

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.09.2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008, ECLI:CZ:NS:2009:21.CDO.4066.2008.1

Číslo: 43/2010

Právní věta: Jestliže zaměstnanec k výzvě zaměstnavatele sice dočasně odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, ale v době posledních 12 měsíců od této písemné výzvy se stejné neuspokojivé pracovní výsledky projeví opětovně, pak z hlediska splnění předpokladů platné výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e), části věty za středníkem, zákona č. 65/1965 Sb., zák. práce, ve znění účinném do 31.12. 2006, není třeba nové výzvy k odstranění těchto opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků. *)

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 22.09.2009

Spisová značka: 21 Cdo 4066/2008

Číslo rozhodnutí: 43

Číslo sešitu: 3-4

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla:

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 14. 5. 1999 žalovaná upozornila žalobce na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce z důvodu neupokojivých pracovních výsledků, které spatřovala v tom, že při několika kontrolách na prodejně „M.“ (kde žalobce vykonával funkci manažera prodejny), provedených během týdne od 10. do 14. 5. 1999 ředitelem divize M., oblastním manažerem a asistentem oblastního manažera, byly zjištěny zejména následující nedostatky:

- nepořádek na prodejně a v zázemí prodejny, špinavá podlaha, přilepené žvýkačky*
- nedoplněné zboží, nepřípustné krácení objednávek v období inventury ve většině úseků*
- nedodržení zásad vizuálního stylu, prázdné triangly nad displeji, chybějící tabule „M. – levnější než si myslíte“ a „M. prémiový klub“.*

Tím žalobce „ohrozil realizaci koncepce M. a konkurenceschopnost řízené prodejny“, stanoven „termín odstranění nedostatků: 17. 5. 1999“ a „kontrola: 18. 5. 1999 a následně“.

Dopisem ze dne 25. 8. 1999, který žalobce převzal dne 30. 8. 1999, žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce „pro neuspokojivé pracovní výsledky, k jejichž odstranění byl několikrát vyzván“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že v písemném vyhotovení výpovědi není uvedeno, jaké neuspokojivé

výsledky ve své práci vykazoval a kdy byl vyzván k jejich odstranění, což „činí tento právní úkon neurčitým, a tedy neplatným“. Kromě toho si žalobce „není vědom“ žádných neuspokojivých výsledků ve své práci, ani několikerého vyzvání k jejich odstranění. Připustil, že „upozorněn byl toliko jednou, a to zápisem ze dne 14. 5. 1999“ (pátek), když oblastní manažer shledal údajný nepořádek na prodejně a v jejím zázemí, nedoplněné zboží, nedostatky v označení zboží a malý počet reklamních tabulí. Termín pro odstranění těchto nedostatků však stanovil již na následující pondělí 17. 5. 1999, což podle názoru žalobce „není lhůtou přiměřenou“. S poukazem na „ustálenou judikaturu“ má žalobce rovněž má za to, že vytčené nedostatky „nejsou takové intenzity“, aby odůvodňovaly použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, neboť – jak zdůraznil – z inspekčních záznamů z dotčeného období vyplývá, že nikdy nebyl shledán nepořádek na prodejně, ani závažný nedostatek v doplňování zboží, a „i kdyby žalobce připustil přechodný nedostatek zboží, pak s odkazem na inspekční záznamy uvádí, že se jedná pouze o ojedinělý případ“.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 23. 11. 2000 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 8480 Kč k rukám advokáta JUDr. P. R. Ve věci samé dospěl k závěru, že „výpověď je neurčitá“, neboť v ní není konkrétně uvedeno, v čem spočívají vytčené neuspokojivé pracovní výsledky žalobce, a kromě toho lhůta, kterou žalovaná v upozornění ze dne 14. 5. 1999 stanovila žalobci pro odstranění nedostatků, byla „zcela nedostatečná“. Protože žalovaná navíc „neunesla důkazní břemeno, že nemohla žalobce nadále zaměstnávat v jiné funkci“, soud prvního stupně uzavřel, že předmětná výpověď je neplatným právním úkonem.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně usnesením ze dne 13. 2. 2002 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud vytkl soudu prvního stupně, že závěr o neurčitosti předmětné výpovědi učinil, aniž (po poučení žalované podle ustanovení § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř.) se pokusil výkladem projevu vůle „podle zásad uvedených v § 240 odst. 3 zák. práce“ objasnit, jakým konkrétním jednáním žalobce měl být uplatněný výpovědní důvod, spočívající v jeho neuspokojivých výsledcích, naplněn. Soudu prvního stupně proto uložil, aby v naznačeném směru zjednal nápravu.

Městský soud v Brně poté rozsudkem ze dne 17. 4. 2003 žalobě opět vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 9980 Kč k rukám advokáta JUDr. P. R. Soud prvního stupně uvedl, že žalovaná ve výpovědi sice „skutkově řádně nevymezila výpovědní důvod“, avšak že „později výpovědní důvod skutkově vymezila tím, že neuspokojivé pracovní výsledky spočívaly v nepořádku na prodejně, nedostatečném doplňování zboží do regálů na prodejně a nedostatečné prezentaci zboží zákazníkům“. Vzhledem k tomu, že lhůta tří dnů (do níž spadaly dva dny pracovního volna), kterou žalovaná poskytla žalobci k odstranění uvedených nedostatků, nebyla podle názoru soudu prvního stupně přiměřená, a protože žalovaná „neprokázala, že by žalobce měl (vytčené) neuspokojivé pracovní výsledky“, ani „že by následně provedla kontrolu odstranění nedostatků a s jakým výsledkem“, a „stejně tak neprokázala, že by žalobci nabídla jiné pracovní uplatnění, nebo že by pro něj toto jiné pracovní uplatnění neměla“, dospěl soud prvního stupně k závěru, že „nebyly splněny žádné z hmotněprávních podmínek k možnosti dát žalobci výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky v souladu s ustanovením § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce“, a že proto je výpověď neplatná.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně usnesením ze dne 21. 12. 2005 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud vytkl soudu prvního stupně, že se „neřídil“ jeho závazným právním názorem vysloveným v předešlém kasačním usnesení, jestliže se ani následně dostatečně nezabýval výkladem vůle žalované, projevené navenek výpovědí ze dne 25. 8. 1999, a dosud se tak náležitě nevypořádal s tím, zda výpověď z pracovního poměru splňuje formální požadavky uvedené v ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce. Soudu prvního stupně uložil, aby v souladu s pokyny odvolacího soudu o věci znovu rozhodl.

M ě s t s k ý s o u d v Brně nato rozsudkem ze dne 10. 8. 2006 opětovně určil, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 25. 8. 1999 je neplatné, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 32 616,40 Kč k rukám advokáta JUDr. P. R. Po doplnění řízení soud prvního stupně dovodil, že výpověď, kterou žalovaná dala žalobci dopisem 25. 8. 1999,

„neměla formálně právní náležitosti v souladu s ustanovením § 44 odst. 2 zák. práce“, a ani výkladem podle ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce „nebylo možné zjistit“, z jakého důvodu byla žalobci výpověď dána a v čem spočívaly jeho neuspokojivé pracovní výsledky. Kromě toho podle jeho názoru „byly nedostatečné“ důkazy, jimiž žalobkyně prokazovala neuspokojivé pracovní výsledky žalobce, ani termín k odstranění nedostatků „nebyl dán přiměřený“, a navíc žalovaná „nesplnila druhou formálně právní náležitost k dání platné výpovědi“ uvedenou v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce“, jestliže „neprokázala“, že nabídla žalobci jinou vhodnou práci. Za tohoto stavu soud prvního stupně uzavřel, že „nezbylo rozhodnout než tak, že výpověď je neplatná“.

