20. 3. 2013

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

Vymezení druhu práce

Druh práce zaměstnance (šíře jeho vymezení) je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě a nikoli tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel - v závislosti na svých provozních možnostech, které se mohou v čase měnit - přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1272/2012, ze dne 18. 12. 2012).

Skutkový základ sporného případu

Žalobkyně - zaměstnankyně vykonávala pro žalovanou - zaměstnavatelku v pracovním poměru práci prodavačky v prodejně parfumerie v Havlíčkově Brodě, a to na základě písemné pracovní smlouvy ze dne 10. 1. 1996, v níž byly sjednány druh práce "prodavačka", místo výkonu práce "Havlíčkův Brod“ a den nástupu do práce "10. 1. 1996". Dne 24. 9. 1998 žalovaná přidělila žalobkyni práci prodavačky ve stánku umístěném v hale nádraží Českých drah v Havlíčkově Brodě, kterou žalobkyně odmítla vykonávat. Žalobkyně proto dostala od žalované výpověď pro závažné porušení pracovní kázně. Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Za tohoto skutkového stavu bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné mimo jiné vyřešení právní otázky, jak je třeba vyložit obsah pracovní smlouvy účastnic ze dne 10. 1. 1996.

Právní úprava

Zaměstnavatel se zaměstnancem musí dohodnout (aby byla pracovní smlouva z tohoto pohledu platná) alespoň nezbytné náležitosti pracovní smlouvy, kterými jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Vlastní obsah těchto ujednání - který druh práce, jaké místo výkonu práce a jaký den nástupu do práce bude sjednán - však zákoník práce neurčuje a nechává je na dohodě účastníků. Ohledně obsahu ujednání o těchto náležitostech pracovní smlouvy se tedy naopak jedná o dispoziční právo účastníků pracovní smlouvy a z hlediska obsahu těchto ujednání proto zákoník práce nemá kogentní povahu.

Druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, neboť vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat, a plnit tak jednu ze svých základních povinností vyplývajících z pracovního poměru. Zaměstnavatel může od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu sjednané práce; odmítne-li zaměstnanec konat jiné pracovní výkony, nejde u něho o porušování pracovní kázně. Konat práce jiného druhu, než jaké byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen výjimečně v případech, kdy je zaměstnavatel povinen, popřípadě oprávněn převést zaměstnance na jinou práci. Z tohoto pohledu je rovněž důležité, jak úzce nebo naopak široce je v pracovní smlouvě vymezen, neboť způsob vymezení z hlediska jeho šíře má zásadní vliv na budoucí dispoziční právo zaměstnavatele při určování pracovních úkolů zaměstnanci. V tomto směru mají účastníci pracovněprávních vztahů smluvní volnost. Kdyby ovšem byl druh vymezen v pracovní smlouvě tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci jakoukoli práci, pak by nebyla platně uzavřena, neboť by chyběla její podstatná náležitost, tj. druh práce, na který je zaměstnanec přijímán.

Posouzení případu

V posuzovaném případě byl v písemné pracovní smlouvě uzavřené mezi účastnicemi dne 10. 1. 1996

sjednán druh práce "prodavačka". Takové ujednání o druhu práce, na který byla žalobkyně přijata, je srozumitelné a určité a z hlediska šíře vymezení druhu práce, který nepochybně zahrnuje jakýkoli prodej zboží, je využitím smluvní volnosti stran při sjednávání této podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Z okolnosti, že žalovaná provozovala v době uzavření pracovní smlouvy v Havlíčkově Brodě sjednaném jako místo výkonu práce svou prodejní činnost pouze v prodejně parfumerie, která byla určena a zařízena pro prodej zboží (v tzv. obchodě) a ve které žalobkyně vykonávala práci prodavačky od vzniku pracovního poměru, nelze dovozovat, že by mezi účastnicemi byl ve skutečnosti sjednán druh práce "prodavačka v obchodě". Druh práce zaměstnance (šíře jeho vymezení) je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě a nikoli tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel - v závislosti na svých provozních možnostech, které se mohou v čase měnit - přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru. I kdyby bylo vůlí obou účastnic omezit sjednaný druh práce žalobkyně pouze na prodej zboží v provozovnách stejného druhu jako byla prodejna parfumerie, nebylo by možné k této vůli přihlížet, neboť nebyla v pracovní smlouvě projevena a pomocí výkladu projevu vůle nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou účastník pracovněprávního vztahu neprojevil.

Verdikt NS ČR

Z uvedeného vyplývá, že není správný právní názor odvolacího soudu, podle něhož byl v pracovní smlouvě uzavřené mezi žalobkyní a žalovanou dohodnut druh práce "prodavačka v obchodě", do kterého nespadá "stánkový prodej". Správný proto nemůže být ani jeho závěr, že odmítnutím výkonu práce prodavačky "stánkového prodeje", kterou žalovaná přidělila žalobkyni dne 24. 9. 1998, se žalobkyně nedopustila (nemohla dopustit) porušení pracovní kázně, který je na tomto právním názoru založen. Protože rozsudek odvolacího soudu, který potvrdil rozsudek soudu prvního stupně, spočívá na nesprávném právním posouzení věci, Nejvyšší soud ČR jej svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 1272/2012, ze dne 18. 12. 2012, zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí také na rozsudek soudu prvního stupně, který žalobě vyhověl, zrušil NS ČR i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Richard W. Fetter

© 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