6. 9. 2001

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

Převedení zaměstnance na jiný druh práce

Druh práce je jednou z nezbytných náležitostí pracovní smlouvy, která má důležitý a nenahraditelný význam pro vymezení pracovního závazku zaměstnance. Ujednání druhu práce v pracovní smlouvě je základem pro povinnost zaměstnance konat práci, která byla sjednána v pracovní smlouvě a zároveň je toto ujednání základem pro zaměstnancovo právo, aby mu zaměstnavatel přiděloval pouze práci, která byla sjednána a odpovídá sjednanému druhu práce.

Druh práce je jednou z nezbytných náležitostí pracovní smlouvy, která má důležitý a nenahraditelný význam pro vymezení pracovního závazku zaměstnance. Ujednání druhu práce v pracovní smlouvě je základem pro povinnost zaměstnance konat práci, která byla sjednána v pracovní smlouvě a zároveň je toto ujednání základem pro zaměstnancovo právo, aby mu zaměstnavatel přiděloval pouze práci, která byla sjednána a odpovídá sjednanému druhu práce.

Převedení zaměstnance na jiný druh práce je jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, kterým se mění obsah pracovního poměru. Mění se tak povinnost zaměstnance konat práci podle druhu, jež je určen v převedení, pracovní smlouva se tak mění v tomto bodě, jinak zůstává nezměněna. Institut převedení na jinou práci je upraven v § 37 zákoníku práce, který je zaměstnavatel povinen event. který může uplatnit vůči zaměstnanci. Podle tohoto ustanovení můžeme rozlišovat dva druhy převedení – převedení obligatorní a převedení fakultativní.

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci (obligatorní převedení), pokud zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, dále v případě pokud koná těhotná žena, žena, která kojí nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců práci, kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání, zaměstnavatel je povinen též převést zaměstnance na jinou práci, je-li to nutné podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy v zájmu ochrany zdraví jiných osob před infekčními nemocemi, je-li to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu, je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci a požádá-li o to těhotná žena, žena, která kojí nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců, která pracuje v noci.
Fakultativně, tedy pouze na základě svého uvážení může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, dal-li zaměstnanci výpověď z důvodu, že zaměstnanec nesplňuje požadavky pro výkon sjednané práce (§ 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce) nebo jsou-li dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce), dále může převést zaměstnance na jinou práci, bylo-li 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, nebo pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce. Nemůže-li zaměstnavatel dosáhnout účelu převedení podle výše řečeného převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

Zákoník práce dává zaměstnavateli rovněž možnost převést zaměstnance na jinou práci též z důvodů na své straně a to i bez zaměstnancova souhlasu na dobu nezbytné potřeby. Může tak učinit v případě, že zaměstnanec nemůže konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,nebo je-li to třeba k odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků.

Jak pro převedení zaměstnance na jinou práci obligatorní tak pro převedení fakultativní platí obecné náležitosti. Při převedení 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. Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně a dochází-li převedením zaměstnance k její změně, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání. Po odpadnutí důvodu převedení nebo po uplynutí sjednané doby, je zaměstnavatel povinen přeřadit zaměstnance na jeho původní pracovní místo.
Pokud zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání tohoto opatření s příslušným odborovým orgánem. Projednání není třeba, dokud celková doba převedení nepřesáhla 22 pracovních dnů v kalendářním roce.
Zákoník práce zná ještě institut převedení na žádost zaměstnance, kdy požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, poněvadž podle lékařského posudku není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, nebo z jiných vážných důvodů, je zaměstnavatel povinen mu vyhovět, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Přitom musí dbát, aby práce i pracoviště, na které zaměstnance převádí, byly pro něho vhodné.

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

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

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu