3. 7. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Vytýkací dopis aneb nástroj zaměstnavatelů k podávání výpovědí?

Snad každý zaměstnavatel se u svých zaměstnanců setkal se situací, kdy ze strany zaměstnance či zaměstnanců docházelo k porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo k nesplňování požadavků řádného výkonu práce bez zavinění zaměstnavatele v podobě neuspokojivých pracovních výsledků. Jaké možnosti napravení takového nežádoucího stavu zaměstnavateli poskytuje současná právní úprava?

Každého zaměstnavatele ihned napadne, že takovému zaměstnanci by mohl vypovědět pracovní smlouvu. Výčet situací, za nichž je zaměstnavatel oprávněn udělit zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) ve svých ustanoveních § 52 a násl., jež uvádějí výpovědní důvody k ukončení pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnavatele.

Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele, jež jsou předmětem tohoto článku, jsou stanoveny v ustanoveních § 52 zákoníku práce písm. f) a g) – části ustanovení za středníkem, kdy musí zaměstnavatel takového zaměstnance písemně ve formě tzv. vytýkacího dopisu vyzvat k odstranění nedostatků či upozornit na možnost výpovědi z důvodu opakovaného porušování povinností vyplývající z právních předpisů. V prvním případě hovoří o *„nesplňování požadavků pro řádný výkon práce bez zavinění zaměstnavatele, které spočívají v neuspokojivých pracovních výsledcích, kdy je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.“*

V druhém případě zákoník práce ve výše zmíněných ustanoveních reaguje na situaci, kdy se jedná o *„soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, kdy je možné dát zaměstnanci výpověď, jen jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.“*

Z výše uvedeného tak vyplývá povinnost zaměstnavatele nejprve informovat neřádného zaměstnance o porušování jeho povinností nebo nesplňování požadavků pro předmětnou práci písemným dopisem.

Zaměstnavatel by zde měl uvést, v čem konkrétně spatřuje nedostatky řádného výkonu práce či porušování povinnosti, a zároveň upozornit na možnost výpovědi z pracovního poměru. Teprve po takovéto výzvě a neodstranění nežádoucího stavu ze strany zaměstnance je zaměstnavatel oprávněn dát takovému zaměstnanci ve stanovených lhůtách výpověď z pracovního poměru v souladu s těmito ustanoveními.

Základní rozdíl mezi výše uvedenými výpovědními důvody judikoval ve svém rozhodnutí Nejvyšší soud v rozsudku spis. zn. NS 21 Cdo 758/2006 následovně:

Rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu ust. § 52 písm. f) věty za středníkem zákoníku práce nebo zda jde o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, tedy je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti.

Není-li zde byť jen nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, ale případně, při splnění dalších zákonných požadavků, pouze o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) věty za středníkem zákoníku práce.“

Zaměstnanec dle výše citovaného rozhodnutí může dosahovat dobrých pracovních výsledků, i přesto však může porušovat některé své povinnosti, které mu z pracovního poměru vyplývají, čímž je dána možnost zaměstnavateli vypovědět pracovní poměr dle § 52 písm. g). Oproti tomu výpovědní důvod na základě neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance dle § 52 písm. f) věty za středníkem vůbec nevyžaduje porušování pracovních povinností, ačkoliv není vyloučeno, že neuspokojivé pracovní výsledky mohou být také důsledkem porušování některých pracovních povinností zaměstnance. Vychází se zde z objektivního zjištění, kdy zaměstnanec dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků bez ohledu na to, jestli tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance alespoň z nedbalosti. Je irelevantní, zda nedostatečné pracovní výsledky jsou z důvodu zaměstnancovy nezpůsobilosti, neschopnosti atd. Podstatná je existence objektivně neuspokojivých výsledků. Není zde tedy důležité, jestli zaměstnanec plní veškeré své povinnosti a dodržuje pracovní kázeň (respektuje pokyny nadřízených, chodí pravidelně do práce, dodržuje pracovní dobu atd.).

Doručení písemné výzvy

Písemná výzva k nápravě nežádoucího stavu musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí dospěl k závěru, že toto písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi z výše uvedených důvodů musí být takto doručeno, neboť se týká změny nebo zániku pracovněprávního vztahu, ačkoliv se jedná o tzv. faktický úkon nikoli o právní úkon, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, zánik či změnu práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu (blíže NS spis. zn. 21 Cdo 3693/2012 ze dne 04.09.2013). V úvahu tak přichází osobní doručení zaměstnavatelem či pověřeným zaměstnancem přímo na pracovišti, případně v místě bydliště nebo kdekoliv jinde, kde je zaměstnanec zastižen. Pokud zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne, považuje se písemnost za doručenou v souladu s ustanovením § 334 zákoníku práce. Druhým způsobem je doručení do vlastních rukou prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na zaměstnavateli poslední známou adresu zaměstnance, kdy je tato povinnost splněna převzetím písemnosti. Není-li tento zaměstnanec zastižen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb. Zaměstnanci se zanechá výzva písemným oznámením k vyzvednutí doručované písemnosti do 10 pracovních dnů, jež obsahuje údaje, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. Pokud si zaměstnanec písemnost nevyzvedne, považuje se posledním dne lhůty za doručenou. Za doručenou se rovněž považuje písemnost, kterou zaměstnanec odmítl převzít, o čemž však musí být doručovatelem poučen. Třetí možností je doručit tuto výzvu prostřednictvím sítě nebo provozovatele elektronické komunikace za předpokladu splnění požadavků uvedených v

ustanovení § 335 zákoníku práce, tzn. podepsanou elektronickým uznávaným podpisem a zároveň potvrzení ze strany zaměstnance o převzetí podepsané svým uznávaným elektronickým podpisem do 3 dnů od odeslání, jinak je doručení neúčinné.

Opakování porušování pracovních povinností ze strany zaměstnance

K platné výpovědi ze strany zaměstnavatele postačí, pokud zaměstnanec alespoň třikrát po sobě poruší méně závažně pracovní povinnosti, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (např. pracovní kázeň), a byl-li na toto nevhodné počínání v zákonem určeném rozmezí před minimálně třetím porušením upozorněn, přičemž byl současně upozorněn i na možnost ukončení pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. f) či g) zákoníku práce. Pro posouzení zaměstnavatele či posléze soudu, zda zaměstnanec porušil pracovní povinnosti méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví žádná hlediska, ani je nijak nedefinuje. Pro následný spor je nepodstatné, jak tyto porušení zhodnotil zaměstnavatel. Je proto zcela irelevantní, zda zaměstnavatel vyhodnotí, že se zaměstnanec dopustil porušení pracovních povinností v podobě závažného porušení povinností či zvlášť hrubého porušení povinností. Při zkoumání intenzity porušení je třeba přihlédnout např. k osobě zaměstnance, zastávané funkci, k míře zavinění, k důsledkům porušením, k době a situaci, za níž k porušení došlo. I přes „přísnější“ vyhodnocení intenzity porušení ze strany zaměstnavatele zde může být při nejmenším dáno méně závažné porušení, které v konečném důsledku může vést k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) či g) (rozsudek Nejvyššího soudu ČR, spis. zn. 21 Cdo 3635/2016, ze dne 22. 8. 2017).

Obrana proti vytýkacímu dopisu a následné výpovědi z pracovního poměru

Platnost a oprávněnost vytýkací dopisu nelze soudně přezkoumávat, neboť se jedná o tzv. faktický úkon. Pokud zaměstnanec nesouhlasí s obsahem ani jemu vytýkaným chováním v souvislosti s výkonem práce uvedené ve vytýkacím dopisu, nemá to žádný vliv na jeho platnost. V případě, že se zaměstnanec rozhodne podat žalobu vůči neplatnosti výpovědi z pracovního poměru z tohoto výše zmíněného důvodu, může dosáhnout jejího soudního zrušení pouze na základě toho, že zaměstnavatel zaměstnance písemně při zachování zákonných lhůt ve vytýkacím dopisu předem nevaroval před možností výpovědi nebo jej nevyzval k odstranění nedostatků v práci, nikoliv však z toho důvodu, že se zaměstnanec vytýkaných prohřešků nedopustil. Je však vhodné, aby zaměstnanec např. písemně reagoval a vyjádřil se k zaměstnavatelem vytýkanému chování k jeho práci, poněvadž i taková písemnost může v soudním sporu mít svůj význam a pomoci objasnit celkovou situaci na pracovišti.

Závěr:

Závěrem lze proto shrnout, že je především na zaměstnavateli, jakým způsobem i při splnění veškerých aspektů pro rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem vyřeší nastalou situaci. I závažnější porušení pracovních povinností vyplývajících ze zákona proto může zaměstnavatel posoudit benevolentněji. Zaměstnavatel proto může i v takovém případě využít institut vytýkacího dopisu a na něho navazující případnou výpověď z pracovního poměru, i když se zaměstnanec dopustí závažnějšího porušení pracovních povinností. Samotný vytýkací dopis nelze nechat podrobit soudnímu přezkumu. Je však nutné jej převzít a následně vhodné na něho reagovat, neboť taková reakce v následném případném sporu o neplatnost výpovědi může zaměstnanci značně pomoci.

Mgr. Karel Miškář,
advokátní koncipient

Advokátní kancelář JUDr. David Pytela, MBA, LL.M.

Litovelská 1349/2b
779 00 Olomouc

Tel.: + 420 607 600 442
e-mail: pytela@akpytela.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti