

V.3 Návrat zaměstnance na původní práci (§ 44 a § 47)

Převedení na jinou práci, přeložení, pracovní cesta a dočasné přidělení jsou dočasnými změnami druhu či místa výkonu práce. Proto platí, že odpadnou-li jejich důvody nebo uplyne-li doba, na kterou byly tyto změny sjednány, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se se zaměstnancem na změně pracovní smlouvy.

Zařazení podle pracovní smlouvy neznamená zařazení na stejné pracovní místo, jaké zaměstnanec zastával před převedením, přeložením, pracovní cestou či dočasným přidělením, ale zařazení v souladu s druhem práce a místem výkonu práce, případně dalšími podmínkami sjednanými v pracovní smlouvě.

Oproti tomu v případech, kdy se zaměstnanec vrací do práce po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a rovněž po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště (tedy na původní pracovní místo). Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.