

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21.11.1980, sp. zn. 6 Cz 36/80, ECLI:CZ:NS:1980:6.CZ.36.1980.1

Číslo: 42/1982

Právní věta: Organizace může (s výjimkami uvedenými v ustanoveních § 37 a § 38 zák. práce) od pracovníka vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu sjednané práce (funkce); odmítne-li pracovník konat jiné pracovní výkony, nejde u něho o porušení pracovní kázně. Jestliže při organizačních změnách v organizaci odpadne část pracovní náplně pracovníka, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, má organizace navrhnout pracovníku změnu sjednaných pracovních podmínek (§ 36 odst. 1 zák. práce). Pokud k takové změně nedojde a organizace se s pracovníkem nedohodne na rozvázání pracovního poměru, může organizace rozvázat tento pracovní poměr výpovědí (srov. § 46 odst. 1 písm. c/zák. práce).

Soud: Nejvyšší soud České soc. rep.

Datum rozhodnutí: 21.11.1980

Spisová značka: 6 Cz 36/80

Číslo rozhodnutí: 42

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní kázeň, Pracovní poměr, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 36

§ 37

§ 38

§ 46

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 42/1982 sb. rozh.

Organizace může (s výjimkami uvedenými v ustanoveních § 37 a § 38 zák. práce) od pracovníka vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu sjednané práce (funkce); odmítne-li pracovník konat jiné pracovní výkony, nejde u něho o porušení pracovní kázně.

Jestliže při organizačních změnách v organizaci odpadne část pracovní náplně pracovníka, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, má organizace navrhnout pracovníku změnu sjednaných pracovních podmínek (§ 36 odst. 1 zák. práce). Pokud k takové změně nedojde a organizace se s pracovníkem nedohodne na rozvázání pracovního poměru, může organizace rozvázat tento pracovní poměr výpovědí (srov. § 46 odst. 1 písm. c/zák. práce).

(Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR z 21. 11. 1980, [6 Cz 36/80](#))

Ředitel organizace S. v O. uložil navrhovatelce kárné opatření důtky za to, že odmítla vykonávat práce, které jí jako pracovní náplň byly stanoveny dopisem vedoucího ekonomického odboru z 3. 3. 1980 pod bodem 4 a 5, a to jednak vedení agendy účetnictví základních prostředků včetně příslušné analyticko a statistické evidence i výkazů a jednak zpracování měsíčních výsledků hospodaření za dvě hospodářská střediska.

Poněvadž v organizaci není zřízená rozhodčí komise, podala navrhovatelka návrh na zrušení tohoto kárného opatření soudu. Uvedla v něm, že podle pracovní smlouvy uzavřené 1. 2. 1979 pracovala ve funkci samostatné rozborářky, konání uvedených příkázaných prací jí nenáleželo, a proto nemohlo jít o porušení pracovní kázně, jestliže odmítla výkon prací přesahující rámec pracovní smlouvy.

Okresní soud v Olomouci po provedeném řízení dospěl k závěru, že navrhovatelka vytýkaným jednáním porušila pracovní kázeň. Proto svým usnesením kárné opatření potvrdil. V odůvodnění svého usnesení uvedl, že poté, co byla část původní pracovní činnosti příkázána a navrhovatelkou skutečně také předána ke dni 16. 3. 1980 jiné pracovníci, zůstala navrhovatelka ve zbývajících činnostech nevytížená. Proto jí podle názoru soudu prvního stupně v souladu s pracovní smlouvou a organizačními předpisy doplnil vedoucí ekonomického odboru popis pracovní činnosti o dvě související činnosti, které měly charakter prací statistických, případně prací podkladových pro činnost rozborovou. Přitom nedošlo ke změně pracovního zařazení navrhovatelky, takže organizace nebyla podle názoru tohoto soudu povinna provádět s navrhovatelkou změnu pracovní smlouvy.

Nejvyšší soud ČSR rozhodl o stížnosti pro porušení zákona, kterou podal generální prokurátor ČSR, tak, že tímto usnesením byl porušen zákon.

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 77 zák. práce lze při závažném nebo opětovném porušení pracovní kázně uložit pracovníku jako výchovný prostředek některé z kárných opatření uvedených v tomto ustanovení.

Podle ustanovení § 80 odst. 1 zák. práce nemůže být pracovníkovi uloženo kárné opatření, jestliže nesplní pokyn, který je v rozporu s právními předpisy.

