

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

Vytýkací dopis čili varování před výpovědí z pracovního poměru

Určité výpovědní důvody může zaměstnavatel uplatnit (vůči zaměstnanci použít) jen tehdy, jestliže byl zaměstnanec na možnost výpovědi zaměstnavatelem předepsaným způsobem předem upozorněn, resp. jestliže byl nejprve vyzván k odstranění nedostatků ve své práci, a to v tzv. vytýkacím dopisu.

Výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky je možné zaměstnanci podle ust. § 52 písm. f) – *části ustanovení za středníkem* - zákoníku práce dát, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (tzv. soustavné méně závažné porušování pracovní kázně) je možné dát zaměstnanci podle ust. § 52 písm. g) – *části ustanovení za středníkem* - zákoníku práce výpověď, 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.[1]

Vytýkací dopis musí mít písemnou formu a musí být doručen zaměstnanci do vlastních rukou[2] – nejvhodnější je osobní doručení zaměstnavatelem resp. pověřeným zaměstnancem přímo na pracovišti, případně v bydlíšti nebo kdekoli jinde bude zaměstnanec zastížen, není-li to možné, pak je třeba písemnost zaslat zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa, není-li doručováno ve smyslu a za podmínek ust. 335 zákoníku práce prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Mnohdy taková písemnost slouží jako důkaz v případném soudním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Jestliže zaměstnanec případnou žalobou platnost výpovědi napadne, mohla by výpověď být shledána soudem se všemi důsledky z toho vyplývajících neplatnou (*viz zejména ust. § 69 zákoníku práce*), a to nikoliv proto, že by nebyl výpovědní důvod naplněn a ve vztahu k zaměstnanci dán, tedy proto, že se zaměstnanec nedopustil jemu vytýkaných prohřešků, ale jen proto, že zaměstnavatel zaměstnance písemně ve vytýkacím dopisu předem – při zachování stanovených lhůt – nevaroval před možností výpovědi nebo jej nevyzval k odstranění nedostatků v práci.

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s obsahem vytýkacího dopisu, nemá to vliv na jeho platnost. Zaměstnanec však může např. písemně reagovat – oponovat zaměstnavatelovým výtkám k jeho práci. I taková písemnost bude mít v případném soudním sporu svůj význam.

Adolf Maulwurf

[1] Z judikatury k rozlišení obou výpovědních důvodů:

Ust. § 52 písm. g) zákoníku práce je charakterizováno (obdobně jako ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) tím, že zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dříve tzv. pracovní kázeň). Přitom může mít zaměstnanec dobré

pracovní výsledky, ale, přestože dobrých pracovních výsledků dosahuje, porušuje některé své povinnosti, jež z pracovního poměru vyplývají.

Oproti tomu uplatnění výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. f) věty za středníkem zákoníku práce spočívajícího v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance především vůbec nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že některé své povinnosti porušuje). Ust. 52 písm. f) věty za středníkem zákoníku práce vychází totiž z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti). Je zcela nepodstatné, zda neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně neuspokojivé pracovní výsledky existují. Přitom, oproti výpovědnímu důvodu podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce je zcela nepodstatné, zda zaměstnanec všechny své povinnosti plní a pracovní kázeň dodržuje (chodí do práce, dodržuje pracovní dobu, respektuje pokyny nadřízených atd.)

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 byt' 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. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 758/2006, ze dne 16. 11. 2006)

[2] Srovnej: Fetter, R. W.: 92757. Vytýkáci dopis musí být doručen do vlastních rukou, 19. 11. 2013, dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikurní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)