



Neuspokojivé pracovní výsledky

- [Text](#)
- [Související](#)

Neuspokojivé pracovní výsledky jsou jedním z důvodů, kdy zaměstnavatel může uvažovat o ukončení pracovního poměru s dotyčným zaměstnancem. Co se však pod tímto výrazem skrývá?

Zákoník práce výslovnou zmínkou předpokládá, že jedním z požadavků, který je zaměstnavatel po zaměstnanci vždy oprávněn vyžadovat, je požadavek, aby dosahoval uspokojivých pracovních výsledků. Ostatně to je též důvodem, proč zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pracovněprávní vztah. V této souvislosti by měl zaměstnavatel myslet především na **následující principy**:

- Aby mohly být zaměstnanci vytknuty neuspokojivé pracovní výsledky, musí být najisto stanoveno, že k pracovnímu výkonu, který byl **objektivně nižší, než by odpovídalo stanoveným požadavkům**, došlo z jeho strany „bez zavinění zaměstnavatele“, tedy že k neuspokojivým pracovním výsledkům nedošlo kupříkladu proto, že zaměstnavatel (jeho vedoucí zaměstnanci) nevytvořil zaměstnanci přiměřené pracovní podmínky. Jestliže by zaměstnanec nemohl ovlivnit splnění konkrétního požadavku zaměstnavatele, nemůže být řeč o jeho neuspokojivých pracovních výsledcích.
- Zákoník práce pojem „neuspokojivé pracovní výsledky“ nijak **blíže nedefinuje**. Ty mohou spočívat v neplnění výkonových norem nebo jiných kvantitativních ukazatelů (např. plánu prodeje, získání počtu zákazníků uzavřením předepsaného počtu smluv, normy spotřeby práce apod.), ale také v tom, že si zaměstnanec neosvojí třeba základní principy řízení, za které odpovídá, a to má dopad na jeho pracovní výsledky. Neuspokojivé pracovní výsledky mohou být přitom důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Aby bylo možné použít výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. f) ZP, musejí neuspokojivé pracovní výsledky objektivně existovat. Nemělo by jít o nedostatky ojedinělé, nýbrž **absence kvality požadovaných pracovních výsledků je u zaměstnance dána po delší dobu**, případně se opakuje.
- S výpovědí z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance je spojen **jeden důležitý hmotněprávní předpoklad**, bez jehož naplnění nemůže být tato výpověď platná. Zaměstnavatel musí zaměstnance, který dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků, písemně vyzvat k jejich odstranění. Musí tak přitom učinit v době posledních 12 měsíců před dáním výpovědi (mezi okamžikem, kdy byla zaměstnanci doručena písemná výzva, a okamžikem doručení výpovědi nesmí proběhnout doba delší 12 měsíců).
- Ze zákona vyplývá, že nezbytnou součástí této písemné výzvy je **vymezení přiměřené doby, v níž má k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků ze strany zaměstnance dojít**. Teprve v případě, že zaměstnanec poskytnuté doby nevyužije a neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní, může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru. Lze jen doporučit, aby písemná výzva obsahovala alespoň stručný popis toho, v čem zaměstnavatel spatřuje neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance, případně též způsob, jakým by mělo dojít k jejich odstranění, pokud to není zcela zřejmé ze samotného charakteru práce. Není od věci zaměstnance upozornit rovněž na to, že v

případě přetrvávání jeho neuspokojivých pracovních výsledků i po uplynutí zmíněné doby přichází v úvahu rozvázání pracovního poměru výpovědí.

- Pokud jde o přiměřenou délku uvedené doby, záleží vždy na okolnostech případu, na druhu práce, který zaměstnanec vykonává, na tom, za jaké období je zaměstnavatel schopen pracovní výsledky (resp. jejich zlepšení) **objektivně zhodnotit**. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel zhodnotil dobu, kterou poskytl zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, jako přespříliš dlouhou a rozhodl se ji zkrátit. Musí tak ale učinit v souvislosti s novou písemnou výzvou a nová doba vymezená zaměstnanci k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků musí pořád splňovat požadavek přiměřenosti. Zákon neukládá zaměstnavateli povinnost, aby v případě, že zaměstnanec z toho či onoho důvodu nemůže využít část poskytnuté doby k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků (např. v důsledku překážky v práci), tuto dobu prodloužil. Takový postup lze ale zaměstnavateli doporučit tam, kde by v důsledku uvedené skutečnosti ztratila doba k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků svou přiměřenost.

Podrobné informace o závěrečné etapě pracovněprávního vztahu nabízí publikace **Ukončení pracovního poměru, komplexní řešení pro mzdové účetní a personalisty**.