

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.06.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.3663.2014.1

Číslo: 25/2016

Právní věta: Zdržuje-li se zaměstnanec po dobu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, péče o člena své domácnosti, vojenské služby nebo z jiných podobných důvodů na jiné, jeho zaměstnavateli dosud neznámé adrese, zaměstnavatel může (smí) v této době doručovat zaměstnanci své písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb jen na tuto "dočasnou adresu"; doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ní zaměstnanec jinak (v jiné době) zdržoval. Zaměstnavatel se dozví o adrese zaměstnance, na kterou mu může (smí) doručovat své písemnosti (§ 336 odst. 1 zák. práce), nejen z oznámení zaměstnance samotného, ale i z jakýchkoliv jiných věrohodných (spolehlivých) zdrojů, například od jiných zaměstnanců, od příbuzných zaměstnance, od poskytovatelů zdravotnických služeb nebo od orgánů veřejné moci.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 23.06.2015

Spisová značka: 21 Cdo 3663/2014

Číslo rozhodnutí: 25

Číslo sešitu: 2

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Doručování, Skončení pracovního poměru

Předpisy: § 334 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010

§ 336 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010

§ 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 15. 10. 2013, sp. zn. 15 Co 100/2013.

I.

Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 4. 3. 2010 žalovaná sdělila žalobci, že s ním ruší okamžitě pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalobce dne 25. 2. 2010 na lince číslo 15442 spoj 20 vydal dvě „falešné jízdenky“, které nebyly evidovány v odbavovacím strojků (byly dotisknuty až po ukončení spoje) a které byly zadrženy při přepravní kontrole prováděné společností Č. I. P., a. s.

2. Žalobce se žalobou podanou u Městského soudu v Brně dne 10. 6. 2010 domáhal, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru učiněné dopisem žalované ze dne 4. 3. 2010 je neplatné, a aby bylo žalované uloženo „upravit potvrzení o zaměstnání ze dne 14. 4. 2010 tak, že namísto uvedeného tvrzení, že pracovní poměr byl rozvázán z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, uveďte, že pracovněprávní vztah nebyl zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a dále místo dne skončení pracovního poměru 13. 4. 2010 uveďte den 16. 4. 2010“. Žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru zdůvodnil zejména tím, že u žalované pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 12. 2005 (ve znění „písemné změny“ ze dne 28. 12. 2005) jako řidič, že dne 16. 4. 2010 doručil žalované okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy za měsíc únor 2010 ani do patnácti dnů po uplynutí termínu splatnosti a že teprve dne 20. 4. 2010 obdržel od žalované okamžité zrušení pracovního poměru datované dnem 4. 3. 2010. Žalovanou učiněné okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, neboť mu bylo doručeno až poté, kdy pracovní poměr ke dni 16. 4. 2010 skončil na základě žalobcova okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalobce se současně ohradil proti tvrzení žalované, obsaženému ve vyjádření k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem ze dne 21. 4. 2010, že by okamžité zrušení pracovního poměru žalovanou bylo žalobci doručeno již dne 13. 4. 2010, tj. dnem, kdy se žalované vrátila zásilka obsahující okamžité zrušení pracovního poměru zaslaná na adresu jeho trvalého bydliště, neboť poslední známou adresou žalobce nebyla adresa jeho trvalého bydliště, ale adresa „L.“, kterou zaměstnavateli „již dříve písemně oznámil v souvislosti s uplatněním daňového zvýhodnění na děti (poprvé po narození syna v roce 2008 a podruhé po narození dcery v roce 2009)“, která byla žalované „prokazatelně známa i z dopisu ze dne 3. 3. 2010, kterým žalované zaslal doklad o své dočasné pracovní neschopnosti ze dne 1. 3. 2010“, přičemž na tomto místě „jej několikrát osobně navštívil i nadřízený R. K.“.

3. Žalovaná namítala, že žalobcovo okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 16. 4. 2010 považuje za „bezpředmětné a neplatné“, neboť mu předcházelo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které „nabylo platnosti“ dne 13. 4. 2010, kdy se zásilka obsahující okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem zaslaná na poslední známou adresu žalobce (na adresu trvalého bydliště, když zaměstnanec nenahlásil zaměstnavateli žádnou změnu trvalého bydliště nebo adresu doručovací) vrátila žalované poštovní přepravou jako nedoručená se sdělením, že se adresát „odstěhoval bez udání adresy“.

4. M ě s t s k ý s o u d v Brně rozsudkem ze dne 8. 11. 2012, č. j. 13 C 99/2010-114, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 20 520 Kč k rukám advokáta JUDr. Z. H. Při řešení otázky, který z právních úkonů byl „učiněn dříve“ (zda okamžité zrušení pracovního poměru žalobcem nebo žalovanou, když žalobce předal okamžité zrušení pracovního poměru k poštovní přepravě 15. 4. 2010 a žalované bylo doručeno 16. 4. 2010 a když žalovaná podala své okamžité zrušení pracovního poměru „na poštu“ 12. 4. 2010 a dne 13. 4. 2010 se žalované zásilka vrátila zpět s poznámkou, že se „adresát odstěhoval bez udání adresy“), soud prvního stupně uvedl, že, neposkytl-li zaměstnanec při doručování písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, neboť se na adrese, kterou dříve oznámil svému zaměstnavateli, již nezdržuje a novou adresu mu zaviněně neoznámil, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo, tj. dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku pro uvedené překážky předat. Protože novou adresu či změnu adresy nelze „kvalifikovaně oznámit“ formou rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, když v rozhodnutí obsažený údaj pouze „vypovídá o místu, kde se bude zaměstnanec dočasně uznatý práce neschopným zdržovat“, bylo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem doručeno žalobci dne 13. 4. 2010; opakované doručení okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany žalované žalobci dne 20. 4.

2010 nemá pro posouzení včasnosti doručení žádný význam, protože bylo zasíláno žalobci jako odpověď a informace o skončení pracovního poměru žalobce žalovanou. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem bylo žalobci dáno „po právu“, když provedená přepravní kontrola jednoznačně zjistila, že žalobce vydal „falešné jízdenky“, a když po žalované „nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec, který ho okrádá, zaměstnávala až do doby uplynutí výpovědní lhůty“. Na obsahu potvrzení o zaměstnání nemohlo být „nic změněno“, neboť pracovní poměr účastníků platně skončil na základě žalovanou učiněného okamžitého zrušení pracovního poměru.

5. K odvolání žalobce K r a j s k ý s o u d v Brně rozsudkem ze dne 15. 10. 2013, č. j. 15 Co 100/2013-150, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 44 081 Kč k rukám advokáta JUDr. M. J., LL.M. Odvolací soud v první řadě dovodil, že „nebyly splněny předpoklady vymezené v ustanovení § 334 odst. 2 zák. práce pro to, aby žalovaná doručovala okamžité zrušení pracovního poměru žalobci prostřednictvím držitele poštovní licence“, neboť nenastal „kvalifikovaný případ znemožňující zaměstnavateli doručit písemnost přímo, tj. situace, kdy se zaměstnanec aktivně vyhýbá kontaktu a styku se zaměstnavatelem, např. tím, že se nechá zapírat“ (žalovaná se měla pokusit doručit písemnost žalobci v jeho bytě), a že proto „nelze takové doručování považovat za účinné“. Odvolací soud současně dospěl k závěru, že, je-li písemnost zaměstnanci doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá ji zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, což je „nejen ta adresa, která je uvedena v pracovní smlouvě, popř. je výslovně zaměstnavateli uvedena v rámci oznámení o přestěhování se zaměstnance, ale jedná se též o takovou adresu, kterou zaměstnanec v rámci svého podání zaměstnavateli sdělil v souvislosti se skutečnostmi, jež se nějakým způsobem vztahují k pracovnímu poměru, popř. k nárokům z něj plynoucím (tzn. že jde o situace, kdy zaměstnanec dává zaměstnavateli najevo oficiálním způsobem místo svého pobytu)“. Za takové oznámení lze podle odvolacího soudu považovat také oznámení v souvislosti s uplatňováním slevy na dani nebo oznámení o pracovní neschopnosti, kde je uvedeno místo pobytu zaměstnance (a to mj. i pro účely kontroly dodržování stanoveného režimu dočasné práce neschopného pojištěnce); doručování okamžitého zrušení pracovního poměru žalobci na adresu jeho trvalého pobytu v L., nemůže být účinné též proto, že žalobce již „předtím (naposledy zasláním potvrzení o pracovní neschopnosti ze dne 1. 3. 2010 doručeném žalované dne 4. 3. 2010) oznámil jako svoji adresu místo v L.“.

