

9. 1. 2017

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

Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 2. díl

Připravovaná koncepční novela zákoníku práce je podrobena kritice prakticky ze všech stran a bouřlivé diskuse o ní se vedou i v rámci projednávání v Poslanecké sněmovně PČR. Hlavní námitky směřují na celkovou zbytečnost novely, její nevyváženost a zejména na nenaplnění jejího hlavního záměru deklarovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí, kterým mělo být prohloubení flexibility pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance (tedy tzv. flexicurity).



I přes výše uvedené pokračujeme v našem seriálu poznámek k novele, kdy se v této druhé části zaměříme na další podstatnou změnu, kterou má být opuštění institutu jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci ze strany zaměstnavatele.

V první části jsme se věnovali novému institutu vrcholového řídicího zaměstnance, v následující části se pak budeme věnovat dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr.

2. část - Převedení zaměstnance na jinou práci

Novelou je navrhováno, aby ze zákoníku práce bylo v zásadě vypuštěno jednostranné převedení zaměstnance zaměstnavatelem na jiný druh práce upravené v § 41 zákoníku práce. Dle důvodové zprávy je takové jednostranné převedení zaměstnavatelem na jiný druh práce bez souhlasu zaměstnance, ať již povinné nebo možné, v rozporu se smluvní povahou pracovněprávních vztahů. Současně se navrhuje opustit pojem "převedení na jinou práci" a nahradit jej pojmem "výkon jiné práce" - tato změna se týká nejenom § 41, ale i několika desítek dalších ustanovení zákoníku práce.

Pokud bude novela schválena, nebude mít zaměstnavatel povinnost ani právo zaměstnance bez jeho souhlasu převést na jiný druh práce. Nově bude **povinností zaměstnavatele ve vymezených případech zaměstnance převést na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce, případně, pokud převedení v rámci sjednaného druhu práce nebude možné, nabídnout mu jiný druh práce**, což ale bude podmíněno souhlasem zaměstnance. Možnost převést zaměstnance na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce kdykoliv dle uvážení zaměstnavatele (změnou pracovní náplně) bude samozřejmě i nadále zachována.

Při převedení na jiný druh práce bude **změna podmíněna uzavřením písemného dodatku** (tedy souhlasem zaměstnance), **který vedle nové práce bude muset obsahovat i důvod takové změny a dobu, na kterou se změna sjednává** (viz § 41 odst. 5 novelizovaného znění). Primárně by měl ale

zaměstnavatel vždy v případech uvedených v § 41 odst. 1 zákoníku práce nejprve jednostranně převést zaměstnance na jinou práci **v rámci sjednaného druhu práce** a teprve, když to není možné, nabízet zaměstnanci jiný druh práce.

V každém případě musí být nabízená práce vhodná vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance, jeho schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (§ 41 odst. 2 novelizovaného znění zákoníku práce). Je vhodné upozornit, že paralelně projednávaná novela vyhlášky MZ č. [79/2013 Sb.](#) provádějící zákon o specifických zdravotních službách navrhuje, že jakákoliv změna druhu práce bude znamenat nutnost absolvování vstupní lékařské prohlídky.

V souvislosti se změnou druhu práce tak budou do úvahy připadat tyto 4 situace:

- 1. Okruh případů, kdy by mělo dojít k **povinnému převedení na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce, respektive k nabídce jiného druhu práce**, zůstane dle novely v zásadě totožný s důvody, pro které je dle stávajícího znění zákoníku práce zaměstnavatel povinen zaměstnance na jinou práci převést (bez souhlasu zaměstnance). Jedná se tak především o zdravotní důvody – viz písmena a) až g) v § 41 odst. 1, která nemají být novelou dotčena (obdobně novela nemění ani případy, kdy bude zaměstnanci po přijetí nabídky jiné práce poskytován doplatek do předchozího průměrného výdělku). Přibyla k nim pouze situace, kdy zaměstnanec dočasně pozbyde **předpoklady stanovené právními předpisy** pro výkon sjednané práce (v současné době má v takovém případě zaměstnavatel možnost (právo, ne povinnost) zaměstnance převést na jiný druh práce, i když pouze na maximálně 30 dnů v roce).
- 2. Novelizovaný § 41 bude upravovat i **dva případy, kdy nabídku jiného druhu práce bude možné dát, nepůjde ale o povinnost**. Takovými případy budou (i) zahájení trestního stíhání zaměstnance pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele (až do pravomocného skončení trestního řízení) a (ii) nemožnost konat původní práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Pokud bude nabídka akceptována, musí dodatek k pracovní smlouvě opět obsahovat důvod změny a dobu, na kterou se sjednává (otázkou je, zda by jejich absence vedla k neplatnosti uzavřeného dodatku – podle našeho názoru spíše ne). Z textu novely bohužel vyplývá, že by se v těchto případech při odmítnutí nabídky nemělo jednat o překážku v práci na straně zaměstnance (viz dále) kdy zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Rovněž není nutné zmiňovat, že realizování nabídky v případě časově omezených a nejistých prostojů by bylo velmi administrativně náročné a neúčelné. V případě zahájení trestního stíhání pochopitelně odmítnutí nabídky jiné práce bude znamenat povinnost pokračovat v dosavadní práci; jedinou alternativou bude opět překážka v práci na straně zaměstnavatele s povinnou náhradou. Podle našeho názoru se jedná o poměrně nadbytečnou úpravu, jelikož nabídku změny druhu práce (nebo jinou změnu pracovní smlouvy) může zaměstnavatel učinit zaměstnanci kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu.
- 3. **Novela naopak již nepočítá se stávající možností převedení na jiný druh práce v situaci, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď** pro nesplňování zaměstnavatelem stanovených požadavků pro řádný výkon práce (včetně neuspokojivých pracovních výsledků) podle § 52 písm. f) nebo pro porušení pracovní kázně (méně závažným, závažným či zvláště hrubým způsobem) podle § 52 písm. g) zákoníku práce. **Jakákoliv změna druhu práce se tak v těchto situacích bude řídit obecnými pravidly** (zaměstnavatel, stejně jako zaměstnanec,

může kdykoliv nabídnout změnu), nikoliv § 41 zákoníku práce. Odmítnutí nabízeného jiného druhu práce, který ani nemusí být odpovídající kvalifikaci zaměstnance, nebude překážkou v práci na straně zaměstnance (viz dále) a smluvní strany tak budou mít povinnost pokračovat za původních podmínek. Naopak v případě dohodnutí změny druhu práce nebude nutné v dodatku vymezit důvod změny a dobu jejího trvání. Bez souhlasu zaměstnance je tedy pouze možné jej v těchto případech pouze převést na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce (tj. změnit pracovní náplň).

- 4. Konečně **jediným případem, kdy bude možné jednostranné převedení zaměstnance na jiný druh práce v duchu současné úpravy**, budou případy veřejného zájmu, tedy situace, kdy to bude třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků (viz § 41 odst. 4 novelizovaného znění). Tato změna na dobu nezbytné potřeby tak bude možná i bez souhlasu zaměstnance (a bez nutnosti vyhotovovat dodatek pracovní smlouvy), avšak při poskytnutí doplatku do výše průměrného výdělku (podle § 139 zákoníku práce).

Zásadní změnou navrhovanou novelou je, že **v případě, kdy zaměstnanec odmítne zaměstnavatelem povinně navržený jiný vhodný druh práce (jedná se o situaci podle bodu 1. výše), bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnance a ten by tak neměl nárok na náhradu mzdy či platu** (viz § 41 odst. 3 novelizovaného znění). V této souvislosti lze jen připomenout, že novela neřeší načasování nabídky ani její akceptace, a tedy ani moment, od kdy náhrada mzdy či platu bude zaměstnanci náležet (zejm. není jasné, zda náhrada vůbec může zaměstnanci náležet před odmítnutím nabídky jiného druhu práce).

