



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

**Mgr. Michal Vrajík**, *samostatný advokát*  
**JUDr. Radim Marada**, *advokátní koncipient*

### ÚČEL VYTÝKACÍHO DOPISU PŘI VÝPOVĚDI PRO SOUSTAVNÉ MĚNĚ ZÁVAŽNÉ PORUŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ

**Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. února 2021, sp. zn. 21 Cdo 3587/2020**  
(dostupné na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

K povinnosti zaměstnavatele písemně upozornit zaměstnance (nebo jeho zástupce) na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 3140/2005, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. září 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012, nebo rozsudek Nejvyššího soudu

ze dne 25. dubna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016, podle kterých – 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 § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce platným právním úkonem (právním jednáním)] **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 6 měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru.**

Za situace, kdy „žalobce byl upozorněn na možnost výpovědi v dopisech ze dne 26. ledna 2017, 14. února 2017 a 23. srpna 2017 a dne 30. srpna 2017 mu byla doručena výpověď“, tedy kdy „první dvě upozornění na porušení pracovních povinností byla žalobci doručena ve lhůtě delší než 6 měsíců před podáním výpovědi“, a kdy „**po tzv. vytýkacím dopise ze dne 23. srpna 2017 (...) již další porušení povinností ze strany žalobce nenásledovalo a žalobci byla dána výpověď**“, odvolací soud v souladu s uvedenými závěry rozhodovací praxe dovolacího soudu dospěl k závěru o nenaplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce. Argumentace dovolatelky, že „postačovalo zaslání samotného dopisu ze dne 23. srpna 2017, kde byl žalobce upozorněn na vícero svých porušení najednou“, zcela přehlíží shora uvedený účel povinnosti zaměstnavatele písemně zaměstnance upozornit na možnost výpovědi v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

## Komentář

Komentované usnesení bylo vydáno ve sporu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) zákoníku práce, tj. z tzv. kázeňských příčin. V daném případě dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností. Jedním z předpokladů platnosti takové výpovědi je, aby byl zaměstnanec alespoň jednou písemně upozorněn na možnost takové výpovědi (hovorově se takovému upozornění říká „vytýkací dopis“), a nejméně jednoho dalšího porušení se musí dopustit až po doručení tohoto upozornění.

V daném případě se Nejvyšší soud opětovně vyjádřil k účelu „vytýkacího dopisu“. Jeho smyslem je zaměstnance odradit od toho, aby dále porušoval své pracovní povinnosti předtím, než zaměstnavatel k výpovědi z pracovního poměru z tohoto důvodu přistoupí. V zásadě je tedy třeba dát zaměstnanci možnost se „polepšit“, a zachránit se tak před rozvázáním pracovního poměru. Právě tento aspekt žalovaný zaměstnavatel zcela pominul, na což v komentovaném usnesení upozornil i Nejvyšší soud.

Zaměstnavatel se v řešené situaci dopustil zásadního pochybení právě v tom, že dal zaměstnanci výpověď, aniž by zaměstnanec dostal příležitost k nápravě. Po posledním „vytýkacím dopise“ totiž následovalo rovnou rozvázání pracovního poměru, aniž by zaměstnanec porušil v návaznosti na doručení „vytýkacího dopisu“ nějakou další pracovní povinnost. Dovolací soud potvrdil rozhodnutí soudů nižších stupňů, které shledaly z tohoto důvodu výpověď neplatnou. Roli proto nehrálo, zda se zaměstnanec skutečně dopustil celkové alespoň 3 méně závažných porušení pracovních povinností v přiměřené časové souvislosti, neboť nezbytnou součástí procedury je rovněž i upozornění na možnost výpovědi dané v souladu se zákonem.

Z hlediska rozhodovací praxe navazuje Nejvyšší soud na ustálenou judikaturu, na které (podle názoru autorů správně) nic neměnil. Opačný výklad, kterého se dovolával zaměstnavatel,

by popíral smysl a účel „vytýkacího dopisu“, když zákonodárce v těchto případech jednoznačně vyžaduje, aby se zaměstnanec včas o úmyslu zaměstnavatele dát výpověď dozvěděl, a podle toho se zařídil, a dalším neporušováním pracovních povinností výpovědi zabránil.

Pro zaměstnavatele tedy komentované rozhodnutí představuje další signál k tomu, aby v případech zvažování dání výpovědi svému zaměstnanci (nejen) z tohoto důvodu pečlivě dbali na dodržení všech podmínek a formalit vyžadovaných zákoníkem práce. V případě výpovědi z tohoto důvodu se jedná mimo jiné o řádné doručení „vytýkacího dopisu“, na které zákon a judikatura klade stejné požadavky jako na výpověď samotnou. Následky neplatného rozvázání pracovního poměru jsou totiž pro zaměstnavatele poměrně nepříjemné a zpravidla drahé, a proto zde více než kde jinde platí zásada „dvakrát měř, jednou řež“.

