5. 9. 2013

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

Posuzování neuspokojivých pracovních výsledků jako výpovědního důvodu

Je obecně známo, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů uvedených v zákoníku práce. Jedním z těchto důvodů je i skutečnost, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Toto nesplňování může, mimo jiné, spočívat v neuspokojivých pracovních výsledcích, pokud zaměstnavatel v době posledních 12 měsíců před podáním výpovědi zaměstnance písemně vyzval k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

GLATZOVA & Co.
Advokátní kancelář - Law firm

Pro tento výpovědní důvod se nevyžaduje porušení pracovních povinností zaměstnancem, vyžadována je pouze objektivní existence neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance a splnění dalších zákonných podmínek.

Kdo však určí, zda zde zaměstnanec objektivně dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků? Této otázce se budu věnovat v tomto článku. Stranou přitom nechávám problematiku výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků.

Vymezení požadovaných pracovních výsledků

Požadavky na řádný výkon práce vymezuje zaměstnavatel, přičemž jedním z těchto oprávněných požadavků zaměstnavatele jsou vždy uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Zaměstnavatel logicky nemá zájem zaměstnávat zaměstnance, kteří jsou za směnu schopni odvést výrazně menší množství práce než ostatní zaměstnanci. Může tedy stanovit určitá kritéria, jejichž splnění hodlá u svých zaměstnanců očekávat. Tato kritéria mohou mít i povahu kvantitativního výkonového ukazatele, tj. např. dosahování určitých obratů.

Odborná literatura i soudní judikatura (např. rozsudek Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 21 Cdo 4059/2007) je však jednotná v tom, že zaměstnavatel je při stanovení těchto kritérií omezen požadavkem ospravedlnitelnosti a přiměřenosti, a při stanovení konkrétních cílů jednotlivým zaměstnancům také požadavkem jejich reálné dosažitelnosti. Zde tedy v případě sporu vstupuje do posuzování úvaha soudu, která se může lišit od úvahy zaměstnavatele nebo zaměstnance.

Tak ve věci sp. zn. 21 Cdo 348/2003 byl Nejvyšší soud konfrontován s žalobou zaměstnance, obchodního zástupce, na neplatnost výpovědi, kterou tento zaměstnanec dostal pro neuspokojivé pracovní výsledky. Zaměstnavatel jej před výpovědí vyzval, aby odstranil neuspokojivé pracovní výsledky, a to docílením měsíčního obratu ve výši nejméně 350.000,- Kč. Žalující zaměstnanec měl za to, že stanovený cíl byl šikanózní, neboť ho ani ostatní obchodní zástupci nedosahovali. Soud prvního stupně dospěl ve věci ke skutkovému závěru, že požadovaná částka obratu nebyla nereálná[MJ1] .

Odvolací soud tento závěr potvrdil. Nejvyšší soud pak dovolání žalobce odmítl. Z citovaného rozhodnutí bohužel nevyplývá, na základě jakých faktů soudy prvního a druhého stupně dospěly k reálnosti stanoveného cíle. Soudy pouze uvedly, že zaměstnavatel byl zavedenou firmou a měl určité obchodní kontakty.

Zavinění špatných výsledků zaměstnavatelem

V případě, že soud dospěje k závěru, že zaměstnanci stanovený cíl byl reálný, zkoumá dále, zda k horšímu pracovnímu výkonu došlo bez spoluzavinění zaměstnavatele, tj. kupříkladu proto, že zaměstnavatel nevytvořil zaměstnanci přiměřené pracovní podmínky, nebyl schopen dodat nabízené výrobky apod.

Přítomnost zavinění zaměstnavatele, resp. existence určitých překážek dosažení cíle zaměstnancem na straně zaměstnavatele je opět otázkou skutkovou, kterou následně volně hodnotí soud, a to i z pohledu toho, zda existující překážky byly pro práci zaměstnance podstatné. Ve shora citovaném případu tak soudy například uzavřely, že měsíční výpadek počítačové sítě nemohl mít vliv na plnění cíle obchodního zástupce, neboť ten pracuje většinou v terénu.