K odvolání žalované K r a j s k ý s o u d v Brně rozsudkem ze dne 4. 3. 2008 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 5855,50 Kč k rukám advokáta JUDr. P. R. Odvolací soud vycházející z výkladových pravidel vyplývajících z ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce vyslovil nesouhlas se závěrem soudu prvního stupně o neurčitosti předmětné výpovědi, neboť podle názoru odvolacího soudu žalovaná s poukazem na písemné upozornění ze dne 14. 5. 1999 „zcela přesně v řízení uvedla, v čem spočívaly neuspokojivé pracovní výsledky žalobce“, přičemž žalobci, který uvedené upozornění ze dne 14. 5. 1999 skutečně převzal, „muselo být zřejmé, za jakého důvodu, byť s časovou prodlevou, žalovaná k rozvázání pracovního poměru přistupuje“. Na rozdíl od soudu prvního stupně rovněž dovedl, že lhůta, kterou žalovaná poskytla žalobci k odstranění nedostatků vytkčených v upozornění ze dne 14. 5. 1999, byla přiměřená, neboť podle mínění odvolacího soudu „s ohledem na obsah vytýkaných nedostatků lze učinit závěr, že i ve lhůtě kratší je bylo možno odstranit“, protože „žalobce jako manažer prodejny měl možnost prostřednictvím zaměstnanců zajistit pořádek v prodejně i jejím zázemí tím, že by nechal vytrít špinavou podlahu, nechal doplnit zboží v regálech a zajistil jeho řádné označení“. I přesto však odvolací soud dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci je neplatná, neboť „z provedených důkazů lze dovést“, že žalobce „ve lhůtě mu poskytnuté odstranil vytýkané nedostatky“ (z písemných záznamů o následných kontrolách je zřejmé, že nebyly shledány žádné závady), a že pokud chtěla žalovaná použít výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, pak – jak odvolací soud zdůraznil – „by to předpokládalo existenci nové výzvy k odstranění nedostatků“, bez níž v daném případě „nebyly splněny předpoklady výpovědi dle ustanovení 46 odst. 1 písm. e) zák. práce“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, jehož přípustnost dovozovala z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. Namítala, že ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce „nelze vykládat tak“, že by zaměstnavatel – pokud zjistí, že zaměstnanec vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky – měl povinnost písemně vyzvat zaměstnance k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků se stanovením přiměřené lhůty k jejich odstranění a pokud zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky krátkodobě odstraní, avšak poté tyto stejné neuspokojivé pracovní výsledky dále vykazuje, aby zaměstnavatel opět zaměstnance vyzval k jejich odstranění se stanovením nové přiměřené lhůty k jejich odstranění. Takový výklad ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce by podle názoru dovolatelky „ve skutečnosti zabraňoval zaměstnavateli, aby se zaměstnancem ukončil pracovní poměr z tohoto důvodu“; proto je v uvedeném ustanovení stanoveno „minimální období (12 měsíců od výzvy), po které se u zaměstnance vytkčené neuspokojivé pracovní výsledky nesmí opakovaně po výzvě k odstranění vyskytnout“. V této souvislosti žalovaná zdůraznila, že se dlouhodobě snažila vést žalobce k tomu, aby neuspokojivé pracovní výsledky odstranil, mnohokrát ho na tyto nedostatky upozorňovala a k „nejkrajnějšímu řešení“ přistoupila až poté, kdy bylo „zcela zjevné, že její veškeré snahy o nápravu nežádoucího stavu v předmětné prodejně se mýjejí účinkem“. Kdyby tak neučinila, „nejednala by s péčí řádného hospodáře“, a v případě nedodržení stanovených pravidel zvláštní nabídky (promočního zboží) by se vystavovala riziku „i mnohamilionových pokut“ ze strany kontrolních orgánů. Kromě toho dovolatelka s poukazem na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu a Ústavního soudu vytkla odvolacímu soudu „zásadní procesní pochybení“, které spatřovala v tom, že nepostupoval v souladu s ustanovením § 213 o. s. ř., jestliže se podstatně odchýlil od skutkového zjištění soudu prvního stupně (dospěl-li k závěru, že žalobce ve dnech 27. 5. 1999 a 4. 6. 1999 vykazoval uspokojivé pracovní výsledky), aniž zopakoval

svědecké důkazy provedené před soudem prvního stupně. Podle jejího názoru tím byla „zkrácena ve svém právu na řádně vedený a spravedlivý proces“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

N e j v y š š í s o u d zrušil rozhodnutí soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Z o d ů v o d n ě n í :

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 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.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.), jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 237 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.), nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam (§ 237 odst. 1 písm. c/ o. s. ř.).

Žalovaná napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. není v této věci přípustné (všemi rozsudky vydanými v této věci rozhodl soud prvního stupně o věci samé stejně – žalobě vyhověl), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř., tedy jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá – srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že žalobce byl u žalované zaměstnán od 1. 12. 1992, naposledy jako manažer (vedoucí) prodejny M. Dopisem ze dne 14. 5. 1999 žalovaná upozornila žalobce na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce z důvodu neupokojivých pracovních výsledků, které spatřovala v tom, že při kontrolách na prodejně „M.“ provedených v období od 10. do 14. 5. 1999 byly zjištěny následující nedostatky – „nepořádek na prodejně a v zázemí prodejny, špinavá podlaha, přilepené žvýkačky, nedoplněné zboží, nepřípustné krácení objednávek v období inventury ve většině úseků, nedodržení zásad vizuálního stylu, prázdné triangly nad displeji, chybějící tabule „M. – levnější než si myslíte“ a „M. prémiový klub“, čímž žalobce „ohrozil realizaci

