15. 1. 2026

ID: 120494

Doručování

Zvláštní způsob doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci stanovený v § 334 zák. práce 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. Tato pravidla se proto použijí i na doručování odvolání z pracovního místa vedoucího (ředitele) příspěvkové organizace jejím zřizovatelem. I když jmenováním zaměstnance na pracovní místo vedoucího příspěvkové organizace nevzniká mezi zřizovatelem a zaměstnancem pracovněprávní vztah a zřizovatel se ani nestává třetí stranou pracovněprávního vztahu, přiznává mu zákon ve vztahu k vedoucímu příspěvkové organizace některá oprávnění, která má zaměstnavatel vůči zaměstnancům a která ho v tomto vztahu přibližují postavení zaměstnavatele – zřizovatel vedoucího příspěvkové organizace jmenuje a odvolává [§ 33 odst. 3 písm. e), § 33 odst. 4 písm. e), § 73 odst. 1 zák. práce], určuje mu plat (§ 122 odst. 2 zák. práce) a určuje výši požadované náhrady škody, kterou způsobil (§ 262 zák. práce). Pracovištěm, na kterém zřizovatel příspěvkové organizace doručuje jejímu vedoucímu písemnosti do vlastních rukou (včetně odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance), proto může být – obdobně jako v případě doručování písemností zaměstnavatelem – nejen místo, na kterém vedoucí příspěvkové organizace (obvykle v jejích prostorách) plní nebo má plnit své pracovní úkoly, ale i místo, v němž vykonává svou činnost zřizovatel.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2419/2025-143 ze dne 22.10.2025)

Nejvyšší soud České republiky v právní věci žalobce A. K., zastoupeného Mgr. T.K., advokátem se sídlem v O., proti žalovaným 1) statutárnímu městu Opava se sídlem magistrátu v O., a 2) Slezskému divadlu Opava, příspěvkové organizaci se sídlem v O., zastoupenému R. M., o neplatnost odvolání z pracovního místa a o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Opavě pod sp. zn. 26 C 193/2023, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 27. srpna 2024, č. j. 16 Co 120/2024-104, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

Z odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 28. 6. 2023 žalovaný 1) sdělil žalobci, že Rada statutárního města Opavy na své schůzi dne 28. 6. 2023 přijala usnesení č. 1007/21RM/23, kterým jej odvolává z pracovního místa „vedoucího zaměstnance – ředitele příspěvkové organizace Slezské divadlo, p. o.“

2. Dopisem ze dne 30. 6. 2023 žalovaný 2) sdělil žalobci, že s ním v souladu s ustanovením § 52 písm. c) zákoníku práce rozvazuje pracovní poměr výpovědí, neboť po odvolání z pracovního místa „vedoucího zaměstnance – ředitele příspěvkové organizace Slezské divadlo Opava, p. o.“ odmítl přijmout návrh na jiné pracovní zařazení odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci a žalovaný 2) „nemá možnost“ jej nadále zaměstnávat.

3. Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Opavě dne 26. 9. 2023 domáhal, aby byla určena jak neplatnost odvolání z „funkce ředitele Slezského divadla Opava, p. o.“ ze dne 28. 6. 2023, tak neplatnost výpovědi z pracovního poměru ze dne 30. 6. 2023. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že jmenovacím dekretem ze dne 21. 12. 2021 byl žalovaným 1) jmenován s účinností od 1. 1. 2022 do „funkce“ ředitele žalovaného 2), že dne 28. 6. 2023 na jednání rady města žalovaného 1) mu bylo sděleno, že byl odvolán z „funkce“ ředitele divadla, a tajemník E. před něj položil na stůl dvě shodné

listiny (odvolání z pracovního místa ředitele) a vyzval ho, aby je podepsal a „stvrdil“ tak převzetí jedné z nich, že žalobce mu na to sdělil, že by si jednu listinu rád ponechal, což mu nebylo umožněno a následně mu byly obě listiny „odebrány“; žalobce nebyl ochoten podepsat a potvrdit, že listinu převzal, pokud si nemohl jednu listinu ponechat a seznámit se s jejím obsahem. Dále uvedl, že dne 29. 6. 2023 mu náměstek primátora P. M. nabídl „funkci“ šéfa opery žalovaného 2), že dne 30. 6. 2023 dostal žalobce na jednání umělecké rady žalovaného 2) „v tištěné formě“ nabídky na „funkci“ šéfa opery a na pozici jevištního technika, že oznámil náměstkovi P. M., že nabídku jiné práce nepřijímá, a že poté tajemník T. E. opět položil před žalobce dvě listiny (výpověď z pracovního poměru), jejichž převzetí žalobce odmítl potvrdit, neboť mu nebylo umožněno ponechat si jedno vyhotovení. Následně žalovaný 1) „reagoval negativně“ na výzvu žalobce, aby mu i po 31. 8. 2023 přiděloval práci z důvodu, že odvolání považuje za neplatné, neboť mu nebylo řádně v souladu s § 334 odst. 1 zákoníku práce doručeno, a výpověď z pracovního poměru je „tím pádem“ nedůvodná a neoprávněná. Žalobce uzavřel, že jak odvolání z „funkce“ ředitele, tak i výpověď z pracovního poměru jsou „neúčinně“ doručené, a tedy neplatné.

4. Okresní soud v Opavě rozsudkem ze dne 16. 4. 2024, č. j. 26 C 193/2023-76, zamítl žalobu a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovaným 1) a 2) na náhradě nákladů řízení 1 200 Kč. Na základě zjištění vyplývajících ze zápisu z 21. schůze Rady statutárního města Opava a ze svědeckých výpovědí, že „nebylo vůlí žalobce převzít v době od 28. 6. 2023 do 30. 6. 2023 oproti podpisu od žalovaných žádnou listinu vztahující se k jeho jmenování a pracovnímu poměru“, ačkoliv mu bylo „vždy vysvětleno, že podpisem má toliko potvrdit převzetí jednoho vyhotovení té či oné listiny a že jeho podpis na listině nevyjadřuje jeho souhlas s obsahem listiny“, tedy že žalobce odmítl potvrdit převzetí listiny o odvolání z pracovního místa ředitele ze dne 28. 6. 2023 a rovněž i výpovědi z pracovního poměru ze dne 30. 6. 2023, dospěl k závěru, že obě listiny byly žalobci doručeny fikcí. K námitce žalobce, že mu odvolání z pracovního místa ředitele žalovaného 2) nebylo předáno na pracovišti, jak „bylo v té době požadováno zákoníkem práce“, soud prvního stupně uvedl, že pokud byl žalobce jmenován zřizovatelem příspěvkové organizace do její „nejvyšší manažerské pozice“, lze připustit, že se mohl v rámci výkonu svých pracovních povinností pohybovat nejen v budově žalovaného 2), ale i na radnici, tzn. v prostorách zřizovatele, když lze usuzovat, že mezi ředitelem a zřizovatelem žalovaného 2) probíhala pravidelná setkání a jednání, zejména z důvodu finančních a majetkových záležitostí divadla; navíc se objekt opavské radnice nachází na stejném náměstí v Opavě ve vzdálenosti cca 40 metrů od budovy divadla. Soud prvního stupně nesdílel názor žalobce, že měl k rozhodnutí o nabídce místa šéfa opery málo času, když „v jednom ze svých podání“ uvedl, že měl k rozhodnutí pouze 15 minut během jednání dne 30. 6. 2023, avšak „v dalším svém podání“ uvedl, že měl možnost o nabídce přemýšlet 24 hodin, navíc „později sdělil svědkovi C.“, že nabídku na uvedené místo nepřijal proto, že by tím „autorizoval prostor úvahám o existenci důvodů jeho odvolání“. Dospěl k závěru, že za situace, kdy byl žalobce „vrcholovým manažerem“ žalovaného 2) více než jeden rok a obsah druhu práce šéfa opery mu byl zajisté dopodrobna (s ohledem na zastávanou „funkci“) znám a byl s ním seznámen, nebyla lhůta k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení nepřiměřeně krátká. Byla-li po odvolání žalobce z pracovního místa ředitele do doby jmenování nového ředitele radou města pověřena řízením žalovaného 2) L. K., mohla, aniž byla statutárním „zástupcem“, za žalovaného 2) činit právní úkony včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru se žalobcem.

5. K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 27. 8. 2024, č. j. 16 Co 120/2024-104, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovaným 1) a 2) na náhradě nákladů odvolacího řízení 600 Kč. Na základě zjištění (opírajících se zejména o svědeckou výpověď tajemníka T. E., která koresponduje s výpověďmi L. K. a P. M. a záznamy o odmítnutí převzetí obou listin), že žalobce odmítl dne 28. 6. 2023 převzít odvolání z pracovního místa ředitele a následně dne 30. 6. 2023 i výpověď z pracovního poměru, jelikož se chtěl s odvoláním a výpovědí nejprve seznámit a „v klidu prostudovat“, a že z tohoto důvodu v obou případech odepřel

potvrdit svým podpisem záznam o převzetí listiny, dospěl k závěru, že účinky doručení odvolání a výpovědi z pracovního poměru nastaly (ve smyslu ustanovení § 334 odst. 3 zákoníku práce) „okamžikem odmítnutí“. Tvrzení žalobce, že záznamy o převzetí obou listin odmítl podepsat z důvodu, že mu bylo dopředu deklarováno, že si listiny nemůže odnést z místnosti ani si je ponechat, odvolací soud pokládá za „jednoznačně vyvrácené“, navíc sám žalobce v žalobě připustil, že při doručování byly připraveny obě listiny (odvolání i výpověď) ve dvou vyhotoveních, z čehož vyplývá, že žalovaní byli připraveni žalobci obě listiny v jednom vyhotovení oproti podpisu předat. Odvolací soud shledal, že okolnost, že odvolání z pracovního místa žalobci nebylo doručeno na jeho (obvyklém) pracovišti (v budově divadla), nýbrž na opavské radnici, resp. magistrátu [tj. v sídle žalovaného 1) jako zřizovatele žalovaného 2)], nemá vliv na „účinnost“ doručení, neboť vzhledem k tomu, že se jedná o pracovní místo v režimu tzv. vnějšího jmenování, u něhož jmenování a odvolání neprovádí sám zaměstnavatel, ale které provádí osoba „stojící vně“ zaměstnavatele, jako je mj. právě zřizovatel, lze (z hlediska doručování písemnosti zaměstnanci) považovat sídlo zřizovatele za rovnocenné s pracovištěm zaměstnavatele, na kterém zaměstnanec zpravidla plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly. Navíc s ohledem na zanedbatelnou vzdálenost obou míst (budovy divadla od opavského magistrátu) bylo možné očekávat, že doručení v sídle žalovaného 1) bude z pohledu účelu, aby se listina o odvolání ze dne 28. 6. 2023 skutečně dostala do dispozice žalobce, „minimálně stejně úspěšné nebo ještě úspěšnější“ než doručování na pracovišti v budově divadla; nadto i budovu opavského magistrátu je třeba hodnotit jako pracoviště žalobce, neboť si zde plnil podle pokynů zřizovatele některé své pracovní úkoly, přičemž v režimu tzv. vnějšího jmenování má zřizovatel vůči zaměstnanci obdobné postavení jako zaměstnavatel u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr nebyl založen jmenováním osobou stojící vně zaměstnavatele.

6. Odvolací soud dále dovodil, že L. K., kterou Rada statutárního města Opava dne 28. 6. 2023 pověřila řízením žalovaného 2) od 29. 6. 2023 do nástupu nového ředitele, byla jako „pověřená či dočasná“ ředitelka (ačkoliv zákoník práce pojem pověření nezná a na takové „pověření“ je třeba nahlížet jako na jmenování se všemi důsledky z toho vyplývajícími), nikoliv jako zástupkyně ředitele, oprávněna vykonávat v plném rozsahu činnosti náležející řediteli žalovaného 2), a to včetně právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci. Rovněž přisvědčil soudu prvního stupně v závěru, že žalobce, který byl ředitelem žalovaného 2) déle než jeden rok a měl „z titulu své pracovní pozice“ objektivně vědomost o pracovních místech v divadle, tedy i poznatky o podmínkách výkonu nabízené pracovní pozice šéfa opery, kterou po rozvázání pracovního poměru s dosavadním šéfem opery V. B. nadto fakticky (minimálně zčásti) zastával, se mohl s náležitou znalostí věci rozhodnout bezodkladně (v podstatě obratem) již dne 30. 6. 2023, zda návrh na změnu pracovního zařazení přijme, či nikoliv. O nabídce pracovního místa šéfa opery žalobce informoval již den předtím (tj. 29. 6. 2023) náměstek primátora žalovaného 1) P. M., a i „kdyby tomu tak nebylo“, tak lhůtu cca 40 minut, kterou měl žalobce k přijetí návrhu na změnu pracovního zařazení, nelze hodnotit s přihlédnutím ke všem okolnostem jako nepřiměřeně krátkou. Ve shodě se soudem prvního stupně odvolací soud uzavřel, že odvolání z pracovního místa ředitele ze dne 28. 6. 2023 a výpověď z pracovního poměru ze dne 30. 6. 2023 jsou platná právní jednání.

7. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání směřující do výroku o věci samé. Namítá, že odvolací soud se odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3278/2010) při řešení otázky, zda „doručení odvolání zaměstnance z vedoucí funkce a doručení výpovědi je neplatné, případně neúčinné, jestliže zaměstnavatel dopředu nemá vůli ponechat zaměstnanci originály těchto listin, pokud nepotvrdí písemně jejich převzetí“. K tomu nad rámec skutkového stavu zjištěného soudy doplnil, že listiny obsahující odvolání z místa ředitele i výpověď z pracovního poměru mu žalovaní „nechtěli nechat k dispozici“, pokud na nich nepotvrdí, že je převzal, což „potvrdili slyšení svědci, především svědek E.“, který uvedl, že žalobce „měl zájem si listiny ponechat a prostudovat“, ale nebylo mu to umožněno, dokud nepodepíše, že je převzal, a dále zdůraznil, že jako zaměstnanec „nikdy neodmítl tuto listinu převzít“, nýbrž „jen

odmítl podepsat její převzetí dříve, než si listinu prostuduje“, a že tedy nedošlo k doručení ani jedné z listin. Dále odvolací soud nesprávně posoudil – podle názoru žalobce dosud neřešenou – otázku, zda „je možné považovat za pracoviště ředitele divadla sídlo jeho zřizovatele“. Má za to, že žalovanému 1) „nic nebránilo“ v tom, aby mu odvolání z „funkce“ ředitele předal na jeho pracovišti, nikoliv v budově magistrátu, že pracovištěm ředitele divadla jsou prostory, které slouží k provozu této organizace a takovým prostorem „zcela jistě“ není budova, ve které se nachází sídlo zřizovatele, že nemůže obstát argument odvolacího soudu, že pokud provádí jmenování osoba stojící vně zaměstnavatele, tedy zřizovatel, tak při doručování písemnosti zaměstnanci lze považovat sídlo zřizovatele za „rovnocenné“ s pracovištěm zaměstnavatele, a že ačkoliv je ředitel divadla statutární orgán, který zastupuje svou organizaci v jednáních navenek, neznamená to, že při plnění této kompetence bude „automaticky jeho pracovištěm každé místo, kde tyto kompetence a pravomoci užije“.

8. Za „rozporný s dosavadní rozhodovací praxí dovolacího soudu“ považuje dovolatel s odkazem na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2668/2012 rovněž závěr odvolacího soudu, že „K. byla osobou oprávněnou učinit za žalovaného 2) ve vztahu k jeho osobě výpověď z pracovního poměru“, neboť v organizační struktuře žalovaného 2) „existuje pracovní místo obchodní a marketingový ředitel/náměstek“, které „v sobě zahrnuje mj. oprávnění jednat namísto ředitele v době jeho nepřítomnosti“, a osobou na tomto místě byla S. S.; pověření K. dočasným řízením žalovaného 2) je pouhým „právním paskvilem“. K otázce, při jejímž řešení se odvolací soud podle názoru žalobce odchýlil od ustálené rozhodovací praxe (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1528/2019), zda „je lhůta 40 minut na rozhodnutí o přijetí nabídky na jinou práci ve smyslu § 73a zákoníku práce dostatečnou“, žalobce nejprve připustil, že jej „neformálně“ o nabídkách informoval již den předem náměstek žalovaného 1) P. M., ale nejednalo se „o nic závazného a formálního“, neboť P. M. „nebyl tou osobou, která by mohla takové návrhy činit“, a písemně „od něj ani nikoho jiného dne 29. 6. 2023 žádný návrh na jiné pracovní zařazení neobdržel“, a namítá, že lhůta 40 minut bude „za všech okolností nepřiměřeně krátkou“. Odvolací soud podle žalobce pominul, že v rozhodování „hrají roli i další kritéria“, neboť se nejedná „jen o povědomí o tom, co daná práce obnáší, ale i další záležitosti, jako třeba časová náročnost, vůle i nadále pracovat pro stejného zaměstnavatele, dopad na rodinný a osobní život apod.“. Navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

9. Žalovaní uvedli, že se „ztotožňují“ s rozsudkem odvolacího soudu, který považují za „věcně správný“, a mají za to, že „nejsou naplněny věcné důvody pro dovolání“.

10. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

11. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

12. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

13. V části, v níž dovolatel zpochybňuje závěr soudů, že účinky doručení jeho odvolání z vedoucího pracovního místa ředitele žalovaného 2) i výpovědi z pracovního poměru nastaly (ve smyslu

ustanovení § 334 odst. 3 zákoníku práce) okamžikem odmítnutí převzetí těchto písemností, je dovolání založeno na nesouhlasu žalobce se skutkovými zjištěními, na jejichž základě soudy v projednávané věci k tomuto závěru dospěly (zejména se zjištěním, že žalobce odmítl převzít dne 28. 6. 2023 odvolání z pracovního místa ředitele a následně dne 30. 6. 2023 i výpověď z pracovního poměru, jelikož se chtěl s odvoláním a výpovědí nejprve seznámit a „v klidu prostudovat“, že z tohoto důvodu v obou případech odepřel potvrdit svým podpisem záznam o převzetí listiny a že bylo vyvráceno tvrzení žalobce, že „záznamy o převzetí obou listin odmítl podepsat z toho důvodu, že mu bylo dopředu deklarováno, že si listiny nemůže odnést z místnosti ani si je ponechat“), a na předestírání vlastních skutkových závěrů dovolatele, které soudy neučinily (že listiny obsahující odvolání z místa ředitele i výpověď z pracovního poměru mu žalovaní nechtěli „nechat k dispozici“, pokud na nich nepotvrdí, že je převzal, a že „nikdy neodmítl tuto listinu převzít“, nýbrž „jen odmítl podepsat její převzetí dříve, než si listinu prostuduje“).

14. Dovolatel zde přehlíží, že při úvaze o tom, zda je právní posouzení věci odvolacím soudem správné, Nejvyšší soud vychází (musí vycházet) ze skutkových závěrů odvolacího soudu, a nikoli z těch skutkových závěrů, které v dovolání na podporu svých právních argumentů nejprve zformuluje sám dovolatel (srov. například odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 6. 2006, sp. zn. 29 Odo 1203/2004, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2013, sp. zn. 29 Cdo 3829/2011). Otázka, zda „doručení odvolání zaměstnance z vedoucí funkce a doručení výpovědi je neplatné, případně neúčinné, jestliže zaměstnavatel dopředu nemá vůli ponechat zaměstnanci originály těchto listin, pokud nepotvrdí písemně jejich převzetí“, která je formulována na základě vlastních (odvolacím soudem neučiněných) skutkových závěrů dovolatele, proto nemůže založit přípustnost dovolání podle § 237 o. s. ř. Závěry odvolacího soudu týkající se účinků doručení odvolání žalobce z vedoucího pracovního místa ředitele žalovaného 2) a výpovědi z pracovního poměru jsou na podkladě soudy zjištěného skutkového stavu věci v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu, podle níž si zaměstnanec při osobním doručování prováděném zaměstnavatelem nemůže vyhradit, že listinu převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem, a že odmítne-li zaměstnanec převzít listinu, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit, považuje se tím listina za doručenou (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014).

15. Závěr odvolacího soudu, že L. K., která byla dne 28. 6. 2023 pověřena Radou statutárního města Opava řízením žalovaného 2) s účinností od 29. 6. 2023 do nástupu nového ředitele, byla osobou oprávněnou za žalovaného 2) dát žalobci dne 30. 6. 2023 výpověď z pracovního poměru, je v souladu s ustálenou judikaturou dovolacího soudu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 382/97, uveřejněný pod č. 174/1998 v časopise Soudní judikatura, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4113/2013), podle níž jde o jmenování na pracovní místo nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel (v případě tzv. vnějšího jmenování zřizovatel zaměstnavatele) svůj projev vůle tak výslovně označí; za jmenování na pracovní místo se pokládá rovněž takový projev vůle zaměstnavatele (zřizovatele), kterým zaměstnance (s jeho souhlasem) „pověřuje“ výkonem práce na vedoucím pracovním místě (ať dočasně či trvale), jestliže je nepochybné, že nejde jen o zastupování jiného vedoucího zaměstnance (např. v době jeho nepřítomnosti), které vyplývá z vnitřních předpisů zaměstnavatele a které zaměstnavatel „pověřením“ („pověřovací listinou“) jen potvrzuje. Poukazuje-li dovolatel ve prospěch svého názoru o nedostatku oprávnění L. K. dát mu dne 30. 6. 2023 výpověď z pracovního poměru na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2668/2012, pak přehlíží, že tento rozsudek je založen na zcela jiném skutkovém základě, než který byl zjištěn v projednávané věci, a že jeho závěry proto nelze na tuto věc vztáhnout.

16. V souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu je rovněž závěr odvolacího soudu, že lhůtu cca 40 minut, kterou měl žalobce k přijetí návrhu na změnu pracovního zařazení, nelze hodnotit s přihlédnutím ke všem okolnostem jako nepřiměřeně krátkou, neboť „za situace, že žalobce

byl ředitelem déle než jeden rok a z titulu své pracovní pozice měl objektivně vědomost o pracovních místech v divadle, čili i poznatky o podmínkách výkonu nabízené pracovní pozice šéfa opery, kterou po rozvázání pracovního poměru s dosavadním šéfem opery V. B. nadto fakticky (minimálně zčásti) zastával, mohl se s náležitou znalostí věci rozhodnout bezodkladně (v podstatě obratem) již dne 30. 6. 2023, zda návrh na změnu pracovního zařazení přijme či nikoliv“. V judikatuře dovolacího soudu byl již dříve vysloven právní názor, že pro posouzení přiměřenosti lhůty určené zaměstnavatelem k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance je zejména významné, jaké informace o podmínkách výkonu nabízené jiné práce měl zaměstnanec v době, kdy mu došel návrh zaměstnavatele na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení na tuto práci, a jaké další potřebné poznatky v tomto směru získal nebo měl možnost získat během lhůty určené mu zaměstnavatelem k přijetí návrhu, a že nepřiměřeně krátkou lhůtou k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance určenou zaměstnavatelem v rozporu se smyslem a účelem ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce by byla lhůta, která by zaměstnanci objektivně neumožňovala opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež by byly objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zaměstnavatele na uzavření dohody, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zaměstnavatele reagovat (srov. při obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98, uveřejněný pod č. 34/2000 Sb. rozh. obč., rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1992/2000, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2154/2002, anebo – již ve vztahu k ustanovení § 73a odst. 2 současného zákoníku práce – například rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 23. 12. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1410/2021, ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1528/2019, a ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4964/2016).

17. V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, co se považuje za pracoviště při doručování odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance zřizovatelem příspěvkové organizace zaměstnanci ve smyslu § 334 odst. 2 zákoníku práce (ve znění po novele provedené s účinností od 30. 7. 2020 zákonem č. 285/2020 Sb. a před novelou provedenou s účinností od 1. 10. 2023 zákonem č. 281/2023 Sb.). Vzhledem k tomu, že tato právní otázka nebyla dosud v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

18. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobce není opodstatněné.

19. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že předmětem řízení je určení neplatnosti odvolání žalobce z vedoucího pracovního místa ředitele žalovaného 2) ze dne 28. 6. 2023 a určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 30. 6. 2023 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2023 (dále též „zák. práce“).

20. 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 (§ 113 odst. 4 zák. práce) nebo platový výměr (§ 136 zák. práce) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (srov. § 334 odst. 1 zák. práce). Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci kdekoliv bude zaměstnanec zastižen, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo prostřednictvím datové schránky (srov. § 334 odst. 2 zák. 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 (srov. § 334 odst. 3 zák. práce). Je-li písemnost doručována

prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených zákoníkem práce (srov. § 334 odst. 4 zák. práce).

21. Primárním způsobem doručování písemností uvedených v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce, který jsou zaměstnavatelé povinni využít, je – podle právní úpravy účinné v době od 30. 7. 2020 do 30. 9. 2023 – doručení na pracovišti (srov. § 334 odst. 2 větu před středníkem zák. práce). Teprve není-li tento způsob doručení možný, může zaměstnavatel využít dalších (alternativních) způsobů, jako je doručení na jakémkoliv jiném místě, kde bude zaměstnanec zastižen, doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo prostřednictvím datové schránky (srov. § 334 odst. 2 větu za středníkem zák. práce); tyto jiné (další) způsoby doručování jsou již vzájemně rovnocenné a je pouze na zaměstnavateli, který z nich si zvolí (vybere).

22. Pojem pracoviště používá zákoník práce v různých souvislostech, aniž by jej blíže vymezoval (srov. například ustanovení § 2 odst. 2, § 34a, § 45, § 47 nebo § 152 zák. práce). Rozumí se jím místa, v nichž zaměstnanci plní (mají plnit) své pracovní úkoly a která se mohou nacházet jak ve vlastních prostorách zaměstnavatele, tak i mimo ně. Z ustanovení § 334 odst. 2 věty před středníkem zák. práce nevyplývá, že pracovištěm, na kterém zaměstnavatel doručuje zaměstnanci písemnosti do vlastních rukou, může být jen to místo, na kterém plní nebo má plnit své pracovní úkoly (vykonává práci) zaměstnanec, jemuž je písemnost doručována. Pracovištěm ve smyslu ustanovení § 334 odst. 2 věty před středníkem zák. práce jsou proto všechna místa, na nichž (i jiní) zaměstnanci u zaměstnavatele vykonávají práci (plní nebo mají plnit své pracovní úkoly). Písemnost proto může být doručena zaměstnavatelem do vlastních rukou zaměstnance též např. na personálním útvaru zaměstnavatele, v kanceláři nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo na jakémkoli jiném pracovišti zaměstnavatele.

23. Zvláštní způsob doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci stanovený v § 334 zák. práce 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. Tato pravidla se proto použijí i na doručování odvolání z pracovního místa vedoucího (ředitele) příspěvkové organizace jejím zřizovatelem (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018, uveřejněný pod č. 84/2020 v časopise Soudní judikatura).

24. I když jmenováním zaměstnance na pracovní místo vedoucího příspěvkové organizace nevzniká mezi zřizovatelem a zaměstnancem pracovněprávní vztah a zřizovatel se ani nestává třetí stranou pracovněprávního vztahu, přiznává mu zákon ve vztahu k vedoucímu příspěvkové organizace některá oprávnění, která má zaměstnavatel vůči zaměstnancům a která ho v tomto vztahu přibližují postavení zaměstnavatele – zřizovatel vedoucího příspěvkové organizace jmenuje a odvolává [§ 33 odst. 3 písm. e), § 33 odst. 4 písm. e), § 73 odst. 1 zák. práce], určuje mu plat (§ 122 odst. 2 zák. práce) a určuje výši požadované náhrady škody, kterou způsobil (§ 262 zák. práce). Pracovištěm, na kterém zřizovatel příspěvkové organizace doručuje jejímu vedoucímu písemnosti do vlastních rukou (včetně odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance), proto může být – obdobně jako v případě doručování písemností zaměstnavatelem – nejen místo, na kterém vedoucí příspěvkové organizace (obvykle v jejích prostorách) plní nebo má plnit své pracovní úkoly, ale i místo, v němž vykonává svou činnost zřizovatel.

25. Bylo-li proto žalobci jako řediteli žalovaného 2), který je příspěvkovou organizací, žalovaným 1) jako jejím zřizovatelem doručováno odvolání z vedoucího pracovního místa dne 28. 6. 2023 na jednání Rady statutárního města Opava, na které byl přizván do budovy magistrátu žalovaného 1), tedy v prostorách zřizovatele, je závěr odvolacího soudu, že tato písemnost byla žalobci doručována v souladu s ustanovením § 334 odst. 2 zák. práce, správný.

26. Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný a protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a o. s. ř. zamítl.

Další články:

- Nepřiměřená délka řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Výše výživného (exkluzivně pro předplatitele)
- Výživné (exkluzivně pro předplatitele)
- Započtení pohledávek (exkluzivně pro předplatitele)
- Ušlý zisk
- Škoda vzniklá provozní činností
- Styk dítěte s osobou společensky blízkou
- Spotřebitel
- Náležité odůvodnění jako procesní záruka (exkluzivně pro předplatitele)
- Odměna advokáta (exkluzivně pro předplatitele)
- Poučení účastníka řízení (exkluzivně pro předplatitele)