

22. 9. 2021

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Jak je to s povinností projednat převod na jinou práci

Pozbyde-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci, je zaměstnavatel povinen převést jej na práci jinou. Zákon v této souvislosti rovněž ukládá zaměstnavateli povinnost předem se zaměstnancem projednat jak důvod převedení na jinou práci, tak dobu, po kterou má převedení trvat. Co si však počít ve chvíli, kdy zaměstnanec na výzvy nereaguje a k projednání se nedostaví? Nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu[1] dává na tuto otázku odpověď.

## Skutkový základ

Zaměstnanec byl zaměstnán jako „řidič DRNR“ (doprava raněných, nemocných a rodiček). Na vlastní žádost byl u něho proveden přezkum zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce, jehož výsledkem byl posudek ze dne 21. 5. 2019, podle něhož zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost pro výkon práce dle pracovní smlouvy. Zaměstnavatel mu v tentýž den, kdy byl posudek vydán, nabídl práci ve správě vozového parku nebo práci druhého člena posádky sanitního vozidla; zaměstnanec však odmítl s poukazem na svůj zdravotní stav a pracoviště bez dalšího opustil.

Zaměstnavatel následně zaměstnance opakovaně vyzval k tomu, aby se dostavil na pracoviště za účelem projednání alternativní pracovní nabídky, a to nejprve SMS zprávou, následně doporučeným dopisem, dále pak prostřednictvím pracovníka úřadu práce a nakonec ještě telefonátem vedoucího zdravotnické dopravní služby. Zaměstnanec však na nic z toho nereagoval. Zaměstnavatel proto dopisem ze dne 31. 5. 2019 okamžitě zrušil pracovní poměr zaměstnance z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem tím, že se od 24. 5. 2019 do 31. 5. 2019 zaměstnanec bez řádné omluvy nedostavil na pracoviště.

Zaměstnanec si však takový postup nehodlal nechat líbit a žalobou se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné.

## Názory nižších soudů...

Okresní soud v Nymburce zaměstnancovu žalobu zamítl s tím, že zaměstnanec byl povinen se dostavit na pracoviště, k čemuž byl opakovaně vyzván. Skutečnost, že nemohl vykonávat svou dosavadní práci, podle soudu neznamenal, že je zbaven dalších povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu; byl povinen vyhovět zaměstnavatelově výzvě, aby s ním mohlo být převedení na jinou práci projednáno.

Podle Krajského soudu v Praze ovšem okamžité zrušení pracovního poměru platné nebylo. Soud uzavřel, že zaměstnanci ze žádného právního předpisu nevyplývá povinnost reagovat na výzvu k projednání převodu na jinou práci a dostavit se za tímto účelem na pracoviště. Zaměstnancovo jednání tak nemohlo představovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci; nedostavoval-li se zaměstnanec na pracoviště na takovou výzvu zaměstnavatele, nedopouštěl se neomluvených absencí, za něž by mohl být postihnut.

## ... a Nejvyššího soudu

Otázku, zda má zaměstnanec v popsané situaci povinnost dostavit se na výzvu k projednání převodu na jinou práci, řešil nakonec po dovolání zaměstnavatele Nejvyšší soud. A vyjádřil jasný názor, kterým dal za pravdu Krajskému soudu v Praze.

Především uvedl, že v uvedené situaci může k převedení na jinou práci dojít i bez souhlasu zaměstnance jednostranným právním jednáním zaměstnavatele; z tohoto důvodu zákoník práce stanoví zaměstnavateli alespoň projednací povinnost ohledně důvodu převedení a doby jeho trvání. Z toho, a dále obecně z účelu institutu projednání, pak soud dovodil, že se zde jedná o právo zaměstnance (jemuž odpovídá příslušná zaměstnavatelova povinnost). A nemůže-li být zaměstnanec postižen za to, že se domáhá svých práv z pracovněprávních vztahů, nemůže být postižen ani za to, že se rozhodl je nevykonat.

V dané situaci tedy neuposlechnutí výzvy zaměstnavatele k dostavení se na pracoviště za účelem projednání převodu na jinou práci nemůže znamenat porušení zaměstnancovy povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

## Závěr

Pozbyde-li tedy zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci, jsou aktivovány jak zaměstnavatelova povinnost převést zaměstnance na jinou práci, tak výše popsaná povinnost projednací (nerozhodne-li se ovšem zaměstnavatel přistoupit k rozvázání zaměstnancova pracovního poměru výpovědí z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k vykonávané práci dle § 52 písm. e) zákoníku práce)[2]. Při výkladu druhé jmenované povinnosti je však třeba pamatovat na to, že je uložena za účelem možné realizace práva zaměstnance a že je pouze na zaměstnanci, zda se rozhodne své právo vykonat nebo ne. Pokud ne, dává popsané rozhodnutí Nejvyššího soudu přímý návod k dalšímu postupu: Zaměstnavatel je pak oprávněn bez dalšího (samozřejmě při dodržení příslušných zákonných podmínek[3]) přistoupit k převedení zaměstnance na jinou práci.



**Mgr. Tomáš Mls,**  
advokát

EVERSHEDS  
SUTHERLAND

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc  
Pobřežní 394/12  
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500  
Fax: +420 255 706 550  
e-mail: [paha@eversheds-sutherland.cz](mailto:paha@eversheds-sutherland.cz)

---

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 535/2021

[2] Rozhodnutí je na zaměstnavateli, přičemž ale platí, že něco udělat musí, tj. že by neměl zůstat nečinný (k tomu viz obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016).

[3] § 41 odst. 3 a 6 zákoníku práce

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)