajícího orgánu jsou) převážně nebo výhradně odboráři, kteří nejsou jeho zaměstnanci.

[7] Srovnej Tomek, M.: Dohoda o skončení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, Právní rádce č. 3/2009, *Economia a.s.*

[8] Srovnej Tomek, M.: Dohoda o skončení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, Právní rádce č. 3/2009, *Economia a.s.*

Zkušební doba v širším kontextu změn zákoníku práce - část 1. (Sjednání zkušební doby) - k dispozici >>> [zde](#)

Zkušební doba v širším kontextu změn zákoníku práce - část 2. (Zrušení pracovního poměru) - k dispozici >>> [zde](#)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [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 - judikатурní 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](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)