

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

Převod zaměstnance na jinou práci

Mohu zaměstnance, kterému bylo sděleno obvinění z trestného činu, i bez jeho souhlasu převést na jinou práci, než jakou má povinnost vykonávat na základě pracovní smlouvy?

Úvodem je vhodné uvést, že zaměstnanec není povinen bez svého souhlasu konat jinou práci než tu, kterou má jako druh práce dohodnutou v pracovní smlouvě. Z tohoto pravidla však zákoník práce (tj. zákon č. [262/2006](#) Sb.) připouští několik výjimek. Jaké výjimky to jsou stanoví ustanovení § 41 zákoníku práce.

Ustanovení § 41 zákoníku práce uvádí, kdy a za jakých podmínek je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, jakož i kdy tak udělat může, ale nemusí. Jinou prací se přitom rozumí i práce jiného druhu, než byla sjednána v pracovní smlouvě, to však pouze za situace, kdy účelu převedení není možné dosáhnout převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy.

Jednou z okolností, která zaměstnavatele opravňuje převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na jinou práci, je skutečně (za určitých podmínek - viz následující odstavec) i zahájení trestního řízení proti zaměstnanci. Nutno ovšem dodat, že jde pouze o právo zaměstnavatele, které nemusí využít. Zároveň se sluší podotknout, že ne každé trestní stíhání zaměstnance dává zaměstnavateli automaticky právo převést jej na jinou práci.

Jak vyplývá z ustanovení § 41 odst. 2 zákoníku práce, zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci mimo jiné i tehdy, bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti. Této úmyslné trestné činnosti se však zaměstnanec musel dopustit buď přímo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a navíc ke škodě na majetku zaměstnavatele. Všechny tyto podmínky musí být splněny současně, jinak zaměstnance z tohoto důvodu nelze na jinou práci převést.

Jsou-li všechny výše uvedené podmínky pro převedení zaměstnance na jinou práci skutečně splněny a zaměstnavatel se toho rozhodne využít, je nutné upozornit na některá omezení, která s tím souvisí.

Zaměstnance lze předně z tohoto důvodu převést na jinou práci pouze na dobu do pravomocného skončení trestního řízení. Při převedení zaměstnance na jinou práci je navíc zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro převáděného zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Důležitá je také otázka mzdy takto převedeného zaměstnance. Z ustanovení § 139 odst. 3 zákoníku práce plyne, že po dobu převedení zaměstnance na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, přísluší zaměstnanci mzda (nebo plat) podle vykonávané práce. Vykonávanou prací se zde rozumí práce, na kterou jej zaměstnavatel převedl. Nebude-li však zaměstnanec následně pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen doplatit mu za dobu převedení částku do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Další články:

- [Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d\) zákoníku práce](#)
- [Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku](#)
- [Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci](#)
- [Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce](#)
- [Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti](#)
- [Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích](#)
- [Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů](#)
- [K problematice zjišťování nemoci z povolání](#)
- [Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním](#)
- [Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud](#)
- [Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost](#)