



Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) a g) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl

V předchozím článku publikovaném dne 13.7.2026 byly řešeny rozdíly mezi výpovědními důvody pro rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, tj. neuspokojivé pracovní výsledky a dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, tj. soustavné méně závažné porušování povinností. Rovněž jsme se dotkli problematiky vytýkacího dopisu a jeho obsahových náležitostí.

Shrnutí od AI

Článek se věnuje praktickým aspektům výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem, konkrétně rozdílu mezi výpovědními důvody podle ustanovení § 52 písm. f) a g) zákoníku práce a rizikům spojeným s jejich záměnou. Zatímco důvod podle písmene f) postihuje objektivně neuspokojivé pracovní výsledky bez ohledu na zavinění zaměstnance, důvod podle písmene g) předpokládá porušení pracovních povinností a vyžaduje přísnější procesní postup spočívající v předchozím vytčení opakovaných porušení. Soud při přezkumu výpovědi není vázán označením výpovědního důvodu zaměstnavatelem a posuzuje věc samostatně podle skutečného stavu, což může vést k závěru o neplatnosti výpovědi, pokud zaměstnavatel nedodržel zákonem předepsané náležitosti pro reálně naplněný důvod. Důsledkem neplatné výpovědi, pokud zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, je povinnost zaměstnavatele hradit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku po celou dobu až do platného skončení pracovního poměru nebo umožnění návratu do práce. Článek tak upozorňuje, že nesprávné určení výpovědního důvodu může mít pro zaměstnavatele závažné ekonomické dopady a vést k dlouhodobým soudním sporům. [méně](#)

Nyní se přesuneme k praktickým problémům při podávání výpovědi a k problematice označování zákonných výpovědních důvodů v podávané výpovědi.

Výpověď a její obsahové náležitosti

Výpověď z pracovního poměru musí být vždy písemná. Důvod výpovědi podané ze strany zaměstnavatele musí být ve výpovědi jasně specifikován. To je důležité proto, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody vedoucí zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru s daným zaměstnancem. Přesná specifikace konkrétních důvodů je také vhodná proto, aby nevznikaly pochybnosti o tom, který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zákoníku práce zaměstnavatel uplatňuje.

Výpovědní důvody podle ust. § 52 písm. f) a g) zákoníku práce

U výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce je typické, že se vůbec nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když samozřejmě není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že některé své povinnosti porušuje). Vychází se z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance.

Je zcela nepodstatné, zda neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně neuspokojivé pracovní výsledky existují. Výpovědní důvod

podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance tedy zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí nadále zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která není způsobilá konat sjednaný druh práce předepsaným (nebo požadovaným) způsobem a která není schopna bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce oprávněným požadavkům zaměstnavatele. Na rozdíl od výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce je zcela nepodstatné, že zaměstnanec všechny své povinnosti plní a pracovní povinnosti dodržuje (chodí do práce, dodržuje pracovní dobu, respektuje pokyny nadřízených atd.).

Rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje nesplňování požadavků zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce nebo zda jde o výsledky ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, tedy je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností.^[1] Není-li byt' jen nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, ale případně, při splnění dalších zákonných požadavků, se jedná „pouze“ o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.

Rozhodnutí, z jakého zákonného důvodu bude zaměstnanci podána výpověď, je samozřejmě na zaměstnavateli, který výpověď vyhotovuje. Ale posouzení, který výpovědní důvod je vymezeným skutkem skutečně naplněn, je věcí soudu. Pro soud není tedy rozhodné, jaký výpovědní důvod (zda písm. f) nebo g) z ust. § 52 zákoníku práce) označí zaměstnavatel ve výpovědi; provede si svou vlastní analýzu.

Záměna uvedených výpovědních důvodů a její důsledky

V praxi může nastat situace, kdy zaměstnavatel nesprávně vyhodnotí situaci a ve výpovědi označí nesprávný zákonný důvod. Např. místo ust. § 52 písm. g) zákoníku práce (s přísnějším postupem co do vytýkání zaměstnancových nedostatků) míří zaměstnavatel na ust. § 52 písm. f) zákoníku práce (s mírnějším postupem co do vytýkání zaměstnancových nedostatků), k čemuž dojde tak, že zaměstnavatel nesprávně identifikuje jednání zaměstnance jako neuspokojivé pracovní výsledky namísto soustavného méně závažného porušování pracovních povinností. Rázem se zaměstnavatel dostává do situace, kdy před podáním výpovědi (nevědomky) nesplnil zákonné náležitosti pro reálný výpovědní důvod – tj. v tomto případě nepředal zaměstnanci tři vytýkácí dopisy (resp. nevytkl zaměstnanci porušení tří povinností), ale předal pouze jeden vytýkácí dopis s vytknutím jedné věci. Stalo se tak z důvodu, že na začátku zaměstnavatel nesprávně určil výpovědní důvod, a pak při vytýkání nedostatků postupoval podle takto vadně určeného důvodu.

Následně dojde k podání výpovědi, ve které je jako výpovědní důvod zaměstnavatelem označen důvod dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce. Problém nastává v případě, kdy zaměstnanec s výpovědí nesouhlasí, napadne platnost výpovědi u soudu a zaměstnavateli písemně oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání.

Soud totiž celou věc ohledně výpovědi zhodnotí dle reálného stavu a jako výpovědní důvod označí ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Tím se mění celá situace a je potřeba zjistit, zda byl dodržen postup, který pro platnou výpověď předvídá výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Soud věc posoudí a dojde k závěru, že nedošlo ke splnění zákonných požadavků pro podání výpovědi z tohoto výpovědního důvodu, tj. nedošlo k vytknutí porušení 3 povinností, jak je předvídáno u tohoto výpovědního důvodu. Následně určí, že výpověď je neplatná. V takovém případě pak zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků a také dovolená, a to ode dne, kdy zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Jestliže náhrada mzdy nebo platu

přesahuje 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit. Při rozhodování soud přihlíží zejména k tomu, zda zaměstnanec mezitím pracoval jinde nebo vykonával jinou výdělečnou činnost a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Pokud zaměstnanec neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, nastupuje jiný režim. Dle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce platí zákonná fikce, že pracovní poměr skončil dohodou uplynutím výpovědní doby. V takovém případě má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Je to tedy pro zaměstnavatele méně bolestivé.

Z výše uvedeného je zřejmé, že nešťastná záměna uvedených výpovědních důvodů může způsobit zaměstnavatelům problémy, které se projeví zejm. v jejich ekonomické sféře a dlouhým soudním sporem o platnost/neplatnost výpovědi.

Jak tedy postupovat při určování výpovědního důvodu, aby nedošlo k této nešťastné záměně? Na to se můžete podívat v našem praktickém průvodci týkajícím se výpovědi >>> [zde](#).



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