

# Výpověď z pracovního poměru

K platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. 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 (nemůže dojít).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3795/2017-249, ze dne 19.9.2018)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce R. J., zastoupeného Mgr. J.H., advokátem se sídlem v B., proti žalovanému D.A.S. Rechtsschutz AG se sídlem ve V., Rakouská republika, jednajícím prostřednictvím odštěpného závodu D.A.S. Rechtsschutz AG, pobočka pro ČR se sídlem v P., zastoupenému Mgr. M.F., advokátkou se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 10 C 8/2015, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 22. února 2017 č. j. 23 Co 2/2017-220, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

## Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 29. 9. 2014 žalovaný sdělil žalobci, který u něj pracoval jako regionální manažer, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce pro „v přiměřené lhůtě neodstraněné neuspokojivé pracovní výsledky“. Výpověď odůvodnil tím, že žalobce byl dopisem ze dne 4. 7. 2014 písemně upozorněn na nedostatky ve své práci (neuspokojivé pracovní výsledky) spočívající „v nedodržování stanovených plánů a cílů“, přes „toto písemné upozornění a přiměřenou dobu na odstranění neuspokojivých pracovních výsledků“ nedošlo na straně žalobce „k jejich odstranění“ a v jeho práci „se nadále vyskytují závažné nedostatky“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 29. 9. 2014, doručená mu téhož dne, je neplatná. Namítal, že výpověď neobsahuje skutkové vymezení důvodu výpovědi, neboť není zřejmé, čím konkrétně měl zaměstnanec porušit svou „smluvní nebo zákonnou povinnost, v čem je tato závažná“, není uvedeno, v jakém rozsahu neměl úkoly zaměstnavatele plnit a v čem tedy mají být jeho výsledky „i nadále neuspokojivé“, že uložené pracovní úkoly nespádaly do jeho pracovní náplně, nebyl s nimi seznámen a byly ve stanovené době nesplnitelné. Výpověď nebyla vedena úmyslem zaměstnavatele postihnout neuspokojivé pracovní výsledky žalobce, nýbrž jeho rozhodnutím žalobce nahradit někým jiným, o čemž svědčí i skutečnost, že výpověď byla podána ještě před uplynutím lhůty k nápravě poskytnuté žalobci v dopise ze dne 4. 7. 2014; zaměstnavatel proto nemohl ani posoudit splnění zadaných úkolů.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 12. 9. 2016 č. j. 10 C 8/2015-175 žalobu zamítl a žalobci uložil povinnost zaplatit žalovanému (k rukám advokátky Mgr. M.F.) na náhradě nákladů řízení 32 367,50 Kč. Soud prvního stupně vyšel ze skutkových zjištění, že žalobce u žalovaného pracoval jako regionální manažer s místem výkonu práce v Brně, že dopisem ze dne 4. 7. 2014

žalovaný vyzval žalobce k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, že žalobce do 29. 9. 2014 výzvou uložené pracovní úkoly nesplnil a že dne 29. 9. 2014 žalovaný dal žalobci shora uvedenou výpověď z pracovního poměru. Na základě těchto skutkových zjištění soud prvního stupně dospěl k závěru, že výpovědní důvod byl za použití odkazu na výzvu ze dne 4. 7. 2014 ve výpovědi z pracovního poměru řádně (jednoznačným způsobem) skutkově vymezen. Žalovaný stanovil pro žalobce jako regionálního manažera (mimo jiné) požadavky na plnění obchodních plánů, které záviselo na počtu pojišťovacích zprostředkovatelů v expozituře žalobce, tyto požadavky, které soud shledal přiměřenými a ospravedlnitelnými, žalobce v přiměřeně stanovené lhůtě nesplnil, a výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce byl proto naplněn. Jako účelovou vyhodnotil soud prvního stupně námitku žalobce, podle které s uvedenými požadavky zaměstnavatele nebyl seznámen a ty ani nemusely spadat do jeho pracovní náplně, jestliže se žalobce s obdobnými požadavky setkával již od roku 2009 a pro rok 2014 s nimi byl seznámen na poradě koncem roku 2013, aniž by proti nim něco namítal, a ostatní regionální manažeři o nich věděli a označili je za hlavní náplň své práce. Neztotožnil se ani s námitkou žalobce o nesplnitelnosti stanovených úkolů, neboť jiní regionální manažeři roční plán plnili a úkoly stanovené žalobci ve výzvě ze dne 4. 7. 2014 hodnotili jako splnitelné; žalobce chyboval, pokud se na tyto úkoly nezaměřil a věnoval se plnění jiných úkolů. Při zohlednění charakteru požadavků kladených na žalobce a celkové délky lhůty k jejich splnění soud prvního stupně skutečnost, že žalovaný k výpovědi z pracovního poměru přistoupil dva dny před uplynutím lhůty stanovené žalobci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, nepokládal za tak závažný nedostatek, aby mohl způsobit neplatnost výpovědi z pracovního poměru pro její předčasnost, neboť bylo zcela nemožné dosud nesplněné požadavky splnit během zbývajících dvou dnů.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 22. 2. 2017 č. j. 23 Co 2/2017-220 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a žalobci uložil povinnost zaplatit žalovanému (k rukám advokátky Mgr. M.F.) na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 776 Kč. Poté, co shledal správnými skutková zjištění soudu prvního stupně (neztotožnil se s námitkami, jimiž žalobce zpochybňoval hodnocení provedených důkazů), odvolací soud dospěl k závěru, že věc byla správně posouzena též po právní stránce. Shodně jako soud prvního stupně je názoru, že výpověď z pracovního poměru nebyla dána předčasně, neboť lhůta k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků byla stanovena „ke konci září 2014“ a ke dni 29. 9. 2014 (po vyhodnocení obchodního, nikoli kalendářního měsíce) bylo nepochybné, že žalobci se nepodařilo dosáhnout uspokojivých pracovních výsledků podle zadání ve výzvě ze dne 4. 7. 2014. Vzhledem k tomu, že na věcnou správnost rozsudku soudu prvního stupně nemá vliv nesprávný závěr soudu o (z důvodu nastalé koncentrace řízení) nepřijatelnosti tvrzení a důkazů uplatněných ve vyjádření žalobce ze dne 11. 11. 2015, odvolací soud napadený rozsudek potvrdil.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Nesouhlasí se závěrem soudů, který učinily „ve vztahu k posouzení předčasnosti a v návaznosti na to platnosti výpovědi“ a při kterém se odchýlily od dosavadní rozhodovací praxe odvolacího soudu. Vychází-li žalobce z premisy, že pro posouzení platnosti výpovědi je rozhodující stav v době ke dni jejího podání, resp. doručení zaměstnanci, tak nezbytně ke dni 29. 9. 2016 (správně 29. 9. 2014) neexistoval stav, že by žalobce neodstranil své neuspokojivé pracovní výsledky, neboť v daný den ještě neuplynula žalovaným poskytnutá lhůta k jejich odstranění. Rozhodující pro „dané účely“ je stav v době podání výpovědi (jak vyplývá z ustanovení § 50 odst. 4 zákoníku práce zakazujícího dodatečnou změnu důvodu výpovědi), z čehož vyplývá, že důvod výpovědi nelze dodatečně přizpůsobovat skutkovému stavu, resp. ho doplňovat a je nutno vyloučit případnou „revalidaci“ důvodů výpovědi následkem toho, že skutkový stav z nějakých důvodů v budoucnu „dozraje“ do zaměstnavatelem specifikovaných důvodů; žalobce se v této souvislosti dovolává rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 1997 sp. zn. 2 Cdon 829/97 a sp. zn. 21 Cdo 2206/2012. Dovolatel v této souvislosti též zdůraznil, že lhůta ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce musí být stanovena vždy jednoznačně, nelze ji

definovat jen slovy např. „přiměřená“ (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2013 sp. zn. 21 Cdo 1731/2012). Doplnující poznámka odvolacího soudu o tom, že (expresivně řečeno) „tak nějak“ 29. den měsíce září odpovídá lhůtě stanovené „ke konci měsíce září“, nasvědčuje tomu, že nedošlo ze strany žalovaného ani k platnému stanovení lhůty k nápravě. Soud prvního stupně i soud odvolací podle dovolatele chybně posoudily dovolenost a splnitelnost daného pracovního úkolu uloženého ve výzvě k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Pracovní úkol zajistit „nábor a školení nových pojišťovacích zprostředkovatelů a starost o jejich výsledky“ bez ohledu na výsledky kmenových zaměstnanců je nemožný pro rozpor se zákonem, tudíž nesplnitelný, neboť ve smyslu § 3 za užití § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce může být závislá práce vykonávaná výlučně v pracovním poměru, avšak pojišťovací zprostředkovatelé měli být osobami samostatně výdělečně činnými. Nesplnitelnost zadaného úkolu vyplývá z obecně známých skutečností o situaci na trhu práce v „regionu B. a okolní“, za které lze těžko najít „zaměstnance“ ochotné bez nároku na zaručenou mzdu se zavázat k výkonu práce s vidinou možných provizí. K této otázce soudy ani nevyslechly nástupce žalobce. Dovolatel nesouhlasil ani s hodnocením důkazů, na základě kterých soudy učinily závěr o neodstranění neuspokojivých pracovních výsledků; má za to, že objektivní skutková zjištění nevyplývala z výpovědi svědků a že jako důkaz zde nemohly sloužit „zápisy z porad regionálních manažerů“, které fakticky obsahují jen tvrzení žalovaného. Žalovaný ani neprokázal, že by v okamžiku doručení výtky žalobci byly jeho pracovní výsledky neuspokojivé, neboť žalovaným předložené listiny neobsahují „kompletní soubor údajů za dané období (absentují údaje za některé měsíce)“. Žalovaný rovněž neprokázal, že „plán, který stanovil žalobci ve výzvě ze dne 4. 7. 2014, bylo možné splnit a jakým způsobem“, neboť zůstal jen v rovině neúplných tvrzení. Soud prvního stupně nemohl mít proto za to, že byl žalobce platně upozorněn na neuspokojivé pracovní výsledky, a rovněž ani nemohl usoudit na to, že v době podání výpovědi tyto nedostatky žalobce neodstranil. Dovolatel navrhl, aby Nejvyšší soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný nesouhlasil s argumentací dovolatele o předčasnosti výpovědi. Poukázal na to, že se u něj provádí vyhodnocení obchodních, nikoliv kalendářních měsíců. Obchodní uzávěrka v měsíci září proběhla v roce 2014 dne 22. 9. 2014, takže v době výpovědi (29. 9. 2014) byly žalovanému známy pracovní výsledky žalobce za měsíc září 2014 a bylo zjevné, že již k odstranění namítaných nedostatků ze strany žalobce nedošlo. Žalovaný je rovněž přesvědčen, že skutkový stav byl soudem prvního stupně zjištěn dostatečně, pokud soud některým důkazním návrhům nevyhověl, svůj postup náležitě zdůvodnil. S projednávanou věcí nemá jakoukoliv souvislost námitka dovolatele, že pojišťovací zprostředkovatelé spolupracující s žalovaným vykonávají nelegální práci. Tvrzení dovolatele, že mu žalovaným byly stanoveny nesplnitelné cíle, resp. že nevěděl, jaké povinnosti má jako regionální manažer plnit, považuje za snahu odvést pozornost soudu od vlastní neschopnosti plnit své pracovní povinnosti. Žalovaný navrhl, aby Nejvyšší soud dovolání žalobce odmítl, nebo jako nedůvodné zamítl.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu bylo vydáno přede dnem 30. 9. 2017 - posoudit (srov. čl. II bod 2 zákona č. [296/2017](#) Sb.) podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 29. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se

odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

K vyřešení dovolatelem nastolené právní otázky platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska způsobu vymezení lhůty stanovené zaměstnavatelem zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků není dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné, protože tato otázka byla odvolacím soudem (považoval-li za řádné určení lhůty k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků vymezení slovy „ke konci září 2014“, ze kterého nepochybně vyplývá, že poslední den takto určené lhůty připadá na 30. 9. 2014) vyřešena v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu (srov. například závěr uveřejněný ve Sborníku stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR, Praha 1986, str. 190-191, odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009 sp. zn. 21 Cdo 4066/2008, který byl uveřejněn pod č. 43 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2010, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 9. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2894/2009 a usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2013 sp. zn. 21 Cdo 1731/2012, podle kterých délka této lhůty musí být přiměřená vytýkaným nedostatkům v práci zaměstnance a je-li lhůta pro odstranění vytýkaných nedostatků nepřiměřená, nebo není-li stanovena vůbec, je výpověď z pracovního poměru již z tohoto důvodu neplatná) a není důvod, aby rozhodná právní otázka byla posouzena jinak.

Posouzení splnitelnosti pracovního úkolu uloženého žalobci ve výzvě žalovaného k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a spočívajícího v náboru a zaškolení pojišťovacích zprostředkovatelů nezáviselo na vyřešení právní otázky, zda pojišťovací zprostředkovatelé mohli pro žalovaného vykonávat činnost jako osoby samostatně výdělečně činné, nebo jen v základním pracovněprávním vztahu; důležité jen bylo (a odvolací soud také posuzoval), zda bylo objektivně možné, aby žalobce ve stanovené lhůtě uložený úkol splnil. Na podkladě argumentace dovolatele, kterou zpochybňuje, že činnost pojišťovacích zprostředkovatelů mohl žalovaný zajišťovat osobami samostatně výdělečně činnými, proto přípustnost dovolání – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř. – dovozovat nelze, neboť rozsudek odvolacího soudu na vyřešení této právní otázky nespočívá a k této dovolací argumentaci není možné přihlížet.

Přípustnost dovolání nejsou způsobilé založit ani námitky, v nichž žalobce uplatnil jiný dovolací důvod, než který je uveden v ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř., a z nichž nevyplývají žádné rozhodné právní otázky ve smyslu § 237 o. s. ř. (zpochybňuje-li skutková zjištění, na nichž odvolací soud založil svůj závěr o tom, že na straně žalobce byly neuspokojivé pracovní výsledky, které přes výzvu žalovaného neodstranil, namítá-li nesprávné hodnocení důkazů odvolacím soudem, přičemž předestírá vlastní skutkové závěry, na nichž pak buduje své vlastní a od odvolacího soudu odlišné právní posouzení věci, a vytýká-li odvolacímu soudu, že neprovedl důkaz výsledkem nástupce žalobce k otázce „faktické splnitelnosti“ žalovaným uložených pracovních úkolů).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci - mimo jiné - zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 11. 2. 2009 změněné pracovní smlouvou ze dne 29. 3. 2013 (uzavřenými s právním předchůdcem žalovaného) pracoval u žalovaného jako regionální manažer s místem výkonu práce v B. Náplní jeho práce, se kterou byl seznámen, 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 žalobce průběžně neplnil roční plán expozitury B. 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 představují klíčovou činnost regionálního manažera), žalovaný 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 žalovaný vyzval žalobce 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 %), žalobci 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 žalobce tyto úkoly nesplnil, neboť – jak žalovaný zjistil po vyhodnocení obchodního měsíce v září 2014 – 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 náboru nových pojišťovacích zprostředkovatelů.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek může zaměstnavatel přistoupit k podání výpovědi z důvodu podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce spočívajícího v neodstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnancem. Protože uvedená právní otázka dosud nebyla v judikatuře dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalobce není opodstatněné.

Projednávanou věc je i v současné době třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 29. 9. 2014 – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [585/2006](#) Sb., č. [181/2007](#) Sb., č. [261/2007](#) Sb., č. [296/2007](#) Sb. a č. [362/2007](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb. a zákonů č. [121/2008](#) Sb., č. [126/2008](#) Sb., č. [294/2008](#) Sb., č. [305/2008](#) Sb., č. [306/2008](#) Sb., č. [382/2008](#) Sb., č. [286/2009](#) Sb., č. [320/2009](#) Sb., č. [326/2009](#) Sb., č. [347/2010](#) Sb., č. [377/2010](#) Sb., č. [427/2010](#) Sb., č. [73/2011](#) Sb., č. [180/2011](#) Sb., č. [185/2011](#) Sb., č. [341/2011](#) Sb., č. [364/2011](#) Sb., č. [365/2011](#) Sb., č. [367/2011](#) Sb., č. [375/2011](#) Sb., č. [466/2011](#) Sb., č. [167/2012](#) Sb., č. [385/2012](#) Sb., č. [396/2012](#) Sb., č. [399/2012](#) Sb., č. [155/2013](#) Sb., č. [303/2013](#) Sb. a č. [101/2014](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2014 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 52 písm. f) zák. 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.

Zaměstnanci, který nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce tím, že dosahuje neuspokojivé pracovní výsledky, může dát zaměstnavatel výpověď z

pracovního poměru - jak vyplývá z ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce - jen tehdy, jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstraní. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce je typické, že se nevyžaduje zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že porušuje některé své povinnosti), neboť vychází z objektivní skutečnosti (že zaměstnanec - objektivně vzato - dosahuje bez zavinění zaměstnavatele takové pracovní výsledky, které zaměstnavatel oprávněně hodnotí jako neuspokojivé), aniž by bylo významné, proč takový stav nastal (zda je to důsledkem zaměstnancovy neschopnosti nebo nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností nebo z jiného důvodu). Zákon tímto způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby nadále nezaměstnával takového zaměstnance, který není (bez zavinění zaměstnavatele a navzdory písemné výzvě) způsobilý konat práci předepsaným způsobem (v požadovaném množství nebo kvalitě) nebo jinak vyhovět oprávněným požadavkům zaměstnavatele kladeným na výkon jeho práce.

Aby byl dán výpovědní důvod ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce, nepostačuje bez dalšího samotná skutečnost, že zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele skutečně má neuspokojivé pracovní výsledky. Zákon stanoví jako podmínku, která musí být ještě předtím splněna, aby zaměstnavatel v době posledních 12 měsíců zaměstnance písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a aby zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní, ačkoli mu k tomu byla poskytnuta přiměřená lhůta. Písemná výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků je hmotněprávním předpokladem platnosti výpovědi dané zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce, přičemž náležitostí tohoto faktického úkonu je stanovení lhůty, ve které má zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky odstranit. Délka této lhůty musí být přiměřená vytýkaným nedostatkům v práci zaměstnance; je-li lhůta pro odstranění vytýkaných nedostatků nepřiměřená, nebo není-li stanovena vůbec, je výpověď z pracovního poměru již z tohoto důvodu neplatná.

Z uvedeného je zřejmé, že dání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce musí předcházet písemná výzva zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, v níž jsou dostatečně konkrétně vymezeny nedostatky v práci, které má zaměstnanec v přesně stanovené lhůtě odstranit; jen tak lze následně určit, zda zaměstnanec výzvě vyhověl či nikoliv. Platným právním jednáním následně může být pouze takový projev vůle zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí, v němž je zaměstnanci vytýkáno, že ve stanovené (přiměřené) lhůtě neodstraní právě ty nedostatky v práci, o nichž se zmiňuje předchozí písemná výzva.

K naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce dochází v okamžiku, kdy je zřejmé, že zaměstnanec přes písemnou výzvu zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky v přiměřené době neodstraní. 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 neodstraní, a že tedy došlo k naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru

podle ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce. Nezbytnou podmínkou naplnění výpovědního důvodu ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. 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 ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. 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).

Z uvedeného pro poměry projednávané věci vyplývá, že v době podání výpovědi z pracovního poměru ze dne 29. 9. 2014 žalovaný mohl s žalobcem platně rozvázat pracovní poměr z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. f) části věty za středníkem zák. práce i před uplynutím (přiměřené) lhůty, kterou žalobci 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 žalobci žalovaným uloženy ve výzvě k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků ze dne 4. 7. 2014, a stav jejich rozpracovanosti je vyloučeno, aby v době zbývající do uplynutí této lhůty (během dvou pracovních dnů) došlo k požadované nápravě. Nelze tedy souhlasit s argumentací dovolatele, podle které odvolací soud naplnění použitého výpovědního důvodu neposuzoval podle stavu v době výpovědi; rozhodnutí dovolacího soudu, na která v této souvislosti dovolatel odkázal, na posuzovanou věc nedopadají [rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 1997 sp. zn. 2 Cdon 829/97 řeší otázku, zda v době podání výpovědi byla splněna nabídková povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zákoníku práce č. [65/1965](#) Sb., a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2013 sp. zn. 21 Cdo 2206/2012 otázku, zda k témuž okamžiku byl naplněn důvod výpovědi podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce].

Rozsudek odvolacího soudu je tedy z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odmítnutí dovolání](#)
- [Bezplatná obhajoba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Omezení vlastnického práva veřejným prostranstvím a bezdůvodné obohacení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Opomenuté vyjádření účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Svéprávnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Určitost sankcionované povinnosti](#)

- [Pohledávka](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Dražba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)