

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2697/2022, ECLI:CZ:NS:2023:21.CDO.2697.2022.3

Číslo: 71/2024

Právní věta:

V rozporu s právní úpravou doručování obsaženou v zákoníku práce (zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2019) není, doručuje-li zaměstnavatel do vlastních rukou zaměstnance písemnost, u níž takový postup nestanoví ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce ani smlouva nebo vnitřní předpis. Přistoupí-li zaměstnavatel v takovém případě k doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, podléhá její doručení režimu ustanovení § 336 zák. práce, nikoli tedy obecným pravidlům dojití projevu vůle podle občanského zákoníku.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 11.09.2023

Spisová značka: 21 Cdo 2697/2022

Číslo rozhodnutí: 71

Číslo sešitu: 7

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Doručování, Okamžité zrušení pracovního poměru

Předpisy: § 334 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

§ 334 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.

§ 336 zákona č. 262/2006 Sb.

§ 38 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb.

§ 38 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb.

§ 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud odmítl dovolání žalobce proti výrokům II a III rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 5. 1. 2022, sp. zn. 23 Co 357/2021; jinak rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 5. 1. 2022, sp. zn. 23 Co 357/2021, a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 2. 6. 2021, sp. zn. 16 C 96/2019, zrušil a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 8 k dalšímu řízení.

I.

Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 19. 3. 2019, doručeným žalobci dne 21. 3. 2019, žalovaná žalobci sdělila, že s ním

okamžitě ruší pracovní poměr „v souladu s § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce“, z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Porušení povinnosti spočívá v „nenastoupení k výkonu práce poté, kdy byl (žalobce) Obvodním soudem pro Prahu 8 vydán rozsudek ze dne 12. 11. 2018, č. j. 28 C 374/2015-76, jímž soud pravomocně určil, že výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci zaměstnavatelem dne 17. 7. 2015, je neplatná“ (rozsudek nabyt právní moci dne 24. 1. 2019); žalobce do práce nenastoupil ani poté, „co byl k nástupu zaměstnavatelem vyzván“.

2. Žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 8 dne 20. 5. 2019 se žalobce domáhal, aby bylo určeno, že „okamžité zrušení pracovního poměru, doručené žalovaným žalobci dne 21. 3. 2019, je neplatné“. Žalobu odůvodnil zejména tím, že dne 19. 3. 2019 „nalezl“ ve své schránce dopis žalované obsahující „výzvu k nastoupení do zaměstnání do 12. 3. 2019“, která měla být odeslána dne 1. 3. 2019; podle „záznamu doručovatelky“ byl dopis vhozen do schránky dne 18. 3. 2019. Žalobce se dostavil do zaměstnání dne 21. 3. 2019, kde mu bylo ihned po příchodu předáno okamžité zrušení pracovního poměru. Žalobce byl po celou dobu sporu o neplatnost předchozího ukončení pracovního poměru „připraven, ochoten a schopen do práce nastoupit“. Mezi zástupci účastníků probíhala od února 2019 jednání o mimosoudním řešení věci; předmětem těchto jednání bylo „mimosoudní řešení sporu spočívající ve finančním narovnání, kdy obě strany nicméně měly značně odlišné představy“. Ze strany zástupce žalované „nikdy nezazněl požadavek na to, aby žalobce znovu nastoupil do práce“.

3. Obvodní soud pro Prahu 8 rozsudkem ze dne 2. 6. 2021, č. j. 16 C 96/2019-218, zamítl žalobu na určení, že „okamžité zrušení pracovního poměru doručené žalobci dne 21. 3. 2019 je neplatné“ (výrok I), a uložil žalobci povinnost zaplatit žalované náhradu nákladů řízení 32 732 Kč k rukám „právního zástupce žalované“ (výrok II). Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 23. 9. 2013 jako „pracovník oddělení nákupu a prodeje“, že rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 12. 11. 2018, č. j. 28 C 374/2015-76, který nabyt právní moci dne 24. 1. 2019, bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 17. 7. 2015 daná žalobci žalovanou je neplatná, že dopisem ze dne 1. 3. 2019 byl žalobce žalovanou vyzván k nástupu do práce do 12. 3. 2019, že žalobce si výzvu „vzvedl ze schránky“ dne 19. 3. 2019 a že dne 21. 3. 2019 „převzal“ okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 19. 3. 2019. Soud dospěl k závěru, že žaloba není důvodná, neboť žalobce byl po pravomocném rozhodnutí soudu o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem vyzván, aby se dostavil do zaměstnání, avšak žalobce tak neučinil, ačkoliv „o určení neplatnosti a pravomocném rozhodnutí zdejšího soudu v této věci věděl a nelze přičítat k tíži žalovaného, že žalobce nebyl na zaslání výzvy k nástupu do zaměstnání upozorněn, neboť jeho povinnost nastoupit do zaměstnání se počítá od okamžiku právní moci rozsudku, kterým bylo rozhodnuto o určení neplatnosti výpovědi“.

4. K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 5. 1. 2022, č. j. 23 Co 357/2021-246, rozsudek soudu prvního stupně „ve výroku o věci samé I.“ potvrdil (výrok I), „ve výroku II. o nákladech řízení“ změnil tak, že „tyto činí 27 830 Kč“, jinak jej potvrdil (výrok II) a uložil žalobci povinnost zaplatit žalované náhradu nákladů odvolacího řízení 6 776 Kč k rukám advokáta JUDr. A. J. (výrok III). Odvolací soud dospěl k závěru, že „bylo povinností zaměstnavatele poté, kdy pravomocně byla určena neplatnost ... výpovědi (v daném případě k datu 24. 1. 2019), vyzvat zaměstnance, který musí být ochoten, schopen a připraven k výkonu práce, k nástupu do zaměstnání“. Tato výzva přitom „není písemností, která by se týkala vzniku, změny či zrušení pracovního poměru či jiných písemností výslovně uvedených v § 334 odst. 1 zákoníku práce“, a nemusí být proto doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Žalovaná (když nebylo možné doručení na pracovišti) postupovala správně, jestliže výzvu ze dne 1. 3. 2019 doručovala žalobci poštou. Podle odvolacího soudu pak postačí, že se výzva „dostala do dispoziční sféry žalobce“, k čemuž došlo dne 5. 3. 2019, kdy mu byla poštou zanechána „výzva k převzetí zásilky“; „pokud žalobce na tuto výzvu nereagoval, nese nepříznivé následky své

nečinnosti“. „Za předpokladu vyzvednutí zásilky tak bylo na žalobci, aby se ve lhůtě, tj. nejdéle do 12. 3. 2019 na pracoviště dostavil. Nelze přisvědčit odvolateli (žalobci – pozn. dovolacího soudu), že je povinností zaměstnavatele upozorňovat zaměstnance na skutečnost, že je mu doručována výzva k nástupu do zaměstnání, v situaci, kdy bylo pravomocně určeno k datu 24. 1. 2019 neplatné rozvázání pracovního poměru předchozí výpovědí, za situace, že by žalobce byl skutečně ochoten, schopen a připraven práci konat, bylo na něm, aby minimálně sledoval doručované písemnosti případně od zaměstnavatele. Sám žalobce uváděl, že vyčkával a ponechával řešení záležitosti na svém právním zástupci, který měl jednat mimosoudně po právní moci rozhodnutí o neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí o ukončení pracovního poměru, tj. v tomto směru o finanční vypořádání; i ze samotné SMS zprávy žalobce ze dne 20. 3. 2019 je zřejmé, že neměl fakticky zájem nadále pro zaměstnavatele pracovat“ (podle skutkového zjištění odvolacího soudu žalobce SMS zprávou z 20. 3. 2019 navrhol žalované „ukončení pracovního poměru dohodou“). Při posuzování intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci odvolací soud přihlédl k „délce absence na pracovišti minimálně za dobu od 12. do 19. či 21. 3. 2019“, přičemž podle rozhodovací praxe dovolacího soudu „neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje obecně vzato samo o sobě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce“. Odvolací soud dále vycházel též z toho, že „za situace, kdy k datu 24. 1. 2019 byla pravomocně určena neplatnost výpovědi z pracovního poměru, není rozhodné, že žalobce (dle jeho tvrzení), se měl dozvědět o datu právní moci uvedeného rozsudku až v březnu 2019 od svého právního zástupce, v tomto směru je na účastníku, aby v rámci smluvního vztahu řádně spolupracoval s advokátem“. Z obsahu spisu je „naopak zřejmé, že žalobce přenechal svému právnímu zástupci vyjednávání ohledně rozvázání pracovního poměru a finančního vypořádání se zaměstnavatelem“ a k této okolnosti je podle odvolacího soudu nutné při posuzování intenzity porušení pracovněprávních povinností rovněž přihlížet; „stejně tak z SMS zprávy žalobce ze dne 20. 3. 2019 vyplývá, že nemá fakticky zájem pracovat u žalované“. Za nadbytečné potom považoval zabývat se posuzováním „důsledků nenastoupení žalobce u zaměstnavatele k datu 12. 3.“, jestliže žalobce „v té době již prakticky 3 a půl roku pro žalovanou fakticky nepracoval“. Z uvedených důvodů odvolací soud uzavřel, že na žalované nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobce zaměstnávala po dobu trvání výpovědní doby.

