

V.1.2 Možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci

V případech stanovených v § 41 odst. 2, 4 a 5 zákoníku práce zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci. To znamená, že záleží na jeho úvaze, zda tuto možnost využije či nikoliv. Zaměstnavatel je oprávněn převést zaměstnance na jinou práci, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil, jestliže:

- dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g), tj. pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce bez zavinění zaměstnavatele (včetně neuspokojivých pracovních výsledků), nebo porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Případný pokles výdělku při výkonu jiné práce nese zaměstnanec.

Je třeba nicméně upozornit, že pokud by výpověď byla neplatná, není platné ani převedení na jinou práci. Pokud by tedy zaměstnanec převedení na jinou práci nerespektoval a následně úspěšně napadl platnost výpovědi u soudu, nemůže být nijak sankcionován (povinností k náhradě škody, krácením dovolené, rozvázáním pracovního poměru pro neomluvené absence; viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 386/2011);

- proti zaměstnanci bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení (převedení tedy je možné na dobu od zahájení trestního stíhání zaměstnance až do právní moci rozsudku, případně jiného rozhodnutí orgánu činného v trestním řízení ve věci samé). Případný pokles výdělku při výkonu jiné práce nese zaměstnanec; pokud však nebude pravomocně odsouzen pro takový úmyslný trestný čin, za dobu převedení mu přísluší doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením;
- zaměstnanec pozbyl dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce (může jít například o zadržení řidičského průkazu zaměstnanci, který je řidičem z povolání). Dochází-li v tomto případě převedením na jinou práci ke změně pracovní smlouvy, není zaměstnavatel povinen vydávat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu převedení a době jeho trvání;
- zaměstnanec nemůže konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. V tomto případě je převedení na jinou práci možné pouze v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí. Zaměstnanci za dobu převedení přísluší ze zákona doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Jestliže by zaměstnavatel v těchto případech zaměstnance nepřevedl na jinou práci, šlo by o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by příslušela za stanovených podmínek náhrada mzdy nebo platu;
- je to třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků. V tomto případě je převedení na jinou práci možné pouze na dobu nezbytné potřeby, a dochází-li převedením ke změně pracovní smlouvy, není zaměstnavatel povinen vydávat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu převedení a době jeho trvání. Zaměstnanci za dobu převedení přísluší ze zákona doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.