



## Co se zaměstnancem, který nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce?

Vážení čtenáři,

každý zaměstnavatel čas od času řeší, zda jeho zaměstnanec dobře vykonává svoji práci, zda řádně plní úkoly zaměstnavatele ve stanovených termínech, zda zaměstnanec stačí na svoji práci a zvládá ji. Tyto otázky vyvstanou zejména, když zaměstnavatel není se svým zaměstnancem spokojený.

Požadavky zaměstnavatele na řádný výkon práce mohou být stanoveny v pracovním řádu, vnitřním předpise zaměstnavatele, ale i přímo v pracovní smlouvě. Některé požadavky dle své povahy nemusí být takto stanoveny, bude se jednat o požadavky všeobecně kladené na určitou práci a tyto požadavky jsou obecně známé, např. morální kvality pro určitou práci.

Nesplnění požadavků zaměstnavatelem (zaměstnavatel však nesmí zavinit jejich nesplnění) může spočívat, např. v požadavcích týkajících se specifických odborných znalostí, způsobu chování a jednání s klienty, v požadavcích na organizační schopnosti a morální kvality, v požadavcích na celkové úpravě zevnějšku a na oblékání. Pokud zaměstnanec nesplňuje **stanovené požadavky, může mu zaměstnavatel dát výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.**

**V případě, že nesplnění některého požadavku zaměstnavatele vede k neuspokojivým výsledkům zaměstnance (zaměstnavatel tyto neuspokojivé výsledky nesmí zavinit), pak lze dát zaměstnanci výpověď dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, jen pokud v posledních 12 měsících byl zaměstnavatelem vyzván k jejich odstranění v přiměřené lhůtě a zaměstnanec je neodstranil.**

Za neuspokojivé pracovní výsledky lze např. považovat, že zaměstnanec nedosahuje požadované pracovní výkonnosti v porovnání s ostatními zaměstnanci, kteří jsou stejně pracovní zařazení, a to z důvodu, že zaměstnanec svými schopnostmi, např. duševními, manuálními, nestačí na danou práci, protože nemá příslušné odborné znalosti, manuální zručnosti, řídicí schopnosti atd.

Forma výzvy musí být písemná, přiměřená lhůta pak delší než několik dnů. Lhůta musí být ve výzvě výslovně uvedena.

Výpovědní doba je dvouměsíční a zaměstnanec nemá v tomto případě nárok na odstupné.

Pokud Vás tento článek zaujal, pak lze jeho obsah konzultovat na uvedených kontaktních údajích.

Kontakt pro další informace:

**Mgr. Michaela Folberová**, advokátka

Tel. +420 776 213 228

E-mail: [michaela.folberova@advokati-folberova.cz](mailto:michaela.folberova@advokati-folberova.cz)

Tento Newsletter představuje nezávaznou informaci o právu, nejedná se o individuální poradenství ke konkrétním případům. Doporučujeme, aby si klient svůj právní případ a jeho dopady nejdříve zkontroloval s odborníky. Naše advokátní kancelář je Vám ráda k dispozici.