



# K nesplňování požadavků pro řádný výkon práce ze strany zaměstnance

Zdroj: shutterstock.com

**Nejvyšší soud se ve svém aktuálním rozhodnutí zabýval otázkou naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, spočívajícího v nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce a poskytl tak zaměstnavatelům další cenný výklad problematiky skončení pracovních poměrů.**

V projednávané věci byla dotčenému zaměstnanci, vykonávajícímu práci na pracovní pozici ústředního nákupčího, dána dne 15.07.2019 výpověď právě dle § 52 písm. f) zákoníku práce pro nesplnění požadavků pro řádný výkon práce stanových vnitřními předpisy zaměstnavatele, a to zejména s ohledem na problematiku komunikaci dotčeného zaměstnance s ostatními kolegy vč. vedoucích zaměstnanců, ztrátu loajality a celkově problematické chování dotčeného zaměstnance na pracovišti, které vytvářelo na pracovišti špatnou atmosféru.

Daná výpověď byla později téhož dne doplněna v pořadí druhou výpovědí, která na první obsahově neodkazovala, nicméně vymezovala tentýž výpovědní důvod, kdy skutečnosti uvedené v předchozí výpovědi byly dále precizovány a doplněny odkazem na e-mailovou komunikaci zaměstnavatele a zaměstnance předcházející okamžiku podání výpovědi. Žádné z výpovědí pak nepředcházela písemná výzva zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků.

Celkově tedy šlo pravděpodobně o snahu zaměstnavatele precizovat výpovědní důvod v očekávaném soudním sporu se zaměstnancem o platnost výpovědi.

Obě výpovědi byly zaměstnancem napadeny žalobou na jejich neplatnost, kterou Okresní soud Brno-venkov zamítl s tím, že obě výpovědi (které je potřeba posuzovat jako dvě samostatná právní jednání) dostatečně a jasně specifikují výpovědní důvod, kterého si zaměstnanec musel být dle formulace výpovědi a předcházející komunikace se zaměstnavatelem (včetně osobní schůzky s jednatelem žalované) vědom a bez zavinění zaměstnavatele tak nesplňoval požadavky pro řádný výkon práce.

Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov byl potvrzen ze strany Krajského soudu v Brně jakožto odvolacího soudu v této věci, kdy odvolací soud přisvědčil výše uvedenému názoru soudu prvního stupně.

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce (zaměstnanec) dovolání, v němž namítal nedostatečné skutkové vymezení obou výpovědních důvodů a argumentoval, že věc měla být dle jeho názoru posouzena spíše jako výpověď dle § 52 písm. f) pro neuspokojivé pracovní výsledky vyžadující předchozí písemnou výzvu k nápravě, případně výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Nejvyšší soud vyhodnotil dovolání jako přípustné s odkazem na skutečnost, že otázka, kdy lze skutkové vymezení výpovědí z pracovního poměru podřadit pod ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, nebyla ve všech souvislostech doposud komplexně vyřešena. [\[1\]](#)

V této souvislosti pak Nejvyšší soud přisvědčil názoru soudů obou stupňů (včetně nutnosti posuzovat výpovědi jako dvě samostatná právní jednání) a s odkazem na svou předchozí judikaturu v obecnosti uvedl, že je v zásadě na uvážení zaměstnavatele, který výpovědní

důvod v dané situaci zvolí (přichází-li v dané věci v úvahu více výpovědních důvodů), neboť jsou si všechny zákonem stanovené výpovědní důvody rovny.<sup>[2]</sup>

Konkrétně pak ve vztahu k výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. f) zákoníku práce, resp. jeho rozlišení s výpovědní důvodem dle § 52 písm. g) uvedl, že „*Rozhodující pro posouzení, zda vytykávané jednání představuje nesplňování požadavků zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, nebo zda jde o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, tedy je, zda vytykávané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti*“<sup>[3]</sup>.

V praxi pak mohou rovněž nastat situace, kdy se oba výpovědní důvody mohou prolínat, nebo překrývat a i k této problematice se tak Nejvyšší soud vyjádřil tak, že „..... *nesplňování požadavků pro řádný výkon práce se může projevat také tím, že zaměstnanec porušuje některé povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a naopak potom porušení (porušování) pracovních povinností zaměstnancem může být též důsledkem toho, že tento zaměstnanec nesplňuje zaměstnavatelem stanovené požadavky pro řádný výkon práce (například vytyčené morální kvality, povahové vlastnosti, řídicí schopnosti, fyzickou zdatnost apod.)*“<sup>[4]</sup>.

Vzhledem k uvedenému pak Nejvyšší soud dospěl k názoru, že v daném případě byly naplněny výpovědní důvody dle § 52 písm. f) zákoníku práce, kdy s ohledem na skutkový stav byl zaměstnavatel oprávněn si tento výpovědní důvod zvolit a je nadbytečné se zabývat tím, zda byl naplněn i některý jiný z výpovědních důvodů a podané dovolání zamítl.

**Závěrem pak lze zaměstnavatelům jednoznačně doporučit výpovědní důvod vždy řádně a jednoznačně specifikovat, případně obrátit se v této souvislosti na svého právního zástupce s cílem předejít případnému neúspěchu v soudním řízení o neplatnost skončení pracovního poměru vzhledem k nedostatečné specifikaci konkrétního výpovědního důvodu.**



**Mgr. Petr Vrbka,**  
advokát