

PRACOVNÍ NÁPLŇ – NUTNOST NEBO ZBYTEČNOST?

JUDr. LADISLAV JOUZA

Ke dnešní úvaze mě přiměly názory některých zaměstnavatelů, že nemusejí sjednávat nebo stanovit pracovní náplň zaměstnance, neboť stačí pouze uvést druh práce. To je sice pravda, ale vymezení pracovní náplně je oboustranně výhodné – jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

PŘÍKLAD ZE SOUDNÍ PRAXE

Jako oporu pro toto tvrzení uvedu soudní příklad. Řidič autobusu městské dopravy při sněhové kalamitě před ranním výjezdem kontroloval technický stav vozidla a zjistil ojeté pneumatiky. Odmítl vyjet na pravidelnou linku a závadu nahlásil dispečerovi. Ten řidiče přemlouval a hájil se tím, že si nemůže dovolit vynechat jediný spoj. Řidič přesto oním vozidlem nevyjel a odůvodnil to povinností dodržet požadovaný vzorek pneumatik podle zákona o pozemních komunikacích. Dispečer se „pomstil“ tak, že řidič nebyly vyplaceny prémie a odměny za šest měsíců. Nešlo o malou částku.

Řidič podal návrh k soudu, v němž uplatňoval nárok na neoprávněně neposkytnuté prémie a odměny. Soud jako otázku předběžnou řešil, co bylo v pracovní náplni obou zaměstnanců. Bylo zjištěno, že řidič svou zákonnou povinnost splnil, před jízdou zkontroloval technický stav vozidla a závadu ohlásil dispečerovi. Povinností dispečera pak bylo zajistit odstranění závady. Soud rozhodl ve prospěch řidiče a přiznal mu nárok na neposkytnuté odměny a prémie. Odůvodnil to druhem a náplní práce obou zaměstnanců. V pracovní náplni řidiče bylo „jen“ nahlášení závadného stavu a mezi povinnostmi dispečera bylo zajištění nápravy, tedy odstranění technické závady.

Tento praktický případ je možné zobecnit. Potvrzuje, že je velmi důležité vedle druhu práce sjednávat v pracovní smlouvě i pracovní náplň. **Z jejího obsahu je pak zřejmé, jaké pracovní povinnosti musí zaměstnanec plnit. Platí významná zásada, že za porušení pracovních povinností (pracovní kázně) nemůže být považováno nesplnění povinností, které nepatří do pracovní náplně zaměstnance.** Problémy nastávají právě tehdy, jestliže je sjednán v pracovní smlouvě pouze druh práce bez bližší konkretizace pracovních úkolů a povinností, zejména bez pracovní náplně.

PORUŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ

Pokud by zaměstnanec dostával práce, které jsou v rozporu s obsahem pracovní smlouvy, může jejich výkon odmítnout. Musí však být jisté, že jde o práce, které jsou nad rámec pracovní smlouvy, a že nejde o případy, kdy zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci i bez jeho souhlasu (§ 41 zákoníku práce.) **Pokud zaměstnanec odmítne splnit pracovní příkaz obsahující úkoly neodpovídající sjednanému druhu práce ani pracovní náplni, nejde o porušení pracovních povinností (pracovní kázně).**





Zaměstnanec může být převáděn v rámci své pracovní smlouvy, a přitom by nešlo o převedení na jinou práci. V těchto případech by nešlo o změnu pracovní smlouvy, ale o opatření v rámci dispozičního oprávnění zaměstnavatele.

PRACOVNÍ NÁPLŇ A ZÁKON O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

Zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb. obsahuje v § 65 odstavec 1 písm. b) významnou povinnost vymezenou zaměstnavatelům: jsou povinni sdělit na vyžádání příslušného orgánu nemocenského pojištění a ošetřujícího lékaře pracovní zařazení, náplň práce a pracovní podmínky dočasně práceneschopného zaměstnance. Současně je ošetřující lékař oprávněn požadovat od zaměstnavatele uvedené informace včetně informací o poskytovateli pracovnělékařských služeb (§ 63 odstavec 1 písm. c).

Zaměstnavatelé v této souvislosti velmi často namítají, že nemají povinnost sjednávat nebo určovat zaměstnanci pracovní náplň, takže tuto informační povinnost nemohou splnit. To je sice pravda, ale informační povinnost zaměstnavatelů není samoučelná. Jestliže by se prokázalo, že zaměstnavatel neplnil povinnosti, které má podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, mohl by mít odpovědnost za vzniklou nebo dlouhodobou pracovní neschopnost zaměstnance. Např. se jedná o dodržování bezpečnostních přestávek při práci, které se započítávají do pracovní doby podle uvedeného nařízení vlády (práce s počítačem, práce při psychické zátěži apod.), poskytování ochranných nápojů na pracovišti, dodržování teploty apod.

PŘÍKLAD

Zaměstnavatel je povinen podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. poskytnout zaměstnancům, kteří pracují nepřetržitě 2 hodiny s počítačem, přestávku v práci v rozsahu 5–10 minut spočívající v pracích jiného druhu. Zaměstnankyně, která nepřetržitě pracovala s počítačem, onemocněla syndromem karpálního tunelu (nervové zakončení zápěstí) a byla v dlouhodobé pracovní neschopnosti. Prokázalo se, že zaměstnavatel bezpečnostní přestávku neposkytoval a že onemocnění bylo v příčinné souvislosti s tímto porušením povinnosti zaměstnavatele. Soud rozhodl ve prospěch zaměstnankyně o náhradě škody spočívající v rozdílu mezi jejím průměrným výdělkem a vyplacenými nemocenskými dávkami.

ZE SOUDNÍCH ROZHODNUTÍ

Z uvedených příkladů je zřejmé, že je vždy účelné, aby zaměstnavatel sjednal nebo stanovil pracovní náplň zaměstnance v rámci druhu práce. Potvrzují to i judikáty Nejvyššího soudu.

- 1. Rozsah prací, které je povinen zaměstnanec vykonávat v pracovním poměru, je vymezen sjednaným druhem práce. Naproti tomu pracovní náplň představuje podrobnější popis prací (pracovních činností), které je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce vykonávat. Zaměstnavatel nemůže s odkazem na pracovní náplň bez dalšího požadovat, aby zaměstnanec konal práce, jež se sjednanému druhu práce vymykají. (Rozsudek Nejvyššího soudu 6 Cz 3/88).*
- 2. Jakmile nebyl druh práce v pracovní smlouvě dohodnut jen jako výkon konkrétní určité jediné pracovní činnosti, kterou má zaměstnanec vykonávat, potom přide-*

lení jiné než dosud vykonávané pracovní operace v rámci daného vymezení není možné považovat za změnu dohodnutých pracovních podmínek. (Sborník Rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek IV, strana 894) ■

Autor článku je expertem v oblasti pracovního práva, advokátem a rozhodcem pracovních sporů.

ÚP ČR PROVEDL LONI VÍCE NEŽ 111 000 ŠETŘENÍ

Od ledna do prosince 2017 provedli zaměstnanci Úřadu práce ČR 40 548 sociálních šetření a 70 345 šetření v místě, tj. celkem 110 893 šetření. Na základě takto zjištěných skutečností ÚP ČR zamítl 559 nových žádostí o některou z dávek hmotné nouze a odejmul 1 497 už vyplácených dávek. Celkové úspory za loňský rok přesáhly 37 mil. Kč.

V rámci sociálního šetření ÚP ČR zjišťuje, jaké panují v rodině žadatele či příjemce dávek rodinné vztahy, jak komunikuje s okolím nebo jak je schopen zabezpečit chod domácnosti. V případě, že pečuje o nezletilé dítě, úřad práce kontroluje, jestli dbá na jeho řádnou školní docházku.

Pro účely přiznání dávek v hmotné nouzi je podstatné, kolik lidí žije ve společné domácnosti a jaké jsou jejich příjmy a společné výdaje, či jaký mají majetek. Při vlastním šetření úředníci posuzují, zda klient bydlí v bytě nebo v domě, jak velkou plochu obývá se všemi společně posuzovanými osobami, jestli má garáž, zahradu a jak je vybavená domácnost. Mezi dávky v hmotné nouzi patří příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc.

K neoprávněnému pobírání dochází především v oblasti nepojistných sociálních dávek. Jedná se hlavně o příspěvky a doplatky na bydlení, příspěvky na živobytí, v menší míře pak o příspěvky na péči, zvláštní pomůcku, mobilitu nebo dávky mimořádné okamžité pomoci.

ÚP ČR má velmi dobře nastaven vnitřní kontrolní systém, stejně jako spolupráci s Policií ČR a obcemi. Jeho zaměstnanci využívají při odhalování neoprávněného pobírání dávek také znalosti místních poměrů. Pokud získají podezření, že se konkrétní klient pobírající dávky dopouští podvodu či trestného činu, oznámí ihned tuto skutečnost příslušnému státnímu zastupitelství nebo PČR. Systém funguje i obráceně – pokud policie zjistí, že si některý z klientů neoprávněně „přivydělává“ třeba prodejem druhotných surovin (nejčastěji železného šrotu), nahlásí to ÚP ČR.

Pokud má Úřad práce ČR podezření na zneužití vyplácených nepojistných sociálních dávek, ihned situaci prošetří. Jestliže se jedná o částky vyšší než 5 tis. Kč a existuje podezření na spáchání trestného činu, předává celou věc orgánům činným v trestním řízení. Prokáže-li se neoprávněné pobírání dávek, vyčíslí ÚP ČR přeplatek a požaduje vrácení vyplacených peněz. Pouze v těchto případech, tedy tehdy, když probíhá správní řízení o přeplatcích, pak vyžaduje ÚP ČR standardně podrobný výpis z bankovního účtu.

Zaměstnanci ÚP ČR vždy vyřizují veškeré záležitosti týkající se nepojistných sociálních dávek v kanceláři příslušného kontaktního pracoviště. Všichni zaměstnanci, kteří vykonávají šetření, se při každé návštěvě prokazují služebním průkazem společně se zvláštním oprávněním jako doložkou služebního průkazu.

