

14. 1. 2019

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

Výpověď při neodstranění neuspokojivých pracovních výsledků aneb kolik času má zaměstnanec na napravení svých chyb?

Nejvyšší soud ČR v jednom ze svých nejnovějších rozhodnutí, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017, ze dne 19. 9. 2018, řešil otázku, za jakých podmínek může zaměstnavatel přistoupit k podání výpovědi z důvodu neodstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnancem (výpovědní důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce). Konkrétněji, za jakých podmínek lze lhůtu pro odstranění vytýkaných nedostatků považovat za přiměřenou a zda lze pracovní poměr ukončit výpovědí dle § 52 písm. f) zákoníku práce i před uplynutím lhůty stanovené ve výzvě k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků.



Skutkový stav

V posuzovaném případě zaměstnanci – regionálnímu manažerovi, jehož náplní práce bylo rozvíjet obchod ve svěřené expozituru, aktivně vybírat, nabírat a zaškolovat nové pojišťovací zprostředkovatele, podporovat nové i stabilní pojišťovací zprostředkovatele v terénu a zajišťovat růst celkové produkce expozitury, byla dána výpověď dle § 52 písm. f) zák. práce.

Jelikož dle zaměstnavatele regionální manažer neplnil roční plán, zejména z pohledu nedostatečného nábory nových pojišťovacích zprostředkovatelů, stanovil mu zaměstnavatel nejprve akční plán na období měsíců duben až říjen, kterým mu uložil, aby rozšířil pracovní skupiny o 4 pojišťovací zprostředkovatele, absolvoval s nimi minimálně deset doprovodů týdně, nastavil změny ve vedení náborových pohovorů a denně evidoval výsledky činnosti do aplikace Outlook.

Tento plán regionální manažer nesplnil, a proto jej zaměstnavatel vyzval dopisem ze dne 4. července 2014 k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a stanovil mu lhůtu k jejich odstranění do konce září 2014. Zaměstnavatel po vyhodnocení obchodního měsíce září 2014, avšak ještě před uplynutím lhůty pro odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, dal zaměstnanci výpověď ze dne 29. září 2014. Úkoly byly přitom dle zaměstnavatele reálně splnitelné, pokud by se zaměstnanec intenzivně věnoval nábory nových pojišťovacích zprostředkovatelů.

Z odůvodnění

Ze znění § 52 písm. f) zák. práce vyplývá, že 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. V případě, že nesplňování těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď pouze za kumulativního splnění 2 podmínek, a to:

- zaměstnanec byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a
- zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Uvedené předpoklady prokazuje v řízení před soudem zaměstnavatel. Neprokazuje se zavinění zaměstnance, neboť se pro výpověď dle výše uvedeného ustanovení nevyžaduje zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance. Vychází se z objektivní skutečnosti, že zaměstnanec dosahuje bez zavinění zaměstnavatele takové pracovní výsledky, které zaměstnavatel oprávněně hodnotí jako neuspokojivé. Není významné, proč takový stav nastal (zda je to důsledkem neschopnosti nebo nezpůsobilosti zaměstnance, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod.). Zákoník práce tedy tímto ustanovením umožňuje zaměstnavateli, aby propustil takového zaměstnance, který není způsobilý konat práci v požadovaném množství nebo kvalitě nebo jinak vyhovět oprávněným požadavkům zaměstnavatele kladeným na výkon jeho práce.

Jak tedy bylo řešeno výše, podání výpovědi dle § 52 písm. f) zákoníku práce pro neuspokojivé pracovní výsledky musí **předcházet písemná výzva zaměstnavatele, v níž jsou dostatečně konkrétně vymezeny nedostatky v práci**. Platným rozvázáním pracovního poměru výpovědi je pouze takové, v němž je zaměstnanci vytýkáno, že neodstranil právě ty nedostatky v práci, o nichž se zmiňuje předchozí písemná výzva.

