

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

## Výpověď

Je možné dát zaměstnanci výpověď, pokud opakovaně podává neuspokojivé pracovní výsledky?

Výčet jednotlivých výpovědních důvodů, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, obsahuje ustanovení § 52 zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb.). Jde o úplný výčet výpovědních důvodů, což znamená, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu v zákoně výslovně uvedeného. Výpovědní důvody práce proto nelze (a to ani po dohodě se zaměstnancem) jakkoliv měnit, vylučovat jejich použití či naopak doplňovat o nové.

Odpověď na položený dotaz je kladná. Jak vyplývá z § 52 písmena f) zákoníku práce (které je téměř totožné s ustanovením § 46 odst. 1 písm. e. zákoníku práce z roku 1965), zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky. Musí jít ovšem o takové neuspokojivé pracovní výsledky, které nejsou zaviněny zaměstnavatelem (např. tím, že by zaměstnanci nezajistil odpovídající pracovní prostředí) a pro které zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon dohodnuté práce. Upozorňuji však, že neuspokojivé pracovní výsledky je nutno odlišovat od „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“, tedy od výpovědního důvodu uvedeného v písmenu g) stejného zákonného ustanovení.

Před tím, než lze dát zaměstnanci výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky, musí být splněny následující zákonné podmínky.

Zaměstnavatel musí předně písemně vyzvat zaměstnance k tomu, aby neuspokojivé pracovní výsledky odstranil. Zaměstnavatel musí zároveň stanovit zaměstnanci k odstranění vytýkaných neuspokojivých pracovních výsledků přiměřenou dobu. Zákoník práce se blíže nezmiňuje o tom, jak dlouhá by tato přiměřená doba vlastně měla být. Při jejím stanovení proto zaměstnavatel musí vycházet z okolností konkrétního případu.

Písemná výzva musí být určitá a srozumitelná a musí v ní být mimo jiné uvedeno, v čem zaměstnavatel neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance spatřuje. Netřeba zdůrazňovat, že písemná výzva musí být zaměstnanci doručena, jinak nemá žádné účinky.

Další podmínkou je, aby zaměstnanec obdržel písemnou výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků v průběhu posledních 12 měsíců před doručením výpovědi.

Pokud zaměstnanec výzvě vyhoví a v přiměřené době neuspokojivé pracovní výsledky, které mu zaměstnavatel vyčetl, odstraní, výpovědní důvod logicky odpadá a zaměstnavatel jej tak nemůže použít.

Otázkou zůstává, jak se zachovat, pokud zaměstnanec sice v přiměřené době vytýkané neuspokojivé pracovní výsledky odstraní, ale kupř. za dva měsíce k nim začne opět docházet. Bude-li se jednat o stejné neuspokojivé pracovní výsledky, k jejichž odstranění byl již zaměstnavatelem v průběhu posledních 12 měsíců písemně vyzván, domnívám se, že by bylo spravedlivé, aby zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci přímo výpověď bez nutnosti jakékoliv další předchozí výzvy.

Závěrem si pouze v krátkosti dovoluji upozornit na to, že výpověď musí být dána písemně a musí být zaměstnanci doručena, jinak je neplatná. Výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen

tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Dále poukazuji na ustanovení § 53 zákoníku práce, v němž je popsáno, kterým zaměstnancům a za jakých okolností nesmí zaměstnavatel výpověď dát.

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

## Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)