Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.01.2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005, ECLI:CZ:NS:2006:21.CDO.563.2005.1

Číslo: 65/2006

Právní věta: Pro doručování písemností zaměstnance určených jeho zaměstnavateli neplatí ustanovení § 266a zák. práce. Písemnost zaměstnance je doručena, jakmile se dostane do sféry zaměstnavatelovy dispozice. Písemnost se ocitne ve sféře dispozice zaměstavatele tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se zaměstavatel opravdu s obsahem projevu vůle seznámil; rozhodující je, aby měl - objektivně vzato - možnost obsah písemnosti poznat.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 03.01.2006

Spisová značka: 21 Cdo 563/2005

Číslo rozhodnutí: 65

Číslo sešitu: 7

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Okamžité zrušení pracovního poměru

Předpisy: § 266a odst. 2 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.
§ 54 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.
§ 54 odst. 2 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.
§ 55 odst. 2 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Táboře dne 24. 10. 2003 domáhal, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru, provedené dopisem žalovaného ze dne 1. 9. 2003 podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce, je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že žalovaný byl jeho zaměstnancem a že pracovní poměr účastníků skončil – jak je žalobce přesvědčen – na základě výpovědi ze dne 28. 7. 2003 dnem 30. 9. 2003. Při projednávání věci u Okresního soudu v Táboře se však žalobce dozvěděl, že žalovaný s ním měl dopisem ze dne 1. 9. 2003 okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu, že mu žalobce nevyplatil mzdu za měsíc červenec 2003 ani do patnácti dnů po její splatnosti. Žalobce považuje uvedené okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné, neboť mu nebylo doručeno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 55 zák. práce. Žalovaný namítal, že mu žalobce vyplatil na mzdě za měsíc červenec 2003 pouze zálohu ve výši 2500 Kč a zbytek mzdy ve výši 7870 Kč mu nezaplatil ani do patnácti dnů po její splatnosti. Žalovaný proto se žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr; odeslal o tom žalobci doporučený dopis ze dne 1. 9. 2003 prostřednictvím držitele poštovní licence (České pošty, s. p.), žalobce však zásilku nepřevzal a po uplynutí úložní doby byla žalovanému vrácena jako nedoručitelná. Žalovaný má za to, že žalobce doručení

písemnosti „jejím nevyzvednutím zmařil“ a že tím nastaly účinky jejího doručení.

Okresní soud v Táboře rozsudkem ze dne 19. 1. 2004 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 6300 Kč k rukám advokáta. Na základě výsledků dokazování dospěl k závěru, že žalovaný sice zrušil pracovní poměr okamžitě v souladu s ustanovením § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce, že však jeho právní úkon nebyl žalobci řádně doručen. Pro doručení písemnosti zaměstnance určené zaměstnavateli a týkající se rozvázání pracovního poměru je třeba podle názoru soudu prvního stupně použít analogicky ustanovení § 266a zák. práce, přičemž z ustanovení § 266a odst. 2 zák. práce vyplývá, že při doručování písemnosti prostřednictvím držitele poštovní licence musí být písemnost zaslána jako „doporučená zásilka s doručenkou (nyní se označuje jako dodejka) a poznámkou do vlastních rukou“. Žalovaný však při odeslání dopisu ze dne 1. 9. 2003 zásilku neurčil „do vlastních rukou“ adresáta, a proto nebylo možné dovodit, že by „písemnost o okamžitém zrušení pracovního poměru“ zaměstnavateli, který se v místě doručování „prakticky neustále zdržuje“ a písemnost si nevyzvedl „zřejmě nějakou nešťastnou shodou okolností“, byla doručena v souladu s právními předpisy.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Českých Budějovicích – pobočka v Táboře usnesením ze dne 30. 4. 2004 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Poté, co dovodil, že zákoník práce zaměstnanci „neukládá žádnou povinnost, jak má doručovat zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru (či jiné písemnosti),“ a že ustanovení § 266a zák. práce se „týká pouze situace, kdy zákonem vymezené písemnosti doručuje zaměstnavatel zaměstnanci,“ dospěl odvolací soud k závěru, že – nestanoví-li zákoník práce „stejná pravidla i pro zaměstnance“ – lze použít „jistou analogii ustanovení § 266a zák. práce, nikoliv doslovnou interpretaci tohoto zákonného ustanovení.“ Rozhodl-li se tedy zaměstnanec – jak tomu bylo i v posuzovaném případě – doručit písemnost o rozvázání pracovního poměru svému zaměstnavateli prostřednictvím držitele poštovní licence, není nutné po něm „požadovat, aby dodržel závazný postup pro doručování,“ a neplatí proto pro něj „povinnost doručovat zaměstnavateli do vlastních rukou.“ Na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně odvolací soud uzavřel, že žalovaný a „pošta“ při doručování zásilky postupovali v souladu s právními předpisy (zásilka byla „při nezastižení žalobce uložena na poště, přičemž adresát byl o tomto uložení vyrozuměn,“ a žalobce si zásilku v úložní době 10 dnů nevyzvedl) a že doručovaná písemnost (okamžité zrušení pracovního poměru) byla ve smyslu ustanovení § 266a odst. 4 zák. práce žalobci doručena i tehdy, byla-li držitelem poštovní licence „vrácena zpět odesílateli jako nedoručitelná (fikce doručení).“ Odvolací soud uložil soudu prvního stupně, aby se v dalším řízení zabýval tím, zda „je okamžité zrušení platné či neplatné z jiných hledisek.“

O k r e s n í s o u d v Táboře poté rozsudkem ze dne 19. 7. 2004 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 15 525 Kč k rukám advokáta. Z provedených důkazů zjistil, že žalobce vyplatil žalovanému pouze část mzdy (zálohu na mzdu) a že „zbytek mzdy byl žalovanému doplácen až později,“ přičemž žalovaný „tuto mzdu ani nepřijal,“ a dovodil, že žalovaný postupoval při okamžitém zrušení pracovního poměru v souladu s ustanovením § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce, neboť „objektivně zde k nevyplacení mzdy skutečně došlo.“ Protože podle „výkladu odvolacího soudu“ byl žalobci dopis o okamžitém zrušení pracovního poměru doručen přede dnem 30. 9. 2003, kterým uplynula lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedená v ustanovení § 54 odst. 2 zák. práce, je okamžité zrušení pracovního poměru obsažené v dopise žalovaného ze dne 1. 9. 2003 platným právním úkonem.

K odvolání žalobce K r a j s k ý s o u d v Českých Budějovicích – pobočka v Táboře rozsudkem ze dne 16. 12. 2004 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 2575 Kč k rukám advokáta. Odvolací soud dovodil, že důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru byl naplněn, neboť žalovanému nebyla vyplacena podstatná část mzdy, a to – i když tvrzení žalovaného je v tomto směru „poněkud odlišné“ – ve výši 5808 Kč, a že okamžité zrušení pracovního poměru bylo žalovaným dáno ve lhůtě uvedené v

ustanovení § 54 odst. 2 zák. práce. Žaloba o určení neplatnosti tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru proto nemůže být důvodná.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že pro doručení okamžitého zrušení pracovního poměru, kterým žalovaný rozvázal se žalobcem pracovní poměr, nelze použít ustanovení § 266a zák. práce, neboť se „výslovně týká pouze doručování písemností zaměstnavatele zaměstnanci“ a „na doručování písemností zaměstnance zaměstnavateli je nelze užít ani analogicky.“ Na doručování okamžitého zrušení pracovního poměru žalobci proto nelze aplikovat „fikci doručení;“ vzhledem k tomu, že „způsob doručování zásilek zaměstnance zaměstnavateli není v zákoníku práce upraven, včetně důsledků nepřevzetí,“ je třeba podle názoru žalobce vycházet „z obecných předpisů, které fikci doručení při nepřevzetí zásilky adresátem neupravují.“ Pro případ, že by „byla správná aplikace ustanovení § 266a zák. práce na daný případ,“ žalobce namítl, že potom by toto ustanovení mělo být použito celé a měl by být kladen důraz na splnění všech povinností z tohoto zákonného ustanovení vyplývajících, včetně povinnosti odesílatele zaslat zásilku s poznámkou „do vlastních rukou“. Protože okamžité zrušení pracovního poměru nebylo žalobci řádně doručeno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 54 odst. 2 zák. práce, je neplatné. Ve vztahu k důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce namítá, že odvolací soud hodnotil z pohledu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce jeho naplnění nesprávně, když náležitě nepřihlédl k poměru vyplacené a nevyplacené části mzdy za měsíc červenec 2003. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu, popřípadě též rozsudek soudu prvního stupně, zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a 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. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

N e j v y š š í s o u d proto dovolání zamítl.

Z o d ů v o d n ě n í :

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k době, kdy došlo ke spornému okamžitému zrušení pracovního poměru – posuzovat podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb.,č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb., č. 258/2000 Sb., č. 177/2001 Sb., č. 6/2002 Sb., č. 136/2002 Sb., č. 202/2002 Sb., č. 311/2002 Sb. a č. 312/2002 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 2003.

Podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů od uplynutí její splatnosti.

Podle ustanovení § 54 odst. 2 zák. práce zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do jednoho roku, kdy tento důvod vznikl.

Podle ustanovení § 55 zák. práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený

důvod nesmí dodatečně měnit.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem směřujícím k rozvázání pracovního poměru, pro jehož platnost je předepsána písemná forma. Jeho právní účinky nastávají ze zákona dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl doručen druhému účastníku (srov. též rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971 sp. zn. 3 Cz 4/71, který byl uveřejněn pod č. 14 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1972).

Písemný projev vůle (písemnost) je – obecně vzato – doručen druhému účastníku, 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; rozhodující je, aby měl – objektivně vzato – možnost obsah písemnosti poznat.

Zákoník práce předepisuje určitý způsob doručování písemného projevu vůle (písemnosti) pouze v ustanovení § 266a zák. práce; vyplývá z něho, že určitým způsobem („do vlastních rukou“) se v pracovněprávních vztazích doručují jen písemnosti zaměstnavatele určené zaměstnanci a jen tehdy, týkají-li se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy anebo vzniku, změn a zániku práv a povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (srov. § 266a odst. 1 zák. práce).

Z toho, že zákoník práce nestanoví pro doručování písemností zaměstnance určených jeho zaměstnavateli (včetně písemností týkajících se vzniku nebo zániku pracovního poměru) žádný zvláštní způsob, nelze činit závěr, že by se mělo – jak soudy dovodily – řídit ustanovením § 266a zák. práce „analogicky“ či „jistou analogií“. Tím, že byl určitý způsob doručování předepsán jen ohledně písemných projevů vůle (písemností) uvedených v ustanovení § 266a odst. 1 zák. práce, bylo současně stanoveno, že ve vztahu k jiným písemnostem takový (zvláštní) postup platit nemá a že tedy pro jejich doručení postačí, aby se ocitly ve sféře dispozice druhého účastníka pracovněprávního vztahu. O písemnostech zaměstnance určených jeho zaměstnavateli tedy platí, že je lze zaměstnavateli doručit jakýmkoliv způsobem, kterým se dostanou do sféry jeho dispozice, například prostřednictvím držitele poštovní licence, pomocí každé fyzické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, popřípadě každému vedoucímu zaměstnanci, který je nadřízen zaměstnanci, o jehož písemnost jde. Výklad, který by v rozporu s účelem ustanovení § 266a zák. práce činil (za pomoci analogie) o doručování písemností v něm neuvedených jiné závěry, je třeba považovat za nepřípustný.

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu zjištěno, že žalovaný zaslal žalobci dopis ze dne 1. 9. 2003 obsahující okamžité zrušení pracovního poměru na adresu jeho místa podnikání prostřednictvím držitele poštovní licence (České pošty, s. p.) jako doporučenou zásilku s dodejkou. Žalobce však nebyl v místě doručování zastižen, zásilka proto byla uložena v provozovně držitele poštovní licence a adresát o tom byl vyrozuměn; po marném uplynutí úložní doby byla vrácena žalovanému. V době doručování se žalobce v místě doručování zdržoval.

I když na doručení uvedené písemnosti nelze užít ustanovení § 266a zák. práce, z uvedeného je nepochybné, že projev vůle o okamžitém zrušení pracovního poměru se ocitl ve sféře dispozice žalobce. Žalobci sice nebyla zásilka obsahující písemnost držitelem poštovní licence odevzdána, byla však uložena v jeho provozovně, žalobce byl o uložení vyrozuměn a měl – objektivně vzato – možnost si ji vyzvednout a s obsahem projevu vůle se tak seznámit; důvody, proč tak neučinil, jsou nerozhodné. Závěr odvolacího soudu o tom, že sporné okamžité zrušení pracovního poměru bylo žalobci řádně (v souladu se zákonem) doručeno, je tedy (z meritorního pohledu) správný, byť k němu dospěl na základě nikoliv přiléhavých důvodů.

Opodstatněná není ani námitka dovolatele, podle které odvolací soud náležitě nepřihlédl k poměru vyplacené a nevyplacené části mzdy za měsíc červenec 2003. Podle ustálené judikatury soudů je způsobilým důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce rovněž nevyplacení jen části mzdy, která nebyla zaměstnanci poskytnuta do 15 dnů od uplynutí splatnosti mzdy (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1151/2001, který byl uveřejněn pod č. 19 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2003). I když žalobce nevyplatil (podle zjištění soudů) žalovanému za měsíc červenec 2003 pouze část mzdy, nepostupoval žalovaný v rozporu s ustanovením § 7 odst. 2 zák. práce, jestliže z tohoto důvodu se žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 54 odst. 1 písm. b) zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu 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, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.