

19. 11. 2013

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

Vytýkací dopis musí být doručen do vlastních rukou

Pro rozhodnutí ve věci, kterou Nejvyšší soud ČR řešil pod spis. zn. 21 Cdo 3693/2012 a uzavřel svým rozsudkem ze dne 4. 9. 2013, bylo významné vyřešení právní otázky, zda písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.

Zaměstnanec se jako žalobce soudní cestou bránil výpovědi, kterou od žalované zaměstnavatelky dostal. Soud prvního stupně určil, že výpověď je neplatná a jeho rozhodnutí potvrdil soud odvolací. Odvolací soud shledal, že výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce je neplatná též z toho důvodu, že písemné upozornění na možnost výpovědi, které je hmotněprávní podmínkou pro výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovních povinností zaměstnance, nebylo zaměstnanci žalobci doručeno do vlastních rukou, nýbrž - v rozporu s ust. § 335 zákoníku práce - „prostým e-mailem“.

Dovolání

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce není nutno doručit zaměstnanci do vlastních rukou, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, a že žádné ustanovení zákoníku práce nevyklučuje, aby zaměstnanec byl na možnost výpovědi upozorněn „prostým e-mailem“. Považuje za podstatné, že upozornění na možnost výpovědi bylo žalobci doručeno, že žalobce se s ním „nesporně seznámil“ a že na ně také reagoval.

Soustavné méně závažné porušování pracovní kázně

Podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci 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.

O soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavné porušování pracovní povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti.

Smysl a povaha vytýkacího dopisu

Povinnost písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aniž by výslovně stanovil, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti má být provedeno. Protože tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru.

Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi není - jak správně uvádí dovolatelka - právním úkonem ve smyslu ust. § 34 občanského zákoníku (srov. ust. § 18 zákoníku práce), neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkon - pro výpověď z pracovního poměru z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní povinnosti podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce.

Doručování do vlastních rukou

Podle ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4 zákoníku práce) nebo platový výměr (§ 136 zákoníku práce) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že písemnostmi, které musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci do vlastních rukou, jsou mimo jiné písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru. Mezi takové písemnosti patří nejen právní úkony zaměstnavatele učiněné v písemné formě (např. návrh na uzavření pracovní smlouvy, jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo, návrh na uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, výpověď z pracovního poměru), ale i jiné jeho písemné úkony, které se - přestože nejde o projevy vůle, s nimiž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu - týkají vzniku, změn a skončení pracovního poměru. Takovým úkonem je též písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, které je - jak vyplývá z výše uvedeného - hmotněprávním předpokladem pro výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní povinnosti, a které se proto týká skončení pracovního poměru. **Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.**

Požadavek zákona na doručení písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou může zaměstnavatel splnit též jejím doručením prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací za podmínek, které jsou uvedeny v ust. § 335 zákoníku práce a mezi které patří **podpis písemnosti elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu; bez tohoto podpisu není doručení písemnosti zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických**

komunikací účinné.

V posuzovaném případě žalovaná doručila žalobci dne 11. 2. 2011 upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru prostřednictvím sítě elektronických komunikací, aniž by toto upozornění podepsala elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. Závěr odvolacího soudu, že písemné upozornění na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti nebylo žalobci doručeno do vlastních rukou a že výpověď je z tohoto důvodu neplatná, je proto správný. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované svým rozsudkem zamítl.

Richard W. Fetter

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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 - judikaturní 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](#)