Novela dále upravuje možnou **situaci, kdy zaměstnavatel nemá vhodné volné místo (jiný druh práce), které by zaměstnanci nabídl, nebo jej má, ale zaměstnanci nabídku neučiní** (ač se jedná o případ, kdy je k tomu povinen). V takovém případě se **jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**. Zaměstnanci by však **náhrada mzdy nebo platu nepříslušela za situace, pokud by zaměstnanec svým vlastním zaviněným jednáním způsobil**, že dosavadní práci nebude moci vykonávat, avšak pouze z důvodů (i) pravomocného rozhodnutí soudu nebo jiného správního úřadu (tedy například byl-li zaměstnanci uložen soudem zákaz činnosti) nebo (ii) pozbytí předpokladů stanovených pro výkon sjednané práce právními předpisy (typicky ztráta řidičského oprávnění). Pokud si ale zaměstnanec způsobil zdravotní problémy (a tedy povinnou nabídku změny druhu práce) třeba nezodpovědným jednáním (hazardováním se zdravím), výjimka podle předchozí věty se neuplatní.

Ve většině případů tak bude pro zaměstnavatele vhodné, aby volné místo měl a nabídl jej zaměstnanci, případně jej i vytvořil. V opačném případě bude muset zaměstnanci platit náhradu mzdy či platu. Pokud ale vhodné volné místo mít bude, může to mít za následek také nežádoucí efekt, a to ten, že se zaměstnavatel určitého zaměstnance nezbaví. To by platilo, pokud by se nezměnil současný přístup Nejvyššího soudu, podle kterého je možné dát zaměstnanci výpověď pouze v případě, že zaměstnavatel nemá možnost (resp. povinnost) jej převést na jinou práci. Je vhodné si uvědomit, že by se to týkalo například i profesionálního řidiče, pokud přijde z důvodu řízení pod vlivem alkoholu o řidičský průkaz, nebo zaměstnance bezpečnostní agentury, pokud přestane být bezúhonný, protože spáchá trestný čin (předpoklad bezúhonnosti je stanoven pro relativně široký okruh zaměstnanců). Důvodem je, že dočasné pozbytí zákonných předpokladů pro výkon sjednané práce má být novelou doplněno jakožto případ pro povinnou nabídku jiného druhu práce.

Novela neřeší, zda je možné dobu změny druhu práce (která musí být v dodatku uvedena) sjednat na dobu neurčitou, i když je důvod pro povinnou nabídku dočasný (obecně novela nerozlišuje, že některé případy jsou či mohou být krátkodobé a jiné dlouhodobé až trvalé). Na základě obecného principu pracovního práva “co není zakázáno, je dovoleno“ by to mělo být možné; nelze ale vyloučit, že by se s ohledem na ochranu zaměstnance mohla dovodit i neplatnost takového ujednání. V každém případě je ale vhodné v dodatku dobu změny specifikovat (pokud to zákoník práce požaduje – viz situace podle bodu 1. a 2. výše), jinak by zaměstnavateli hrozila pokuta od inspektorátu práce za porušení povinností při změně pracovního poměru (správní delikt na úseku pracovního poměru), v teoretické výši až 2 000 000 Kč.

S ohledem na výše uvedené koncepční změny novela navrhuje vypustit ze zákoníku práce společná ustanovení o změnách pracovního poměru (tj. zejména druhu práce) podle § 44 až 46 zákoníku práce, podle kterých má nyní zaměstnavatel některé specifické povinnosti, jako povinnost zařadit zaměstnance zpět na původní místo při odpadnutí důvodů převedení, povinnost umožnit zaměstnanci výkon jiné práce při doporučení lékaře nebo povinnost převedení projednat s odbory, pokud s ním zaměstnanec nesouhlasí.

Na úplném závěru uvádíme, že dle přechodných ustanovení novely se převedení, k nimž dojde přede dnem nabytí účinnosti novely, budou řídit stávajícím zákoníkem práce (novela na ně vůbec nedopadne).

Lze shrnout, že nová právní úprava sice přizpůsobuje tento institut smluvní povaze pracovního poměru, ale současně přináší nové problémy a nejasnosti, které mohou zaměstnavatelům působit potíže a vést ke sporům se zaměstnanci (zejména jde-li o povinnost k náhradě mzdy či platu).



JUDr. Jaroslav Škubal,
partner



Mgr. Daniel Vejsada,
advokát

Jáchymova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 430 111

Fax: +420 224 235 450

e-mail: prague@prkpartners.com



[*] Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce - 1. díl, dostupné na [www](http://www.epravo.cz), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)