

V.1 Změna pracovního poměru na základě jednostranného opatření zaměstnavatele (§ 41)

Jednou z tzv. podstatných náležitostí pracovní smlouvy je sjednání druhu práce. Ze sjednání této náležitosti pracovní smlouvy pak vyplývá, které práce (druhově určené) je zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat, a zaměstnanec je povinen je podle pokynů zaměstnavatele vykonávat (§ 38 odst. 1). Jiné práce je zaměstnanec povinen vykonávat jen, pokud se na tom se zaměstnavatelem dohodne, a dále v přesně vypočtených případech převedení na jinou práci, což je jednostranné opatření zaměstnavatele, kterým dochází dočasně ke změně vykonávané práce.

Tato změna může spočívat jednak ve výkonu jiné práce v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, kdy nedochází ke změně sjednaného obsahu pracovní smlouvy a taková změna je prováděna v rámci dispozičního oprávnění zaměstnavatele, k níž nepotřebuje souhlas zaměstnance, nebo jde o převedení na práci jiného druhu, než který byl sjednán v pracovní smlouvě, při kterém dochází ke změně obsahu pracovní smlouvy.

Ke změně vykonávané práce mimo rámec druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě musí zaměstnavatel mít souhlas zaměstnance, pokud nejde o případy výslovně stanovené v § 41, kdy je tak zaměstnavatel povinen nebo oprávněn učinit, a to i proti vůli zaměstnance. K takové změně by nicméně mělo dojít jen tehdy, nemůže-li být zaměstnanec převeden v rámci sjednaného druhu práce (takové převedení by nesplnilo jeho účel).

Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

Obecnou povinností zaměstnavatele při převedení na jinou práci (bez ohledu na to, z jakého důvodu k převedení dochází) je dbát na to, aby práce, na kterou zaměstnance převádí, pro něj byla vhodná, tj. aby odpovídala jeho zdravotnímu stavu, jeho schopnostem a pokud možno i jeho kvalifikaci (§ 41 odst. 6).

Zaměstnavatel je rovněž povinen důvod převedení na jinou práci a dobu jeho trvání se zaměstnancem předem projednat a jestliže převedením zaměstnance dochází ke změně pracovní smlouvy (tedy jde o převedení mimo rámec sjednaného druhu práce), je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, nejde-li o stanovené výjimky, kdy zaměstnavatel nemá povinnost toto potvrzení vydat (§ 41 odst. 7), tj. pokud je důvodem převedení to, že zaměstnanec pozbyl dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo jestliže je převedení zaměstnance na jinou práci třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků.

Naopak požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Práce a pracoviště, na které zaměstnance převádí, musí být pro zaměstnance vhodné. V těchto případech tedy nejde o to, že by zaměstnanec nemohl dále konat původní práci, ale výkon této práce pro něj ze zdravotního hlediska není zcela vhodný.

Judikát NS: 21 Cdo 3640/2012