

6) Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru

- Kolik znáte způsobů skončení pracovního poměru?
- Existuje způsob skončení pracovního poměru „výpověď dohodou“?

Skončení pracovního poměru

1. Odstoupením
2. Dohodou
3. Výpovědí
4. Okamžitým zrušením
5. Zrušením ve zkušební době
6. Uplynutím sjednané doby
7. Smrtí zaměstnance
8. Zánikem zaměstnavatele bez právního nástupce
- V případě cizince zaniká pracovní poměr
 9. dnem zrušení pobytu za území České republiky podle rozhodnutí správního orgánu
 10. dnem nabytí právní moci rozsudku ukládající trest vyhoštění
 11. uplynutím doby povolení k zaměstnání / zaměstnanecké karty / povolení k dl. pobytu

Skončení pracovního poměru

ZÁVISLÉ NA VŮLI	NEZÁVISLÉ NA VŮLI
DOHODA § 48/1 písm. a), § 49	UPLYNUTÍ DOBY (§ 48/2, § 65)
VÝPOVĚĎ § 48/1 písm. b), § 50 a násl.	SMRT ZAMĚSTNANCE (§ 48/4, § 328)
OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP (§ 55 a násl.)	ROZHODNUTÍ ST. ORGÁNU (§ 48/3)
OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP ZÁKON. ZÁSTUPCEM NEZLETILÉHO ZAM. (§ 56a)	SMRT ZAMĚSTNAVATELE, který je fyzickou osobou (§ 338)
ZRUŠENÍ PP VE ZKUŠEB. DOBĚ (§ 66)	FIKCE (§ 69/3, § 70 odst. 2)

Dohoda

- Písemné a dvoustranné právní jednání Zce a Ztele
- Pracovní poměr skončí ke sjednanému dni
- Písemná forma (x neplatnost)
- Na žádost Zce uvede Ztel důvod

Výpověď

- Musí být v písemné formě (x **zdánlivost**)
- Zec z jakéhokoli důvodu, Ztel jen z důvodů § 52 ZP
- Povinnost Ztele dostatečně skutkově vymezit důvod
- Výpověď může být **odvolána** jen se souhlasem druhé strany a v písemné formě
- PP skončí uplynutím výpovědní doby, která musí být pro Zce i Ztele stejná, alespoň 2 měsíce
 - Prodloužení jen dohodou mezi Zcem a Ztelem
- Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce a končí posledním dnem dalšího kalendářního měsíce
- Výpověď Zce – přechod práv a povinností z PP

Výpověď ze strany zaměstnavatele

- Zaměstnavatel smí dát zaměstnanci výpověď z důvodu:
 - a) Ruší-li se Ztel / jeho část
 - b) Přemísťuje-li se Ztel / jeho část
 - c) Stane-li se Zec nadbytečným
 - d) Zec podle lékařského posudku nadále nemůže konat práci (úraz / nemoc / expozice)
 - e) Zec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost
 - f) Zec nesplňuje předpoklady pro výkon práce / bez zavinění Ztele nesplňuje požadavky
 - Neuspokojivé výsledky → vytýkáci dopis před 12 měsíci
 - g) Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru / závažné porušení předpisů k PP
 - Soustavné méně závažné prohřešky → vytýkáci dopis 6 m.
 - h) Zvláště závažné porušení režimu DPN Zce

Výpověď ze strany zaměstnavatele

- ČR není smluvní stranou úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, nicméně přebírá členění výpovědních důvodů:
 - důvody související se **zdravím zaměstnance** (§ 52 písm. d), e) ZP)
 - důvody související s **chováním zaměstnance** (§ 52 písm. f), g), h) ZP)
 - důvody, které se zakládají na **potřebách podniku, závodu nebo služby** (§ 52 písm. a), b), c) ZP)
- Zaměstnavatel nesmí (až na výjimky) dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době (§ 53 ZP)

Organizační důvody

- Výpovědní důvody organizační povahy (§ 52 písm. a), b), c) ZP) musí na straně zaměstnavatele existovat v okamžiku, kdy zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dává.
- Není však nezbytné, aby byly organizační změny již realizovány.
- O organizačních změnách již však musí být rozhodnuto odpovídajícím způsobem, nesmí vznikat pochybnosti, zda se určitého Zce dotýkají!
- O organizačních změnách rozhoduje **zaměstnavatel** nebo **oprávněný orgán** (§ 347/2 ZP) → vykonává vůči Zteli řídicí působnost
 - Nejedná se o právní jednání, není předepsaná forma, musí však existovat
 - Jedná se o hmotněprávní předpoklad výpovědi z organizačních důvodů

Organizační důvody

- **§ 52 písm. a) zrušení zaměstnavatele či jeho části**
 - Konec provozování podnikatelské činnosti, rozhodnutí o zrušení PO (s likvidací), rozhodnutí o zrušení správního orgánu (zákonná forma)
 - Ztel v důsledku zrušení dané části nemůže přidělovat práci Zcům v místě, kde dosud podle pracovní smlouvy pracovali
 - Pouhé omezení aktivit (byť značné) není zrušením Ztele (21 Cdo 191/2009)
 - K pojmu část zaměstnavatele srov. R 1/1998
- **§ 52 písm. b) přesun zaměstnavatele či jeho části**
 - Zaměstnanec musí být dotčen přesunem Ztele či jeho části přímo
 - Místo výkonu práce = sídlo → přemístění = změna sídla (21 Cdo 730/2000)

Organizační důvody

- **§ 52 písm. c) nadbytečnost zaměstnance**
 - Rozhodnutí Ztele, příslušného orgánu o změně úkolů, technického vybavení, snížení stavu za účelem zvýšení efektivity nebo jiných organizačních změn
 - Rozhodnutí → příčinná souvislost → nadbytečnost zaměstnance
 - Volba ohledně propuštění konkrétního zaměstnance je čistě v gesci zaměstnavatele, soud takovou volbu není oprávněn přezkoumávat
 - x diskriminační jednání (x důkazní břemeno propuštěného zaměstnance)
 - Nezaměnitelné uvedení důvodu výpovědi (21 Cdo 1369/2001)
 - Výpověď bude neplatná, jestliže pracovní poměr má skončit dříve než pracovní den před účinností organizačních změn (R 54/1999)

Zdravotní důvody

- **§ 52 písm. d) pracovní úraz / nemoc z povolání / expozice**
 - Pracovní úraz: poškození zdraví nebo smrt Zce (srov. § 380/1 ZP)
 - Onemocnění nemocí z povolání: nemoci vznikající působením škodlivých vlivů za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání + akutní otrava.
 - Nejvyšší přípustná míra expozice: dle rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví (např. horník v hlubinném dole)
 - Zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku (pracovnílékařské služby / rozhodnutí orgánu posudek přezkoumávající) vykonávat sjednaný druh práce.
 - Převedení na jinou práci pro zdravotní důvody

Zdravotní důvody

- **§ 52 písm. e) zdravotní důvody mimo sféru Ztele**
 - Zaměstnanec pozbude podle lékařského posudku (pracovnílékařské služby / rozhodnutí orgánu posudek přezkoumávající) **dlouhodobě** zdravotní způsobilost vykonávat sjednaný druh práce.
 - Nepostačuje doporučení lékaře, vyžaduje se dlouhodobé pozbytí způsobilosti
 - Převedení na jinou práci pro zdravotní důvody

Nesplňování předpokladů či požadavků

- **§ 52 písm. f) zaměstnanec nesplňuje předpoklady**
 - Předpoklady stanovené právními předpisy (srov. § 30/1 ZP) → **určuje zákon**
 - např. pedagogický pracovník, strážník městské policie, úředník, soudce...
 - Prominutí fakultativních předpokladů – Zec poruší podmínky prominutí (př. kvalifikace)
 - Nesplňování předpokladů může trvat po delší dobu (5 Cz 52/76)
 - Požadavky pro řádný výkon práce (bez zavinění Ztele) → **určuje Ztel**
 - např. pracovní výkonnost, kvalita odvedené práce, tolerování přešlapů podřízených
 - Zavinění Ztele – např. špatná organizace práce, neoprávněné výhody jiným Zcům...
 - Vyžaduje se alespoň nedbalostní zavinění Zce (21 Cdo 758/2006)
 - Nesplňování požadavků pro neuspokojivé pracovní výsledky
 - Za posledních 12 měsíců předchází marná písemná výzva k odstranění nedostatků
 - Přiměřenost délky doby k odstranění nedostatků

Protiprávní jednání zaměstnance

- **§ 52 písm. g) porušování povinností zaměstnancem**
 - Důvody pro okamžité zrušení PP – zvlášť hrubý způsob (§ 55 odst. 1 písm. a) ZP)
 - TČ NEPO 1R / 6M (plnění pracovních úkolů), zvlášť hrubým způsobem porušil povinnosti...
 - Závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci
 - např. neomluvená absence, výkon práce pro sebe, nedovolené užívání dopravních prostředků Ztele, požívání alkoholických nápojů, majetkové a morální delikty
 - Jednání zaměstnance musí být zaviněné alespoň z nedbalosti (**21 Cdo 2991/2007**)
 - Základní povinnosti Zců srov. § 301 a násl. ZP
 - Soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících...
 - Zec byl v době posledních 6 měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci
 - Soustavné méně závažné → **alespoň třikrát**, přiměřená časová souvislost (21 Cdo 3635/2016), alespoň jednou upozorněn na možnost výpovědi (vytýkací dopis) v období 6M

Protiprávní jednání zaměstnance

- **§ 52 písm. h) porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance**
 - Porušení zvláště hrubým způsobem jinou Zce stanovenou v § 301a ZP
 - Zci jsou v době prvních 14 dní DPN povinni dodržovat režim DPN pojištěnce zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle ZNP
 - Možnost výpovědi do jednoho měsíce (dozvěděl) / jednoho roku (stalo se)
 - Pokud se jednání Zce stane předmětem šetření, tak do 1 M od výsledku šetření
 - Vyhotovení písemného záznamu Ztelem → doručení OSSZ, ošetřujícímu lékaři
 - Prolomení zákazu výpovědi § 54 písm. d) ZP (x těhotná, MD, RD)
 - Zaměstnanec nemusí poskytnout náhradu mzdy / platu za prvních 14 dnů, ale ne pokud mu z tohoto důvodu dal výpověď (§ 192/5 ZP)
 - Tento výpovědní důvod jako jediný nesouvisí s výkonem závislé práce Zcem (překážka v práci). Rozpor s ústavním pořádkem? Čl. 4 odst. 4 LZPS?

Zákaz výpovědi

- DPN (x úmysl, opilost), ústavní ošetřování (TBC +6m)
- Vojenské cvičení, služba operačního nasazení (+2t)
- Dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce
- Těhotná zaměstnankyně, mateřská dovolená, RD
- Dočasně nezpůsobilý Zec pro noční práci
- Zec poskytuje dlouhodobou péči
- Zákaz výpovědi se nevztahuje pro:
 - Organizační změny
 - Důvody pro okamžité zrušení PP (x těhotenství, MD, RD)
 - § 52/g, h (x těhotenství, MD, RD)

Okamžité zrušení PP Ztelem

- a) Odsouzení Zce pro úmyslný TČ alespoň na 1 rok nepodmíněně (při plnění pracovních úkolů alespoň 6 m nepodmíněně)
- b) Zec porušil právní předpisy vztahující se k ním vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem**
 - Zec práci nekoná pro tvrzené zdravotní obtíže a odmítne se podrobit zkoumání zdravotního stavu či jej jinak maří (21 Cdo 3323/2008)
 - Nelze: těhotenství, MD, RD

Okamžité zrušení PP Ztelem

- **21 Cdo 2530/99**

- Neomluvené zmeškání práce v trvání **pěti dnů** zpravidla představuje samo o sobě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně však nelze posuzovat bez přihlédnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení porušení pracovní kázně.

- **III. ÚS 3794/18**

- Povinnost přihlížet ke konkrétním okolnostem daného případu – absence v trvání **osmi dnů** nedosáhla stanovené intenzity, v tomto případě by Ústavní soud hodnotil i absence v trvání **čtrnácti dnů** v normě

Okamžité zrušení PP Zcem

- a) Zec podle lékařského posudku (nebo rozhodnutí SO) **nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení** svého zdraví a Ztel do 15 dnů neumožnil výkon jiné práce
- b) Ztel Zci **nevyplatil mzdu / plat / náhradu mzdy nebo platu do 15 dnů ode dne období splatnosti** (§ 141/1 ZP)
- Zci, který okamžitě zrušil PP náleží od Ztele náhrada mzdy nebo platu po dobu odpovídající délce výpovědní doby
 - Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo Zci právo na mzdu
 - Př. Mzda za 1/20, termín výplaty 21/1/20, splatnost 28/2/20, Ztel může plnit ještě 15/3/20 (§ 56/1/b)

Skončení PP ve zkušební době

- Ztel i Zec i bez uvedení důvodu
- Ztel nesmí v prvních 14 dnech DPN / karantény

Odstupné

- Organizační důvody – výpověď / dohoda
 - Méně než 1 rok – 1x násobek PMV
 - Alespoň 1 rok a méně než 2 roky – 2x násobek PMV
 - Alespoň 2 roky – 3x násobek PMV
- Zdravotní důvody – úraz / nemoc / expozice
 - Alespoň 12x násobek PMV (x Ztel se zproští)

Podpora v nezaměstnanosti

- Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.
- V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání **bez vážného důvodu ukončil** poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Podpora v nezaměstnanosti

- Vážnými důvody jsou důvody spočívající v:
 - nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
 - nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, (...) ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
 - docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
 - místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
 - okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
 - zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo
 - **jiných vážných osobních důvodech**, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,

Neplatnost rozvázání pracovního poměru

- Zec informuje Ztele, že trvá na dalším zaměstnávání
- Zec do 2 měsíců ode dne, kdy měl PP skončit, podává žalobu k soudu

- Zec neinformuje Ztele a nepodá žalobu
 - PP končí uplynutím výpovědní doby
 - PP končí dnem okamžitého zrušení PP / ve zkušební době (právo na náhradu mzdy za výpovědní dobu)

Neplatnost rozvázání pracovního poměru

- Po dobu, kdy Ztel neumožní Zci výkon práce trvá překážka v práci na straně Ztele (náhrada PMV 100 %)
- Pokud Ztel vyzve Zce, aby začal vykonávat práci, musí uposlechnout, jinak se již nejedná o překážku v práci, ale porušení povinností zaměstnance

Neplatnost rozvázání pracovního poměru

- Ztel informuje Zce, že trvá na dalším výkonu práce
 - Zec nevyhoví → náhrada škody
- Ztel podá do 2 měsíců žalobu k soudu

- Ztel netrvá na dalším výkonu práce
 - PP končí uplynutím výpovědní doby
 - PP končí dnem okamžitého zrušení PP / ve zkušební době
 - (Ztel nemůže požadovat náhradu škody po Zci)

Doručování v PP vztazích (před 1.7.2020)

- Zaměstnavatel doručuje zaměstnanci
 - **Na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen**
 - Svědci, odmítnutí převzetí → fikce (§ 334/3 ZP)
 - **Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**
 - Písemný souhlas zaměstnance, uznávaný elektronický podpis
 - Doručeno dnem, kdy zaměstnanec převzetí potvrdí datovou zprávou s uzn. el. podpisem
 - Neúčinnost doručení, pokud nepotvrdí převzetí do 3 dnů od odeslání
 - Nelze použít na úpravu datových schránek
 - **Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb**
 - Poštovní smlouva, poslední známá adresa, zmocnění pro převzetí – úředně ověř. podpis
 - Písemný záznam o doručení, úložní doba 10 pracovních dnů + výzva, vrácení Zteli

Doručování v PP vztazích (před 1.7.2020)

- Zaměstnanec doručuje zaměstnavateli
 - Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla **osobním předáním** v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.
 - **Elektronicky**, pokud Ztel souhlasí, elektronický uznávaný podpis, potvrzení
 - Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.
- **21 Cdo 2172/2003**
 - Písemnosti zaměstnance určené jeho zaměstnavateli lze doručit nejen prostřednictvím pošty, ale i pomocí každé fyzické nebo právnické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, popřípadě každému vedoucímu zaměstnanci, který mu je nadřízen.

Doručování v PP vztazích



21 Cdo 1350/2009

- Listiny uvedené v (...) lze zaměstnanci doručit prostřednictvím držitele poštovní licence jen tehdy, není-li doručení možné provést samotným zaměstnavatelem na pracovišti zaměstnance, v jeho bydlišti nebo kdekoli bude zastižen, a proto nemá právní účinky doručení takové písemnosti zaměstnanci, k němuž zaměstnavatel přistoupil prostřednictvím držitele poštovní licence v rozporu (...).
- **To neplatí jen tehdy, jestliže zaměstnanec (oprávněný příjemce) písemnost skutečně převzal.**

Doručování v PP vztazích



21 Cdo 3278/2010:

- Písemnost uvedenou v § 334 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel nedoručil zaměstnanci do vlastních rukou, jestliže mu jen umožnil, aby se seznámil s obsahem písemnosti, a jestliže mu předal pouze reprodukci písemnosti s grafickým napodobením podpisu.

21 Cdo 2426/2000

- Jestliže zásilku s písemností uvedenou v [§ 334 odst. 1 ZPr] doručovanou zaměstnanci do vlastních rukou převzala jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, a to ani v případě, že zásilka byla zaměstnanci dodatečně jinou osobou odevzdána

Doručování v PP vztazích (po novele)

- Zaměstnavatel doručuje zaměstnanci
 - Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci
 - a) kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
 - b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
 - c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
 - d) prostřednictvím datové schránky.
 - Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

Doručování v PP vztazích (po novele)

- Doručování prostřednictvím sítě / služby elektronických komunikací
 - 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.**
 - Povinnost uznávaného elektronického podpisu zaměstnavatele
 - Účinnost dnem, kdy **zaměstnanec převzetí potvrdí** zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým **uznávaným elektronickým podpisem**
 - **Neúčinnost:**
 - Vrácení zprávy jako nedoručitelné
 - Zaměstnanec do 3 dnů ode dne odeslání nepotvrdí převzetí (elektronický podpis!)

Doručování v PP vztazích (po novele)

- Doručování prostřednictvím datové schránky
 - Prostřednictvím datové schránky může zaměstnavatel písemnost doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování **vyslovil písemný souhlas**
 - Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, **považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.**
 - **Neuplatní se § 573 ObčZ**
 - Má se za to, že došla zásilka odeslaná s využitím provozovatele poštovních služeb došla třetí pracovní den po odeslání, byla-li však odeslána na adresu v jiném státu, pak patnáctý pracovní den po odeslání.

Doručování v PP vztazích (po novele)

- Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb
 - **Na poslední známou adresu** zaměstnance, kterou **zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil** (pracovní smlouva)
 - x dříve: která je zaměstnavateli známa
 - Písemnost lze doručit i zástupci → plná moc s ověřeným podpisem
 - Doručování musí být doloženo písemným záznamem o doručení (dodejka)
 - Nezastižení = oznámení + **úložní doba 15 dní**
 - Dříve byla 10 pracovních dnů
 - **Fikce doručení posledním dnem lhůty**
 - Vypouští se písemný záznam o poučení o odmítnutí a nepřevzetí zásilky

Doručování v PP vztazích (po novele)

- Zaměstnanec zaměstnavateli
 - **Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít** písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, **považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.**
 - Jestliže s tím **zaměstnavatel souhlasí**, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je **doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky**

Pravidla pro počítání času

§ 333 ZP: Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.

§ 350a ZP: Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

§ 332 ZP: Nastane-li překážka, pro kterou lhůta stanovená tímto zákonem neběží, nemá to vliv na její původní délku. Zbývá-li po odpadnutí překážky méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet