

## V. Změna pracovního poměru

V době trvání pracovního poměru může docházet k nejrůznějším změnám jeho obsahu, a to z podnětu zaměstnavatele i zaměstnance.

Sjednaný obsah pracovního poměru lze zásadně změnit pouze po dohodě zaměstnavatele a zaměstnance, nevyplývá-li ze zákoníku práce něco jiného. Změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně. Není-li změna pracovní smlouvy provedena písemně, je taková změna neplatná. Pokud ale již zaměstnanec začne pracovat na základě změněné pracovní smlouvy (například vykonává jiný druh práce nebo pracuje z jiného místa), nemůže se této neplatnosti dovolávat. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

Jen ve zcela výjimečných případech může dojít ke změně pracovních podmínek sjednaných v pracovní smlouvě i bez souhlasu zaměstnance. Tyto případy jsou v zákoníku práce taxativně uvedeny (nelze je dále rozšiřovat) v § 41, pokud jde o jednostrannou změnu sjednaného druhu práce (převedení na jinou práci).

Při změně pracovního poměru musí zaměstnavatel zaměstnanci do jednoho měsíce od účinnosti takové změny znovu předat písemně informace uvedené v § 37 odst. 1, respektive alespoň ty informace, které byly změnou dotčeny (například nový bližší popis druhu práce, došlo-li ke změně sjednaného druhu práce).