

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

Další články:

- [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](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)