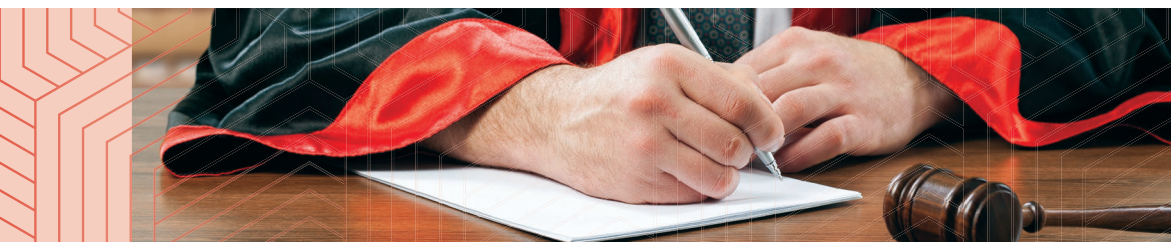


s agenturními zaměstnanci velice často není zacházeno tak vstřícně jako s „běžnými“ zaměstnanci. Důvodem je poměrně flexibilní možnost sjednání důvodů pro jednostranné písemné prohlášení uživatele a možnost vázat sjednanou dobu trvání pracovního poměru agenturního zaměstnance na dobu trvání dočasného přidělení.

Nabízí se tak revize nastavených zákonných pravidel, která sice již byla v minulosti navrhována, avšak prošla ve značně zjednodušeném znění, kdy se doplnila právě 14denní „výpovědní doba“ u skončení dočasného přidělení.⁹⁾ Do budoucna tak lze očekávat další legislativní snahy, které nastaví více ochrany pro agenturního zaměstnance, a to zejména právě v oblasti skončení dočasného přidělení či délky dočasného přidělení.

⁹⁾ Zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Odmítnutí převzetí tzv. důležité pracovněprávní písemnosti z objektivních důvodů na straně zaměstnance

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. února 2025, sp. zn. 21 Cdo 2628/2024
(dostupné na www.nsoud.cz)

Z odůvodnění rozsudků soudů obou stupňů vyplývá, že za nevěrohodnou nepovažovaly celou svědeckou výpověď R. H., nýbrž jen její část, pokud svědek vypověděl, že žalobkyně byla dne 30. 8. 2022 při pokusu o doručení okamžitého zrušení pracovního poměru informována o tom, že právě tato písemnost je předmětem doručení. Na uvedeném skutkovém závěru však rozhodnutí odvolacího soudu nespočívá, neboť svůj **právní závěr, že nenastala fikce doručení písemnosti podle § 334 odst. 3 zákoníku práce**, odvolací soud nezaložil na nevědomosti žalobkyně o tom, jaká písemnost je jí doručována, nýbrž na zcela jiných skutečnostech; odvolací soud (ve shodě se soudem prvního stupně) uvedl, že „pokud žalobkyně neposkytla součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, tzn. pouze otevřela okno od bytu a nesešla dolů k svědkovi R. H. a jednateři žalované V. M. (přičemž tak učinila z omluvitelného důvodu, že má malé děti ve vaně), nelze než uzavřít, že žalobkyně neodmítla převzít okamžité zrušení pracovního poměru a okamžité zrušení pracovního poměru nelze považovat za doručené (nenastala fikce doručení)“.

Námítka, že „pokud by žalobkyně měla snahu doručení neobstruovat, požádala by zástupce žalované o posečkání, což se ... nestalo“, současně přehlíží, že soudy naopak za významné považovaly zjištění, že „jednatel žalované neřekl žalobkyni, že by počkal, až děti dokoupe“.

Komentář

V komentovaném usnesení Nejvyšší soud vyjádřil k tolik problematickému doručování tzv. důležitých pracovněprávních písemností ve smyslu § 334 zákoníku práce.