Hodnocení dosažených pracovních výsledků jako (ne)uspokojivých

Pokud tedy bez zavinění zaměstnavatele nejsou objektivně přiměřené požadavky na očekávaný pracovní výkon zaměstnance splněny, bylo by možné se domnívat, že je výpovědní důvod nesplňování požadavků pro řádný výkon práce, jež spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, naplněn a zaměstnavatel je oprávněn přistoupit k výpovědi.

Nejvyššího soud však ve věci sp. zn. 21 Cdo 4059/2007 zaujal jiný právní názor. Nejvyšší soud zde rozhodoval o žalobě zaměstnance, který dostal výpověď pro nesplňování stanoveného měsíčního obratu. Žalovaný zaměstnavatel zaměstnanci vytýkal, že v době od srpna 1998 do února 1999 plnil minimální měsíční plán pouze na 49,8%, a to i po výzvách zaměstnavatele k nápravě. Soud prvního stupně i odvolací soud však výkony zaměstnance posuzovaly za celou dobu trvání pracovního poměru a dospěly ke skutkovému závěru, že zaměstnanec dosáhl obrat 670.365,- Kč z požadovaného obratu 720.000,- Kč, tj. v průměru dosahoval 93,1% požadovaného limitu. Vzhledem k tomu, že dosažení obratu závisí i na náhodě, kvalitě produktů, solventnosti zákazníků v dané oblasti apod., uzavřely soudy, že ačkoliv nebyl reálný cíl objektivně splněn, nebyl výpovědní důvod naplněn.

Zaměstnavatel proti těmto právním závěrům brojil svým dovoláním, v němž se Nejvyššího soudu tázal, zda je právem zaměstnavatele hodnotit dosažené pracovní výsledky jako neuspokojivé nebo zda tyto podléhají přezkoumání soudu. Jak již bylo shora naznačeno, Nejvyšší soud se přiklonil k druhé možnosti. Nejvyšší soud konstatoval, že příslušná právní norma (v souzeném případě § 46 odst. 1 písm. e) starého zákoníku práce, který odpovídá současnému § 52 písm. f) zákoníku práce) má relativně neurčitou hypotézu (tj. tato není blíže definována) a přenechává tedy soudu, aby ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností, vybral ty podstatné, přičemž soud není vázán názorem zaměstnavatele nebo zaměstnance. V konkrétním případě tak může (a nemusí) hrát roli to, zda ostatní zaměstnanci plán plní, může stačit plnit 100% plánu nebo 90% atd. V citovaném případě tedy Nejvyšší soud uzavřel, že soudy nižších stupňů postupovaly správně, když skutkovou situaci sami hodnotili. Nejvyšší soud při tom bohužel neposkytl odpověď na to, která kritéria mají být pro hodnocení podstatná.

Nejasný závěr

Lze tedy uzavřít, že jelikož neuspokojivé pracovní výsledky nejsou zákonem blíže definovány, musí soud přihlédnout k veškerým okolnostem případu a relativně neurčitou právní normu obsaženou v §

52 písm. f) zákoníku práce si v každém jednotlivém případě vyložit a aplikovat na skutková zjištění. V každém konkrétním případě tak mohou být důležité jiné okolnosti, tj. např. výkony ostatních zaměstnanců, situace na relevantním trhu, kvalita nabízeného zboží aj.

Tento přístup Nejvyššího soudu je pro praxi problematický. Dokud totiž nebude tato norma precizována větším množstvím judikatury, bude velmi obtížné učinit jasný závěr o tom, zda v konkrétním případě zaměstnavatel může s klidným svědomím dát zaměstnanci pro neuspokojivé pracovní výsledky výpověď nebo ne.

Mgr. Jindřich Fuka,
advokátní koncipient

Glatzová & Co., s.r.o.

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní

neschopnosti