II.

Dovolání a vyjádření k němu

6. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá především, že doručení písemnosti „osobní nebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací“ má sice přednost před doručením prováděným prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, že však zaměstnavatel může přistoupit k doručení okamžitého zrušení pracovního poměru prostřednictvím provozovatele poštovních služeb „v zásadě tehdy“, není-li osobní doručení „objektivně možné, resp. kdyby bylo značně komplikované a spojené s nepřiměřenými obtížemi a současně nejsou splněny podmínky pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací“ podle ustanovení § 335 odst. 1 zák. práce. Žalobce se však na výzvu žalované nedostavil „do kanceláře žalované v P. k projednání zjištěného porušení pracovních povinností“, aniž by k tomu měl „relevantní důvod“, jeho bydliště je mimo sídlo žalované, které je umístěno v B., a mimo sídlo jeho organizační složky, která je v P., takže osobní doručení písemnosti „nebylo možné“. Za poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, je nutno podle názoru žalované považovat pouze takovou adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli „kvalifikovaně oznámí, aby bylo nepochybné, že právě tato adresa má sloužit jako adresa pro účely doručování písemností týkajících se pracovního poměru“, když nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby „v každém

jednotlivém případě, kdy je mu zaměstnancem sdělována určitá informace vztahující se k pracovnímu poměru a podružně i uvedení adresy odlišné od adresy evidované zaměstnavatelem, zkoumal, zda je adresa také novou korespondenční adresou zaměstnance“; žalovaná proto doručovala žalobci okamžité zrušení pracovního poměru na adresu v L. v souladu s ustanovením § 336 odst. 4 zák. práce. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud změnil napadený rozsudek tak, že potvrdí rozsudek soudu prvního stupně, popřípadě aby napadený rozsudek zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

7. Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované odmítl. Ztotožnil se se závěrem odvolacího soudu v tom, že žalovaná nesplnila zákonný předpoklad platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru se žalobcem, když písemnost obsahující okamžité zrušení pracovního poměru nebyla žalobci doručena v souladu s ustanovením § 334 a násl. zák. práce a pracovní poměr žalobce u žalované tak skončil dříve, než byla žalobci opakovaně doručena písemnost obsahující okamžité zrušení pracovního poměru žalovanou.

III.

Přípustnost dovolání

8. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že dovolání je třeba i v současné době projednat a rozhodnout – jak vyplývá z ustanovení Čl. II bodu 2 zákona č. 293/2013 Sb. – podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen „o. s. ř.“), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

10. 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.).

11. V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu soudy (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá – srov. § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 12. 2005 jako řidič s výkonem práce v B. v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou, že žalovaná „při náhodné kontrole žalobce prováděné externí společností“ dne 25. 2. 2010 na lince 15442 spoj 20 zjistila, že žalobce se dopustil „falšování jízdenek a obohacení na úkor žalované“, a že se žalovaná z tohoto důvodu rozhodla zrušit se žalobcem okamžitě pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Žalobce byl ode dne 1. 3. 2010 uznán dočasně práce neschopným a v rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, které bylo žalované doručeno dne 4. 3. 2010, byla uvedena adresa pobytu žalobce v době pracovní neschopnosti „L.“. Pro doručení okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 4. 3. 2010 žalovaná odeslala zásilku žalobci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb dne 12. 4. 2010 na adresu žalobcova „trvalého bydliště“ v L. a dne 13. 4. 2010 jí byla zásilka vrácena (odeslána provozovatelem poštovních služeb zpět k odesílateli) s poznámkou, že „adresát se odstěhoval bez udání adresy“; při určení adresy, na niž odeslala žalobci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb okamžité zrušení pracovního poměru, žalovaná vycházela z údajů, které mělo k dispozici její personální oddělení, aniž by „rozporovala“ tvrzení žalobce, že změnu „své adresy“ na L. již dříve oznámil v souvislosti „s uplatněním daňového zvýhodnění na děti“ narozené v

roce 2008 a 2009, a že žalované byla tato adresa známa, když ho na ní navštívil naposledy počátkem března 2010 jeho nadřízený R. K. Dne 16. 4. 2010 bylo žalované doručeno okamžité zrušení pracovního poměru žalobcem z důvodu nevyplacení mzdy za měsíc únor 2010 ani do patnácti dnů po uplynutí termínu splatnosti. Dne 20. 4. 2010 byla žalobci doručena na adresu „L.“ zásilka obsahující okamžité zrušení pracovního poměru žalovanou. Za tohoto stavu věci bylo pro rozhodnutí sporu (mimo jiné) významné vyřešení otázek hmotného práva, co se ve smyslu ustanovení § 336 odst. 1 zák. práce rozumí při doručování písemností zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb „poslední adresou zaměstnance, která je mu známa“, a jaký má při doručování písemností zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb význam adresa místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti (uvedená v rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti), liší-li se od poslední adresy zaměstnance, která byla zaměstnavateli (do té doby) známa. Vzhledem k tomu, že uvedené otázky hmotného práva dosud nebyly v rozhodovací činnosti dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešeny, Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.

Důvodnost dovolání

12. 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 není opodstatněné.

13. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem na dobu, kdy došlo (mělo dojít) k doručování okamžitého zrušení pracovního poměru učiněného žalovanou dopisem ze dne 4. 3. 2010 – podle právních předpisů účinných v té době, zejména podle zákona č. 262/2006 Sb., zák. 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. a č. 326/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2010.

14. 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 době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn (srov. § 60 zák. práce).

15. 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 (jeho adresátu); jakýkoliv jiný časový údaj případně uvedený ve zrušovacím projevu vůle nemůže tyto zákonné účinky změnit (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. [3 Cz 4/71](#), který byl uveřejněn pod č. 14/1972 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2004, sp. zn. [21 Cdo 347/2004](#), který byl uveřejněn pod č. 136 v časopise Soudní judikatura, roč. 2004).

16. Podle ustálené judikatury soudů (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. [21 Cdo 563/2005](#), který byl uveřejněn pod č. 65/2006 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek,) 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](#)).

17. Písemnosti zaměstnavatele týkající se zániku pracovního poměru (a tedy i písemné okamžité zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem) musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (srov. § 334 odst. 1 zák. práce). 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, lze písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (srov. § 334 odst. 2 zák. práce). Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování (§ 335 odst. 1 zák. práce) a jestliže to umožňuje povaha doručované písemnosti.

18. Z výše uvedeného v první řadě vyplývá, že okamžité zrušení pracovního poměru dané zaměstnavatelem (stejně jako další písemnosti zaměstnavatele se týkající zániku pracovního poměru) 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.

19. V projednávané věci žalovaná poukazovala na to, že „na přelomu února a března 2010“ žalobce vyzvala, aby se dostavil „do kanceláře žalované v P. k projednání zjištěného porušení pracovních povinností“, a že žalobce tak neučinil, aniž by k tomu měl „relevantní důvod“. Nebere však náležitě v úvahu, že podle ustálené judikatury soudů nelze vyžadovat, aby se zaměstnanec dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti, kterou mu hodlá doručit, ani 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 71/81](#), který byl uveřejněn pod č. 43/1984 Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2012, sp. zn. [21 Cdo 4185/2010](#)). S dovolatelkou však lze souhlasit v tom, že žalobci nebylo možné osobně doručit okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 4. 3. 2010 na jeho pracovišti nebo v jeho bytě. Protože žalobce v rozhodné době nedocházel do zaměstnání a protože měl svůj byt v L. (v jiném místě, než bylo jeho pracoviště, a v němž žalovaná neměla své sídlo a ani sídlo své organizační jednotky), mohla v souladu s ustanovením § 334 odst. 2 zák. práce přistoupit k doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

20. Písemnost, kterou zaměstnavatel doručuje zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na „poslední adresu zaměstnance, která je mu známa“ (srov. § 336 odst. 1 větu první zák. práce).

21. V zákoně není – jak vyplývá již ze znění ustanovení § 336 odst. 1 věty první zák. práce – výslovně předepsán postup, prostřednictvím kterého se zaměstnavatel dozvídá o adrese, na kterou doručuje (smí doručovat) zaměstnanci své písemnosti. Z povahy věci vyplývá, že se o ní dozví zpravidla ze sdělení zaměstnance, učiněném nejčastěji v souvislosti se vznikem pracovního poměru, jeho změnou

nebo s jiným právním úkonem. Adresu, na niž doručuje (smí doručovat) zaměstnanci písemnosti, se však zaměstnavatel může dozvědět také z jakékoliv jiného zdroje, například od jiných zaměstnanců, od příbuzných zaměstnance, od poskytovatelů zdravotnických služeb, od orgánů veřejné moci apod.; z tímto způsobem získaných informací smí ovšem zaměstnavatel vycházet jen tehdy, jestliže se na této adrese zaměstnanec prokazatelně zdržuje a lze-li mu tedy na ni řádně doručovat písemnosti. Získá-li zaměstnavatel postupně více poznatků (informací) o zaměstnancově adrese, doručuje mu (smí mu doručovat) na tu z více adres, o níž se dozvěděl „naposledy“, a tedy na jemu známou „poslední adresu zaměstnance“.

22. Sdělení o adrese zaměstnance nepředstavuje právní úkon; jde o tzv. faktický úkon, který je vůči zaměstnavateli účinný, jakmile se o něm dozví jakýmkoliv věrohodným (spolehlivým) způsobem. Zaměstnavatel se o adrese zaměstnance dozví tehdy, získá-li o ní poznatky kterýmkoliv ze zaměstnanci nadřízených vedoucích zaměstnanců, popřípadě organizační útvar zaměstnavatele, který při své činnosti využívá údaje o adresách zaměstnanců, jako je např. útvar zabývající se personálními nebo mzdovými (platovými) záležitostmi.

23. Poznatky (informace) o zaměstnancově adrese mohou vypovídat nejen o místě, kde se zaměstnanec zdržuje (může zdržovat) po delší dobu (s úmyslem žít tam trvale nebo se v něm alespoň zdržovat dlouhodobě), ale také o místě, kde se zaměstnanec zdržuje (může zdržovat) jen dočasně (přechodně), například po dobu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, péče o člena své domácnosti, vojenské služby apod. Rovněž také jen „dočasná adresa“ je významná z hlediska doručování písemností zaměstnavatele, ovšem (samozřejmě) jen po dobu, po níž se zaměstnanec na takovém místě (podle poznatků zaměstnavatele) zdržuje, popřípadě se má zdržovat. Vyplyvá z toho (mimo jiné), že zaměstnanci, který má po dobu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, péče o člena své domácnosti, vojenské služby nebo z jiných podobných důvodů jinou adresu, může (smí) po dobu „aktuálnosti“ takové adresy zaměstnavatel, který se o tom dozvěděl, doručovat své písemnosti jen na tuto „dočasnou adresu“ a že doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ní zaměstnanec jinak (v jiné době) zdržoval; dozví-li se například zaměstnavatel, že zaměstnanec tráví svou dovolenou v zahraničí, nemůže mu po dobu dovolené účinně doručovat své písemnosti na jemu známou „poslední adresu“ v tuzemsku.

24. V případě, že zaměstnanci na adrese, o níž se zaměstnavatel dříve dozvěděl, již nelze doručovat (zejména proto, že se v místě nezdržuje) a že zaměstnanec zaviněně neoznámil zaměstnavateli novou adresu (popřípadě že se zaměstnavatel o nové zaměstnancově adrese nedozvěděl jinak), je opodstatněn závěr, že zaměstnanec neposkytl součinnost nezbytnou k doručení písemnosti; v takovém případě se písemnost pokládá za doručenou dnem, v němž provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku předat (srov. § 336 odst. 4, větu třetí, zák. práce).

25. V projednávané věci se žalovaná z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti dozvěděla, že žalobce má v době dočasné pracovní neschopnosti adresu místa svého pobytu v L. I kdyby vskutku byla žalované poslední známá adresa žalobce v L., nemohla mu v době trvání této pracovní neschopnosti na tuto adresu účinně doručovat své písemnosti (a tedy ani okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 4. 3. 2010); uvedené samozřejmě platí, jen jestliže žalobce byl ještě dne 13. 4. 2010, když mu provozovatel poštovní licence doručoval zásilku na adrese L., v dočasné pracovní neschopnosti (podle obsahu spisu byla žalobcova dočasná pracovní neschopnost ukončena dnem 31. 3. 2010, nicméně v dopise žalované ze dne 12. 4. 2010 se hovoří o žalobcově dočasné pracovní neschopnosti tak, jako kdyby trvala ještě v době doručování písemnosti). Nicméně, z dalších výsledků dokazování je nepochybné, že žalovaná o „nové adrese“ žalobce v L. věděla již dříve. Odvolací soud správně uvedl, že rovněž oznámení zaměstnance o změně adresy učiněné „v souvislosti s uplatňováním slevy na dani“ představuje sdělení údaje o „poslední adrese zaměstnance“ významné z hlediska ustanovení § 336 odst. 1, věty první, zák. práce; protože o „nové adrese“ žalobce v L., věděli též žalobcovi nadřízení vedoucí zaměstnanci žalované, je nepochybné, že

žalovaná doručovala okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 4. 3. 2010 na adrese L. v rozporu se zákonem.

26. Na uvedeném závěru nic nemění ani námitky žalované, že „nová adresa“ žalobce nebyla oznámena „personálnímu oddělení“ žalované. Jestliže „personální oddělení“ žalované vskutku nevědělo o žalobcově „nové adrese“, nelze to přičítat k tíži žalobce; žalovaná měla a mohla učinit takové opatření, aby se o „nové adrese“ žalobce dozvěděly všechny její organizační útvary, které to potřebovaly ke své činnosti.

27. Vzhledem k tomu, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný a že 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 žalované podle ustanovení § 243d písm.a) o. s. ř. zamítl.

28. Protože dovolání žalované bylo zamítnuto, dovolací soud jí podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. uložil, aby žalobci nahradila náklady potřebné k uplatňování práva.

29. Při rozhodování o výši náhrady nákladů řízení dovolací soud přihlédl k tomu, že výše odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2, část věty první, před středníkem o. s. ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo 149 odst. 2 o. s. ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty, první za středníkem o. s. ř.). Vyhláška č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17. 4. 2013 č. 116/2013 Sb. dnem 7. 5. 2013 zrušena. Nejvyšší soud za této situace určil pro účely náhrady nákladů dovolacího řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem ve výši 5 000 Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalobci náklady spočívající v paušální částce náhrad ve výši 300 Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů) a na náhradě za daň z přidané hodnoty ve výši 1 113 Kč.

30. Žalovaná je povinna náhradu nákladů řízení v celkové výši 6 413 Kč žalobci zaplatit k rukám advokáta, který žalobce v tomto řízení zastupoval (§ 149 odst. 1 o. s. ř.), do tří dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o. s. ř.).