

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

Použití výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zaměstnavatel má právo, resp. v některých případech zákonnou povinnost, klást určité požadavky na práci, kterou pro něj zaměstnanec vykonává. V praxi ovšem může nastat situace, kdy zaměstnanec tyto požadavky vyplývající z jeho pracovního závazku, přestane splňovat. Článek si klade za cíl pojednat o zákonem aprobovaných možnostech, které zákon zaměstnavateli propůjčuje, aby s takovým zaměstnancem mohl rozvázat pracovní poměr.

Na výše uvedenou situaci dopadá výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď tehdy: *„nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,“*.

Ust. § 52 písm. f) zákoníku práce tedy výslovně stanoví, že pokud zaměstnanec přestane splňovat podmínky způsobilosti k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovní smlouvy, je zaměstnavatel oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr. Jak je patrné z textace ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, toto ustanovení v sobě obsahuje tři svébytné výpovědní důvody:

- a. zaměstnanec nesplňuje **předpoklady stanovené právními předpisy** pro výkon sjednané práce;
- b. zaměstnanec nesplňuje **bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce**;
- c. zaměstnanec nesplňuje **požadavky pro řádný výkon práce, přičemž nesplnění požadavků s sebou nese neuspokojivé pracovní výsledky**, a ačkoliv zaměstnanec **byl v posledních 12 měsících vyzván** k jejich odstranění, nedošlo k nápravě.

První výpovědní důvod obsažený v ust. § 52 písm. f) zákoníku práce dopadá na ty zaměstnance, kteří nesplňují předpoklady pro výkon sjednané práce stanovené právními předpisy. Právními předpisy je třeba rozumět nejenom obecně závazné právní předpisy, ale taktéž i pracovní řády a vnitřní předpisy zaměstnavatele. Pod pojem „*předpoklady stanovené právními předpisy*“ jsou pak subsumovány požadavky na dosažení určitého stupně vzdělání, získání odborné kvalifikace či osvědčení složením zkoušky o znalostech a dovednostech zaměstnance, nebo požadavky, které se týkají přímo osoby zaměstnance, jako je například absence záznamu v trestním rejstříku o spáchaném majetkovém trestném činu apod. Tzn., aby mohl zaměstnanec práci pro zaměstnavatele vykonávat, musí tyto předpoklady splňovat. Z dikce prvního výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce rovněž vyplývá, že tyto předpoklady dopadají na všechny zaměstnance bez rozdílu. Každý zaměstnanec musí splňovat tyto předpoklady po celou dobu trvání pracovního poměru, a to i tehdy, změní-li se právními předpisy vymezené předpoklady v průběhu trvání zaměstnancova

pracovního poměru.

Je tak zřejmé, že tento první výpovědní důvod zaměstnavatele opravňuje rozvázat pracovní poměr s každým zaměstnancem kdykoliv za trvání pracovního poměru od okamžiku, ve kterém zjistí, že zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nesplňuje, třebaže v okamžiku uzavření pracovní smlouvy byl zaměstnavatel přesvědčen o opaku.^[1] Splňování předpokladů pro výkon sjednané práce vyplývajících z právních předpisů je totiž obligatorní povinností zaměstnance. Důvodem je skutečnost, že podmínky dané právními předpisy jsou direktivní a zaměstnavatel je zásadně nemůže vyloučit.

Pokud zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce sice nesplňuje, ale pracovní poměr s ním výpovědí rozvázat nechce, je možné se zaměstnancem uzavřít písemnou dohodu a změnit druh práce, kterou pro něj zaměstnanec vykonává.

V některých případech stanoví právní předpisy předpoklady pro výkon práce jen fakultativně a zaměstnavatel je oprávněn, nikoliv povinen, nedostatek těchto fakultativních předpokladů svému zaměstnanci prominout, resp. splnění těchto předpokladů nevyžadovat. Zaměstnavatel by ovšem měl vzít v potaz, že pokud jednou svému zaměstnanci fakultativně stanovené předpoklady promine, smí s dotyčným zaměstnancem rozvázat pracovní poměr jen tehdy, jestliže zaměstnanec nesplní podmínky, za nichž mu byly předpoklady prominuty.

Co se přesného vymezení výpovědního důvodu v textu výpovědi týče, je obecně považováno za dostatečné, pokud zaměstnavatel odkáže na právní předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce. Zaměstnavatel však nemůže do textu výpovědi pouze napsat: „dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce“.

Praktickým příkladem aplikace prvního výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce může být povinnost zaměstnance disponovat řidičským oprávněním jako předpokladem pro výkon povolání řidiče. Pokud řidič o řidičské oprávnění přijde, sjednaný druh práce - řidič - vykonávat nemůže, a zaměstnavatel jej může dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce propustit.

Druhý výpovědní důvod obsažený v ust. § 52 písm. f) zákoníku práce dopadá na ty zaměstnance, kteří nesplňují bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce. Požadavky pro řádný výkon práce právní předpisy nedefinují a jejich nastavení je věcí zaměstnavatele. Zaměstnavatel pak může své požadavky odůvodnit například zvláštností konkrétního druhu práce.

Požadavky pro řádný výkon práce mohou vyplývat z různých zdrojů. Příkladem lze uvést pracovní smlouvy nebo předpisy organizující práci u zaměstnavatele. Požadavky pro řádný výkon práce mohou rovněž vyplynout z příkazu nadřízeného vedoucího zaměstnance, zde je však třeba mít se na pozoru, a to s ohledem na případné nařčení zaměstnance z nerovného zacházení. Pokud tak zaměstnanec nebude splňovat požadavky pro řádný výkon práce vyplývající z pokynu vedoucího zaměstnance a zaměstnavatel se z tohoto důvodu rozhodne dát zaměstnanci výpověď, měl by si pro tento svůj počín připravit velmi pečlivé odůvodnění.

Za ideální je tak možno považovat situaci, v níž zaměstnavatel stanoví požadavky na řádný výkon práce jednoznačně a totožně pro všechny zaměstnance, kteří vykonávají práci stejného druhu, a to např. již zmíněným vnitřním předpisem nebo organizačním řádem. Zaměstnavatel může samozřejmě tyto vnitřní předpisy a v nich obsažené požadavky v průběhu času měnit (v mezích zákoníku práce). Zaměstnavateli rovněž nic nebrání, aby požadavky pro řádný výkon práce stanovil přímo v pracovní smlouvě, nicméně v takovém případě bude možné tyto požadavky měnit jen na základě písemné dohody se zaměstnancem.

Zaměstnavatelem definované požadavky pro řádný výkon práce by měly být vždy odůvodněné, a to především proto, že v případě možného sporu ohledně výpovědního důvodu, nese důkazní břemeno o jeho důvodnosti a oprávněnosti právě zaměstnavatel.

Současně platí, že pokud zaměstnanec nevykonává svou práci v souladu s oprávněnými požadavky zaměstnavatele, nevykonává ji řádně a zaměstnavatel s ním může pracovní poměr rozvázat. Ve většině případů půjde o nesplňování požadavků trvalejší povahy.[2] Oprávněnost požadavků se posuzuje ve vztahu ke každému sjednanému druhu práce a z pohledu konkrétního zaměstnance zvlášť. Zaměstnavatelovy požadavky se tedy odvíjí od konkrétního druhu práce a jejích speciálních vlastností a podmínek, a to jak duševních a fyzických vlastností zaměstnance, tak i dalších skutečností, které mohou podstatně ovlivnit plnění pracovních povinností zaměstnance (požadavky na specifické a odborné znalosti, dovednosti určitého stupně, manuální zručnost, fyzické vlastnosti, organizační a manažerské schopnosti, schopnosti udržet u podřízených zaměstnanců pracovní kázeň apod.).

Zaměstnavatel by rovněž měl být srozuměn s tím, že pracovní poměr se zaměstnancem nemůže rozvázat z tohoto výpovědního důvodu, pokud sám zapříčinil, že zaměstnanec požadavky nesplňuje. Příkladem by mola být situace, kdy zaměstnavatel špatně organizuje práci, neposkytuje zaměstnanci vhodné pracovní pomůcky, zatěžuje jej nad objektivně zvládnutelný rámec pracovními úkoly nebo mu nezajistí dostatečnou průpravu - např. nezajistí školení pro seznámení se s novým IT systémem atp.

Požadavky zaměstnavatele pak musí odpovídat konkrétnímu druhu práce. Obvyklými požadavky jsou např. znalost cizího jazyka na určité komunikační úrovni (jeho ověření určitou zkouškou) či znalost zaměstnavatelem používaných počítačových programů, u vedoucích zaměstnanců organizační schopnosti, tj. schopnost vést kolektiv zaměstnanců a organizovat úkoly, používání předepsaného oděvu (nelze ale zaměňovat s ochranným pracovním oděvem, je-li předepsán, protože jeho nepoužití je porušením povinností), určení způsobu chování k zákazníkům apod.

Jestliže tedy zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce, jak byly vymezeny výše, je zaměstnavatel oprávněn se zaměstnancem z tohoto důvodu pracovní poměr rozvázat výpovědí. Zaměstnavatel ovšem opět musí konkrétní výpovědní důvod specifikovat. V textu výpovědi pro nesplnění požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce musí zaměstnavatel nesplněné požadavky konkretizovat (slovně je popsat). Je však zapotřebí mít na paměti, že se zaměstnavatel nesmí ve vztahu k žádnému ze svých zaměstnanců dopustit diskriminace, tzn., že je povinen ke všem zaměstnancům v tomto ohledu přistupovat totožně.

Poslední výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce může zaměstnavatel užít tehdy, nesplňuje-li zaměstnanec požadavky pro řádný výkon práce, což s sebou nese neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance, a ačkoliv byl dotyčný zaměstnanec v posledních 12 měsících bezúspěšně vyzván k odstranění těchto neuspokojivých pracovních výsledků, zaměstnanec tyto nedostatky ve stanovené přiměřené lhůtě neodstranil.

Předpokladem aplikace je, že zaměstnavatel objektivně zjistí, že zaměstnanec dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků, a to bez ohledu na jeho zavinění (důsledkem je např. zaměstnancova neschopnost, neodpovědný přístup k plnění pracovních povinností apod.). Podstatné je zjištění, že zde objektivně existují neuspokojivé pracovní výsledky.

ZÁVĚR

Jestliže zaměstnanec přestane splňovat podmínky způsobilosti k plnění povinností, které vyplývají z jeho pracovního závazku, zaměstnavatel je oprávněn dát takovému zaměstnanci výpověď dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce. Ust. § 52 písm. f) zákoníku práce obsahuje 3 dílčí důvody k výpovědi.

Zaměstnavatel je vždy povinen danou situaci podřadit pod jeden z nich a odůvodnit, proč jde právě o tento důvod. Pod výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce lze podřadit situace, ve kterých zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, ve kterých zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele jeho požadavky pro řádný výkon práce nebo ve kterých zaměstnanec nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce, přičemž nesplnění požadavků s sebou nese neuspokojivé pracovní výsledky a zaměstnanec byl zaměstnavatelem v posledních 12 měsících bezvysledně vyzván k jejich odstranění. Zaměstnavatel může aplikovat výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce i tehdy, zjistí-li po vzniku pracovního poměru, že zaměstnanec jeho oprávněné požadavky nebo zákonné předpoklady nesplňuje, ačkoliv zaměstnavatel při uzavření pracovní smlouvy se zaměstnancem vycházel z opačné informace.

Předpoklady pro výkon práce vyplývající z právních předpisů dopadají na všechny zaměstnance bez rozdílu, tj. ani zaměstnavatel sám je nemůže nijak ovlivnit. Jestliže jeho zaměstnanec tyto předpoklady nesplní, zaměstnavatel jej propustí (zákon může předpoklady stanovit i fakultativně, v takovém případě od nich může zaměstnavatel ustoupit). Oproti tomu požadavky pro řádný výkon práce určuje zaměstnavatel sám (nedefinuje je zákon) a požadavky může klást jen na některé ze svých zaměstnanců dle dílčích specifik jejich konkrétního druhu práce. Požadavky pro řádný výkon práce mohou vyplývat např. ze zaměstnancovy pracovní smlouvy nebo z organizačních předpisů zaměstnavatele.

Nesplnění požadavků pro řádný výkon práce v příčinné souvislosti s neuspokojivými pracovními výsledky zaměstnance dává zaměstnavateli možnost zaměstnance vyzvat k nápravě a stanovit mu lhůtu k odstranění vad ve výkonu jeho práce. Jestliže zaměstnavatel zaměstnance v posledních 12 měsících vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, ovšem bezúspěšně, je oprávněn i s tímto zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.

Mgr. Adéla Bušová,
advokátka

Mgr. Vendula Kříženecká,
advokátní koncipientka



CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s.r.o., advokátní kancelář

CITY TOWER
Hvězdova 1716/2b
140 00 Praha 4

Tel.: +420 224 827 884
Fax: +420 224 827 879
e-mail: ak@akccs.cz

[1] PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.

Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 315, marg. č. 71.)

[2] GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., KOTTNAUER, A., ÚLEHOVÁ, H. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2022-3-21]. ASPI_ID KO26212006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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](#)