II.

Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu („proti všem výrokům“) podal žalobce dovolání. Přípustnost dovolání spatřuje v tom, že se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu při posuzování intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, neboť bylo nutné vzít v potaz „nedostatek zavinění na straně žalobce, neexistující škodu na straně zaměstnavatele, existující soudní spor a tři a půl roku trvající překážku v práci na straně zaměstnavatele, jakož i přístup obou stran sporu k pokračování pracovního poměru“, a skutečnost, že žalobce „vždy řádně plnil své povinnosti a žalovaný mu nikdy nevytkl jiné porušení“. Soudům vytýká, že dostatečně nezkoumaly, „kdy a jakým způsobem se žalobce dozvěděl o existenci výzvy k nástupu do zaměstnání a jejího obsahu, zda si žalobce byl vědom možného porušení povinností na své straně a jaká byla pohnutka, s níž žalovanému zasílal konkrétní SMS zprávy“, ačkoliv podle dovolatele uvedené okolnosti mohly být „pro posouzení intenzity údajného porušení klíčové“. Dovolatel rovněž předestřel otázku, „zda je možné, aby za porušení povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem bylo považováno jednání zaměstnance, které není úmyslné“. Dovolatel v tomto směru namítá, že „k neomluvené absenci nedošlo proto, že by žalobce věděl, že od něj žalovaný požaduje přítomnost na pracovišti a chtěl své povinnosti porušit, nýbrž proto, že se o existenci dané výzvy nedozvěděl a mylně vycházel z domněni, že stále platí pokyn žalovaného z července 2015, kterým bylo žalobci striktně zakázáno docházet na pracoviště“, a podle dovolatele lze proto „uvažovat maximálně o zavinění ve formě nevědomé

nedbalosti“. Žalobce byl „v dobré víře, že veškerá komunikace s žalovaným probíhá přes jeho právního zástupce, kterého pověřil mimosoudními jednáními“. Podle dovolatele napadené rozhodnutí spočívá též na řešení „otázky doručování výzvy zaměstnanci k nástupu do zaměstnání“. Nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu o tom, že výzva k nástupu do zaměstnání nepatří mezi písemnosti týkající se skončení pracovního poměru ve smyslu § 334 odst. 1 zákoníku práce a že postačí, došla-li do dispoziční sféry zaměstnance, neboť „obsahově se tato písemnost skončení pracovního poměru úzce dotýká, když v případě nesplnění výzvy zaměstnanci hrozí skončení pracovního poměru“. Opačný výklad by byl v rozporu se základní zásadou vyjádřenou v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Žalobce proto navrhnul, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že se určuje, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobce u žalované doručené žalobci dne 21. 3. 2019 je neplatné.

6. Žalovaná ve vyjádření k podanému dovolání uvedla, že považuje dovolání žalobce za nepřijatelné, neboť podle jejího názoru směřuje proti skutkovým zjištěním soudů. Rozhodnutí odvolacího soudu je navíc podle jejího názoru v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu, a proto navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, případně zamítl.

III.

Přípustnost dovolání

7. Nejvyšší soud 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.

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

9. 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 vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. Žalobce svým dovoláním rozsudek odvolacího soudu napadl ve všech jeho výrocích (tedy i ve výroku II a III, jimiž odvolací soud rozhodl o náhradě nákladů řízení); pomíjí přitom, že v části, ve které směřuje proti výroku rozsudku odvolacího soudu o nákladech řízení, není dovolání přípustné podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř., jež stanoví, že dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení. Dovolací soud proto v této části dovolání žalobce podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

11. Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 23. 9. 2013 jako „pracovník oddělení nákupu a prodeje“, že rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 12. 11. 2018, č. j. 28 C 374/2015-76, který nabyl právní moci dne 24. 1. 2019, bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 17. 7. 2015 daná žalobci žalovanou je neplatná, že dopisem ze dne 1. 3. 2019 byl žalobce žalovanou vyzván k nástupu do zaměstnání „nejpozději dne 12. 3. 2019“ a že žalobce se na své pracoviště dostavil až dne 21. 3. 2019, kde mu žalovaná doručila (shora uvedené) okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 19. 3. 2019. Výzva k nástupu do práce byla žalobci doručovaná prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, protože žalobce nebyl v místě

doručení doručovatelem zastižen, byla dne 5. 3. 2019 písemnost uložena na poště a „zanechána“ žalobci „výzva k převzetí zásilky“, následně „byla písemnost vhozena do schránky žalobce, který si vyzvedl tuto písemnost až dne 19. 3. 2019“.

12. Za tohoto skutkového stavu napadený rozsudek odvolacího soudu závisí (mimo jiné) na řešení otázky, jaká jsou východiska pro konkrétní vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z hlediska posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a otázky okamžiku doručení písemnosti zaměstnavatele obsahující výzvu k nástupu do zaměstnání zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že při řešení první otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu a druhá otázka nebyla dosud v rozhodovací praxi řešena ve všech souvislostech, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV. Důvodnost dovolání

13. 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 proti výroku o věci samé je důvodné.

14. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 19. 3. 2019, které mu bylo doručeno dne 21. 3. 2019, a že výzva k nástupu do zaměstnání byla žalobci doručována v březnu 2019 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30. 6. 2019 (dále jen „zák. práce“ nebo „zákoník práce“), a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 30. 6. 2020 (dále jen „o. z.“ nebo „občanský zákoník“).

15. Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

16. Podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. Podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce od vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

17. Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302 až 304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen „pracovní povinnosti“) právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z ustanovení § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce - mezi méně závažným porušením pracovní povinnosti, závažným porušením pracovní povinnosti a

porušením pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem. Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem zák. práce].

18. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance k jeho osobě, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (srov. ve vztahu k obsahově shodné dřívější právní úpravě rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7-8, roč. 1995, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. [21 Cdo 1228/99](#), uveřejněný pod č. 21/2001 Sb. rozh. obč.). Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti přitom není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek; k některým z nich je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. [21 Cdo 2596/2011](#), uveřejněného pod č. 25/2013 Sb. rozh. obč., rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. [21 Cdo 3034/2016](#), uveřejněného v časopise Právní rozhledy č. 5/2017, s. 40, anebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. [21 Cdo 3325/2012](#)).

19. Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) části věty před středníkem zák. práce výjimečným opatřením (srov. dikci ustanovení § 55 odst. 1 zák. práce „Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, ...“). K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. [21 Cdo 1218/2005](#), uveřejněného pod č. 32/2007 Sb. rozh. obč.).

