

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

Výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky před uplynutím lhůty poskytnuté k jejich nápravě

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3795/2017, ze dne 19. 9. 2018, řeší Nejvyšší soud ČR další aspekty pro zaměstnavatelskou praxi významné a užitečné otázky, za jakých podmínek může zaměstnavatel přistoupit k uplatnění výpovědi z důvodu podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce spočívajícího v neodstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnancem. Z opačného úhlu pohledu je varováním pro zaměstnance, kteří dosahují neuspokojivých pracovních výsledků, tom smyslu, že zaměstnavatel nemusí dodržet zákonem předepsanou - zaměstnanci stanovenou lhůtu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků za každou cenu, tedy že přistoupit k podání výpovědi lze i před uplynutím stanovené lhůty k nápravě, je-li zřejmé, že jí nebude dosaženo.

Podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce 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; 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.

K naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce dochází v okamžiku, kdy je zřejmé, že zaměstnanec přes písemnou výzvu zaměstnavatele neuspokojivé pracovní 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, kdy zaměstnavatel v návaznosti na vytčené nedostatky v práci provedl (mohl provést) vyhodnocení pracovních výsledků zaměstnance. Nelze však vyloučit situace, ve kterých s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů zaměstnance a stav jejich rozpracovanosti, způsob hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců u zaměstnavatele, popřípadě též s přihlédnutím k dosavadnímu přístupu zaměstnance k plnění pracovních povinností bude ještě před uplynutím zaměstnavatelem stanovené (přiměřené) lhůty nepochybné (zjevné), že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde (nemůže dojít).** V těchto případech je ještě před uplynutím uvedené lhůty zřejmé, že zaměstnanec přes písemnou výzvu zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky neodstranil, a že tedy došlo k naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce. **Nezbytnou podmínkou naplnění výpovědního důvodu ve smyslu ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce zde tedy není, aby zaměstnavatelem stanovená (přiměřená) lhůta k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků také uplynula.**

Lze proto uzavřít, že k **platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce může zaměstnavatel přistoupit i před uplynutím přiměřené lhůty, kterou zaměstnanci stanovil k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků v písemné výzvě učiněné v době posledních 12 měsíců, je-li s ohledem**

na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů zaměstnance a stav jejich rozpracovanosti, způsob hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců u zaměstnavatele, popřípadě též s přihlédnutím k dosavadnímu přístupu zaměstnance k plnění pracovních povinností nepochybně (zjevné), že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde (nemůže dojít), potvrdil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3795/2017, ze dne 19. 9. 2018.

Řešení sporného případu

Zaměstnanec pracoval jako regionální manažer. Náplní jeho práce bylo rozvíjet obchod ve svěřené expozituře, aktivně vybírat, nabírat a zaškolovat nové pojišťovací zprostředkovatele, podporovat nové i stabilní pojišťovací zprostředkovatele v terénu a zajišťovat růst celkové produkce expozitury. Protože průběžně neplnil roční plán příslušné místní expozitury stanovený pro rok 2014 zejména z důvodu nedostatečného nábory nových pojišťovacích zprostředkovatelů, kteří zajišťují produkci expozitury (jejich nábor a následné zaučení v podobě doprovodu na schůzky s klienty představoval klíčovou činnost regionálního manažera), zaměstnavatel stanovil žalobci akční plán na období měsíců duben až říjen, kterým mu uložil, aby rozšířil obchodní skupinu minimálně o čtyři pojišťovací zprostředkovatele, absolvoval s nimi minimálně deset doprovodů týdně, nastavil změny ve vedení náborových pohovorů a denně evidoval výsledky činnosti do aplikace Outlook, a který žalobce nesplnil. Dopisem ze dne 4. 7. 2014 zaměstnavatel vyzval zaměstnance k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků (vytkl mu, že plán produkce nových pojišťovacích zprostředkovatelů činil ke konci června 2014 jen 83 % plánované hodnoty, plán produkce nových pojišťovacích zprostředkovatelů činil ke konci stejného období jen 17,3 %), zaměstnanci bylo uloženo, aby do konce září 2014 rozšířil tým minimálně o pět nových pojišťovacích zprostředkovatelů, s nimi dosáhl produkce v měsíci červenci 35 000 Kč, srpnu 60 000 Kč a září 70 000 Kč, doprovázel je na schůzky s klienty minimálně desetkrát týdně, a dále zajistil snížení propadu plánované produkce o 50 %, tj. na částku, která koncem měsíce září nebude vyšší než 208 000 Kč. Do doby výpovědi z pracovního poměru ze dne 29. 9. 2014 zaměstnanec tyto úkoly nesplnil, neboť skupinu rozšířil jen o jednoho pojišťovacího zprostředkovatele, který nedokázal dosáhnout produkce vypočtené pro pět pojišťovacích zprostředkovatelů, absolvoval jen osm doprovodů týdně a místo plánovaného snížení propadu produkce došlo naopak ještě k podstatnému prohloubení celkové ztráty, úkoly přitom byly reálně splnitelné, pokud by se žalobce intenzivně věnoval nábory nových pojišťovacích zprostředkovatelů.

Nejvyšší soud dospěl k hodnocení, že v době podání výpovědi z pracovního poměru ze dne 29. 9. 2014 zaměstnavatel mohl se zaměstnancem platně rozvázat pracovní poměr z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce i před uplynutím (přiměřené) lhůty, kterou zaměstnanci stanovil k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, neboť z vyhodnocení obchodního měsíce provedeného v září 2014 zcela nepochybně vyplynulo, že s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů, jak byly zaměstnavatelem zaměstnanci uloženy ve výzvě k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků ze dne 4. 7. 2014, a stav jejich rozpracovanosti, je vyloučeno, aby v době zbývajících do uplynutí této lhůty (během dvou pracovních dnů) došlo k požadované nápravě.

Adolf Maulwurf

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)