## NEPLATNOST ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ Z DŮVODU TĚHOTENSTVÍ ZAMĚSTNANKYNĚ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. března 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020  
(dostupný na [www.nsouid.cz](http://www.nsouid.cz))

**Zaměstnavatel může – jak správně uvedl odvolací soud – zrušit pracovní poměr ve zkušební době také s těhotnou zaměstnankyní, stane-li se tak z důvodů, které nesouvisí s jejím těhotenstvím. Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřijatelnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru, jednak možnost, aby se dotčená zaměstnankyně domáhala ochrany před touto diskriminací právními prostředky upravenými v § 10 antidiskriminačního zákona. To platí nejen v případě, kdy je těhotenství zaměstnankyně v písemném zrušení pracovního poměru výslovně uvedeno jako důvod tohoto rozvázání pracovního poměru, ale i v případě, kdy tento důvod (přestože vedl zaměstnavatele ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době) v písemném zrušovacím jednání výslovně uveden není nebo kdy je v něm v rozporu se skutečností uveden jiný důvod.**

V projednávané věci žalovaný dne 23. dubna 2018 přistoupil ke zrušení pracovního poměru se žalobkyní, která dne 11. dubna 2018 žalovanému (jeho vedoucímu zaměstnanci J. P.) oznámila, že je těhotná, ve zkušební době, aniž by v písemném zrušovacím jednání uvedl důvod tohoto rozvázání pracovního poměru. V řízení před soudy bylo přitom zjištěno, že žalovaný zrušil pracovní poměr se žalobkyní ve zkušební době na základě závěrů lékařského posudku vydaného dne 17. dubna 2018 lékařkou V. B., podle nichž žalobkyně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci lesní dělnice. Bylo-li zároveň zjištěno, že jediným důvodem nezpůsobilosti žalobkyně k výkonu uvedené práce bylo její těhotenství, neboť náplní práce lesní dělnice je těžká manuální práce, zejména práce s chemikáliemi, které by mohly ohrozit plod [že tedy žalobkyně nemohla dále konat práci, která ohrožovala její těhotenství, ve smyslu § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce], nelze dospět k jinému závěru, než že skutečným (v písemném zrušovacím jednání žalovaného ze dne 23. dubna 2018 neuvedeným) důvodem (příčinou) zrušení pracovního poměru se žalobkyní ve zkušební době ze strany žalovaného bylo její těhotenství a že tím došlo k její nepřijatelné diskriminaci. Shledal-li proto odvolací soud, že se žalovaný nedopustil vůči žalobkyni diskriminace z důvodu těhotenství, neboť neukončil pracovní poměr se žalobkyní z důvodu jejího těhotenství, ale pracovní poměr zrušil ve zkušební době bez uvedení důvodu, spočívá jeho rozsudek na nesprávném právním posouzení věci.

## Komentář

Zkušební doba je tradičním institutem, který účastníkům pracovního poměru umožňuje sjednat, že si mohou během prvních měsíců trvání pracovního poměru „nezávazně“ vyzkoušet, zda jim vzájemná spolupráce vyhovuje. Právní úprava proto umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli během této zkušební doby pracovní poměr zrušit ze dne na den i bez udání důvodu – teprve po uplynutí zkušební doby se ze vzájemného vztahu stane „plnohodnotný“ pracovní poměr v tom smyslu, že už může být rozvázán jen dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením. Z uvedeného platí pouze jedna výjimka, a to zákaz diskriminace, a právě na tento limit „narazil“ v daném případě zaměstnavatel.

Soudy řešily skutkový stav, kdy zaměstnavatel zrušil pracovní poměr ve zkušební době s těhotnou zaměstnankyní, což samo o sobě ještě nepředstavuje diskriminační postup. O ten jde jen tehdy, pokud je důvodem zrušení ve zkušební době právě těhotenství. V daném případě zaměstnankyně oznámila svému nadřízenému, že je těhotná. Tento nadřízený následně v souvislosti s těhotenstvím vyslal zaměstnankyni na mimořádnou lékařskou prohlídku. Posuzující poskytovatel pracovnělékařských služeb následně vydal lékařský posudek o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti, které bylo zapříčiněno právě těhotenstvím (součástí pracovní náplně byla práce zakázaná těhotným, konkrétně práce s chemikáliemi, které by mohly ohrozit plod). Zrušení ve zkušební době navazovalo na tento lékařský posudek, a jádro posouzení tedy spočívalo v tom, zda lze z těchto okolností dovozovat, že zrušení ve zkušební době souviselo s těhotenstvím zaměstnankyně.

Soudy nižších stupňů se přiklonily na stranu zaměstnavatele a dovodily, že se o nepřijatelnou diskriminaci nejednalo. Vyšly zejména ze skutečnosti, že důvod ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebyl uveden a že v lékařském posudku je uveden pouze závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti. Zaměstnankyně nicméně s tímto závěrem nesouhlasila a byla před Nejvyšším soudem úspěšná. Ten totiž zjištěný sled událostí vyhodnotil tak, že důvodem ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo její těhotenství, a proto zaměstnavatel jednal diskriminačně, což má za následek, že je zrušení ve zkušební době neplatné.

Ve světle předchozí judikatury (která zakazuje diskriminační jednání i ve vztahu ke zrušení ve zkušební době) nepovažují autoři tuto judikaturu za překvapivou. Autoři se s tímto rozsudkem ztotožňují, neboť je v souladu s předpisy upravujícími právní prostředky k zamezení diskriminace. Jistou „Achillovou patou“ je nicméně obtížná zobecnitelnost, protože závěr, zda v konkrétním případě byl důvod zrušení pracovního poměru diskriminační, bude vždy záviset na individuálním posouzení věci.

Pro zaměstnavatele to znamená zejména jasný signál, že ani zrušení ve zkušební době nemusí být „pohodovou“ záležitostí. Zejména dozví-li se zaměstnavatel skutečnosti, které by mohly svědčit o případné diskriminační pohnutce (vedle těhotenství jde např. o sexuální orientaci, rasový či etnický původ a další zakázané pohnutky uvedené v § 16 odst. 2 zákoníku práce), měl by je před zrušením ve zkušební době z tohoto hlediska dostatečně zvážit. Následky jeho neplatnosti jsou totiž pro zaměstnavatele stejně nepřijemné a drahé jako v jiných případech neplatného rozvázání pracovního poměru.