



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Martina Láníčka a Mgr. Moniky Szkanderové ve věci

žalobce: **Martin N.**, narozený dne xxx
bytem xxx
zastoupený advokátkou JUDr. Renatou Divínovou
sídlem Boženy Němcové 1720, 756 61 Rožnov pod Radhoštěm

proti
žalované: **Beskydské reality s.r.o.**, IČO 04493524
sídlem Drážní 451/35, Kunčice, 719 00 Ostrava
zastoupená advokátem Mgr. Lukášem Niedobou
sídlem Poděbradova 1243/7, Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava

o určení trvání pracovního poměru, eventuálně o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru

o odvolání žalobce a žalované proti rozsudku Okresního soudu v Ostravě ze dne 21. 10. 2021, č. j. 26 C 318/2020-59, ve znění doplňujícího rozsudku ze dne 29. 4. 2022, č. j. 26 C 318/2020-91

takto:

I. Rozsudek soudu prvního stupně **se mění** takto:

Určuje se, že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou vzniklý na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 11. 2016 trvá.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 36 668 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám JUDr. Renaty Divínové, advokátky, se sídlem Boženy Němcové 1720, Rožnov pod Radhoštěm.

Odůvodnění:

1. Žalovaná dopisem ze dne 11. 8. 2020 oznámila žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr založený pracovní smlouvou ze dne 28. 11. 2016 podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro zvlášť hrubé porušení povinností vztahujících se k jím vykonávané práci, které spatřovala v neomluvených absencích od 1. 7. 2020 do 5. 8. 2020 s tím, že dočasná pracovní neschopnost žalobce byla ukončena dne 30. 6. 2020, přičemž žalobce se dostavil do zaměstnání a předložil žalované doklad o ukončení pracovní neschopnosti teprve dne 5. 8. 2020. Svou nepřítomnost v práci od 1. 7. 2020 do 5. 8. 2020 žalobce nijak neomluvil a nezdůvodnil.
2. Žalobce se žalobou podanou u okresního soudu dne 19. 10. 2020 domáhal určení, že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou vzniklý na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 11. 2016 trvá, in eventum určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 11. 8. 2020. Žalobu odůvodnil tím, že okamžité zrušení pracovního poměru mu nebylo v souladu s ustanovením § 334 zákoníku práce doručeno do vlastních rukou, proto vůbec nemohly nastat účinky okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalovaná mu totiž doručovala dopis ze dne 11. 8. 2020 prostřednictvím držitele poštovní licence doporučenou zásilkou na adresu jeho bydliště, nikoli ovšem s poznámkou „do vlastních rukou“. Předmětnou zásilkou převzal jeho otec Petr N., který mu ji sice následně předal, avšak povinnost žalované doručit okamžité zrušení do jeho vlastních rukou tím splněna nebyla. Pro případ, že by soud dospěl k závěru, že účinky doručení okamžitého zrušení pracovní poměru nastaly, žalobce namítal, že se jedná o neplatné právní jednání, protože nebyly dány předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru. Žalobce dne 29. 6. 2020 požádal o prodloužení dočasné pracovní neschopnosti a měl za to, že bude prodloužena, protože jeho zdravotní stav po pracovním úrazu, který utrpěl dne 21. 2. 2019, nebyl ustálen. Bohužel k tomu nedošlo a o ukončení pracovní neschopnosti ke dni 30. 6. 2020 se dozvěděl až na konci července 2020 a obratem o tom informoval žalovanou. K osobnímu jednání s žalovanou došlo až dne 5. 8. 2020. Od 13. 8. 2020 byl opětovně uznán dočasně práce neschopným z důvodu pracovního úrazu ze dne 21. 2. 2019. Nepřítomnost v práci od 1. 7. 2020 do 5. 8. 2020 nelze považovat za neomluvené absence, neboť v tomto období nebyl objektivně zdravotně způsobilý k výkonu sjednaného druhu práce „stavební zámečnick a údržbář budov“. Navíc s ohledem na délku dočasné pracovní neschopnosti od 21. 2. 2019 do 30. 6. 2020 byla žalovaná povinna podle § 12 vyhlášky č. 79/2013 Sb. žalobce před nástupem do práce vyslat na mimořádnou lékařskou prohlídku.
3. Žalovaná s žalobou nesouhlasila. Tvrdila, že žalobce si okamžité zrušení pracovního poměru řádně převzal dne 21. 8. 2020. Žalobce ji po ukončení pracovní neschopnosti dne 30. 6. 2020 nekontaktoval, resp. doklad o ukončení pracovní neschopnosti jí předal až 5. 8. 2020, proto důvodně považovala žalobcovu nepřítomnost na pracovišti od 1. 7. 2020 do 5. 8. 2020 jako neomluvenou.
4. Okresní soud napadeným rozsudkem určil, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 11. 8. 2020 je neplatné (výrok I) a žalovanou zavázal zaplatit žalobci na nákladech řízení částku 18 945,40 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám jeho zástupkyně (výrok II). Doplnujícím rozsudkem doplnil výrok III, kterým zamítl žalobu, aby bylo určeno, že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou vzniklý na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 11. 2016 trvá. Co se týče otázky doručení, tak svědkyně Renata N. sice ve shodě s žalobcem potvrdila, že předmětné okamžité zrušení pracovního poměru nepřevzal žalobce, nýbrž jeho otec Petr N. Nicméně žalobce s ním byl velmi dobře seznámen, neboť osobě jménem „N.“ bylo okamžité zrušení pracovního poměru podle dodejky doručeno dne 21. 8. 2020 a již 24. 8. 2020 udělil žalobce plnou moc k zastupování v této věci. Navíc dne 7. 10. 2020 sdělil žalované, že okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné a reagoval přitom na jeho obsah. Dle okresního soudu by za této situace bylo formalistické dovozovat, že „toto právní jednání je neplatné pro nedoručení do vlastních rukou“. Smyslem ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce je předejít situacím, kdy je pracovní poměr rozvázán, aniž by se to dotčený zaměstnanec dozvěděl. O takový případ se však v projednávané věci nejedná. Předmětné okamžité zrušení pracovního poměru proto není „nicotný (nulitní) právní úkon“. Z těchto důvodů okresní soud doplnujícím rozsudkem zamítl primární petit. Důvodný ovšem shledal eventuelní petit, neboť vytýkané jednání nelze hodnotit jako porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Podle § 12 odst. 2 písm. f) vyhlášky č. 79/2013 Sb. byla žalovaná povinna žalobce po ukončení dočasné pracovní neschopnosti trvající od 21. 2. 2019 do 30. 6. 2020 vyslat na mimořádnou lékařskou

