27. 2. 2007

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 – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu