17. 12. 2014

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

Výpověď pro nesplnění předpokladů či požadavků, důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce

V rámci právní praxe není tento výpovědní důvod, jímž může zaměstnavatel ukončit se zaměstnancem pracovní poměr příliš frekventovaným. Důvodem může být jeho jistá zdlouhavost, od odhalení zaměstnancovy nedostatečné kvalifikace k ukončení pracovního poměru se zaměstnancem. Pokud by měl zaměstnavatel tendenci rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, může zvolit rychlejší a efektivnější cestu, než níže rozepsaný výpovědní důvod resp. dva „poddůvody“. Praktický význam tohoto výpovědního důvodu spatřuji v jisté motivaci zaměstnance hrozbou ukončení pracovního poměru, pokud by si počínal tak, jako by měl u zaměstnavatele tzv. „definitivu[1]“ a rezignoval na jakékoliv nové podněty, jak technologické, tak administrativní.

JUDr. Jaroslav Jenerál a JUDr. Miroslav Mojžíš
trvale spolupracující advokáti

Pokud se zaměstnavatel, a je lhostejno zda ze soukromého či veřejného sektoru, rozhodne přijmout nového zaměstnance, spojuje s přijetím zaměstnance určitá očekávání a klade na něj i určité nároky. O jaké konkrétní předpoklady či požadavky se bude jednat, záleží na pracovním místě, které je obsazováno. Některé pracovní pozice či povolání mohou být vykonávány až po dosažení určitého vzdělání, za všechny např. pozice advokátního koncipienta[2]. Jiné pracovní pozice vyžadují od zaměstnance jiné předpoklady např. řidičský průkaz, potravinářský průkaz apod. Požadavkem pro výkon povolání modelky budou s velkou pravděpodobností určité tělesné proporce, které budou vyhovovat představám konkrétního zaměstnavatele, v tomto případě bude vzdělání či oprávnění řídit motorové vozidlo sekundárním požadavkem zaměstnavatele (pokud vůbec).

Pro případ, že zaměstnanec nesplňuje potřebné předpoklady či požadavky pro výkon daného povolání, zaměstnavatel z logiky věci nemůže mít na jeho dalším zaměstnávání zájem. S touto okolností zákoník práce počítal a pro tuto skutečnost upravil v **§ 52 písm. f)** následující výpovědní důvod: **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**. Zaměstnavatel tudíž nemusí zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která bez jeho zavinění není schopna popř. kvalifikačně způsobilá vykonávat předepsaný druh práce.

Jak již bylo stručně zmíněno výše v tomto článku, předpoklady pro výkon práce stanoví zvláštní právní předpis (např. zákon o advokacii pro výkon zaměstnání advokátního koncipienta, zákon o provozu na pozemních komunikacích u řidiče z povolání apod.). Naproti tomu požadavky na řádný

výkon práce vymezuje zaměstnavatel (viz. příklad s modelkou). Zákonodárce v ust. § 52 písm. f) ZP rozlišuje mezi těmito dvěma výpovědními důvody a toto rozlišení je dále zpřesněno judikaturou, konkrétně rozhodnutím Nejvyššího soudu 6 Cz 229/67. *Je-li výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty; je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění, aby nevznikaly pochybnosti o tom, v čem je spatřováno naplnění zákonného výpovědního důvodu. Výpovědní důvod podle § 52 písm. f) vychází ze dvou skutečností: jednak z nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, jednak z nesplnění požadavků na tuto práci kladených. Z toho vyplývá, že náležité uvedení tohoto výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžaduje bližší skutkovou konkretizaci, nikoli pouhou citaci slov zákona. Je-li důvodem výpovědi podle § 52 písm. f) nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, konkretizuje jej mnohdy již odkaz na právní předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce. Je-li důvodem výpovědi podle § 52 písm. f) nesplnění požadavků kladených na dosavadní práci, konkretizuje jej dostatečně jen zcela určité oznámení těch požadavků, které pracovník neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků, tj. těch požadavků, jejichž nesplnění brání pracovníkovi v plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru.*

Předpoklady pro výkon práce

V tomto a následujících odstavcích se bude tento článek zabývat pojednáním o předpokladech pro výkon sjednaného druhu práce. Tyto jsou stanoveny zákonem nebo jiným obecně závazným předpisem v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany zdraví a života zaměstnanců i ostatních fyzických osob, rovněž tak i kvůli širšímu zájmu společnosti. Jedná se především o dosažení stupně požadovaného vzdělání či kvalifikace nebo osvědčení určité dovednosti. Předpoklady pro výkon sjednané práce proto nebude mít ten, komu byl uložen trest zákazu činnosti[3] vztahující se k této práci. Definici trestu zákazu činnosti nalezneme v § 73 odst. 3 trestního zákoníku, tento trest tedy spočívá v tom, že se odsouzenému po dobu výkonu tohoto trestu zakazuje výkon určitého zaměstnání, povolání nebo funkce nebo takové činnosti, ke které je třeba zvláštního povolení, nebo jejíž výkon upravuje jiný právní předpis. Tento trest lze uložit v rozsahu jednoho až deseti let.

Dále předpoklady pro výkon sjednané práce nebude mít ten, komu je práce zakázána vykonávat a to na základě rozhodnutí správního úřadu nebo jiného orgánu.

I dodatečné stanovení předpokladů pro výkon určité práce právními předpisy je možné, neplatí zde zákaz tzv. nepravé retroaktivity. K tomuto se vyjádřil Nejvyšší soud ve svém závěru Cpj 104/74 *není rozhodné, zda k stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď pracovníkovi z důvodů, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce za té situace, že tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru pracovníka a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány*. Jde dozajista o potřebné a prospěšné rozhodnutí, které má pozitivní dopad na kvalitu a odbornost konané práce a to jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru, neboť neumožňuje zaměstnancům stagnovat a nutí je se přizpůsobit aktuálním požadavkům na ně právním řádem kladených.

Požadavky zaměstnavatele

Tento odstavec a následující se budou blíže věnovat problematice, která se týká požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce. Požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce lze vymezit jako nezbytnou podmínku pro řádný výkon práce, mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popřípadě z pracovních příkazů vedoucího

pracovníka, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé[4]. **Na rozdíl od předpokladů požadavky pro řádný výkon práce nemusejí být stanoveny právním předpisem. Zpravidla je stanoví sám zaměstnavatel. Požadavky se mohou týkat jak duševních a fyzických vlastností zaměstnance, tak i jiných skutečností, které mohou mít vliv na plnění jeho pracovních úkonů**[5]. Může jít např. o odborné znalosti, manuální dovednosti, fyzické vlastnosti atd. Je sice pravdou, že požadavky pro řádný výkon práce stanovuje zaměstnavatel, ovšem to v žádném případě neznamená, že při stanovování požadavků na řádný výkon práce může postupovat zcela svévolně. **Zaměstnavatelem vytýčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovní činnosti (objektivně vzato) ospravedlnitelné**[6].

Pro platnost výpovědi z důvodů nesplňování požadavků nezbytných pro výkon práce je rovněž zapotřebí, aby zaměstnavatel písemně vyzval zaměstnance v posledních 12 měsících k odstranění vytýkaných nedostatků v přiměřené lhůtě. Přesné nestanovení této lhůty má za následek neplatnost výpovědi[7].

Tato písemná výzva je podle zprávy Nejvyššího soudu Cpjf 17/77 hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi dle § 52 písm. f).

Dále by se slušelo na tomto místě zmínit rozsudek Nejvyššího soudu, který pomáhá **rozlišit neuspokojivé pracovní výsledky od porušení pracovní kázně**[8], jde o rozsudek Cdo 758/2006: *zda výpovědní důvod skutkově vymezený ve výpovědi z pracovního poměru představuje neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) nebo porušení pracovní kázně ve smyslu § 52 písm. g), závisí na tom, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, jež bylo zaměstnancem zaviněno alespoň z nedbalosti*. **Pokud se tedy jedná ze strany zaměstnance o zavinění, je lhostejno zda o zavinění úmyslné nebo z nedbalosti, je patrno z výše zmíněného judikátu Nejvyššího soudu, že v tomto případě, zde nepřichází v úvahu výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.**

Výše zmíněný judikát, který se týká neuspokojivých pracovních výsledků, poměrně přesně vymezuje za pomoci pojmu zavinění pojem neuspokojivých pracovních výsledků. V praxi se může stát a také stalo (jinak by se ostatně nejvyšší soud touto otázkou nezabýval), že zaměstnanec sice neuspokojivé pracovní výsledky odstranil, ale pouze přechodně, po té se opět vrátil „do starých kolejí“ a nadále jeho práce vykazovala neuspokojivé výsledky. Nejvyšší soud v tomto případě dospěl k závěru, že pro platnost výpovědi dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce není třeba výzvy nové[9].

Závěr

Častěji se v praxi setkáváme s výpovědí pro neplnění předpokladů stanovených právními předpisy. Kdy by s ohledem na právní jistotu obou stran ukončeného pracovního poměru bylo žádoucí dostatečně skutkově vymezit důvod pro jednostranného ukončení pracovního poměru pro tento výpovědní důvod. Zaměstnavatel i zaměstnanec se tak vyhnou složitému soudnímu sporu o neplatnost výpovědi s nejistým výsledkem.

U nesplňování požadavků je nutno ponechat lhůtu k nápravě 12 měsíců a předtím zaměstnance vyzvat k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, pokud by se jednalo o nesplnění jiných požadavků, než o nespokojivé pracovní výsledky, postupuje se obdobně jako u nesplnění předpokladů.

JUDr. Miroslav Mojžíš,
advokát

JUDr. Jaroslav Jenerál a JUDr. Miroslav Mojžíš, trvale spolupracující advokáti

Revoluční 24
110 00 Praha 1

Tel.: +420 602 206 895
Fax: +420 222 317 698
e-mail: mojzis@jeneral-mojzis.cz

---
[1] Jedná se o nadsázku, definitiva byla Československu zrušena roku 1966
[2] Podrobněji ust. § 37 zákona 85/1996 Sb., o advokacii
[3] Do 31. 12. 2009 byl tento trest upraven v §§ 49 a 50 zák. č. 140/1961 Sb., od 01. 01. 2010 se stal účinným nový zák. č. 40/2009 Sb. Trestní zákoník, zde je tento trest upraven v § 73 a jeho výkon v § 74.
[4] Srov. Zpráva Nejvyššího soudu Cpjf 17/77
[5] Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D.,. a kol. Pracovní právo. Brno: Doplněk, 2002, s 231
[6] Drápal, L. in Bělina, M a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání Praha : C. H. Beck, 2008. s. 201
[7] Sborník rozhodnutí Nejvyššího soudu č. III s. 126
[8] Nyní „porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů vztahujících se k zaměstnancem konané práci“
[9] Rozsudek NS ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008: jestliže zaměstnanec k výzvě zaměstnavatele sice dočasně odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, ale v době posledních 12 měsíců od této písemné výzvy se stejné neuspokojivé pracovní výsledky projeví opětovně, pak z hlediska splnění předpokladů platné výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e), části věty za středníkem, ZP 1965 není třeba nové výzvy k odstranění těchto opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků.

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku

- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe