

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

## K výpovědi z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky podle ust. § 52 písm. f) ZP

Na úvod je třeba zdůraznit, že je to právě zaměstnavatel, kdo stanovuje požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce. Takovéto požadavky totiž zohledňují konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (funkci) vykonává. Vždy však musí jít o požadavky, které jsou pro řádný výkon práce nezbytné, jsou ve vztahu ke konkrétnímu výkonu práce odůvodněné a svojí podstatou významné, tedy nejde jen o požadavky svévolně stanovené či snad dokonce šikanózní. Požadavky pro řádný výkon práce pak mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popřípadě z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce prostě jen všeobecně známé.

▣ ▣ ▣ HOLEC, ZUSKA  
& PARTNEŘI

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Zaměstnanci nepřísluší takto zaměstnavatelem stanovené požadavky jakkoli hodnotit či zpochybňovat. Pokud by však zaměstnavatelem stanovené požadavky pro řádný výkon práce byly zcela zjevně nepřiměřené, nedůvodně excesivní či by s vykonávanou prací nesouvisely, založily by nepřijatelnou libovůli ze strany zaměstnavatele a jejich nesplňování by nebylo důvodem pro dání platné výpovědi z pracovního poměru.

Pokud zaměstnanec nesplňuje oprávněné požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce a dosahuje tak neuspokojivých pracovních výsledků v práci, naplňuje výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) ZP, pro který zaměstnavatel může ukončit jeho pracovní poměr. **Neuspokojivé pracovní výsledky jsou především důsledkem neschopnosti zaměstnance řádně vykonávat přidělovanou práci; zjednodušeně řečeno zaměstnanec nedosahuje zaměstnavatelem požadované pracovní výkonnosti.** Tato neschopnost může vyplývat jak z nedostatku fyzických vlastností zaměstnance, jeho manuální zručnosti, tak i z nedostatku jeho intelektuálního vybavení, specifických odborných znalostí anebo i ze subjektivního povahového založení zaměstnance, jeho morálních kvalit, neodpovědného přístupu, nedostatku řídicích a organizačních schopností apod. Neuspokojivých pracovních výsledků může, ale nutně nemusí zaměstnanec dosahovat také pro to, že porušuje některé své povinnosti. Rozhodující je ovšem vždy objektivní stav, tedy zjištění, že neuspokojivé pracovní výsledky v práci zaměstnance bez zavinění zaměstnavatele skutečně existují.

Hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků je **předchozí písemná výzva zaměstnavatele k odstranění zjištěných nedostatků v práci, v níž jsou dostatečně určitě vymezeny nedostatky v práci, které má**

**zaměstnanec v přesně stanovené lhůtě odstranit. Z hlediska formy výzvy není předepsáno, jak má být učiněna; podstatné je, aby z tohoto faktického úkonu zaměstnavatele vyplývalo, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky má a že je zaměstnavatelem vyzván k jejich odstranění.** Účelem této výzvy je umožnit zaměstnanci, aby své neuspokojivé pracovní výsledky odstranil a výpovědi z pracovního poměru tak předešel. Teprve až když zaměstnanec na základě takové výzvy v přiměřené době nedostatky v práci neodstraní, může zaměstnavatel přistoupit k výpovědi. Pokud zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky odstraní jen dočasně a krátkodobě a po krátké době se tytéž vytýkané nedostatky v práci objeví znovu, **pak z hlediska splnění předpokladů platné výpovědi podle § 52 písm. f) ZP není třeba nové výzvy k odstranění těchto opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků a lze rovnou přistoupit k vlastní výpovědi z pracovního poměru.** Musí se však jednat o stejné, ve výzvě k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků uvedené, nedostatky v práci, které se objevily znovu v době poté, co uplynula ve výzvě zaměstnavatelem poskytnutá lhůta ke zlepšení. Nelze totiž upírat zaměstnavateli oprávnění, aby v období po uplynutí lhůty stanovené ve výzvě k odstranění nedostatků v práci sám rozhodl, že již nebude déle vyčkávat a přistoupí k výpovědi, neboť zjištěné závady nebyly odstraněny, anebo v případě, došlo-li k jejich odstranění, že vyčká, zda zlepšení pracovních výsledků zaměstnance vykazuje stabilnější úroveň a nebylo jen dočasným, krátkodobým a ojedinělým výkyvem v jinak neuspokojivé úrovni dosahovaných pracovních výsledků. Ukáže-li se, že pracovní výsledky zaměstnance jsou - až na krátké období jejich zlepšení - stále neuspokojivé, je zaměstnavatel z hlediska možnosti skončit pracovní poměr výpovědí vázán jen tím, že tak musí učinit v době 12 měsíců poté, co zaměstnance vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Pokud by však nedostatky v práci byly jiného charakteru, je na místě dát zaměstnanci novou, kvalifikovanou výzvu k jejich odstranění a poskytnout mu tak možnost ve stanové lhůtě i tyto jiné nedostatky odstranit.

Výpovědní důvod ve vlastní výpovědi je pak třeba dostatečným způsobem konkretizovat, a to alespoň takovým způsobem - uvedením takových skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. V případném soudním sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru **je to totiž právě zaměstnavatel, kdo má povinnost tvrdit a prokázat naplnění výpovědního důvodu, tedy povinnost tvrdit a prokázat, že zaměstnanec skutečně dosahoval neuspokojivých pracovních výsledků a že ani přes výzvu zaměstnavatele k jejich odstranění se v práci nezlepšil.** Ten, kdo má podle hmotného práva povinnost tvrdit (uvést) určité skutečnosti, je totiž povinen (prostřednictvím označených důkazů) prokázat a nese tedy také procesní odpovědnost za to, pokud jeho tvrzení nebudou prokázána. Zaměstnavatel by tedy měl vždy před dáním vlastní výpovědi z pracovního poměru zvážit, zda nejen splnil všechny podmínky pro dání výpovědi, ale zda je schopen i prokázat, že jím stanovené požadavky pro výkon práce byly důvodné a že zaměstnanec nedostatků ve své práci skutečně dosahoval.

Na závěr lze zmínit, že MPSV v současné době připravuje novelu zákoníku práce (s plánovanou účinností od 01. ledna 2012), která se má dotknout i výpovědního důvodu pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Podle připravovaného návrhu by mělo nově postačovat, aby zaměstnavatel zaměstnance pouze upozornil na možnost výpovědi z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků (třeba i jen jeden den před dáním vlastní výpovědi); nově by zaměstnavatel nemusel poskytovat přiměřenou dobu k odstranění nedostatků. Zaměstnavatel by tak nebyl nucen nadále zaměstnávat zaměstnance, který například vůbec nemá snahu se v práci zlepšit.



**JUDr. Anna Bartůňková**, advokátka  
Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři

[HOLEC, ZUSKA & Partneři](#)  
Advokáti

Palác Anděl  
Radlická 1c/3185  
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 325 235  
Fax: +420 296 325 240  
e-mail: [recepce@holec-advokati.cz](mailto:recepce@holec-advokati.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)