20. K základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru náleží též povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Tato povinnost zaměstnance trvá od vzniku pracovního poměru (zpravidla založeného pracovní smlouvou - § 33 odst. 1 zák. práce) až do jeho

skončení některým ze způsobů upraveným ustanovením § 48 zák. práce. V průběhu trvání pracovního poměru může být pracovní závazek zaměstnance suspendován jedině, nastane-li některá z překážek v práci, ať je to již překážka v práci na straně zaměstnance (§ 191 a násl. zák. práce), nebo překážka v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 a násl. zák. práce). Jde o situaci, kdy zaměstnanec z důvodů objektivní nebo subjektivní povahy uznaných právními předpisy (popřípadě zaměstnavatelem na základě vnitřního předpisu, nebo sjednaných v kolektivní smlouvě) nekoná práci, kterou by jinak v daném časovém úseku zasahujícím do pracovní doby konat měl. Není-li zde tato právem uznaná nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností a vykazuje-li zaměstnanec absenci, která není výše uvedeným způsobem aprobována, znamená to, že po celou dobu, kdy nekoná práci podle pracovní smlouvy, nedodrжуje základní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2020, sp. zn. [21 Cdo 338/2020](#)).

21. Podle ustálené judikatury dovolacího soudu neomluvené zameškání práce v trvání pěti a více dnů zpravidla představuje - obecně vzato - samo o sobě porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně však ani zde nelze posuzovat bez přihlédnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu; kromě délky nepřítomnosti zaměstnance v práci je proto nutno přihlédnout i k dalším okolnostem posuzovaného případu, zejména k důsledkům nepřítomnosti zaměstnance v práci pro zaměstnavatele, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností (ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008 sp. zn. [21 Cdo 2542/2007](#)).

22. V projednávané věci odvolací soud při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti žalobcem vedle samotné délky neomluveného zameškání práce („minimálně za dobu od 12. do 19. či 21. 3. 2019“) přihlížel jen k dalším dvěma okolnostem - k tomu, že „žalobce přenechal svému právnímu zástupci vyjednávání ohledně rozvázání pracovního poměru a finančního vypořádání“ a že sám SMS zprávou ze dne 20. 3. 2019 navrhl žalované rozvázání pracovního poměru dohodou. Uvedené okolnosti však nemají žádnou spojitost s porušením pracovní povinnosti, jehož intenzitu odvolací soud posuzoval, neboť představují typický důsledek neplatného rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Bývá totiž obvyklé, že zaměstnavatel a zaměstnanec po skončení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem vedou jednání o vypořádání peněžitých nároků zaměstnance vyplývajících z tohoto neplatného rozvázání, případně (s ohledem na jejich narušené vztahy) též jednání o rozvázání pracovního poměru dohodou. Tyto okolnosti proto nelze řadit mezi hlediska, která by soud měl brát v úvahu při vymezení relativně neurčité hypotézy ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce a odvolací soud k nim nesprávně přihlížel jako k okolnostem zvyšujícím intenzitu porušení pracovní povinnosti žalobcem. Zohlednil-li v neprospěch žalobce skutečnost, že jednání „přenechal svému právnímu zástupci“, dopustil se v rozporu s ustanovením § 346b odst. 4 zák. práce současně jeho znevýhodnění jen proto, že využil svého práva nechat se při jednání se zaměstnavatelem zastoupit zmocněncem (§ 436 a násl. o. z.). Odvolací soud proto nepostupoval správně (a dovolatel mu důvodně vytýká), pokud do rámce svých úvah nezahrnul další hlediska, která mohou být významná pro posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti žalobcem, jako jsou zejména osoba žalobce, funkce, kterou zastával, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, míra zavinění žalobce, způsob a intenzita porušení konkrétních povinností žalobcem, nebo důsledky nepřítomnosti žalobce v práci pro žalovanou.

23. Úvahu dovolacího soudu při vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce nelze tedy považovat za správnou a úplnou. Je tomu tak též proto, že odvolací soud nesprávně vyřešil otázku okamžiku doručení písemné výzvy k nástupu do

zaměstnání „nejpozději dne 12. 3. 2019“ (obsažené v dopise žalované ze dne 1. 3. 2019) žalobci, neboť v tomto důsledku zohledňoval nesprávnou délku neomluveného zameškání práce žalobcem; odvolací soud v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu (srov. například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 2. 1995, sp. zn. 6 Cdo 5/94, uveřejněný v časopise Právní rozhledy č. 7, roč. 1995, str. 286, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. [21 Cdo 90/2001](#), či rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 6. 2016, sp. zn. [21 Cdo 3526/2015](#)) vyšel ze závěru, že za situace, kdy „po dobu sporu o určení neplatnosti ... výpovědi neumožňoval zaměstnavatel zaměstnanci výkon práce, bylo povinností zaměstnavatele poté, kdy pravomocně byla určena neplatnost takové výpovědi (v daném případě k datu 24. 1. 2019), vyzvat zaměstnance, který musí být ochoten, schopen a připraven k výkonu práce, k nástupu do zaměstnání“.

24. 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. 65/2006 Sb. rozh. obč.) 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](#)).

25. Ustanovení § 334 až 336 zák. práce obsahují zvláštní úpravu doručování vybraných písemných projevů vůle zaměstnavatele určených zaměstnanci. Okruh těchto písemností, jež musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou, stanoví ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce tak, že do něj zařazuje 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. Úprava stanoví, že tyto písemnosti 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 (srov. § 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 tímto zákonem (§ 334 odst. 4 zák. práce).

26. Speciální pravidla obsažená v ustanovení § 334 až 336 zák. práce se vztahují jen na doručování písemností vyjmenovaných v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce; pro doručování ostatních písemností zaměstnavatele určených zaměstnanci se uplatní obecná pravidla občanského zákoníku vycházející z tzv. teorie dojití (srov. § 570 odst. 1 o. z.). Na druhou stranu ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce obsahuje právní úpravu, která je relativně (jednostranně) kogentní v tom smyslu, že zvláštní (přísnější) pravidla pro doručování písemností stanoví pro stanovený okruh písemností, aniž by současně zakazovala, aby smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele mohly být stanoveny další písemnosti, které mají být zaměstnanci doručovány do vlastních rukou. Právní úprava doručování obsažená v zákoníku práce tedy nevylučuje, aby kolektivní smlouva, pracovní nebo jiná smlouva (dohoda) účastníků pracovněprávního vztahu, popřípadě vnitřní předpis stanovily další okruh písemností zaměstnavatele, které mají být zaměstnanci doručovány tímto způsobem.

Stane-li se tak, podléhá doručování i těchto dalších písemností stejnému režimu jako doručování písemností vyjmenovaných v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce.

27. Z uvedeného lze potom též dovodit, že v rozporu s právní úpravou doručování obsaženou v zákoníku práce není, doručuje-li zaměstnavatel do vlastních rukou zaměstnance písemnost, u níž takový postup nestanoví ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce ani smlouva nebo vnitřní předpis. Přistoupí-li zaměstnavatel v takovém případě – stejně jako žalovaná v projednávané věci – k doručení písemnosti prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, podléhá její doručení režimu ustanovení § 336 zák. práce, nikoli tedy obecným pravidlům dojití projevu vůle podle občanského zákoníku. Opačný výklad by zde byl v rozporu se základní zásadou pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [srov. § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce], neboť okamžik doručení písemnosti by byl, v rozporu s obsahem písemného oznámení o výzvě k vyzvednutí zásilky (srov. § 336 odst. 3 zák. práce), závislý jen na povaze doručované písemnosti, která zaměstnanci do doby jejího vyzvednutí nemůže být známa.

