

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

Výpověď z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky před uplynutím přiměřené lhůty k odstranění

Při sjednávání pracovního poměru jsou pracovní výsledky budoucího zaměstnance velmi důležité kritérium. Toto kritérium je hodnoceno již ve fázi před uzavřením pracovního poměru, typicky hodnocením životopisu, úvodním pohovorem apod. Z hlediska zaměstnance očekávané pracovní výsledky pak představují nároky, které bude muset v pracovním poměru splňovat. Je zřejmé, že zaměstnavatel ani zaměstnanec nemohou s jistotou předvídat, jak zdárně si nový zaměstnanec na dané pracovní pozici povede.

Mimo jiné za účelem zjištění schopnosti zaměstnance plnit úkoly mu zadané zaměstnavatelem slouží zejména zkušební doba, která může podle zákona činit až tři měsíce. Je však naprosto běžné, že během zkušební doby vše nasvědčuje tomu, že zaměstnanec bude schopen plnit podmínky vyplývající mu z pracovního vztahu, avšak tato situace se změní v budoucnu po uplynutí zkušební doby a jeho výsledky se po uplynutí zkušební doby mohou změnit, a to i po uběhnutí několika let pracovního poměru.

Situaci, kdy zaměstnanec dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků upravuje ustanovení § 52 písm. f) zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce (dále také jako „zákoník práce“). Podle tohoto ustanovení platí, 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; 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**.



Valíček & Valíčková

trvale spolupracující advokáti

Pro možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele pro neuspokojivé výsledky zaměstnance jsou tedy dány tři podmínky, a to (i) dosahování neuspokojivých výsledků bez zavinění zaměstnavatele; (ii) řádné doručení písemné výzvy k odstranění neuspokojivých výsledků zaměstnanci v posledních dvanácti měsících, přičemž v této výzvě musí být stanovena přiměřená lhůta k jejich odstranění; a (iii) neodstranění neuspokojivých výsledků zaměstnance v poskytnuté přiměřené lhůtě.

Výzva zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých výsledků zaměstnance musí obsahovat dostatečné vymezení nedostatků v práci zaměstnance, které má zaměstnanec odstranit a vymezení lhůty k odstranění těchto nedostatků. Je důležité v této písemné výzvě dostatečně precizně uvést, jaké konkrétní neuspokojivé pracovní výsledky musí zaměstnanec odstranit, v opačném případě, tedy při velmi širokém a obecném vymezení, může soud posoudit výzvu zaměstnavatele jako nedostatečný podklad pro následnou výpověď.

Na základě hodnocení těchto shora uvedených podmínek pak následně lze hodnotit, zda zaměstnanec uspokojivě odstranil dané nedostatky či nikoliv. Platným právním jednáním následně může být pouze takový projev vůle zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí, v němž je zaměstnanci vytykáno, že ve stanovené (přiměřené) lhůtě neodstranil právě ty nedostatky v práci, o nichž se zmiňuje předchozí písemná výzva. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017, platí, že délka této lhůty musí být **přiměřená vytykaným nedostatkům v práci zaměstnance**; je-li lhůta pro odstranění vytykaných nedostatků nepřiměřená, **nebo není-li stanovena vůbec, je výpověď** z pracovního poměru již z tohoto důvodu neplatná. Z praktického důvodu lze doporučit, aby v případě pochybností zaměstnavatel poskytl raději delší lhůtu, než aby riskoval soudní spor a neplatnost výpovědi.

K naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce dochází v okamžiku, kdy je zřejmé, že zaměstnanec přes písemnou výzvu zaměstnavatele neuspokojivě 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 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 lhůty nepochybné, že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde (resp. nemůže dojít). V těchto případech je ještě před uplynutím uvedené lhůty zřejmé, že zaměstnanec přes písemnou výzvu zaměstnavatele neuspokojivě pracovní výsledky neodstranil, a že tedy došlo k naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru podle výše uvedeného ustanovení. **Nezbytnou podmínkou naplnění výpovědního důvodu ve smyslu uvedeného ustanovení zde tedy není, aby zaměstnavatelem stanovená, přiměřená, lhůta k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků také uplynula.**

Nejvyšší soud tak uzavírá, že k platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v ustanovení § 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 nepochybné (zjevné), že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde, resp. nemůže dojít.**

Je tedy zřejmé, že pokud zaměstnavatel v posledních dvanácti měsících řádně doručí zaměstnanci výzvu k odstranění neuspokojivých výsledků, která obsahuje dostatečné vymezení, v čem spatřuje neuspokojivé výsledky, přičemž poskytne přiměřenou lhůtu k jejich odstranění, není podmínkou uplynutí této lhůty, jestliže je nepochybné, že k odstranění neuspokojivých výsledků nemůže dojít. Aby nebylo možno aplikovat výše uvedené, je nutné, aby zaměstnanec již v průběhu této lhůty svým jednáním směřoval k nápravě svých neuspokojivých výsledků.

Závěrem autoři doporučují, aby při sepisu výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnavatel pečlivě specifikoval, které výsledky považuje za neuspokojivé (například neplnění termínů, nedosahování určité výkonnosti apod.), kde byla kritéria stanovena, případně kdo zaměstnance seznámil s postupy práce apod. (odkaz na pracovní náplň, pracovní řád apod.).



JUDr. Irena Valíčková, MBA,
advokátka

Mgr. Jakub Chvátal,
advokátní koncipient

Valíček & Valíčková, advokátní kancelář

Nám. Svobody 87/18
602 00 Brno

Tel.: 603 822 267
Tel.: 607 270 689

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)