

V.1.1 Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 1)

V případech vymezených v § 41 odst. 1 je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. To znamená, že k převedení zde musí dojít a zaměstnavatel nesmí zaměstnanci nadále přidělovat původně sjednanou práci. Uvedené platí bez ohledu na to, jestli má zaměstnavatel k převedení vytvořeny podmínky nebo má na řešení dané situace jiný názor, i když mu převedení zaměstnance na jinou práci způsobí určité provozní či organizační potíže apod. Kdyby zaměstnavatel tuto povinnost nesplnil, zaměstnanec by nebyl povinen práci dále vykonávat a šlo by o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Po dobu trvání takové překážky v práci by zaměstnanec měl zásadně nárok na náhradu mzdy nebo platu, ledaže by šlo o případ, kdy zaměstnanec nemůže konat s přihlédnutím ke svému zdravotnímu stavu vůbec žádnou práci, a tedy jej převést platně ani nelze (viz rozsudek NS 21 Cdo 4690/2009).

Povinnost převést zaměstnance na jinou práci má zaměstnavatel v případech:

- zásadní změny zdravotního stavu zaměstnance, tj. jestliže zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, nebo ji nesmí konat pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Předpokladem pro toto převedení je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, z jehož obsahu musí jednoznačně pro zaměstnavatele vyplývat, že k takovému pozbytí zdravotní způsobilosti došlo. Zaměstnavatel pak nemůže zaměstnanci stávající práci dále přidělovat a je povinen zaměstnance převést na jinou, pro něj vhodnou práci;
- jde-li o těhotnou ženu, ženu, která kojí nebo matku dítěte mladšího než devět měsíců, jestliže vykonávají práce, které jsou jim zakázány (§ 238). Přitom musí jít o převedení na takovou práci, která je pro ni nejen vhodná, ale při které může dosahovat přinejmenším stejného výdělku jako při dosavadní práci (§ 239 odst. 1);
- je-li to nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu v zájmu ochrany jiných osob před infekčním onemocněním (např. bacilonosiči). Účel je především preventivní;
- vyžaduje-li to pravomocné rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku (např. vyslovení zákazu řízení motorových vozidel u řidiče z povolání). Převedení lze realizovat až poté, co rozhodnutí nabylo právní moci;
- požádá-li o to těhotná žena, žena, která kojí nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců, která pracuje v noci (viz též povinnost zaměstnavatele podle § 239 odst. 1 vyhovět žádosti takové ženy o zařazení na denní práci);
- byl-li zaměstnanec, který pracuje v noci, na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci.

Případný pokles výdělku je řešen v závislosti na důvodu, pro který dochází k převedení na jinou práci. Jde-li o převedení na jinou práci v důsledku poškození na zdraví, za které zaměstnavatel nese povinnost k náhradě škody, jsou důsledky poklesu výdělku řešeny v rámci náhrady škody (náhrada za ztrátu na výdělkem), při převedení na jinou práci v důsledku ohrožení nemocí z povolání nebo karantény nařízené podle předpisů o opatřeních proti přenosným nemocem přísluší po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, v případě převedení na jinou práci pro dosažení nejvyšší přípustné expozice jsou důsledky případného poklesu výdělku řešeny v rámci zvláštních právních předpisů.

Při převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství je případný pokles výdělku řešen v rámci dávek nemocenského pojištění, vyrovnávacím příspěvkem v těhotenství a mateřství. Jde-li o převedení na jinou práci v důsledku pravomocného rozhodnutí soudu, případný pokles výdělku nese zaměstnanec, a rovněž tak i při převedení na jinou práci ze zdravotních důvodů tkvících v jeho osobě, kdy nejde o povinnost zaměstnavatele k náhradě za újmu na zdraví nebo o vymezené případy, kdy vzniká nárok na doplatek do výše průměrného výdělku před převedením.