Podle ustanovení § 244 odst. 1 o. s. ř. má-li soud podle zákona přezkoumávat rozhodnutí jiných orgánů, použije pro takové řízení ustanovení tohoto zákona, pokud není zvláštním předpisem stanoveno něco jiného. Vzhledem k citovanému zákonnému ustanovení se i na řízení o přezkoumání rozhodnutí jiných orgánů vztahují ustanovení § 6 a § 120 odst. 1 o. s. ř., podle nichž soud dbá o to, aby skutečný stav věci byl zjištěn co nejúčelněji a nejúplněji, a proto provede i důkazy, které účastníci nenavrhují, pokud jich je zapotřebí ke zjištění spolehlivého základu pro rozhodnutí (§ 153 odst. 1 o. s. ř.).

Těmito zásadami se soud prvního stupně v projednávané věci neřídil.

Z obsahu pracovní smlouvy uzavřené 1. 2. 1979 je patrné, že mezi navrhovatelkou a organizací, proti níž její návrh směřoval, byl dohodnut výkon funkce samostatného rozboráře. Z výnosu federálního ministerstva hutnictví a strojírenství č. 2/1973 vyplývá, že funkční náplň podle nomenklatury funkcí pro samostatného rozboráře spočívá ve zpracování rozborů plnění ukazatelů plánu, v ověřování normativů, limitů, rozpočtů a plánů za určenou oblast a ve zjišťování vzniklých odchylek, jejich příčin a navrhování opatření k nápravě.

Podle ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce bylo povinností organizace přidělovat navrhovatelce práci podle pracovní smlouvy v rámci stanovené nomenklatury funkcí a pracovní

náplně funkce. Podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce lze sjednaný obsah pracovní smlouvy změnit jen tehdy, dohodne-li se organizace s pracovníkem na jeho změně. Podle ustanovení § 36 odst. 2 zák. práce je pracovník povinen konat práce jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě, jen výjimečně, a to v případech uvedených v ustanovení § 37 zák. práce.

Jestliže tedy organizace uzavřela s navrhovatelkou pracovní smlouvu na výkon funkce samostatného rozboráře, mohla po ní ve smyslu výše citovaných zákonných ustanovení vyžadovat pouze takové výkony, které spadají do rámce sjednané funkce. Jakékoliv práce navíc mohly být konány teprve na základě dohody o změně pracovní smlouvy nebo za splnění podmínek uvedených v ustanovení § 37 zák. práce.

Jestliže při organizačních změnách v organizaci část pracovní náplně navrhovatelky odpadla, měla organizace usilovat o dohodu s navrhovatelkou o změně pracovní smlouvy, pokud přestala být vytížena s ohledem na svůj pracovní úvazek. Kdyby k takové dohodě nedošlo, měla organizace možnost skončit s navrhovatelkou pracovní poměr.

Navrhovatelka v řízení tvrdila, že v rámci nové pracovní náplně, stanovené jí nadřízeným pracovníkem interním sdělením z 3. 3. 1980, bylo po ní žádáno vedení agendy účetnictví základních prostředků včetně příslušné analytické a statistické evidence výkazů a zpracování měsíčních výsledků hospodaření za dvě hospodářská střediska.

Úvaha soudu o tom, že při činnostech, které mají charakter prací statistických, případně podkladových pro činnost rozborovou, šlo o činnosti souvisící s druhem práce, na kterou byla navrhovatelka přijata, není dosud doložen potřebnými skutkovými zjištěními. V tomto směru bylo povinností soudu zjistit, jaké konkrétní výkony byly po navrhovatelce pod tímto označením požadovány, a to zejména proto, že v důsledku organizačních změn došlo (jak potvrdili někteří pracovníci odpůrce slyšení v řízení) k jejímu zařazení z ekonomického odboru do nově vytvořeného oddělení informační soustavy. Vzhledem k tomu, že jde o posouzení rozsahu funkční náplně v nomenklatuře funkcí jen rámcově vymezené, může soud v případě potřeby ustanovit po slyšení účastníků znalce ve smyslu ustanovení § 127 odst. 1 o. s. ř., který by po předcházejícím doplnění skutkových zjištění soudem zodpověděl tyto odborné otázky.

Pokud by v dalším řízení bylo zjištěno, že práce, které navrhovatelka odmítla konat, nespádaly do sjednané pracovní náplně samostatného rozboráře, pak byl postup organizace v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 zák. práce a nemohlo jít vzhledem k ustanovení § 80 odst. 1 zák. práce u navrhovatelky o porušení pracovní kázně.

Poněvadž soud prvního stupně v projednávané věci z uvedených zásad nevycházel, porušil svým rozhodnutím zákon v ustanoveních § 6, § 120 odst. 1 a § 244 odst. 1 o. s. ř. v souvislosti s ustanoveními § 35 odst. 1 písm. a), § 36, § 77 a § 80 odst. 1 zák. práce.