prohlídku. Pokud to žalovaná neučinila, a nebylo tak postaveno najisto, zda je žalobce zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní práce, nebyl žalobce povinen práci vykonávat.

5. Proti rozsudku okresního soudu, a to proti výroku o zamítnutí žaloby o určení trvání pracovního poměru, podal odvolání žalobce, který namítal, že soud prvního stupně věc nesprávně právně posoudil. Okamžité zrušení pracovního poměru nebylo doručeno do vlastních rukou žalobce, proto nemohlo vyvolat vůbec žádné účinky. Okresní soud rozhodl v rozporu s ustálenou judikaturou, kterou žalobce obsáhle citoval. Požadavek na řádné doručení okamžitého zrušení pracovního v souladu s kogentními ustanoveními zákoníku práce má význam z důvodu právní jistoty stran pracovněprávního vztahu. Jde o zákonný požadavek, nikoli o přepjatý formalismus, což konstatoval i Ústavní soud v rozhodnutí sp. zn. IV. ÚS 2535/17. Žalobce navrhoval, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu změnil a vyhověl žalobě o určení trvání pracovního poměru mezi účastníky, současně aby zrušil výrok o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť vyhověli soud primárnímu petitu, nerozhoduje již o petitu eventuálním.
6. Proti rozsudku okresního soudu, a to proti výroku o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a výroku o nákladech řízení, podala odvolání i žalovaná, která namítala, že napadené rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Zdůraznila, že neměla od žalobce žádné informace ohledně délky trvání dočasné pracovní neschopnosti. O ukončení dočasné pracovní neschopnosti ke dni 30. 6. 2020 se žalovaná dozvěděla teprve 5. 8. 2020. Z pohledu žalované je třeba nepřítomnost žalobce v práci od 1. 7. 2020 do 5. 8. 2020 považovat za neomluvené absence. Otázka zdravotní způsobilosti žalobce k výkonu sjednaného druhu práce není rozhodující. Pokud by žalobce včas žalovanou informoval o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, mohlo dojít například k dohodě o změně obsahu pracovního poměru a převedení na jinou vhodnou práci. Žalobce se proto vytýkaným jednáním dopustil porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Žalovaná navrhovala, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu změnil a žalobu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zamítl jako nedůvodnou.
7. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) po zjištění, že odvolání obou účastníků proti rozsudku soudu prvního stupně byla podána ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o. s. ř., a dospěl k závěru, že důvodné je toliko odvolání žalobce.
8. V daném případě je nepochybné, že žalovaná poslala žalobci okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 11. 8. 2020 prostřednictvím České pošty jako doporučenou zásilku s dodejkou (doručenkou) bez poznámky „do vlastních rukou“ (tj. sice doporučeně, ovšem bez dodání do vlastních rukou adresáta). Z hlediska skutkového stavu proto považoval odvolací soud za významné zejména zjištění, zda žalobce převzal osobně doporučenou zásilku obsahující předmětné okamžité zrušení pracovního poměru či nikoliv. Prvostupňový soud v tomto směru provedl důkaz dodejkou a výslechem svědkyně Renaty N. (matky žalobce), která ve shodě s žalobcem potvrdila, že okamžité zrušení pracovního poměru převzal otec žalobce Petr N. Z dodejky okresní soud zjistil, že okamžité zrušení pracovního poměru převzala dne 21. 8. 2020 osoba, která se na dodejce podepsala jako „N.“. Z odůvodnění napadeného rozsudku, který neobsahuje závěr o skutkovém stavu, není zcela zřejmé, jak okresní soud tyto důkazy vyhodnotil a zda z nich vzal vskutku za prokázáno, že okamžité zrušení pracovního poměru adresované žalobci převzal dne 21. 8. 2020 jeho otec, lze pouze usuzovat, že to tak mínil, ovšem blíže se tomu nevěnoval, neboť považoval za rozhodné, že tato listina se minimálně následně dostala do dispoziční sféry žalobce. Jelikož důkazní břemeno k prokázání skutečnosti, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo doručeno zaměstnanci do vlastních rukou, nese zaměstnavatel, odvolací soud z důvodu procesní opatrnosti poučil žalovanou podle § 118a odst. 3 o. s. ř., aby označila potřebné důkazy. Žalovaná tak přes poučení neučinila s tím, že případný znalecký posudek z oboru písmoznalectví by zřejmě nepřinesl jiné poznatky, než vyplývají z dosud provedených důkazů. Odvolací soud za této situace vycházel z toho, že zásilku s okamžitým zrušením pracovního poměru převzala dne 21. 8. 2020 jiná osoba než žalobce, a to jeho otec Petr N.
9. Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhal určení trvání pracovního poměru, eventuálně určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 11. 8. 2020 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020 (dále jen „zákoník práce“).

10. Projev vůle má (vyvolává) v pracovněprávních vztazích sledované právní následky, jen jestliže došel (byl doručen) druhé ze smluvních stran základních pracovněprávních vztahů. Dokud totiž – jak se uvádí v důvodové zprávě k návrhu zákona č. 365/2011 Sb. – „nebyl právní úkon doručen, neexistuje“, a tedy nešlo podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 o právní úkon (právní jednání). Nebylo-li písemné okamžité zrušení pracovního poměru řádně doručeno druhé straně, není to – na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 – důvodem jeho neplatnosti. Podle současné právní úpravy má nedostatek řádného doručení okamžitého zrušení pracovního poměru za následek, že vůbec nenastaly (nemohly nastat) jeho účinky a že proto pracovní poměr nadále trvá.
11. Podle ustálené judikatury (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2006 sp. zn. 21 Cdo 563/2005, který byl uveřejněn pod č. 65/2006 Sbírky 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 – jako je tomu v případě písemností uvedených v ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce – 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. právní názory vyslovené ve vztahu k obdobné právní úpravě doručování písemností zaměstnavatele obsažené v předchozím zákoníku práce například v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2426/2000, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2638/2004 a rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2009 sp. zn. 21 Cdo 2481/2008, nebo – přímo ve vztahu k ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce – například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4185/2010, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2015 sp. zn. 21 Cdo 3663/2014, který byl uveřejněn pod č. 25/2016 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, anebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 6. 2022 sp. zn. 21 Cdo 1292/2022).
12. 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 (srov. § 334 odst. 4 zákoníku práce). Zaměstnavatel tedy může doručovat listiny, týkající se mj. skončení pracovního poměru, určené zaměstnanci prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb, jen jestliže z vyhlášených poštovních služeb zvolí (popřípadě s provozovatelem poštovních služeb individuálně sjedná) takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy (na jejím základě) vyplývala pro provozovatele poštovních služeb povinnost dodat listinu adresátu za podmínek uvedených v zákoníku práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2021 sp. zn. 21 Cdo 314/2021), tj. jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“ (doporučeně s dodáním do vlastních rukou adresáta). Uvedené neplatí pouze v případě, že zaměstnanec (oprávněný příjemce) navzdory nedostatkům při podání zásilky u držitele poštovní licence (nyní provozovatele poštovních služeb) písemnost skutečně převzal a kdy se tyto nedostatky neprojeví (nemohou se projevit) na účinnost doručení písemnosti (srov. právní názor vyslovený – ve vztahu k obdobné právní úpravě doručování uvedených písemností zaměstnavatele obsažené v předchozím zákoníku práce – v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 1350/2009, který byl uveřejněn pod č. 36/2011 v časopise Soudní judikatura).
13. V projednávané věci tedy žalovaná nevybrala takovou poštovní službu, aby z ní vyplývala povinnost doručit zásilku žalobci do vlastních rukou. Za této situace mohly účinky doručení písemnosti žalobci do vlastních rukou nastat výhradně v případě, kdyby došlo k jejímu faktickému předání provozovatelem poštovních služeb žalobci, jestliže však žalobce zásilku nepřevzal (protože byla předána jeho otci), k jejímu doručení nedošlo, a pracovní poměr účastníků tudíž okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele nezanikl. Na tomto závěru nemůže nic změnit skutečnost, že Petr N. zásilku