Náležitostí tohoto faktického úkonu je současně i stanovení lhůty, ve které má zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky odstranit. **Délka této lhůty musí být přiměřená vytýkaným nedostatkům v práci zaměstnance a je-li nepřiměřená, nebo není-li stanovena vůbec, je výpověď z pracovního poměru již z tohoto důvodu neplatná**. Naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru podle tohoto ustanovení pak nastává v okamžiku, kdy je zřejmé, že zaměstnanec (i přes výzvu) výsledky v přiměřené době neodstranil.

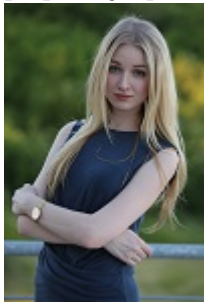
Tento okamžik zpravidla nastává po uplynutí přiměřené lhůty, kterou zaměstnavatel v písemné výzvě zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků stanovil a v souvislosti s tím zaměstnavatel provedl vyhodnocení pracovních výsledků zaměstnance. **Mohou však nastat situace, kdy s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů zaměstnance a stav jejich rozpracovanosti, po hodnocení pracovních výsledků a s přihlédnutím k dosavadnímu přístupu zaměstnance již před uplynutím zaměstnavatelem stanovené (přiměřené) lhůty bude nepochybně zjevné, že k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků v dané lhůtě již nedojde**.

Dle Nejvyššího soudu k platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. f) zákoníku práce může zaměstnavatel přistoupit i před uplynutím přiměřené lhůty, kterou zaměstnanci stanovil, je-li s ohledem na relevantní skutečnosti (stav rozpracovanosti, přístup zaměstnance, povaha a množství nesplněných úkolů atd.) již nepochybné, že k odstranění nedostatků ve lhůtě nemůže dojít.

Odvolací i Nejvyšší soud tedy shodně dovodili, že výpověď z pracovního poměru nebyla dána předčasně, když lhůta pro odstranění neuspokojivých pracovních výsledků byla stanovena „ke konci září“ a ke dni 29. září (po vyhodnocení obchodního měsíce) bylo nepochybné, že zaměstnanci se nepodařilo dosáhnout uspokojivých pracovních výsledků dle zadání ve výzvě. Nejvyšší soud tak uzavřel, že lze platně rozvázat pracovní poměr z důvodu dle § 52 písm. f) zák. práce pro neuspokojivé pracovní výsledky i před uplynutím lhůty, kterou zaměstnavatel stanovil zaměstnanci ve výzvě pro odstranění neuspokojivých pracovních výsledků.

Doporučení pro praxi

Ačkoliv Nejvyšší soud v daném případě pokračuje v trendu určité „liberalizace“ výkladu zákoníku práce a umožňuje dát zaměstnanci výpověď pro neuspokojivé pracovní podmínky i před uplynutím lhůty pro jejich odstranění, je-li zjevné, že k odstranění nedostatků ve stanovené lhůtě již nemůže dojít, bude vždy nutné s ohledem na konkrétní okolnosti daného případu zkoumat, zda se jedná o tuto situaci. V daném případě byly stanovené cíle (opatření k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků) dlouhodobého charakteru a zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pouze dva dny před uplynutím stanovené lhůty k nápravě, kdy zaměstnanec skutečně již nemohl neuspokojivé pracovní výsledky odstranit. Závěry obsažené v tomto rozhodnutí však nelze paušalizovat a zaměstnavatelům lze doporučit, aby věnovali zvýšenou pozornost stanovení lhůty k nápravě a vždy před podáním výpovědi dle § 52 písm. f) pro neuspokojivé pracovní výsledky pečlivě uvážili, zda je k ní možné (a nutné) přistoupit před jejím uplynutím nebo zda (raději) nevyčkat jejího uplynutí, a „nezatěžovat“ tak případný spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru dalšími spornými otázkami.



Mgr. Karolína Placzeková



JUDr. Bc. Matěj Řičánek

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírnka 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](#)