

„Vytýkáací dopis“ a rozvázání pracovního poměru výpovědí pro soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

§ 52 písm. g) zákoníku práce

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů: ... pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících 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 vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi

V následujících modelových situacích bude kvůli přehlednosti textu

- „porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“ označováno jako „porušování pracovní kázně“ a
- „písemné upozornění na možnost výpovědi“ bude označováno jako „vytýkáací dopis“.

Modelová situace 1

Učitel „pustil žáky z hodiny“ o 10 minut dříve. Zaměstnavatel se zaměstnancem sepsal záznam o „porušení pracovní kázně“, ve kterém vyhodnotil toto porušení jako „závažné“. Po týdnu zaměstnavatel zaměstnanci doručil tzv. vytýkáací dopis.

Je upozornění na možnost výpovědi (tzv. vytýkáací dopis) v souladu se zákoníkem práce?

Nikoli. Tzv. vytýkáací dopis je dle § 52 písm. g) zákoníku práce spojen s **méně závažným** „porušením pracovní kázně“. Méně závažné „porušení pracovní kázně“ je porušením nejmenší intenzity, která podle zákoníku práce může existovat.

Zaměstnavatel nemůže postupovat tak, že na **závažné** „porušení pracovní kázně“ nereaguje výpovědí danou zaměstnanci, a současně chápe toto porušení jako jeden z „případů“, po kterých může následovat výpověď pro soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“.

Modelová situace 2

Školník kouřil ve škole, zaměstnavatel s ním sepsal záznam o méně závažném „porušení pracovní kázně“ a předal mu tzv. vytýkáací dopis. Po týdnu školník přišel pozdě do práce a zaměstnavatel s ním sepsal záznam o druhém méně závažném „porušení pracovní kázně“. Zaměstnavatel plánuje, že následující den školníkovi doručí výpověď pro soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“.

Je možné za těchto podmínek dát školníkovi výpověď pro soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“?

Nikoli. Na základě judikatury se dovozuje, že zaměstnanec se dopustí **soustavného** méně závažného „porušování pracovní kázně“, pokud se v přiměřené časové souvislosti (zhruba v období jednoho roku) dopustí alespoň tří méně závažných „porušení pracovní kázně“. Přitom zaměstnanec může „porušit pracovní kázeň“ pokaždé jiným způsobem.

Modelová situace 3

Učitelka v průběhu pololetí školního roku nedůvodně křičela na děti, kouřila ve škole a přišla pozdě do práce. Z uvedených důvodů zaměstnavatel sepsal tři záznamy o jejím chování, které vždy považoval za méně závažné „porušení pracovní kázně“. Zaměstnavatel plánuje, že na konci pololetí dá paní učitelce výpověď pro soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“.

Je možné za těchto podmínek dát učitelce výpověď pro soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“?

Nikoli, a to ze dvou důvodů.

Podmínkou platnosti výpovědi pro soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“ je doručení zaměstnanci do vlastních rukou tzv. **vytýkáacího dopisu**, a to v době posledních 6 měsíců před dáním výpovědi. Smyslem tzv. vytýkáacího dopisu je upozornění zaměstnance na následky (tj. na možnost výpovědi) v případě, že se po doručení tzv. vytýkáacího dopisu dopustí dalšího méně závažného „porušení pracovní kázně“.

Zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném „porušení pracovní kázně“ je třeba zaměstnanci doručit tzv. vytýkácí dopis. Z logiky věci však plyne, že zaměstnavatel musí doručit zaměstnanci tzv. vytýkácí dopis nejpozději při méně závažném „porušení pracovní kázně“, které **předcházelo** méně závažnému porušení, po kterém již **následuje** výpověď.

Pokud by měl dát zaměstnavatel výpověď pro soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“ učitelce uvedené modelové situaci, musely by být splněny následující podmínky:

- zaměstnavatel by musel po třetím méně závažném „porušení pracovní kázně“ doručit učitelce tzv. vytýkácí dopis,
- poté, co byl učitelce doručen tzv. vytýkácí dopis, by učitelka poctvrte méně závažným způsobem „porušila pracovní kázeň“,
- ke čtvrtému méně závažnému „porušení pracovní kázně“ a následnému dání výpovědi by muselo dojít nejdéle v době posledních 6 měsíců od doručení učitelce tzv. vytýkácího dopisu.

Modelová situace 4

Kuchařka 1. 9. kouřila ve škole, o čemž byl zaměstnavatelem sepsán záznam jako o méně závažném „porušení pracovní kázně“. Dne 1. 11. přišla pozdě do práce, byl sepsán druhý záznam o méně závažném „porušení pracovní kázně“ a kuchařce byl 15. 11. do vlastních rukou doručen tzv. vytýkácí dopis. Dne 1. 12. kuchařka opět kouřila ve škole a byl sepsán třetí záznam o méně závažném „porušení pracovní kázně“. Dne 28. 2. byla kuchařce doručena výpověď z důvodu soustavného méně závažného „porušování pracovní kázně“.

Je možné za těchto podmínek dát kuchařce výpověď pro soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“?

Nikoli. I platnost výpovědi z důvodu soustavného méně závažného „porušování pracovní kázně“ je podmíněna dodržením § 58 odst. 1 zákoníku práce:

- **subjektivní lhůty**, tj. výpověď musí být dána do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu výpovědi, a současně
- **objektivní lhůty**, tj. výpověď musí být dána do 1 roku ode dne, kdy důvod výpovědi vznikl.

Subjektivní lhůta dání výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“ běží až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o méně závažném porušení, na jehož základě výpověď dává, tj. v tomto případě od třetího porušení pracovní kázně dne 1. 12., o kterém se zaměstnavatel dozvěděl ve stejný den (1. 12.).

Zaměstnavatel nedodržel subjektivní lhůtu dání výpovědi, neboť dal kuchařce výpověď po 3 měsících od okamžiku, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl.

Shrnutí

Podmínkami dání výpovědi pro soustavné méně závažné „porušování pracovní kázně“ jsou

1. méně závažné „porušování pracovní kázně“,
2. soustavnost méně závažného „porušování pracovní kázně“,
3. tzv. vytýkácí dopis (písemné upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru) v době posledních 6 měsíců před dáním výpovědi,
4. méně závažné „porušení pracovní kázně“ následující po doručení tzv. vytýkácího dopisu,
5. dodržení subjektivní a objektivní lhůty dání výpovědi z pracovního poměru.

Schematicky lze možnou postupnost událostí a kroků zaměstnavatele vyjádřit takto.