následně žalobci předal (odevzdal), neboť povinnost žalované doručit okamžité zrušení do vlastních rukou žalobce tím splněna nebyla. Soud prvního stupně tedy otázku (ne)doručení písemnosti (okamžitého zrušení pracovního poměru) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb vyřešil v rozporu s ustálenou rozhodovací praxí Nejvyššího soudu, od které odvolací soud naopak neshledal důvod se odchýlit. Odvolací soud nesouhlasí s argumentací okresního soudu o formalistickém výkladu práva, neboť v případě požadavku na dodržení zákonem stanovených podmínek pro doručování písemností uvedených v ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce se jedná o uplatnění zákonného postupu, jehož věcné opodstatnění spočívá zejména v právní jistotě stran pracovněprávního vztahu; je totiž třeba vzít v úvahu, že právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastanou právě jeho (řádným) doručením.

14. Jelikož nebylo tvrzeno a ani nevyšlo jiným způsobem v řízení najevo, že by pracovní poměr účastníků skončil na základě jiné právní skutečnosti, lze uzavřít, že pracovní tento pracovní poměr dosud trvá. Žalobce přitom podle názoru odvolacího soudu má z povahy věci na požadovaném určení naléhavý právní zájem ve smyslu § 80 o. s. ř., neboť se tím vytvoří pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu.
15. Vzhledem k výše uvedenému odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně podle § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. změnil tak, že určil, že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou vzniklý na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 11. 2016 trvá. Protože bylo vyhověno primárnímu petitu, odvolací soud již nerozhodoval o petitu eventuálním.
16. Rozsudek soudu prvního stupně byl změněn, proto bylo třeba rozhodnout podle § 224 odst. 2 o. s. ř. nově o nákladech řízení, a to spolu s náklady odvolacího řízení. Byť došlo ke změně rozhodnutí, tak plně procesně úspěšným zůstal žalobce (na místo eventuálního petitu bylo vyhověno primárnímu petitu). Odvolací soud převzal jako správné závěry soudu prvního stupně o náhradě nákladů řízení ve výši 18 945,40 Kč a pro stručnost odkazuje na bod 21 odůvodnění napadeného rozhodnutí. V mezidobí se ovšem zástupkyně žalobce stala plátcem daně z přidané hodnoty, proto je třeba odměnu a náhradu hotových výdajů ve výši 16 945,40 Kč (bez soudního poplatku za žalobu ve výši 2 000 Kč) zvýšit o náhradu za 21% DPH ve výši 3 558,50 Kč, tj. celkem 20 503,90 Kč, resp. po připočtení soudního poplatku 22 503,90 Kč.
17. V odvolacím řízení vznikly procesně úspěšnému žalobci náklady řízení ve výši 14 164,10 Kč, které představují odměnu za 3 úkony právní služby (sepis odvolání, spis vyjádření k odvolání žalované a účast u jednání dne 11. 10. 2022) po 2 500 Kč podle § 6 odst. 1, § 7, § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 odst. 1 písm. g) a k advokátního tarifu, 3 režijní paušály po 300 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu, náhradu za ztrátu času v rozsahu 6 půlhodin po 100 Kč podle § 14 advokátního tarifu a cestovné ve výši 1 053 Kč (osobním automobilem o průměrné spotřebě 7,6 l benzínu Natural 95 na 100 km, cena paliva 44,50 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 4,70 Kč, ujeto z Rožnova pod Radhoštěm do Ostravy a zpět celkem 130 km), tj. celkem 10 053 Kč. Tuto částku je třeba opět zvýšit o náhradu za 21 % DPH ve výši 2 111,10 Kč. Náklady odvolacího řízení žalobce dále spočívaly v zaplaceném soudním poplatku za odvolání ve výši 2 000 Kč.
18. Odvolací soud proto zavázal žalovanou zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů částku 36 668 Kč (22 503,90 Kč + 14 164,10 Kč).

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže 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 vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Ostravě.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Ostrava 11. října 2022

Mgr. Tomáš Zubek v. r.
předseda senátu