



Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) a g) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl

U skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem je nutné rozlišovat mezi jednotlivými výpovědními důvody, které zakotvuje ustanovení § 52 zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „zákoník práce“). Výpovědní důvody podle písm. f) a g) citovaného ustanovení se mohou při konkrétním skutkovém stavu překrývat a mohou být tedy aplikovány oba dva – resp. je jedno, který z důvodů zaměstnavatel vybere, protože podmínky jsou splněny pro oba dva. To je ta lepší varianta – a je pak na zaměstnavateli, který z výpovědních důvodů zvolí. Ať už zaměstnavatel zvolí první nebo druhou variantu, výsledek bude totožný – platná výpověď. Může se ale rovněž stát, že aplikace obou výpovědních důvodů možná není, avšak v dané situaci je obtížné vyhodnotit, který z výpovědních důvodů by měl být aplikován (a tedy jaký postup před podáním výpovědi by měl být zvolen). U této varianty hrozí reálné riziko neplatnosti výpovědi – pokud totiž dojde k nešťastné záměně výpovědních důvodů (a tedy i postupů před podáním výpovědi), může následně soud v soudním sporu rozhodnout o neplatnosti výpovědi.

Shrnutí od AI

Článek se věnuje analýze dvou výpovědních důvodů podle zákoníku práce, konkrétně nesplňování požadavků pro řádný výkon práce dle ustanovení § 52 písm. f) a soustavného méně závažného porušování pracovních povinností dle ustanovení § 52 písm. g). Zatímco v prvním případě si požadavky kladené na zaměstnance stanoví zaměstnavatel sám, musí být tyto požadavky z hlediska výkonu práce oprávněné a ospravedlnitelné, přičemž výpověď lze dát teprve po předchozí písemné výzvě k nápravě v posledních dvanácti měsících. V případě soustavného méně závažného porušování povinností vyžaduje ustálená judikatura zpravidla alespoň tři porušení povinností doložená písemnými vytykácími dopisy, přičemž před podáním výpovědi musí být zaměstnanec poučen o možnosti jejího podání. Článek dále upozorňuje na právní povahu vytykácího dopisu, který není právním úkonem, nýbrž pouze faktickým úkonem představujícím hmotněprávní předpoklad pro platnou výpověď, a jehož obsah je proto třeba pečlivě a konkrétně formulovat. Pro praxi je klíčové, aby zaměstnavatel při přípravě výpovědi z obou důvodů důsledně dodržel procesní podmínky a dostatečně specifikoval jednotlivá pochybení zaměstnance již v samotných vytykácích dopisech. [méně](#)

Výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce

Podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce může dát zaměstnavatel 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.**

Ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce umožňuje dát zaměstnanci výpověď ze dvou důvodů, které je třeba také mezi sebou rozlišovat. Zatímco předpoklady stanoví právní

předpisy (zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy), požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, stanoví zaměstnavatel. Dále se budu věnovat pouze druhému případu – požadavkům pro řádný výkon práce.

Požadavky reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (konkrétní funkci) vykonává. Mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé.^[1] Nesmí však jít o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí zároveň být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu. I když požadavky pro řádný výkon sjednané práce stanoví sám zaměstnavatel, nejedná se o oprávnění neomezené. Zaměstnavatelem vytyčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a ospravedlnitelné. Požadavky se mohou podle druhu vykonávané práce dotýkat nejen kupř. zvláštních odborných znalostí, morálních kvalit pracovníka, ale i jeho řídicích a organizačních schopností.^[2] Za podmínky, že to je oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné, smí zaměstnavatel – podle povahy vykonávané práce – po zaměstnanci například požadovat, aby se zdržel určitých činností v době odpočinku (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1628/2000), aby měl vhodné společenské vystupování, aby při výkonu práce používal předepsaný oděv (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014, uveřejněný pod č. [12/2016](#) Sb. rozh. obč.), aby dosahoval určitého stupně fyzické zdatnosti (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 9. 2022, sp. zn. 21 Cdo 209/2021), aby měl příjemný vzhled, aby byl schopen udržet si potřebnou autoritu, aby měl organizační schopnosti apod.^[3]

Výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce

Podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď:

- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo
- pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci
- **pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.**

Z tohoto ustanovení je zřejmé, že jsou zde uvedeny 3 případy, pro které je možné rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr. Dále se budu zabývat pouze posledním případem. Zde se otevírá poměrně široký prostor pro obecné soudy, aby na základě vlastní úvahy a s ohledem na konkrétní případ daly pojmu (resp. slovnímu spojení) "soustavné méně závažné porušení povinností" konkrétní obsah.^[4]

Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru (viz ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Tato povinnost spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejm. ust. § 301 zákoníku práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci právně

postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.^[5]

Vytýkáci dopis – první krok k výpovědi

Tzv. vytýkáci dopisem upozorňuje zaměstnavatel písemně zaměstnance na neuspokojivé pracovní výsledky (srov. ust. § 52 písm. f) zákoníku práce první věta za středníkem) nebo na porušování povinností zaměstnance vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (srov. ust. § 52 písm. g) zákoníku práce první věta za středníkem) a současně na možnost podání výpovědi (nemusí být nutně u všech vytýkácích dopisů – zejm. pokud se vytýká vždy jen jednoho porušení povinnosti dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce).

U výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce postačí, když byl jeden vytýkáci dopis předán zaměstnanci v předchozích 12 měsících před výpovědí.

U výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce jsou dle ustálené rozhodovací praxe soudů požadovány alespoň 3 porušení povinností, resp. až tři vytýkáci dopisy (nikoliv však nutně právě tři). Důležité je, aby vytýkáci dopis a samotná výpověď dohromady obsahovaly popis minimálně tří porušení povinností a aby před podáním výpovědi byl zaměstnanec poučen o možnosti podání výpovědi.

Smyslem vytýkáciho dopisu je dát zaměstnanci prostor k nápravě s vědomím možných následků v případě, že k nápravě nedojde. Ve vytýkáci dopise je proto potřeba přesně specifikovat konkrétní situace, kdy zaměstnanec podal neuspokojivé pracovní výsledky nebo porušil povinnosti vztahující se k vykonávané práci. Lze proto doporučit uvést ve vytýkáci dopise i místo, čas, datum nebo případně rozhodnou dobu.

Je potřeba zdůraznit, že vytýkáci dopis není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 34 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkon - pro výpověď z pracovního poměru.^[6] Ačkoliv má vytýkáci dopis právní následky (funguje jako upozornění na nedostatky a jako podklad pro případnou výpověď), není možné jej soudně napadnout. Jediné, co lze v dané situaci učinit, je písemně vyjádřit nesouhlas s popsánými skutečnostmi ve vytýkáci dopisu.

2. díl k tomuto článku bude publikován dne 20.7.2026 a bude se zabývat problematikou výpovědi z uvedených výpovědních důvodů a jejich náležitostí s praktickým průvodcem.

JUDr. Eva Karbanová,
advokátka

[Škára & Partners Advokátní kancelář](#)

Milady Horákové 2047/23

602 00 Brno

Tel: +420 511 205 690

E-mail: info@akskara.cz

^[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.2.2024, sp. zn. 21 Cdo 3701/2023

^[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.9.2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

^[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.2.2024, sp. zn. 21 Cdo 3701/2023

^[4] Usnesení Ústavního soudu ze dne 25. 4. 2023, sp. zn. III. ÚS 741/23

^[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.03.2025, sp. zn. 21 Cdo 816/2024

^[6] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2011, sp. zn. 21 Cdo 3046/2010