

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

Jak rozvázat pracovní poměr při neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance?

V dnešní době hospodářského růstu a prakticky téměř nulové nedobrovolné nezaměstnanosti není ve většině případů pro vážné uchazeče o zaměstnání problém úspěšně a vcelku rychle absolvovat přijímací řízení do nového zaměstnání. Firmám chybí kvalifikovaní řemeslníci, dělníci i odborníci v různorodých oborech. Dnešní zaměstnanci tak často mají „lehké spaní“ a o práci se nebojí. To ale může vést k jejich demotivaci, zlenivění a podávání špatných pracovních výkonů.

Nelze se pak proto divit zaměstnavateli, který nechce takového neefektivního zaměstnance platit. I když je české pracovní právo postaveno na výrazné ochranné funkci směrem k zaměstnancům, zákoník práce dává zaměstnavatelům možnost rozvázat pracovní poměr pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Určitý posun v této věci přinesl i nedávný rozsudek Nejvyššího soudu ČR.[1] Na co si tedy dát ze strany zaměstnavatele pozor, pokud chce přistoupit k výpovědi z důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce?



V první řadě je na místě zmínit, že neuspokojivé pracovní výsledky jsou určitým déle trvajícím stavem, ze kterého je zřejmé, že zaměstnanec jemu přidělovanou práci nezvládá. Může se jednat o nedostatek odborných znalostí, manuální zručnosti, manažerských schopností, ale i nedostatek zájmu či snahy na straně zaměstnance, který vede k trvale nekvalitně odváděné práci. Zaměstnavatel není povinen takovému zaměstnanci prokazovat příčinu jeho neuspokojivých pracovních výsledků, jelikož § 52 písm. f) zákoníku práce je možné chápat obecněji jako možnost zaměstnavatele ukončit pracovní poměr se „slabými“ zaměstnanci.

Dobře zažitým institutem, který by měl posloužit k odhalení schopností nového zaměstnance, je sjednání zkušební pracovní doby. Pokud se zaměstnavatel v rámci zkušební doby rozhodne zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, může tak učinit z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.[2] Pokud si ale zaměstnanec dává ve zkušební době záležet a výrazné nedostatky v jeho práci se objeví až po uplynutí zkušební doby, může s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí jen z důvodů uvedených v zákoníku práce[3] a jeho možnosti se zužují.

Prvním krokem, který zaměstnavatel musí podniknout, chce-li se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr z důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce, tedy pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance, je **písemná výzva zaměstnanci k odstranění konkrétně vytčených neuspokojivých pracovních výsledků, zároveň s vymezením přiměřené doby, kterou zaměstnanec má na odstranění závad.**

Zaměstnavatelům lze doporučit používat v této výzvě konkrétní formulace jako „vytýkáme“ a „doporučujeme“, jelikož podstatný bude v případě rozporů obsah vytýkácího dopisu, nikoli jeho název. Zaměstnavatel by měl vymežit, s čím je nespokojen (neplnění termínů, nedodržování pracovní

doby, nedosahování určité výkonnosti), jaké výsledky by naopak považoval za uspokojivé a doporučit zaměstnanci, jak, případně čím, své neuspokojivé pracovní výsledky napravit. Zároveň je vhodné zaměstnance upozornit, že pro neuspokojivé pracovní výsledky s ním může být rozvázán pracovní poměr.

Zákon nestanovuje žádný postup ani druh opravných prostředků pro případ, kdy se zaměstnanec vytýkacímu dopisu brání. Jelikož pouze zaměstnavatel je oprávněn hodnotit práci svých zaměstnanců a nejde ani o žádné interní řízení či řízení v rámci více instancí, zaměstnavatel by měl zaměstnanci důkladně vysvětlit své výhrady a případně porovnat jeho pracovní výsledky s výsledky srovnatelných zaměstnanců.

Pokud zaměstnanec jemu vytknuté nedostatky napraví, zaměstnavatel s ním nemůže pracovní poměr rozvázat. Pokud nedostatky nenapraví, může zaměstnavatel přistoupit k výpovědnímu důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce. **Tento výpovědní důvod může být použit pouze tehdy, byl-li zaměstnanec v době posledních 12 měsíců zaměstnavatelem písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.**

Pokud se tedy u zaměstnance v době 12 měsíců od předání písemného vytýkacího dopisu objeví stejné nedostatky, jako ty vytknuté, může mu být dána výpověď z pracovního poměru. Pokud se u zaměstnance objeví jiné nedostatky v jeho práci, musí mu zaměstnavatel doručit další výzvu k jejich odstranění. **Neznamená to však, že zaměstnavatel musí s výpovědí čekat 12 měsíců od doručení vytýkacího dopisu.** Rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem lze ihned po uplynutí přiměřené doby, kterou zaměstnavatel určil k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance, v krajních případech i dříve, jak nastínil rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2018, spis. zn. 21 Cdo 3795/2017.

V tomto rozsudku Nejvyšší soud judikoval, že nelze vyloučit situace, ve kterých s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů zaměstnance a stav jejich rozpracovanosti, způsob hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců u zaměstnavatele, popřípadě též s přihlédnutím k dosavadnímu přístupu zaměstnance k plnění pracovních povinností bude ještě před uplynutím zaměstnavatelem stanovené (přiměřené) lhůty nepochybné (zjevné), že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde (nemůže dojít).[4]

Nejvyšší soud tak posunul praxi tím směrem, že není nezbytnou podmínkou naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce, aby zaměstnavatelem stanovená lhůta k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků celá uplynula. V rozhodovaném případě však zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru pouhé dva dny před uplynutím stanovené lhůty k nápravě, přičemž stanovené cíle k nápravě byly dlouhodobějšího charakteru a bylo zjevné, že zaměstnanec již nebude schopen vytknuté nedostatky napravit.[5]

Zaměstnavatelům však lze doporučit, aby tento posun v rozhodovací praxi nepaušalizovali a vždy zvážili případná rizika, která by jim z rozvázání konkrétního pracovního poměru před uplynutím stanovené lhůty k nápravě mohla vyplynout.



Markéta Koblerová

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

-
- [1] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, spis. zn. 21 Cdo 3795/2017, ze dne 19. 9. 2018.
[2] Srov. § 66 zákona č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“).
[3] Srov. § 52 Zákoníku práce.
[4] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR, spis. zn. 21 Cdo 3795/2017, ze dne 19. 9. 2018.
[5] Ibid.

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

Další články:

- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)