

XII. Změny pracovního poměru

A. Obecné vymezení

Převedením na jinou práci se rozumí změna pracovního poměru spočívající v tom, že zaměstnavatel uloží zaměstnanci výkon takových prací, které nespadají pod druh práce, které je zaměstnanec povinen vykonávat na základě pracovní smlouvy nebo na základě zvláštního (jiného) právního předpisu, přičemž nedochází ke změně smluvních stran pracovního poměru.

Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v zákoníku práce.

Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3 ZP, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru (tzv. vnitroorganizační jmenování).

Ustanovení § 37 ZP, které upravuje informování zaměstnance o obsahu jeho pracovního poměru, platí přiměřeně i v případech změn pracovního poměru.

Souhlas zaměstnance s převodem na jinou práci může být obsažen v pracovní smlouvě nebo ve smlouvě, která není zvláště jako smluvní typ upravena (viz § 1746 odst. 2 OZ).

Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převodu na jinou práci a dobu, po kterou má převod trvat; dochází-li převodem zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převodu na jinou práci a době trvání tohoto převodu (§ 41 odst. 7 ZP). Písemné potvrzení zaměstnavatele má atributy právního jednání ve smyslu § 545 OZ.

Zaměstnavatel při převádění zaměstnance na jinou práci využije možnosti převést zaměstnance v rámci (v mezích) jeho pracovní smlouvy. Není-li to možné, může zaměstnavatel převést zaměstnance i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil, tzn. proti vůli zaměstnance (viz § 41 odst. 3 ZP).

V případech, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (viz § 41 odst. 6 ZP).

B. Případy povinného převedení zaměstnance na jinou práci

1. Převedení na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. a) ZP]

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **dlouhodobě** způsobilosti konat dále dosavadní práci.

Ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) ZP je kogentní.

Jedná se o případ, kdy zaměstnanec pozbyl podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo příslušného správního orgánu, který uvedený posudek přezkoumává dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely zákona o důchodovém pojištění, považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok (§ 26 zákona o důchodovém pojištění). Dlouhodobost nezpůsobilosti konat dosavadní práci v pracovním poměru je možné analogicky hodnotit podle uvedené právní úpravy. Ze zákona o nemocenském pojištění pak vyplývá, že podpůrčí doba trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti (§ 26 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění).

2. Převedení na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. b) ZP]

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek

přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) ZP je kogentní

Jedná se o případy, kdy jde o

- pracovní úraz; pracovním úrazem je pro účely zákoníku práce poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (viz § 380 odst. 1 ZP),

- onemocnění nemocí z povolání; nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek (§ 1 odst. 1 nařízení vlády o seznamu nemocí z povolání),

- ohrožení touto nemocí; ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává poskytovatel zdravotních služeb příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání (§ 347 odst. 1 ZP a vyhláška o posuzování nemocí z povolání),

- nejvyšší přípustná expozice, dosáhl-li ji zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví; nejvyšší přípustnou expozici pro práci na jednotlivých pracovištích v podzemí hlubinných dolů stanoví rozhodnutím příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. Zařazování prací do kategorií rizika a sledování expozice u jednotlivých pracovníků pracujících v podzemí hlubinných dolů provádějí organizace podle tohoto rozhodnutí (§ 4 odst. 1 zákona o zvláštním příspěvku horníkům).

3. Mzdový a platový důsledek převedení zaměstnance na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. b) a § 139 odst. 1 písm. a) ZP]

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního (jiného) právního předpisu, přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Ustanovení § 139 odst. 1 písm. a) ZP je kogentní.

4. Převedení na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. d) ZP]

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním.

Ustanovení § 41 odst. 1 písm. d) ZP je kogentní.

Infekčním onemocněním se rozumí příznakové i bezpříznakové onemocnění vyvolané původcem infekce nebo jeho toxinem, které vzniká v důsledku přenosu tohoto původce nebo jeho toxinu z nakažené fyzické osoby, zvířete nebo neživého substrátu na vnímavou fyzickou osobu (§ 2 odst. 4 zákona o ochraně veřejného zdraví).

4. 1. Mzdový a platový důsledek převedení zaměstnance na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. d) a § 139 odst. 1 písm. b) ZP]

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním, přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Ustanovení § 139 odst. 1 písm. b) ZP je kogentní.

5. Převedení na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. f) ZP]

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci.

Ustanovení § 41 odst. 1 písm. f) ZP je kogentní.

Noční prací je práce, která je konána v noční době mezi 22. a 6. hodinou [§ 78 odst. 1 písm. j) ZP].

5. 1. Přezkoumání lékařského posudku

(§ 46 zákona o specifických zdravotních službách)

Má-li posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal. Osoba, které uplatněním posudku vznikají práva nebo povinnosti a které byl posudek předán posuzovanou osobou, může návrh na přezkoumání lékařského posudku podat do 10 pracovních dnů ode dne jeho předání, a to uvedenému poskytovateli.

Jestliže byl návrh na přezkoumání lékařského posudku podán po uplynutí uvedené lhůty, poskytovatel návrh odloží. Tuto skutečnost písemně sdělí osobě, která návrh na přezkoumání lékařského posudku podala, a osobě, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, pokud je mu známa, a posuzované osobě, nejde-li o osoby, které návrh podaly. Při prokázání důvodů, které posuzované osobě nebo jiné osobě oprávněné k podání návrhu na přezkoumání objektivně bránily v podání návrhu ve stanovené lhůtě, poskytovatel zmeškání lhůty pro podání návrhu promine. Prominutím zmeškání lhůty nejsou dotčeny lhůty stanovené pro uplatnění lékařského posudku.

Návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá odkladný účinek, jestliže z jeho závěru vyplývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byla posuzována, zdravotně nezpůsobilá, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Vyhoví-li poskytovatel návrhu na přezkoumání v plném rozsahu, napadený lékařský posudek bezodkladně zruší a na základě zjištěných skutečností, popřípadě nového posouzení zdravotní způsobilosti, vydá posudek nový.

Doklad o zrušení posudku je součástí zdravotnické dokumentace vedené o pacientovi.

Pokud poskytovatel návrhu na přezkoumání lékařského posudku **nevyhoví** v plném rozsahu, postoupí do 10 pracovních dnů ode dne jeho doručení, pokud se jedná o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti, v ostatních případech do 30 dnů, spis s návrhem na přezkoumání, včetně podkladů potřebných pro přezkoumání lékařského posudku a svého stanoviska, příslušnému správnímu orgánu.

Poskytovatel bezodkladně písemně oznámí skutečnost, že mu byl návrh na přezkoumání lékařského posudku podán, osobě, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, pokud je mu známa, a posuzované osobě, nejde-li o osoby, které návrh podaly. Obdobně postupuje, vyhoví-li návrhu na přezkoumání lékařského posudku v plném rozsahu nebo postoupí-li návrh na přezkoumání příslušnému správnímu orgánu. Pokud poskytovatel vyhoví návrhu na přezkoumání posudku v plném rozsahu, uvede ve sdělení podle věty první skutečnosti, které ho k tomu vedly.

5. 2. K lékařskému posudku

Ústavní soud v nálezu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn.: Pl. ÚS 11/08 potvrdil názor rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu vyjádřený v jeho rozsudku ze dne 20. 9. 2007, č. j. 4 Ads 81/2005-125, podle něhož „Úkon krajského úřadu podle § 77a zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, kterým byl přezkoumán posudek lékaře zdravotní preventivní péče o zdravotní způsobilosti k práci, nezakládá, nemění ani závazně neurčuje práva a povinnosti v oblasti veřejného práva, a proto není rozhodnutím ve smyslu § 65 soudního řádu správního. Takový úkon je podle § 70 písm. a) soudního řádu správního vyloučen ze soudního přezkumu, a žalobu proti němu proto soud odmítne“.

Ústavní soud v uvedeném nálezu současně vyslovil, že tento závěr nemůže znamenat, že zaměstnanec nemá možnost se vůči úkonům zaměstnavatele vyvolaným závěry posudkového lékaře domáhat ochrany u soudu. Správnou cestou je podle Ústavního soudu žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti. „Ve sporném řízení je ovšem třeba s takovým posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; posudek není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního

řádu. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů“. Ústavní soud dále uvedl, že stávající přístup civilních soudů, které podle dosavadní judikatury nepřezkoumávají obsah lékařského posudku, ale zkoumají, zda takový posudek má potřebné náležitosti a byl vydán k tomu příslušným lékařem, je třeba do budoucna změnit. Zkoumání správnosti lékařského posudku se nelze vyhýbat.

6. Převedení na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. c) ZP]

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnankyni na jinou práci, koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství (viz § 239 až 242 ZP).

Ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) ZP je kogentní.

7. Převedení na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. e) ZP]

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku.

Ustanovení § 41 odst. 1 písm. e) ZP je kogentní.

8. Převedení na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. g) ZP]

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

Ustanovení § 41 odst. 1 písm. g) ZP je kogentní.

Noční prací je práce, která je konána v noční době mezi 22. a 6. hodinou [§ 78 odst. 1 písm. j) ZP].

C. Možnost převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 2 ZP)

Ustanovení § 41 odst. 2 ZP je dispozitivní, protože zaměstnavatel na jeho základě může, ale nemusí převedení na jinou práci provést.

a) Předně jde o případy, kdy dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodů podle § 52 písm. f) a g) ZP.

Jde o výpověď ze strany zaměstnavatele z důvodu, že

- zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

- jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

b) Dále se jedná o případy, kdy je proti zaměstnanci 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.

c) Posléze jde o případ dočasného převedení zaměstnance na jinou práci, a to na dobu 30 dnů v kalendářním roce, jestliže zaměstnanec pozbyl předpoklady stanovené právními předpisy nutné pro výkon sjednané práce.

Tato poměrně krátká doba má vytvořit zaměstnavateli časový prostor k tomu, aby řešil další trvání pracovního poměru zaměstnance.

**1. Mzdový a platový důsledek převedení zaměstnance na jinou práci
[§ 41 odst. 2 písm. b) a 139 odst. 2 ZP]**

Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) ZP na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Ustanovení § 139 odst. 2 ZP je kogentní.

**D. Převedení zaměstnance na jinou práci,
a to i proti jeho vůli (§ 41 odst. 4 ZP)**

Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

Ustanovení § 41 odst. 4 ZP je kogentní.

Právní úprava se vztahuje k řešení krizových situací a je pokryta ustanovením čl. 9 písm. d) Listiny základních práv a svobod.

**1. Mzdový a platový důsledek převedení zaměstnance na jinou práci
[§ 41 odst. 4 a § 139 odst. 1 písm. c) ZP]**

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Ustanovení § 139 odst. 1 písm. c) ZP je kogentní.

E. Převedení zaměstnance na jinou práci z důvodu prostoje nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy se souhlasem zaměstnance (§ 41 odst. 5 ZP)

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převodem souhlasí.

Ustanovení § 42 odst. 5 ZP je kogentní.

K tomu, aby mohl zaměstnavatel převod provést, je nezbytný souhlas zaměstnance. Tento souhlas by měl být vyžádán před tím, než bude převod realizován. Lze však dovodit, že bude možné za souhlas považovat i to, kdy zaměstnanec začal iniciativně konat jiné práce. Jednalo by se o jeho souhlas, který byl konkludentní.

1. Mzdový a platový důsledek převodu zaměstnance na jinou práci [§ 41 odst. 5 a § 139 odst. 1 písm. d) ZP]

Jestliže byl zaměstnanec převoděn na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, pro prostoje nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu za dobu převodu doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převodem.

Ustanovení § 139 odst. 1 písm. d) ZP je kogentní.

Podle § 207 písm. d) ZP pak platí, že nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převoděn na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Ustanovení § 207 písm. d) ZP je kogentní s možností odchýlit se ve prospěch zaměstnance.

F. Pracovní cesta (§ 42 ZP)

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen

na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

V ustanovení § 42 odst. 1 věty první ZP jde o legální definici, protože vymezuje pojem pracovní cesty jako jednoho z případů změn pracovního poměru. Druhá věta § 42 odst. 1 ZP je dispozitivní.

Zákon pracovní cestu vymezuje tak, že se jedná o časově omezené vyslání zaměstnance jeho zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Délka vyslání zaměstnance na pracovní cestu je omezena dobou nezbytné potřeby.

Vyslání zaměstnance na pracovní cestu je vázáno na souhlas zaměstnance, jinak by se jednalo o nařízení práce, ke které by byl zaměstnanec pod hrozbou porušení pracovních povinností nucen, aniž by se předtím dobrovolně k této práci nabídl. Takový postup by byl v rozporu nejen s čl. 9 Listiny základních práv a svobod.

Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval; v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S tímto pověřením musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právně jednat.

Ustanovení § 42 odst. 2 ZP je dispozitivní.

Jedná se však o organizační opatření. Nikoli o dispozici z hlediska právního jednání. Na pracovní cestě může vyslaného zaměstnance řídit jiný vedoucí zaměstnanec. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právně jednat (viz § 545 OZ).

1. Z judikatury k vyslání zaměstnance na pracovní cestu

- Zaměstnanec je povinen vykonat pracovní cestu, i když ví, že ho na pracovní cestu vysílá vedoucí zaměstnanec, který k tomu podle vnitřních předpisů zaměstnavatele není oprávněn (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: Cdo 3077/2000).

- Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu (i zahraniční), nelze – jak to činí odvolací soud – považovat všechny „úkony zaměstnanců vykonávané při společném ubytování či stravování v zahraničí zajištěnými zaměstnavatelem“ za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů [mají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce]. Také při pracovní cestě, stejně jako při plnění pracovních úkolů v místě sjednaném podle pracovní smlouvy, platí, že zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru jen tehdy, stane-li se tak za situace, že plní pracovní úkoly nebo vykonává činnosti, jež jsou v přímé souvislosti s tím. Ostatní jednání zaměstnance nelze posuzovat jako jednání, na něž by dopadaly povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Má-li být tedy poměřováno jednání zaměstnance mimo plnění pracovních úkolů hledisky pracovněprávního vztahu, musí mít takové jednání přímou příčinnou souvislost s výkonem závislé práce (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 633/2006).

G. Přeložení (§ 43 ZP)

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné 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 (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

Ustanovení § 43 ZP je kogentní.

1. Obecné vymezení

Přeložením se rozumí takové opatření zaměstnavatele, podle kterého má zaměstnanec soustavně vykonávat práce na jiném místě (závodu nebo obci), než které bylo jako místo výkonu práce sjednáno v pracovní smlouvě. Jestliže pracovní smlouva neobsahuje ujednání o místě výkonu práce, je třeba vycházet z toho, že jako místo výkonu práce bylo sjednáno místo, ve kterém má zaměstnavatel provoz, a pokud má více provozů, místo, ve kterém byl zaměstnanec do práce přijat.

Důvodem přeložení zaměstnance je provozní potřeba na straně zaměstnavatele.

Tak např. v případě výkonu druhu práce řidiče autobusové dopravy není místem výkonu práce konkrétní autobusová linka, ale sídlo dopravního závodu (podniku), ze kterého se tato doprava řídí.

Přeložení zaměstnance je možné jen v rámci zaměstnavatele, tzn. do jiné organizační složky, jiného provozu nebo jiné dílny. Podstatné v tomto směru je, jak bylo v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu [viz § 34 odst. 1 písm. b) ZP].

Rozhodující z hlediska možnosti zaměstnavatele zaměstnance přeložit, je to, že zaměstnanec bude s takovýmto postupem souhlasit. V opačném případě by bylo přeložení neplatné pro rozpor se zákonem. Souhlas může být výslovný nebo konkludentní. Souhlas zaměstnance s přeložením může být rovněž písemný. Možné je rovněž, že zaměstnanec vysloví souhlas s budoucím přeložením v pracovní smlouvě.

Bylo-li místo výkonu práce vymezeno v pracovní smlouvě tak, že je jím přesně určené pracoviště, potom jednostranné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby zaměstnanec pracoval soustavně na jiném pracovišti, byť v sídle zaměstnavatele, je nutno posuzovat jako přeložení zaměstnance.

I v tomto případě je potřebné, aby smluvní strany ve všech případech změny pracovní smlouvy provedly její písemnou změnu. Ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany [viz § 1a odst. 1 písm. a) ZP] je zabezpečena tím, že započal-li zaměstnanec práci, na kterou byl převeden vykonávat, nemůže se zaměstnavatel neplatnosti pro nedodržení formy právního jednání dovolávat (§ 20 ZP).

Právní úprava v § 43 odst. 2 ZP je co do svého obsahu organizační a řídicí úpravou, protože stanoví, který vedoucí zaměstnanec ukládá přeloženému zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomu účelu závazné pokyny.

2. Z judikatury k přeložení zaměstnance

- Bylo-li místo výkonu práce vymezeno v pracovní smlouvě tak, že je jím určené pracoviště, potom jednostranné opatření organizace (zaměstnavatele) směřující k tomu, aby pracovník (zaměstnanec) pracoval soustavně na jiném pracovišti, byť i v sídle organizace (zaměstnavatele), je nutno posuzovat jako přeložení pracovníka (zaměstnance) (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: Cz 29/82).

H. Dočasné přidělení zaměstnance (§ 43a ZP)

Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy (viz § 43a odst. 5 ZP).

V dohodě musí být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34a ZP tím není dotčeno. Dohoda musí být uzavřena písemně.

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil.

Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

Dočasné přidělení podle § 43a odst. 1 až 5 ZP končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé

smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná.

Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.

Úprava dočasného přidělení se nepoužije v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace.

Ustanovení § 43a ZP, s výjimkou odstavce 5, je kogentní. Ustanovení § 43a odst. 5 ZP je, pokud jde o sjednání pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad, dispozitivní.

1. Pojem dočasného přidělení zaměstnance

Dočasné přidělení je další změnou obsahu pracovního poměru, jejímž předpokladem je dohoda zaměstnavatelů o spolupráci a souhlas zaměstnavatele, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru, jakož i souhlas zaměstnance, který má být dočasně přidělen.

1. 1. Účel dočasného přidělení zaměstnance

Účel dočasného přidělení zaměstnance sleduje především udržení zaměstnanosti a řešení provozních potřeb zaměstnavatelů. Výhodou dočasného přidělení z hlediska flexibility je plné využití pracovní síly na pracovním trhu. Snadný je vznik i skončení dočasného přidělení. Z hlediska vůle smluvních stran je respektována autonomie jejich vůle, kdy vznik i změna podmínek dočasného přidělení je vázána na souhlas smluvních stran. Výhodou je rovněž pokračování výkonu práce u jiného zaměstnavatele v případě, kdy zaměstnavatel dočasně nemá pro zaměstnance práci.

Právní úprava platná do 31. 12. 2011 neumožňovala zaměstnavateli, aby dočasně přidělil svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, protože dočasné přidělení mohly provádět pouze agentury práce, které za tímto účelem musí získat povolení [viz § 8 písm. g) zákona o zaměstnanosti]. Praxe prokázala potřebnost dočasného přidělení zejména při spolupráci zaměstnavatelů na společných projektech. Dočasné přidělení zaměstnavatelem bylo upraveno v prvním zákoníku práce v jeho § 38 odst. 4 do 30. 9. 2004, avšak postrádalo ochranu pracovních podmínek zaměstnance při srovnání se zaměstnancem zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen.

Dočasné přidělení mezi zaměstnavateli je možné na základě shodně projevené vůle všech zúčastněných subjektů (zaměstnanec, dále zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, a zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen).

1. 2. Dohoda o spolupráci mezi zaměstnavateli

Dočasné přidělení se zpravidla začne realizovat tak, že nejprve zaměstnavatelé mezi sebou uzavřou dohodu o spolupráci [smlouva, která není zvláště jako smluvní typ upravena (viz § 1746 odst. 2 OZ)], ve které se dohodnou o potřebě dočasného přidělení, tom jak dlouho by mělo trvat a kolik zaměstnanců by mělo být dočasně přiděleno a také o tom, jak se bude ten ze zaměstnavatelů, ke kterému budou zaměstnanci dočasně přiděleni, podílet na mzdových, platových nákladech nebo na náhradě výdajů v souvislosti s výkonem práce, popř. i na tom, který vedoucí zaměstnanec bude dočasně přidělené zaměstnance řídit a dávat jim k výkonu práce závazné pokyny.

Právní úprava podle § 43a odst. 1 ZP je úpravou ochranou, vycházející z ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP. Zaměstnavatel nepřijímá zaměstnance do pracovního poměru proto, aby s ním bezprostředně poté dohodl, že bude přidělen k plnění pracovních úkolů k jinému zaměstnavateli. Proto z důvodu zamezení zneužívání dočasného přidělení zaměstnavateli (s výjimkou agentury práce) zákon umožňuje dočasně přidělit zaměstnance až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru [srov. § 34 odst. 1 písm. c) ZP].

Pro zaměstnavatele se však na rozdíl od agentury práce jedná o činnost nevýdělečnou. Dočasné přidělení nesmí být prováděno za úplatu. To však nevylučuje participaci toho zaměstnavatele, ke kterému budou zaměstnanci dočasně přiděleni na tomto přidělení. Zaměstnavatelé mohou rovněž uzavřít dohodu o tzv. refundaci poskytnutého plnění podle § 43a odst. 5 ZP. Tato úprava byla do zákona zařazena přesto, že se může jevit jako nadbytečná, vzhledem k tomu, že v soukromém právu se vychází ze zásady „co zákon nezakazuje, to dovoluje“.

Právní úprava stanoví podstatné náležitosti dohody.

V dohodě musí být uveden

- název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo
- jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje,
- den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a

- doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává.

V dohodě mohou smluvní strany sjednat pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad. Ustanovení § 34a ZP platí v plném rozsahu i v případě dočasného přidělení.

Mohou být dohodnuty i další podmínky, např. ta, že dočasně přidělený zaměstnanec bude po ukončení dočasného přidělení zařazen na stejné pracoviště, na kterém pracoval před dočasným přidělením.

Dohoda o dočasném přidělení musí být uzavřena písemně, a to pod sankcí neplatnosti.

Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, řídí a kontroluje jeho práci zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec přidělen. Tento zaměstnavatel rovněž zajišťuje přidělenému zaměstnanci příznivé pracovní podmínky a bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce. Nesmí však vůči přidělenému zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, právně jednat (viz § 545 OZ).

Mzdu nebo plat, popřípadě náhradu cestovních výdajů zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, přičemž zákon nevylučuje smlouvu o tom, že výše uvedené náležitosti bude poskytovat (hradit) zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec přidělen.

Z hlediska rovného zacházení právní úprava dočasného přidělení ukládá, že pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno nebo před uplynutím této doby písemnou dohodou o ukončení dočasného přidělení nebo písemnou výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná.

Podle § 43a ZP se v agenturním zaměstnávání postupovat nesmí (§ 43a odst. 8 ZP).

Právní úprava dočasného přidělení se nepoužívá v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace (§ 43a odst. 9 ZP).

I. Postup zaměstnavatele po tom, co důvod převedení zaměstnance na jinou práci nebo přeložení do jiného místa, než bylo sjednáno, odpadl (§ 44 ZP)

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

Ustanovení § 44 ZP je kogentní. Právní úprava však nevylučuje změnu pracovní smlouvy.

Po tom, co důvody pro změnu pracovního poměru odpadnou, převedení zaměstnance na jinou práci nebo přeložení zaměstnance do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, stanoví zákon zaměstnavateli právní povinnost zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy.

První zákoník práce v podobné právní úpravě stanovil, že musí dojít k zařazení zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště. Dřívější právní úprava se jevila jako nadbytečná, protože efektivní byla jen v těch případech, kdy byl druh práce sjednán úzce. V případech, kdy ujednání o druhu práce poskytovalo zaměstnavateli větší dispoziční volnost, mohl zaměstnavatel po tom, co zařadil zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště ho zařadit v mezích (v rámci) jeho pracovní smlouvy.

J. Žádost zaměstnance o převedení na jinou práci, pracoviště nebo o přeložení (§ 45 ZP)

Požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, 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 zaměstnance převádí, musí být pro zaměstnance vhodné.

Ustanovení § 45 ZP je kogentní. Zaměstnavatel je povinen stanovený postup dodržet, ale pod podmínkou, že mu to dovolují provozní podmínky.

Právní úprava postihuje případy převedení zaměstnance na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě případy přeložení zaměstnance do jiného místa.

Tento postup zaměstnavatele vychází z doporučení lékaře poskytovatele pracovnělékařských služeb.

V případě postupu podle § 45 ZP nejde o právní povinnost zaměstnavatele, která mu vyplývá z ustanovení § 41 odst. 1 písm. a), b), d) nebo f) ZP. Jde o lékařské doporučení, které směřuje, např. k tomu, aby byla eliminována častá onemocnění zaměstnance, která ovlivňují jím vykonávanou práci.

Na rozdíl od podobné právní úpravy obsažené v prvním zákoníku práce, neobsahuje ustanovení zmínku o tom, že by zaměstnavatel měl povinnost převést zaměstnance na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě ho přeložit do jiného místa z jiných vážných důvodů. Je tomu tak proto, že rozhodující pro naplňování vzájemných práv a povinností smluvních stran je pracovní smlouva.

K. Součinnost zaměstnavatele s odborovou organizací při převedení na jinou práci (§ 46 ZP)

Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

Ustanovení § 46 je kogentní.

Tradiční působnost odborové organizace při změnách pracovního poměru, která se týká převedení zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, zůstala zachována. Tato působnost se naplňuje projednáním. Nejde však o podmínku platnosti, jejíž absence by způsobovala neplatnost převedení zaměstnance na jinou práci (viz § 19 odst. 2 ZP).

L. Návrat zaměstnance do práce po ukončení vyjmenované překážky v práci na straně zaměstnance (§ 47 ZP)

Nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení:

- výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo
- vojenského cvičení nebo

- výjimečného vojenského cvičení nebo
 - mateřské dovolené nebo
 - rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo
 - dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény,
- je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

Ustanovení § 47 ZP je kogentní.

Některé části tohoto ustanovení mají rovněž harmonizační charakter z hlediska práva Evropské unie; právní úprava vychází ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povoláním, směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (viz § 363 ZP). Je proto možné odchýlit se ve prospěch zaměstnance. Z obsahu právní úpravy je patrné, že takové odchýlení nepřichází v úvahu.

V taxativně vyjmenovaných případech (po odpadnutí vyjmenované překážky v práci) stanoví zákon zaměstnavateli právní povinnost zařadit zaměstnance nebo zaměstnankyni na jejich původní práci a pracoviště, což prakticky znamená stejnou dílnu, provoz, kancelář a pracovní stůl. Pokud to z objektivních důvodů, není možné, protože původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí zaměstnavatel zaměstnance nebo zaměstnankyni podle pracovní smlouvy.