28. Mezi písemnosti „týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru“ patří nejen právní jednání zaměstnavatele učiněná v písemné formě (jako jsou například návrh na uzavření pracovní smlouvy, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru), ale také jiné jeho písemné úkony (tzv. faktická právní jednání), které se – přestože nejde o projevy vůle, s nimiž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu – týkají vzniku, změn a skončení pracovního poměru (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2017, sp. zn. [21 Cdo 4689/2016](#)).

29. V projednávané věci odvolací soud správně posoudil povahu dopisu žalované ze dne 1. 3. 2019, kterým byl žalobce vyzván k nástupu do zaměstnání „nejpozději dne 12. 3. 2019“, pokud uzavřel, že „takováto výzva není písemností, která by se týkala vzniku, změny či zrušení pracovního poměru či jiných písemností výslovně uvedených v § 334 odst. 1 zákoníku práce“. Je totiž zcela nepochybné, že uvedený dopis neobsahuje ani právní jednání, ani tzv. faktické jednání, které by směřovalo ke vzniku, změně nebo skončení pracovního poměru účastníků, nebo které by se vzniku, změny nebo skončení jejich pracovního poměru jinak týkalo. Namítá-li žalobce, že „obsahově se tato písemnost skončení pracovního poměru úzce dotýká, když v případě nesplnění výzvy zaměstnanci hrozí skončení pracovního poměru“, pak přehlíží, že taková písemnost není hmotněprávním předpokladem pro podání okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, k němuž žalovaná přistoupila, ani pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce.

30. I když dopis žalované ze dne 1. 3. 2019 není písemností, kterou by bylo možno zařadit pod výčet uvedený v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce, nepostupoval odvolací soud správně, posuzoval-li okamžik jeho doručení žalobci podle obecných pravidel občanského zákoníku o dojití projevu vůle nepřítomné osobě a písemnost považoval za doručenu dnem 5. 3. 2019, kdy žalobci byla doručovatelem zanechána „výzva k převzetí zásilky“. Náležitě totiž nevzal v úvahu, že žalovaná (přestože nemusela) – jak ze skutkových zjištění vyplývá – při doručování písemnosti zvolila postup podle ustanovení § 336 zák. práce, tedy postup stanovený zákonem pro doručování písemností uvedených v ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb. Doručení výzvy k nástupu do zaměstnání proto podléhalo režimu ustanovení § 336 zák. práce.

31. Podle ustanovení § 336 odst. 3 zák. práce nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, 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 podle věty druhé musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích

odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.

32. Podle ustanovení § 336 odst. 4 zák. práce povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost (odstavec 3) nevyzvedne do 10 pracovních dnů, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. 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.

33. Z citovaných ustanovení vyplývá, že z hlediska okamžiku, kdy se písemnost doručovaná prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, jejíž doručení zaměstnanec svým chováním neznemožnil, považuje za doručenu, mohou při řádném postupu doručovatele nastat dvě situace. Je-li zaměstnanec doručovatelem zastižen a písemnost převezme, nastávají účinky doručení v okamžiku převzetí písemnosti. Nebyl-li zaměstnanec doručovatelem zastižen a písemnost byla při současném zanechání výzvy k jejímu vyzvednutí uložena u provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu, nastávají účinky doručení v okamžiku vyzvednutí písemnosti zaměstnancem, k němuž došlo v době 10 pracovních dnů od jejího uložení, nebo - za předpokladu, že písemné oznámení o výzvě k vyzvednutí zásilky obsahovalo všechny zákonem stanovené náležitosti - desátým pracovním dnem následujícím po dni, v němž byla uložena poštovní zásilka připravena pro zaměstnance k vyzvednutí. Z hlediska těchto zákonných ustanovení však odvolací soud okamžik, v němž byla žalobci doručena písemná výzva žalované k nástupu do zaměstnání, neposuzoval. Předčasný je tedy i jeho závěr o tom, zda a v jakém rozsahu se žalobce během vytykaného období (12. 3. 2019 až 19. 3. 2019) neomluveného zameškání práce dopustil.

34. Protože rozsudek odvolacího soudu není správný a protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu ve výroku o věci samé, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 8) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).