



Jak specifikovat řádný výkon práce?

20.4.2021, Zdroj: Verlag Dashöfer

[Text](#)

[Související](#)

Pomocí předpokladů a požadavků, což jsou pojmy, které by zaměstnavatelé neměli zaměňovat. Ty první stanoví právní předpisy, ty druhé může stanovit zaměstnavatel.

Zaměstnanec musí splňovat předpoklady a požadavky na řádný výkon práce. **Předpoklady** pro výkon sjednaného druhu práce stanoví zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy, které jsou uveřejněné ve Sbírce zákonů. Zaměstnavatel sám povinnost jejich splnění nemůže založit, a to ani svým vnitřním předpisem, protože se nejedná o právní předpis. Nespĺňováním předpokladů pro výkon konkrétní práce jsou např. případy, kdy dojde k odebrání řidičského oprávnění u řidiče, nebo se zaměstnanec nepodrobí povinnému přezkoušení, které je podle právních předpisů podmínkou pro prodloužení příslušného oprávnění k výkonu prací nebo v tomto přezkoušení neuspěje, pozitivní lustrační osvědčení u funkcí, kde je ze zákona vyžadováno apod. Právní předpisy stanoví předpoklady pro výkon určitého druhu práce s ohledem na zajištění standardní kvality výkonu práce, např. u lékařů či jiných zaměstnanců v zájmu zabezpečení ochrany života a zdraví občanů.

Požadavky na řádný výkon práce vymezuje zaměstnavatel; jedním z těchto požadavků jsou i uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce se nevztahují k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, ale k práci, kterou je zaměstnanec povinen v pracovním poměru na základě sjednaného druhu práce konat nebo kterou se zavázal konat na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Požadavky **stanoví zaměstnavatel**, vždy však s přihlédnutím ke konkrétnímu výkonu práce a zaměstnanec musí s nimi seznámit. Zaměstnanec totiž musí mít vědomost o tom, že pro řádný výkon práce jsou stanoveny určité požadavky.

Požadavky mohou být zaměstnavatelem **stanoveny jednostranně** ve vnitřním předpisu, organizačním řádu nebo v pracovní náplni. Požadavky mohou být také součástí mzdových předpisů. Výhodou jednostranného určení požadavků ve shora uvedených dokumentech je, že zaměstnavatel může takto jednostranně určené požadavky měnit či doplňovat. Požadavky mohou být se zaměstnancem sjednány také v pracovní nebo jiné smlouvě. Jejich změna však podléhá jako všechny smlouvy dohodě smluvních stran.

Zákoník práce požadavky nijak blíže nevymezuje, obecně se však vychází z toho, že určením (stanovením) požadavků zaměstnavatel vymezuje potřebnost (kvalitu a kvantitu) výkonu práce, a to i podle konkrétních podmínek, za kterých je práce zaměstnancem konána. Obvyklým požadavkem je znalost cizího jazyka na určité komunikační úrovni nebo jeho ověření určitou zkouškou, u vedoucích zaměstnanců organizační schopnosti, tj. schopnost vést kolektiv zaměstnanců a organizovat jeho úkoly, používání předepsaného oděvu (nelze ale zaměňovat s ochranným pracovním oděvem, je-li

předepsán, protože jeho nepoužití je porušením povinností), určení způsobu chování k zákazníkům apod.

Nesplňování požadavků je v pracovním poměru **výpovědním důvodem podle § 52 písm. f) ZP**. Jestliže zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele stanovené požadavky, může s ním zaměstnavatel z tohoto důvodu pracovní poměr rozvázat výpovědí. Podmínkou je, že zaměstnavatel konkrétní požadavek stanovil, jedná se o požadavek ve vztahu k povaze vykonávané práce za přiměřený, zaměstnanec s ním byl seznámen a bez zavinění zaměstnavatele jej nesplňuje. Zvláštním případem nesplňování požadavků jsou neuspokojivé pracovní výsledky. Výpověď z tohoto důvodu lze dát zaměstnanci ale pouze za podmínky, že byl v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k odstranění konkrétních nedostatků a v přiměřené době, která mu byla dána k jejich odstranění, je nenapravitelný. Ve výzvě musí zaměstnavatel konkrétně uvést, v čem považuje výsledky práce zaměstnance za nedostačující a v jaké době je má zaměstnanec odstranit. Délka doby je zákoníkem práce stanovena nikoliv konkrétním časovým vymezením, ale jako doba přiměřená. Přiměřenost se posuzuje vzhledem k vytýkaným neuspokojivým pracovním výsledkům a objektivní možnosti zaměstnance je v takto určené době odstranit. Výpověď z důvodu nesplňování požadavků nelze dát podle § 53 ZP v tzv. ochranné době. Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, výpověď z pracovního poměru neplatná není, ale ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby.