

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

Úskalí výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance v zaměstnavatelské praxi aneb Jak se správně zbavit neschopného zaměstnance

Je pochopitelné, že zaměstnavatel nechce zaměstnávat a platit zaměstnance, jehož pracovní výsledky jej neuspokojují, s jehož pracovním výkonem, produktivitou práce není spokojen. Zákoník práce na to pamatuje, když zná výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance, jenže v praxi dochází při rozvazování pracovního poměru s neschopným, líným, nevýkonným, neproduktivním, neprospěšným zaměstnancem k problémům. Zaměstnavatelé někdy mylně hodnotí neuspokojivé pracovní výsledky jako porušování pracovní kázně. A postup rozvázání pracovního poměru je odlišný.

Je tedy již na úvod zřejmé, že se na věc tentokrát podíváme očima zaměstnavatele, když nastíníme, jak zaměstnance správně propustit z pracovního poměru, i když druhá strana - zaměstnanci se mohou z článku z opačného úhlu pohledu dozvědět, v čem může spočívat neplatnost výpovědi - pro pochybení zaměstnavatele, kterou případně dostanou, aby se jí mohli bránit - napadnout její platnost.

Podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, 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.** Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která není způsobilá konat sjednaný druh práce požadovaným způsobem. Jenomže zaměstnavatelé jej nedostatečně využívají, neboť mají v praxi občas problém odlišit dosahování neuspokojivých pracovních výsledků od porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce čili porušení pracovní kázně. Někdy nesprávně vyhodnocují zmíněnou neschopnost, lenost, neproduktivitu - prostě neuspokojivé pracovní výsledky - jako porušování pracovní kázně.

Nevýkonnost není porušováním pracovní kázně

Pro výpověď ve smyslu ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce čili pro neuspokojivé pracovní výsledky je však typické, že **se nevyžaduje zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že porušuje některé své povinnosti),** neboť vychází z objektivní skutečnosti (že zaměstnanec dosahuje bez zavinění zaměstnavatele takové pracovní výsledky, které zaměstnavatel oprávněně hodnotí jako neuspokojivé), aniž by bylo významné, proč takový stav nastal (zda je to důsledkem zaměstnancovy neschopnosti nebo nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností nebo z jiného důvodu).

Rozhodující pro posouzení (lapidárně řečeno) toho, co zaměstnavateli vadí, co vytýká zaměstnanci, proč se jej chce zbavit, tedy rozvázat s ním pracovní poměr, a jaký tedy použít výpovědní důvod – zda pro neuspokojivé pracovní výsledky, nebo pro porušení pracovní kázně – je, zda vytýkané, zaměstnavateli vadící jednání zaměstnance vykazuje znaky zaviněného porušení pracovních povinností. Není-li zde byt jen nedbalostního porušení pracovních povinností, je třeba, aby zaměstnavatel použil důvod dle ust. § 52 písm. f) část věty za středníkem spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích. Jestliže ale – naproti tomu – zaměstnanec porušil pracovní kázeň čili povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je namístě použití výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, tedy pro porušení pracovní kázně.[1]

Nejde o odkaz na paragraf čili Proč je tak důležité skutkové vymezení výpovědního důvodu

Připomeňme, že dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, ať už z jakéhokoli důvodu specifikovaného zákoníkem práce, pak musí ve smyslu ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce **důvod výpovědi ve výpovědi skutkově vymežit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem** (příčemž použitý výpovědní důvod nesmí být dodatečně měněn). Není nezbytné odkazovat ve výpovědi na ustanovení zákoníku práce, může být uvedeno, ale nemusí, avšak rozhodně nepostačí samo o sobě – je třeba vytýkaný skutek, důvod, proč je rozvazován pracovní poměr, popsat, tedy skutkově vymežit.

Při nesprávném určení a vyhodnocení výpovědního důvodu, který se rozhodne zaměstnavatel použít, **může vzniknout problém s vytýkacím dopisem**. [2] Zda byl vůbec použit, tedy doručen zaměstnanci a zda plně koresponduje s výpovědí, tedy v ní obsaženým výpovědním důvodem.

Jestliže zaměstnavatel postupuje podle ust. § 52 písm. g) části textu před středníkem zákoníku práce a rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, protože jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (např. porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem), nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (pracovní kázně), pak zaměstnavatel není povinen zaměstnance nikterak varovat, upozorňovat jej na nedostatky v jeho práci, na možnost rozvázání pracovního poměru – prostě mu nemusí žádný vytýkací dopis doručovat atp.

Pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (pracovní kázně),[3] tedy postupuje-li zaměstnavatel podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce, je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. - Písemné upozornění na soustavné méně závažné porušování pracovní kázně ve smyslu ust. § 52 písm. g) část textu za středníkem zákoníku práce by proto i při nesprávné právní kvalifikaci (výběru) výpovědního důvodu (jestliže by zaměstnavatel použil tohoto výpovědního důvodu, zatímco by správně měl uplatnit výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky, a postupoval podle něj) mělo zásadně postačovat, a to tím spíše, že k němu musí dojít v době 6 měsíců před výpovědí, zatímco k řádné výzvě ve smyslu ust. § 52 písm. f) část textu za středníkem zákoníku práce (z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků) postačí, aby byla učiněna v době až 12 měsíců před výpovědí. Pro výpověď pro závažné porušení pracovní kázně resp. též pro důvody, pro které lze rozvázat pracovní poměr jeho okamžitým zrušením (ve smyslu ust. § 52 písm. g) část textu před středníkem), jak už bylo uvedeno, se upozornění nevyžaduje. Jestliže by zaměstnavatel nesprávně podřadil jednání zaměstnance, pro které rozvazuje pracovní poměr, pod posledně uvedený výpovědní důvod, zatímco soud při přezkumu platnosti výpovědi pod výpovědní důvod neuspokojivých pracovních výsledků, nebo i pod výpovědní důvod soustavného méně závažného porušování pracovní kázně, byla by výpověď neplatná.

Shrnutí dopadů rozdílných postupů při volbě výpovědních důvodů

Shrňme proto v posledně uvedených souvislostech tedy ještě jednou, že uplatnění výpovědi z některých výpovědních důvodů musí předcházet varování zaměstnanci – písemné upozornění na možnost výpovědi, tedy tzv. vytýkácí dopis.

Je-li rozvazován pracovní poměr pro porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, přičemž z tohoto důvodu může být rozvázán i okamžitým zrušením, ale zaměstnavatel z opatrnosti může volit výpověď, jelikož je povinen přihlídnout k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru má být jen krajním a výjimečným opatřením, [4] pak výpovědi žádné varování zaměstnanci předcházet nemusí. Taktéž nemusí předcházet vytýkácí dopis, pokud je pracovní poměr rozvazován pro závažné porušení pracovní kázně. - To však za předpokladu, že jde skutečně o porušení pracovní kázně (zvláště hrubým způsobem nebo závažné porušení pracovní kázně) a zaměstnavatel to správně posoudil a postupoval dle správného ustanovení zákoníku práce. Pakliže jde však o neuspokojivé pracovní výsledky, chybí tu splnění povinnosti doručit zaměstnanci v době posledních 12 měsíců před doručením výpovědi písemnou výzvu k odstranění neuspokojivých výsledků, jejíž součástí je i poskytnutí přiměřeně dlouhé lhůty k nápravě, tedy odstranění neuspokojivých výsledků. Je-li rozvazován pracovní poměr pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně a zaměstnavatel dodrží povinnost doručit v době 6 měsíců před doručením výpovědi upozornění na možnost výpovědi z důvodů vytýkaných prohřešků, problém by vzniknout neměl.

Reflexe nejnovější i zažité judikatury

Připomeňme ještě, že výpověď z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků musí být odůvodněna neodstraněním jen a právě těch nedostatků v práci – neuspokojivých pracovních výsledků, které zaměstnavatel vytkl zaměstnanci právě ve výzvě k jejich odstranění (v přiměřené lhůtě).[5] Výpověď z důvodu soustavného porušování pracovní kázně však může být odůvodněna různými skutky, zaměstnavatel může přistoupit k výpovědi i pro jiný skutek zaměstnance, který hodnotí jako „několikáté a navazující“, nejméně však třetí, porušení pracovní kázně méně závažným způsobem. Výpovědním důvodem ve smyslu ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem, tedy pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně „...není - jako taková - série (souhrn) tří (nebo více) porušení pracovní kázně nedosahujících intenzity závažného porušení pracovní kázně. Výpovědní důvod pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně je totiž naplněn, dopustí-li se zaměstnanec jen jediného méně závažného porušení pracovní kázně, které však není ojedinělé; předpokladem, který musí být splněn současně, proto je, že se předtím - v přiměřené časové souvislosti - dopustil jiných dvou méně závažných porušení pracovní kázně a že byl v souvislosti s některým z nich v době posledních šesti měsíců upozorněn na možnost výpovědi,“ vyložil Nejvyšší soud ČR kupř. již ze dne 16. 4. 2009 v rozhodnutí spis. zn. 21 Cdo 441/2008.

Pakliže by tedy bylo na místě použít výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky, ale zaměstnavatel by postupoval jako při výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, mohl by vzniknout problém pro zaměstnavatele i tehdy, pokud by výpověď byla opřena o jiný skutek, jiný zaměstnanci vytýkaný prohřešek, než který byl uveden v upozornění na možnost výpovědi (výzvě k odstranění nedostatků v práci). Proto pro praxi ještě plyne rada, že ve výpovědi by vždy mělo být uvedeno vše, co zaměstnavatel zaměstnanci vytýká.

Zákaz výpovědi a prodlužování výpovědní doby a trvání pracovního poměru

Pro úplnost ještě dodejme, že výpověď z důvodu dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce části věty za středníkem, tedy pro neuspokojivé pracovní výsledky, platí zákaz výpovědi ve smyslu ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce. (Zaměstnavatel tedy nemůže dát – doručit – zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď v

ochranné době – tj. např. v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným.) A současně platí i institut prodloužení výpovědní doby, a tedy trvání pracovního poměru, ve smyslu ust. § 56 odst. 2 zákoníku práce, byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době. Naproti tomu ale dle ust. § 54 písm. c) zákoníku práce se zákaz výpovědi nevztahuje na výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, takže problém by pro zaměstnavatele mohl nastat, pokud při nesprávné kvalifikaci výpovědního důvodu, jestliže by závažné neuspokojivé pracovní výsledky vyhodnotil jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a dal zaměstnanci bez varování vytýkacím dopisem výpověď dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. [6]



Richard W. Fetter

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

[1] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 758/2006, ze dne 16. 11. 2006.

[2] Jestliže jsme v úvodu nepřímě přislíbili právní osvětu a rady oběma stranám, pak pro zaměstnance dodejme, že pokud obdrží tzv. vytýkací dopis, který je varováním před možností rozvázat pracovní poměr, mohou s ním polemizovat, žádat zaměstnavatele, aby je změnil nebo vzal zpět (odvolal), nicméně relevantní je až jeho napadení v souvislosti s případnou žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru, a to v odůvodnění žaloby požadující určení, že výpověď ze strany zaměstnavatele je neplatná.

[3] O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně přitom jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavné porušování pracovní povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti.

[4] Zaměstnavatel by měl v zájmu platnosti rozvázání pracovního poměru zvážit, zda okamžité zrušení pracovního poměru je natolik důvodné a nutné, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec dále, byť jen dočasně, zaměstnával – zejména po výpovědní dobu, tedy že rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení by pro něj zaměstnavatele představovalo určitou těžkost. Přihlédnout by měl k funkci, kterou zaměstnanec dosud zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod. Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, spis. zn. 21 Cdo 379/2000.

[5] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3795/2017, ze dne 19. 9. 2018.

[6] Zákaz výpovědi se však uplatní (i když je uplatněna z důvodu, pro který by mohl zaměstnanec, jinak rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením) vůči zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo vůči zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou

dovolenou (rodičovskou dovolenou).

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

Další články:

- [Švarcsystém pod drobnohledem inspekce práce. Co odhalily kontroly inspekce práce v letech 2024–2025](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)