19. 7. 2012

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Druh práce a pracovní náplň

Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, je jednou z podstatných (povinných) náležitostí (ujednání), které musí obsahovat pracovní smlouva. Druh práce je zřejmě nejdůležitějším pojmovým znakem, který charakterizuje pracovní smlouvu.

Zaměstnavatel je povinen (a současně oprávněn) zaměstnanci přidělovat jen práce v rámci sjednaného druhu práce, čemuž odpovídá povinnost zaměstnance tyto práce vykonávat. Sjednaný druh práce tak vymezuje limity dispoziční pravomoci zaměstnavatele při přidělování práce zaměstnanci podle pracovní smlouvy. Jiné práce je zaměstnanec povinen vykonávat výjimečně, jen v případech a za podmínek stanovených zákoníkem práce pro převedení na jinou práci.

Druh práce vymezuje okruh pracovních úkolů, které je zaměstnanec podle pokynů zaměstnavatele povinen vykonávat osobně. Druh práce by tak měl stručně a výstižně vyjadřovat, které činnosti bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Vymezení druhu práce nabývá na významu především v situacích, kdy zaměstnavatel pověřuje zaměstnance (ukládá zaměstnanci) výkon i jiných prací, než obvykle koná, ale které lze zahrnout pod sjednaný druh práce. Druh práce nemusí být vymezen jen jako určitá pracovní funkce či zařazení (např. sekretářka, řidič, správce počítačové sítě, účetní), ale též jako soubor činností.

Druh práce může být určen šířeji, potom zaměstnavatel většinou blíže jednostranně upřesní druh práce v aktu specifikujícím pracovní náplň, anebo naopak i úžeji podle potřeb zaměstnavatele resp. požadavku zaměstnance. (Druh práce vymezený jako řidič autobusu městské hromadné dopravy je nepochybně užší než řidič motorového vozidla.) Druh práce může být také sjednán alternativně (např. zaměstnanec bude vykonávat práci spočívající v řízení autobusu a v době, kdy řídit nebude, se bude věnovat údržbě a opravám autobusu). V pracovní smlouvě tak lze podle okolností dohodnout také dva nebo i více druhů práce, a to dále například vzhledem k potřebě pouze menšího rozsahu určité práce nebo je-li jedním druhem práce činnost pouze sezónní povahy.

Sjednání druhu práce znamená, že jde o práce druhově vymezené, a nelze proto platně sjednat výkon jakýchkoliv prací bez jejich druhového určení. Zaměstnavatel proto nemůže platným způsobem dosáhnout toho, že by na základě pracovní smlouvy mohl se zaměstnancem volně, bez jakéhokoliv omezení, disponovat podle svých potřeb.

Z judikatury

„Druh práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, při jehož sjednání se uplatní smluvní volnost účastníků pracovního poměru. Právní úprava umožňuje vymezit dohodnutý druh práce úzce, nebo naopak šířeji, umožňuje rovněž, aby druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě uvedeno více druhů práce, apod. Je pochopitelné, že v individuelním případě, kdy je kupříkladu sjednán přehnaně vysoký počet druhů prací, nelze vyloučit pochybnosti o tom, zda nedochází k obcházení zákona. Posouzení, hranice, kdy byl druh práce platně sjednán, je proto vždy otázkou konkrétního případu.“

(Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1821/2008, ze dne 15. 10. 2009)

Jak už bylo naznačeno, obecnost sjednaných druhů práce vede k tomu, že zaměstnavatelé v praxi

mnohdy stanovují popis práce čili náplň práce. V pracovní náplni (popisu práce) blíže vymezují a konkretizují pracovní činnosti, které je zaměstnanec povinen vykonávat v rámci sjednaného druhu práce. Takové stanovení pracovní náplně je jednostranným pokynem (příkazem) zaměstnavatele k výkonu sjednaných prací a není k němu třeba souhlasu zaměstnance. Pracovní náplň má povahu jednostranné informace, prostřednictvím které dává zaměstnavatel zaměstnanci na vědomí, jaké konkrétní činnosti nebo plnění jakých úkolů bude po něm požadovat. [1] Takovou pracovní náplň může zaměstnavatel kdykoliv jednostranně změnit. Podpisem zaměstnance pod pracovní náplní proto zaměstnanec nevyjadřuje souhlas, nýbrž stvrzuje její doručení (převzetí), a tudíž i seznámení se s obsahem.

Pracovní náplň by se jako konkretizace obsahu sjednaného druhu práce měla vždy pohybovat v jeho rámci. Avšak ani tehdy, když náplň práce přesahuje druh práce sjednaný v pracovní smlouvě nebo náplň práce pokrývá pouze částečně sjednaný druh práce, nepředstavuje to změnu pracovní smlouvy, zaměstnavatel je i nadále oprávněn disponovat zaměstnancem pouze v rámci sjednaného druhu práce. [2]

Z judikatury

„Nové určení pracovní náplně v rámci sjednaného druhu práce nepředstavuje (nemůže představovat) změnu pracovní smlouvy v ujednání o druhu práce, na který byl zaměstnanec přijat.

V pracovní smlouvě sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší popis pracovních úkolů, který se nazývá pracovní náplní. Pracovní náplň je jednostranným příkazem zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci blíže vymezují úkoly v rámci sjednané práce v pracovní smlouvě; pracovní náplň může zaměstnavatel kdykoliv měnit. Není tedy možné zaměňovat sjednaný druh práce, který může být změněn jen dohodou účastníků pracovního poměru, a pracovní náplň, kterou může zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce zaměstnanci určovat.“

(Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, spis. zn. 21 Cdo 2858/2007, ze dne 11. 12. 2007)

Riziková praxe pro zaměstnavatele

Pokud je však v pracovní smlouvě uvedeno, že pracovní náplň je součástí pracovní smlouvy, musí být při každé její změně být dosaženo dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mnozí zaměstnavatelé si to neuvědomují a pracovní náplň zařazují jako přílohu k pracovní smlouvě, kterou označí v pracovní smlouvě za její nedílnou součást. Pak již není pracovní náplň jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, ale stává se součástí pracovní smlouvy jako dvoustranného právního úkonu a ke každé její změně je tak třeba souhlasu zaměstnance. Zaměstnavatelům proto lze doporučit, aby pracovní náplň nečinili součástí pracovní smlouvy, ani přílohou pracovní smlouvy, nýbrž ji vydávali jako svůj jednostranný úkon a zaměstnance s jejím obsahem pouze seznámili.

Richard W. Fetter

---

[1] Srovnej Drexlerová, J.: Pracovní náplň zaměstnance a její změna, Průvodce pracovně-právními předpisy č. 5/2012, BMSS-START spol. s r. o.
[2] Srovnej Drexlerová, J.: Pracovní náplň zaměstnance a její změna, Průvodce pracovně-právními předpisy č. 5/2012, BMSS-START spol. s r. o.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu