

V.2.2 Přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa (§ 43)

Přeložení znamená dočasnou změnu místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvaru), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen. Přeložení je možné – vyžaduje-li to provozní potřeba zaměstnavatele – pouze v rámci pracovišť zaměstnavatele, nikoliv k jinému zaměstnavateli.

K přeložení těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnance pečujících o děti do 8 let věku, osamělé zaměstnankyně nebo osamělého zaměstnance pečujících o dítě mladší než 15 let, nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), může zaměstnavatel přistoupit vždy jen na jejich žádost (§ 240), to znamená na jejich ústní nebo písemný podnět.

Naopak požádá-li zaměstnanec o přeložení, 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 je zaměstnanec přeložen, musí být pro zaměstnance vhodné.