

Pracovní poměr a doručování

Řádné doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance je (vedle písemné formy tohoto právního jednání) jednou ze zákonem stanovených podmínek platnosti odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance. Ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce, stanoví-li pravidlo, že odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou, nerozlišuje případy tzv. vnitřního jmenování (jmenování provedeného zaměstnavatelem) a případy tzv. vnějšího jmenování (jmenování provedeného podle zvláštních předpisů nebo zákoníku práce orgánem odlišným od osoby zaměstnavatele). Zákonem stanovený zvláštní způsob doručení písemnosti 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. I když 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 ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce doručované zaměstnanci zřizovatelem, aplikovat pravidla o doručování písemností zaměstnanci zaměstnavatelem.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 361/2018-382, ze dne 30.4.2019)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. P., narozeného XY, bytem XY, zastoupeného Mgr. H.P., advokátkou se sídlem v H., proti žalovaným 1) hlavnímu městu Praha se sídlem magistrátu v P., a 2) Domovu pro seniory XY, příspěvkové organizaci se sídlem XY, oběma zastoupeným JUDr. P.B., advokátem se sídlem v P., o neplatnost odvolání z pracovního místa a neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 23 C 160/2011, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 3. srpna 2016 č. j. 23 Co 212/2016-262, tak, že dovolání žalobce se v části směřující proti výrokům o náhradě nákladů řízení odmítá. Rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Rada hlavního města Prahy usnesením č. XY ze dne 16. 8. 2011 rozhodla, že „odvolává J. P. z funkce ředitele příspěvkové organizace XY, Domov pro seniory XY ke dni 31. 8. 2011“.

Dopisem ze dne 21. 9. 2011 žalovaný 2) přistoupil k výpovědi z pracovního poměru dané žalobci podle ustanovení § 52 písm. c) ve spojení s § 73 odst. 6 zákoníku práce, neboť rozhodnutím Rady hl. m. Prahy č. XY ze dne 16. 8. 2011 byl žalobce ke dni 31. 8. 2011 odvolán z funkce ředitele Domova pro seniory XY a „v této chvíli není v organizaci žádné volné pracovní místo“, které by odpovídalo kvalifikaci žalobce.

Žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 31. 10. 2011 se žalobce domáhal, aby byla určena neplatnost odvolání z „funkce“ (pracovního místa) ředitele příspěvkové organizace Domov pro seniory XY provedeného usnesením Rady hlavního města Prahy č. XY ze dne 16. 8. 2011 a výpovědi z pracovního poměru ze dne 21. 9. 2011 dané mu žalovaným 2) z důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Důvod neplatnosti odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance spatřuje žalobce v tom, že odvolání nebylo odůvodněno a žalobci nikdy doručeno. Nevznikl proto ani důvod k výpovědi z pracovního poměru, která byla na tomto odvolání „postavena“. Po celou dobu pracovního

poměru nebyly k práci žalobce ze strany žalovaných žádné výhrady, žalobce odváděl kvalitní práci, úroveň žalovaného 2) za dobu jeho působení stoupla a zkvalitnil se i život obyvatel domova.

Oba žalovaní se žalobě bránili tím, že odvolání z pracovního místa podle příslušných ustanovení zákoníku práce nemusí být odůvodněno. Žalovaný 1) se pokusil „bezúspěšně bezprostředně po odvolání z funkce“ žalobci toto odvolání doručit na jeho pracovišti, avšak žalobce odmítl písemnost převzít, a proto žalovaný 1) přistoupil k doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Písemnost odeslal dne 31. 8. 2011 doporučeně do vlastních rukou žalobci na adresu, která byla žalovanému 1) naposledy známa a která je taktéž žalobcem uvedena v žalobě. V pátek dne 2. 9. 2011 nebyl adresát zastížen a zásilku si až do konce odběrní lhůty do pondělí 19. 9. 2011 nevyzvedl, a proto se vrátila zpět žalovanému 1) s poznámkou „nevyzvednuto“. Vzhledem k ustanovení § 336 odst. 4 zákoníku práce proto žalovaní považují písemnost za doručenu dnem 19. 9. 2011. K výpovědi z pracovního poměru přistoupil žalovaný 2) poté, co seznal, že žalobce byl řádně odvolán z „funkce“, že toto odvolání mu bylo řádně doručeno a že nemá pro něj jiné vhodné místo s ohledem na jeho kvalifikaci a zdravotní stav.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 16. 4. 2014 č. j. 23 C 160/2011-155 žalobě vyhověl a žalovaným uložil povinnost nahradit žalobci náklady řízení. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že se žalovaným nepodařilo prokázat, že „by bylo odvolání z funkce ředitele žalobci doručováno osobně na pracovišti“, a nebylo žalobci řádně doručeno ani prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, jestliže mu nebylo doručováno na žalovaným známou adresu služebního bytu žalobce (XY), nýbrž na adresu XY. Odvolání z „funkce“ bylo z tohoto důvodu podle ustanovení § 73 odst. 5 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2011 shledáno neplatným. Neplatnou soud prvního stupně shledal i výpověď z pracovního poměru, neboť (bez ohledu na to, že jmenování žalobce bylo na dobu určitou) vzhledem k neplatnosti odvolání nevznikl ani důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

K odvolání žalovaných Městský soud v Praze usnesením ze dne 15. 4. 2015 č. j. 23 Co 85/2015-203 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Vedle nepřezkoumatelnosti napadeného rozsudku (zejména v jeho skutkových závěrech o doručování písemnosti o odvolání žalobce z pracovního místa) soudu prvního stupně vytkl, že přehlédl tu skutečnost, že žaloba na určení neplatnosti odvolání z „funkce“ je určovací žalobou ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu ve znění do 31. 12. 2013 a že předpokladem její úspěšnosti je v první řadě prokázaný naléhavý právní zájem na požadovaném určení, který žalobce řádně netvrdil a nebyl soudem v tomto směru ani poučen podle ustanovení § 118a odst. 1 občanského soudního řádu.

Obvodní soud pro Prahu 1 následně rozsudkem ze dne 30. 9. 2015 č. j. 23 C 160/2011-224 žalobu na určení neplatnosti odvolání z „funkce“ ředitele žalovaného 2) a neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 21. 9. 2011 zamítl a žalobci uložil povinnost „uhradit“ žalovaným k rukám „právního zástupce žalovaných“ náhradu nákladů řízení ve výši 37 268 Kč. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce byl usnesením Rady hlavního města Prahy ze dne 21. 9. 2010 jmenován ředitelem příspěvkové organizace Domov pro seniory XY na dobu určitou s účinností od 1. 10. 2010 do 30. 9. 2012, že usnesením Rady hlavního města Prahy č. XY ze dne 16. 8. 2011 byl žalobce z tohoto pracovního místa odvolán s účinností od 31. 8. 2011 a že dne 27. 9. 2011 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru ze dne 21. 9. 2011 z důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Dospěl k závěru, že žalobce naléhavý právní zájem na určení neplatnosti odvolání z pracovního místa ředitele žalovaného 2) řádně netvrdil a ani neprokázal. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr žalobce byl (jmenováním) založen na dobu určitou do 30. 9. 2012, jeho pracovní poměr k datu odvolání z „funkce“ neskončil a zaměstnavatel byl povinen podat odvolanému zaměstnanci návrh na změnu jeho pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud potom žalobce netvrdil ani neprokázal, že žalovaný 2) má volné pracovní

pozice, které by mohl vykonávat, nastala fikce nadbytečnosti a byl dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 3. 8. 2016 č. j. 23 Co 212/2016-262 rozsudek soudu prvního stupně v zamítavých výrociích o věci samé potvrdil, ve výroku o nákladech řízení jej změnil tak, že žalobce je povinen zaplatit na náhradě nákladů řízení každému z žalovaných 37 268 Kč k rukám JUDr. P.B., a uložil žalobci povinnost zaplatit každému z žalovaných na náhradě nákladů odvolacího řízení 7 623 Kč rovněž k rukám JUDr. P.B. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně shledal naléhavý právní zájem na určení neplatnosti odvolání žalobce z pracovního místa ředitele žalovaného 2), neboť „vznikla mezi účastníky nejistota o tom, zda po odvolání z funkce jejich pracovněprávní vztah trval, či nikoli“ a „právě s ohledem na to, že pracovní poměr je spojen s mnoha nároky, je žádané určení objektivně způsobilé vytvořit pevný právní základ pro právní vztahy účastníků a předejít dalším žalobám“. Zabýval se proto tím, zda odvolání z pracovního místa bylo žalobci řádně doručeno. Vyšel ze zjištění, že žalovaný 1) písemnost žalobci doručoval prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu XY, kterou „vedl žalobce ve vztahu k zaměstnavateli naposledy, a to právě při uzavření Dohody o prohlubování kvalifikace dne 18. 4. 2011 (ačkoli v řízení tvrdil, že se zdržoval na adrese XY)“; jedná se o „poslední adresu, která byla zaměstnavateli známa ve smyslu ustanovení § 336 odst. 1 zákoníku práce“. Písemnost (poté, co byla dne 2. 9. 2011 uložena v provozovně provozovatele poštovních služeb) považoval za doručenou v poslední den lhůty k jejímu vyzvednutí, tj. dnem 16. 9. 2011 (§ 336 odst. 4 zákoníku práce). Tvrzení žalovaného 1), že se bezprostředně po odvolání z „funkce“ pokusil písemnost žalobci doručit „osobně (prostřednictvím zaměstnankyně H.)“, nevezal za prokázané. Odvolací soud proto uzavřel, že „odvolání žalobce z funkce ředitele druhého žalovaného je platné, neboť bylo učiněno písemně a bylo žalobci doručeno do vlastních rukou“. Protože pracovní poměr žalobce byl založen jmenováním na dobu určitou, dospěl odvolací soud na základě ustanovení § 73 odst. 6 věty první zákoníku práce k závěru, že odvoláním z vedoucího pracovního místa neskončil jen výkon práce ředitele žalovaného 2), ale i samotný pracovní poměr žalobce (odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2013 sp. zn. 21 Cdo 2355/2012). Jestliže odvoláním z „funkce“ pracovní poměr žalobce u žalovaného 2) skončil, výpověď z pracovního poměru ze dne 21. 9. 2011 nemá „žádné právní účinky, protože výpověď z pracovního poměru nelze rozvázat neexistující pracovní poměr“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, jímž rozsudek napadl v celém rozsahu. Dovolatel nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu o řádném doručení písemnosti - odvolání z „funkce“ ředitele žalovaného 2) - žalobci. Písemnost byla žalobci doručována na adresu XY a nikoli na adresu, která byla žalovanému 1) známa na základě skutečnosti, že „žalobci po jmenování do funkce přidělil byt na adrese XY a na této adrese se žalobcem později i písemně komunikoval“. Namítá, že „žalovaný 1) nebyl zaměstnavatelem žalobce, nevedl o něm žádnou složku s pracovněprávní dokumentací a neměl nikdy k dispozici žalovanými tolikrát zmiňovanou dohodu o prohloubení kvalifikace“, a že je proto „důležité rozlišit informace o jeho adrese u každého žalovaného zvlášť“. Podle dovolatele „napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného práva - skutkového vymezení postavení zřizovatele a zaměstnavatele, způsobu doručování listin a jejich rozdílných vědomostí o poslední známé adrese žalobce“. Dovolatel dále nesouhlasí se způsobem výpočtu náhrady nákladů řízení odvolacím soudem, neboť soud vycházel z chybně vypočítané výše odměny. Dovolatel navrhl, aby Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že rozhodne o neplatnosti odvolání žalobce z „funkce“ ředitele žalovaného 2), provedeného usnesením Rady hlavního města Prahy č. XY ze dne 16. 8. 2011, a o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 21. 9. 2011, kterou dal žalovaný 2) žalobci podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Žalovaný nesouhlasí s argumentací žalobce ohledně vědomosti žalovaného 1) o adrese žalobce, na niž mu měly být doručovány písemnosti. S ohledem na to, že zákoník práce neupravuje doručování písemností zřizovatelem, se podle názoru žalovaných „analogicky použije právě zákoník práce“,

neboť „je nežádoucí, aby vznikala duplicita při doručování písemností zaměstnanci zaměstnavatelem a/nebo zřizovatelem“. Žalovaní navrhli, aby Nejvyšší soud dovolání žalobce jako nedůvodné zamítl.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 a napadený rozsudek byl vydán přede dnem 30. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. [293/2013](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a čl. II bod 2 zákona č. [296/2017](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [292/2013](#) Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Dovolatel rozsudek odvolacího soudu napadl v celém rozsahu, tedy i ve výrocích o náhradě nákladů řízení. V této části dovolání postrádá vymezení, v čem dovolatel spatřuje splnění předpokladů přípustnosti dovolání (srov. § 241a odst. 2 o. s. ř.); nedostatek dovolání zde představuje vadu, jež brání pokračování v dovolacím řízení (za absence uvedené náležitosti nelze posoudit přípustnost dovolání), a nelze ho již odstranit, neboť lhůta, ve které tak bylo možné učinit (srov. § 241b odst. 3 větu první o. s. ř.), uplynula. Nejvyšší soud České republiky proto dovolání žalobce směřující proti výrokům rozsudku odvolacího soudu o náhradě nákladů řízení podle ustanovení § 243c odst. 1 věty první o. s. ř. odmítl.

Namítá-li dovolatel, že adresa (XY), na kterou byla žalobci doručována písemnost o jeho odvolání z pracovního místa ředitele žalovaného 2), není poslední známou adresou, na kterou mu měla být písemnost v souladu s ustanovením § 336 odst. 1 zákoníku práce žalovaným 1) doručována, vyslovuje nesouhlas se skutkovými závěry, k nimž odvolací soud ohledně poslední známé adresy žalobce dospěl. Na podkladě takové argumentace závěr o přípustnosti dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř. – učinit nelze. K této dovolací argumentaci proto není možné přihlížet.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci, mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce byl usnesením Rady hlavního města Prahy č. ze dne 21. 9. 2010 jmenován do „funkce“ (na pracovní místo) ředitele příspěvkové organizace Domov pro seniory XY [žalovaného 2]) na dobu určitou s účinností od 1. 10. 2010 do 30. 9. 2012. Usnesením Rady hlavního města Prahy č. 1140 ze dne 16. 8. 2011 byl žalobce z této „funkce“ (pracovního místa) odvolán s účinností od 31. 8. 2011. Písemnost obsahující odvolání žalobce z pracovního místa vedoucího zaměstnance žalovaný 1) doručoval žalobci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu XY, kterou žalobce zaměstnavateli [žalovanému 2]) uvedl při uzavření dohody o prohloubení kvalifikace ze dne 18. 4. 2011; odvolací soud dospěl k závěru, že žalovaný 1) neprokázal skutkové tvrzení o bezúspěšném pokusu žalovaného 1) o doručení uvedené písemnosti žalobci na

pracovišti. Žalovaný 2) následně dopisem ze dne 21. 9. 2011 přistoupil k výpovědi z pracovního poměru dané žalobci z důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce; dopis byl žalobci doručen dne 27. 9. 2011.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu na vyřešení otázky hmotného práva, jaké podmínky musí být splněny pro doručení písemnosti o odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance provedeného zřizovatelem příspěvkové organizace zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka nebyla dosud v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalobce je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobce byl odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance (ředitele příspěvkové organizace) usnesením Rady hlavního města Prahy č. XY ze dne 16. 8. 2011, které bylo žalobci doručováno v průběhu měsíců srpna a září 2011 - posuzovat podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění zákonů č. [585/2006](#) Sb., č. [181/2007](#) Sb., č. [261/2007](#) Sb., č. [296/2007](#) Sb. a č. [362/2007](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb., a zákonů č. [121/2008](#) Sb., č. [126/2008](#) Sb., č. [294/2008](#) Sb., č. [305/2008](#) Sb., č. [306/2008](#) Sb., č. [382/2008](#) Sb., č. [286/2009](#) Sb., č. [320/2009](#) Sb., č. [326/2009](#) Sb., č. [347/2010](#) Sb., č. [427/2010](#) Sb., č. [73/2011](#) Sb., č. [180/2011](#) Sb. a č. [185/2011](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 29. 12. 2011 (dále jen „zák. práce“).

Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním u vedoucího příspěvkové organizace [§ 33 odst. 3 písm. e) zák. práce]. Jmenování podle odstavce 3 provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu; nevyplývá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucího příspěvkové organizace zřizovatel [§ 33 odst. 4 písm. e) zák. práce].

V případech uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce může ten, kdo je příslušný ke jmenování (§ 33 odst. 4 zák. práce), vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat (§ 73 odst. 1 věta před středníkem zák. práce). Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné (§ 73 odst. 5 věta první zák. práce). Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou (§ 73 odst. 6 věta první zák. práce).

Podle ustálené judikatury dovolacího soudu (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2006 sp. zn. 21 Cdo 563/2005, uveřejněného pod č. 65 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní, roč. 2006) je písemný projev vůle (písemnost) - obecně vzato - doručen druhému účastníku tehdy, jakmile se ocitne ve sféře jeho dispozice, ledaže zákon stanoví určitý způsob doručování. Písemnost se ocitne ve sféře dispozice druhého účastníka tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se druhý účastník opravdu s obsahem projevu vůle seznámil, ostatně nikdo - do důsledků vzato - nemůže být „přinucen“, aby opravdu poznal obsah projevu vůle někoho jiného; rozhodující je, aby měl - objektivně vzato - možnost obsah písemnosti poznat. Vyžaduje-li však zákon, aby projev vůle došel (byl doručen) druhému účastníku předepsaným způsobem, má projev vůle sledované právní následky, jen jestliže byl takový postup dodržen. Kdyby projev vůle byl doručován druhému účastníku odlišným způsobem, jeho právní následky, nestanoví-li zákon jinak, nenastávají, i kdyby se

nakonec do dispoziční sféry účastníka dostal (k tomu srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2426/2000).

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 (§ 334 odst. 1 zák. práce). Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§ 334 odst. 2 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).

Z výše uvedeného v první řadě vyplývá, že odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, jakož i další písemnosti uvedené v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce, musí být zaměstnanci doručeny do jeho vlastních rukou. Doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance může provést buď sám zaměstnavatel, nebo k němu může použít sítě nebo služby elektronických komunikací (jsou-li splněny podmínky uvedené v ustanovení § 335 odst. 1 zák. práce a umožňuje-li to povaha doručované písemnosti) nebo je zaměstnavatel může provést prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb smí přistoupit, 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.

Tato úprava není samoúčelná. Zákon zde jednoznačně dává přednost způsobu doručení, při kterém dochází k převzetí písemnosti (datové zprávy) zaměstnancem. K takovému doručení zpravidla dochází též při doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, tento způsob doručení však současně umožňuje (srov. § 336 odst. 4 větu druhou zák. práce), aby účinky doručení nastaly, aniž by zaměstnanec doručovanou písemnost převzal [desátým pracovním dnem následujícím po dni, v němž byla uložena poštovní zásilka připravena pro zaměstnance (adresáta) k vyzvednutí, nebyla-li zásilka převzata (vyzvednuta) dříve, nebo dnem, v němž zaměstnanec (adresát) neposkytl všechnu součinnost, nezbytnou k dodání poštovní zásilky s doručovanou písemností]; důsledky odmítnutí převzetí písemnosti nebo poštovní zásilky obsahující písemnost jsou u obou způsobů doručení stejné (srov. § 334 odst. 3 a § 336 odst. 4 větu druhou a třetí zák. práce). Z uvedeného smyslu a účelu zákonné úpravy soudní praxe vycházela, dospěla-li k závěru, že nedodržení stanoveného postupu při doručování listin uvedených v ustanovení § 266a odst. 1 věta první a druhá zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, účinného do 31. prosince 2006 (nyní v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce) nemá vliv na právní účinky doručení takové písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec (oprávněný příjemce) písemnost doručovanou prostřednictvím držitele poštovní licence (nyní provozovatele poštovních služeb) skutečně převzal (srov. právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 1350/2009, uveřejněném pod č. 36 v časopise Soudní judikatura, roč. 2011).

Doručení písemnosti zaměstnavatelem je možné nejen v pracovní době, ale i po jejím skončení nebo též v nočních hodinách. Možnost doručení písemnosti zaměstnavatelem není zákonem omezena ani na pracovní dny. Při osobním doručování písemností uvedených v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce

do vlastních rukou zaměstnance musí být zaměstnanci předána (odevzdána) do vlastních rukou listina s vlastnoručním podpisem jednatelky osoby; jen tak je zaměstnanci umožněno, aby se s obsahem listiny obsahující projev vůle zaměstnavatele seznámil. Nepostačuje, jestliže zaměstnavatel pouze umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručním podpisem jednatelky osoby (např. tím, že mu ji jen předloží k nahlédnutí) – srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 11. 2011 sp. zn. 21 Cdo 3278/2010, uveřejněný pod č. 55 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní, roč. 2012. Po zaměstnanci nelze ani vyžadovat, aby se dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti, kterou mu zaměstnavatel hodlá doručit, nebo aby byl v určitou dobu na zaměstnavatelem určeném místě tak, aby mu zaměstnavatel mohl písemnost předat (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 8. 1981 sp. zn. 5 Cz 17/81, uveřejněném pod č. 43 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1984, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4185/2010).

Lze tedy shrnout, že při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb smí 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. Kdy není možné, aby zaměstnavatel písemnost určenou do vlastních rukou doručil zaměstnanci sám, zákon blíže nestanoví (podmínky pro doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací jsou uvedeny v ustanovení § 335 zák. práce). K ustanovení § 334 odst. 2 části věty za středníkem zák. práce je tak třeba přistupovat jako k právní normě s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právní normě, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám 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 totiž je, aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance, a nikoli jen naplnění formálních postupů, o nichž je předem zřejmé, že sledovaný cíl nemohou naplnit (srov. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 7. 11. 2018 sp. zn. 21 Cdo 2036/2017).

Pracovní poměr jmenováním vzniká na základě jmenování provedeného zaměstnavatelem (tzv. vnitřní jmenování), nebo na základě jmenování provedeného podle zvláštních předpisů nebo zákoníku práce orgánem odlišným od osoby zaměstnavatele (tzv. vnější jmenování). V projednávané věci je předmětem posouzení odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, které bylo doručováno zaměstnanci, jehož pracovní poměr vznikl na základě tzv. vnějšího jmenování zřizovatelem příspěvkové organizace [srov. § 33 odst. 3 písm. e) a § 33 odst. 4 písm. e) zák. práce] a jehož také zřizovatel z pracovního místa odvolal (srov. § 73 odst. 1 věta před středníkem zák. práce). Řádné doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance je (vedle písemné formy tohoto právního jednání) jednou ze zákonem stanovených podmínek platnosti odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance. Ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce, stanoví-li pravidlo, že odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou, nerozlišuje případy tzv. vnitřního jmenování a případy tzv. vnějšího jmenování. Nelze proto dospět k jinému závěru, než že zákonem stanovený zvláštní způsob doručení písemnosti zde 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. 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 ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce doručované zaměstnanci zřizovatelem, aplikovat (výše uvedená) pravidla o doručování písemností zaměstnanci zaměstnavatelem.

Nelze proto souhlasit se závěrem odvolacího soudu, že žalobci bylo odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance řádně doručeno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (náhradním způsobem) dnem, kdy marně uplynula lhůta 10 pracovních dní k vyzvednutí uložené písemnosti. Za situace, kdy odvolací soud současně uzavřel, že žalovaní neprokázali skutkové tvrzení o bezúspěšném pokusu žalovaného 1) o doručení uvedené písemnosti žalobci na pracovišti, nepostupoval správně, jestliže se nezabýval posouzením, zda v konkrétním případě bylo (nebylo) možné, aby zřizovatel [žalovaný 1)] písemnost určenou do vlastních rukou (odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance) doručil žalobci (v souladu se shora uvedenými závěry ustálené rozhodovací praxe) sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen. Jeho závěr o tom, že odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance bylo žalobci řádně doručeno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, je proto (pro svoji předčasnost) nesprávný.

Protože rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek (včetně akcesorických výroků o nákladech řízení) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

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

Další články:

- [Majetková podstata \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odpovědnost státu za újmu \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Předběžné opatření](#)
- [Valná hromada \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní doba](#)
- [Exekuce](#)
- [Důkazní břemeno](#)
- [Dokazování, neúčinnost právního jednání](#)
- [Katastr nemovitostí](#)
- [Náhrada za ztrátu na výděлку \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)