koncepte M. a konkurenceschopnost řízené prodejny“; současně žalovaná stanovila „termín odstranění nedostatků: 17. 5. 1999“ a „kontrola: 18. 5. 1999 a následně“. Podle „inspekčních záznamů“ vyhotovených v období od 22. 5. 1999 do července 1999 byla prodejna „M.“ z hlediska vytčených nedostatků shledána vesměs „bez závad“. Podle „inspekčního záznamu“ ze dne 30. 8. 1999 bylo žalobci „podáno bližší vysvětlení k opakovaným nedostatkům, které byly zjištěny při kontrole 4. 8. 1999 generálním ředitelem“ žalované, a to „1. nepořádek na prodejně, neuspořádané zboží v ulicích prodejny, 2. nedoplněné zboží, zejména na displejích“, které „byly žalobci vytknuty dopisem 14. 5. 1999 a došlo k nim opakovaně“. Dne 30. 8. 1999 předala žalovaná žalobci dopis ze dne 25. 8. 1999, ve kterém sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce „pro neuspokojivé pracovní výsledky, k jejichž odstranění byl několikrát vyzván“.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 25. 8. 1999, který žalobce převzal dne 30. 8. 1999 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 1999, tedy přede dnem, než nabyl účinnosti zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).

V posuzované věci řešil odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - mimo jiné právní otázku, za jakých podmínek lze dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce pro neuspokojivé pracovní výsledky. Protože tato právní otázka dosud nebyla ve všech souvislostech v rozhodování dovolacího soudu řešena a protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) 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 dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce 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 nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze 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.

Citované ustanovení umožňuje dát zaměstnanci výpověď ze dvou důvodů, které je třeba důsledně rozlišovat. Zatímco předpoklady stanoví právní předpisy (§ 272 odst. 1 zák. práce), požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, stanoví zaměstnavatel sám; reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (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 (srov. stanovisko býv. Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 44/77, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 15, ročník 1978, str. 500). Nesmí jít však 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 povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné. Požadavky ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, jimiž se rozumějí jiné skutečnosti, než které vyplývají z předpokladů ve smyslu téhož ustanovení, se tak mohou podle druhu vykonávané práce dotýkat nejen

kupř. zvláštních odborných znalostí či morálních kvalit zaměstnance, ale rovněž jeho řídicích a organizačních schopností. Nesplňování požadavků zaměstnancem lze tedy podle okolností konkrétního případu spatřovat také v tom (srov. závěr uveřejněný ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních občanskoprávních a rodinněprávních III, SEVT Praha 1980, str. 126), že vedoucí zaměstnanec u podřízených zaměstnanců trpí porušování pracovní kázně nebo - jako tomu bylo v projednávané věci - práci podřízených zaměstnanců špatně řídí a organizuje, spatřovala-li žalovaná neupokojivé pracovní výsledky žalobce především v tom, že jako „manažer (vedoucí) prodejny“ opakovaně nezajistil prostřednictvím podřízených zaměstnanců pořádek na prodejně a řádné doplnění a uspořádání zboží, „zejména na displejích“.

Pro výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e), věty za středníkem, zák. práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance je současně typické, že se vůbec nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že některé své povinnosti porušuje). Ustanovení § 46 odst. 1 písm. e), věty za středníkem, zák. práce vychází z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti). Je přitom 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 (k tomu srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. [21 Cdo 758/2006](#), uveřejněného v časopise Soudní judikatura pod poř. č. 35, ročník 2007). Výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e), věty za středníkem, zák. 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 (požadovaným) způsobem a která není schopna bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce oprávněným požadavkům svého zaměstnavatele.

Aby byl dán výpovědní důvod ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e), věty za středníkem, zák. práce nepostačuje bez dalšího samotná skutečnost, že zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky skutečně má. 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 neodstranil, ačkoliv mu k tomu byla poskytnuta přiměřená lhůta. Písemná výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků je hmotněprávním předpokladem platnosti výpovědi dané zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) 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.

V posuzovaném případě byl žalobce po kontrolách provedených ve dnech 10. až 14. 5. 1999 vyzván, aby zjištěné nedostatky odstranil do 17. 5. 1999. S ohledem na povahu vytýkaných nedostatků, lze odvolacímu soudu přisvědčit, že stanovená lhůta byla přiměřená, že „lze učinit závěr, že i ve lhůtě kratší je bylo možno odstranit“. S názorem odvolacího soudu, že v daném případě použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce pro neuspokojivé pracovní výsledky, kterých žalobce dosahoval opětovně poté, co tyto nedostatky na výzvu žalované ve stanovené (přiměřené) lhůtě již jednou odstranil (neboť při kontrolách provedených dne 27. 5. 1999 a dne 4. 6. 1999 nebyly zjištěny závady), „by předpokládalo existenci nové výzvy k odstranění nedostatků“, však nelze souhlasit.

Neuspokojivé pracovní výsledky jsou - obecně vzato - důsledkem neschopnosti zaměstnance řádně vykonávat přidělovanou práci bez ohledu na to, zda tato neschopnost vyplývá ze subjektivního povahového založení zaměstnance, z jeho intelektuálního vybavení, nedostatku organizačních schopností apod. Z této povahy věci ale vyplývá, že nepříznivé důsledky neschopnosti zaměstnance

se nemohou projevit „ihned“ kupř. jednorázovým pochybením bezprostředně po nástupu do zaměstnání, nýbrž až s určitým časovým odstupem. Důvodem výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce proto mohou být pouze takové nedostatky v plnění pracovních povinností zaměstnance (neuspokojivé pracovní výsledky), které nejsou ojedinělé, nýbrž – jak uvedeno výše – kdy absence kvality požadovaných pracovních výsledků je dána po delší dobu, případně se opakuje. Aby bylo možné i přesto přistoupit k tak závažnému opatření, jako je skončení pracovního poměru výpovědí, zákon předpokládá, že předtím, než zaměstnavatel přistoupí k dání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, poskytne zaměstnanci příležitost k tomu, aby neuspokojivé pracovní výsledky odstranil, a tím se vlastně výpovědi předešlo. Z těchto důvodů, protože – jak uvádí odvolací soud – „mezi písemnou výzvou a výpovědí musí být přiměřená časová návaznost“, zákon stanoví, že výpověď lze dát jen tehdy, jestliže byl zaměstnanec vyzván k odstranění zjištěných nedostatků v době posledních 12 měsíců.

Nelze souhlasit s názorem, že nesplňování stanovených požadavků na pracovní výsledky zaměstnance musí být v rámci uvedené doby 12 měsíců ještě dále časově omezeno. Nelze totiž vyloučit, že nesplňování požadavků bude trvat po delší dobu, popřípadě, že neuspokojivé pracovní výsledky budou odstraněny jen dočasně a krátkodobě, a po krátké době se v nezměněném rozsahu objeví znovu. Nelze proto upírat zaměstnavateli oprávnění, aby v období po výzvě k odstranění nedostatků v práci sám rozhodl, že již nebude déle vyčkávat a přistoupí k výpovědi, neboť zjištěné závady nebyly odstraněny, anebo v případě, došlo-li k jejich odstranění, že vyčká, zda zlepšení pracovních výsledků zaměstnance vykazuje stabilnější úroveň a nebylo jen dočasným, krátkodobým a ojedinělým výkyvem v jinak neuspokojivé úrovni dosahovaných pracovních výsledků. Ukáže-li se, že pracovní výsledky zaměstnance jsou – až na krátké období jejich zlepšení – stále neuspokojivé, je zaměstnavatel z hlediska možnosti skončit pracovní poměr výpovědí vázán jen tím, že tak musí učinit v době 12 měsíců poté, co zaměstnanec vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků.

Výpovědní důvod ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e), část věty za středníkem, zák. práce tedy, jak z uvedeného vyplývá, může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit; musí však trvat v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru dána (srov. obdobně právní názor vyjádřený v rozsudku býv. Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 1976, sp. zn. [5 Cz 52/76](#), uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 38, ročník 1979). Jestliže tedy žalobce v reakci na výzvu ze dne 14. 5. 1999 organizačně zajistil, aby zjištěné nedostatky byly odstraněny, a bylo-li následně zjištěno, že se tyto nedostatky v práci žalobce znovu opakovaly (žalobce nezajistil udržení žádoucího stavu), nebylo zapotřebí nové (další) výzvy k odstranění kvalitativně stejných nedostatků a žalovaná mohla přistoupit k dání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce. Dospěl-li odvolací soud k opačnému závěru, spočívá jeho rozhodnutí na nesprávném právním posouzení věci.

Vzhledem k tomu, že rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud jej podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty za středníkem, o. s. ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3, věta druhá, o. s. ř.).

*) Srov. nyní ustanovení § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce, ve znění pozdějších předpisů