Zaměstnankyně podala žalobu proti svému zaměstnavateli, kterou se (mimo jiné) domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a dále plnění částky 54 000 Kč (patrně z titulu pracovního poměru). Před soudy tvrdila, že jí okamžité zrušení pracovního poměru nebylo řádně doručeno. Naopak zaměstnavatel uvedl, že se na adresu zaměstnankyně dostavili jednatel společnosti a svědek R. H., aby zaměstnankyni osobně předali okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnankyně zareagovala na jejich přítomnost tím, že otevřela okno bytu a navázala s nimi běžný mezilidský dialog. Podle zaměstnavatele tak měla mít plné povědomí o tom, že je jí doručována důležitá pracovněprávní písemnost, zejména když byl přítomen jednatel zaměstnavatele. Zaměstnavatel dále tvrdil, že zaměstnankyně mohla bez potíží písemnost převzít, protože komunikace z její strany byla možná – delší dobu se zástupci zaměstnavatele hovořila z okna a fyzicky jí tedy nic nebránilo sejít dolů a písemnost si převzít. Podle názoru zaměstnavatele se zaměstnankyně vyhýbala doručení úmyslně, a to i tím, že nijak nenaznačila ochotu písemnost převzít později, např. po tom, co se postará o děti. Nepožádala ani o posečkání ani o jiný náhradní způsob převzetí. Zaměstnavatel tedy usoudil, že její chování bylo nutné vyhodnotit jako vědomé odmítnutí převzetí, čímž podle jeho názoru nastaly podmínky fikce doručení podle zákoníku práce.

Soudy nižších stupňů se přiklonily k verzi zaměstnankyně a konstatovaly, že zaměstnankyně neodmítla převzít písemnost, ale z objektivních důvodů neposkytla součinnost k jejímu doručení (sdělila zaměstnavateli, že „má malé děti ve vaně“). Nejvyšší soud posvětil závěry soudů nižšího stupně a uvedl, že pro posouzení nebylo klíčové, zda zaměstnankyně věděla, jaká písemnost jí je zaměstnavatelem doručována, nýbrž že zaměstnankyně neodmítla písemnost převzít z objektivních důvodů (z důvodu péče o děti nemohla sejít dolů a osobně převzít písemnost). Ztotožnil se i s názorem, že to měli být právě zástupci zaměstnavatele, kdo měli být těmi, jež nabídnou zaměstnankyni, že s doručením písemnosti počkají do doby, než zaměstnankyně vykoupe děti (to se však nestalo).

S uvedenými závěry Nejvyššího soudu souhlasíme, neboť odpovídá pojetí právní úpravy doručování důležitých pracovněprávních písemností, kdy zaměstnanec musí dostat reálnou šanci se s dokumentem seznámit. Z usnesení vyplývá jedno zásadní doporučení pro zaměstnavatele, a to, aby při doručování důležitých pracovněprávních písemností pečlivě dokumentovali celý proces a brali v úvahu i objektivní okolnosti na straně zaměstnance. Zákonná fikce doručení nevzniká automaticky. Ze strany zaměstnance musí jít o vědomé odmítnutí převzetí písemnosti. Pokud doručení neproběhne kvůli omluvitelnému důvodu (např. péči o děti), nemůže být důležitá pracovněprávní písemnost bez dalšího považována za doručenu fikcí. V takovém případě by měl zaměstnavatel aktivně nabídnout možnost doručení písemnosti po odpadnutí této objektivní překážky, případně zopakovat akt doručení dodatečně, např. až se zaměstnanec vrátí na pracoviště.

Pro úplnost autoři dodávají, že výsledkem tohoto zjištění soudu bylo zamítnutí žaloby na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru odvolacím soudem, neboť této žalobě nelze vyhovět v případě, že nedojde k řádnému doručení písemného rozvázání pracovního poměru. V takovém případě totiž toto jednání právně neexistuje a nelze se domáhat jeho neplatnosti. Zaměstnanec se nicméně může žalobou na plnění (jak pravděpodobně činila zaměstnankyně v tomto případě) přímo domáhat svých nároků z pracovněprávních vztahů, pokud pracovní poměr nadále trval a zaměstnavatel je neuspokojil, vycházející chybě z toho, že pracovní poměr byl skončen. Právě z tohoto důvodu se dovolací soud podle textu rozhodnutí zabýval podmínkami doručení okamžitého zrušení pracovního poměru a potažmo posuzoval, zda pracovní poměr mezi účastníky nadále trval.

JUDr. Radim MARADA, advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,
Mgr. Adam HOSNEDL, advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka