2. 1. 2026

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

Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná

Ústavní soud se v nálezu Pl. ÚS 31/24 zabýval otázkou, zda dočasné převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 3 zákoníku práce představuje nepřípustnou nucenou práci ve smyslu čl. 9 Listiny. Návrhu Nejvyššího soudu nevyhověl, když dovodil, že zaměstnanci v takové situaci reálně nehrozí „trest“ v podobě ztráty odstupného a že se jedná pouze o provizorní řešení reagující na ztrátu zdravotní způsobilosti k dosud vykonávané práci. Současně však zdůraznil, že převedení musí být časově omezené, racionálně odůvodněné a nesmí sloužit k obcházení povinnosti poskytnout odstupné či k „zbavení se“ zaměstnance.

Nejvyšší soud (dále i jako „navrhovatel“) argumentoval tím, že se jedná o výjimku ze základní zásady soukromého práva, a to principu autonomie vůle. Zaměstnanec je dle výše uvedeného ustanovení nucen i k výkonu jiné práce než ke které se smluvně zavázal. Dle navrhovatele tak právní úprava koliduje se zákazem nucených prací[1] ve spojení se svobodnou volbou povolání[2], zákazem otroctví a nucené práce[3], nevolnictvím[4] a nucenými pracemi.[5]

Navrhovatel vycházel z řešeného sporu obecných soudů, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz, ztratil zdravotní způsobilost k dosavadní práci a zaměstnavatel jej na základě lékařského posudku převedl na jinou, méně kvalifikovanou či hůře placenou práci. V takovém případě podle Nejvyššího soudu fakticky hrozí, že pokud zaměstnanec novou práci odmítne, přijde o nárok na odstupné. V této hrozbě spatřoval „pohrůžku trestu“ typickou pro nucenou práci.

Ústavní soud vyšel z mezinárodní definice nucené práce podle Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29, která ji chápe jako práci nebo službu, jež je vymáhána pod pohrůžkou trestu a k níž se osoba dobrovolně nezavázala.

Zároveň zdůraznil, že ne každá nedobrovolně vykonávaná práce je ústavně zakázanou nucenou prací. Aby činnost spadala do rozsahu čl. 9 odst. 1 Listiny, musí být naplněno několik podmínek současně:

- jde o osobní výkon práce nebo služby,
- výkon je nedobrovolný,
- nedobrovolnost plyne z určité formy donucení,
- tíživost břemene pro dotčenou osobu přesahuje minimální práh závažnosti,
- na věc nedopadá žádná z výjimek, které Listina připouští.

Ústavní soud tak jasně vyslovil, že zákaz nucené práce není absolutním zákazem jakékoli nedobrovolné činnosti, ale chrání před tak závažným donucením, které dosahuje určité intenzity a je spojeno s reálnou hrozbou sankce. Stěžejním kritériem při rozhodování Ústavního soudu byla skutečnost, zda zaměstnanci hrozí jakýkoli trest.

Nejvyšší soud primárně argumentoval, že „trestem“ pro zaměstnance je ztráta práva na odstupné, pokud zaměstnanec převedení na jinou práci odmítne. Ústavní soud však poukázal na ustálenou judikaturu samotného Nejvyššího soudu, podle níž zaměstnanec při nedobrovolném převedení na jinou práci z důvodu pracovního úrazu o nárok na odstupné nepřichází.

Samotné převedení bez souhlasu je označováno za prozatímní řešení, díky kterému má dojít k překlenutí doby, než se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na dalším pracovním uplatnění, případně než dojde k rozvázání pracovního poměru.

Z toho Ústavní soud dovodil, že odmítnutí práce, na kterou byl zaměstnanec dočasně převeden, samo o sobě nevede ke ztrátě odstupného. Neexistuje tedy „trest“ v podobě definitivní ztráty ekonomického zajištění a není tak naplněna jedna z podmínek nucené práce.

Ústavní soud zároveň posuzoval, zda na zaměstnance není kladeno břemeno, které by vzhledem k okolnostem překračovalo přijatelnou míru. Zdůraznil, že napadené ustanovení se uplatní pouze ve specifických situacích, zejména když zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nesmí dál vykonávat dosavadní práci, zaměstnavatel mu není schopen přidělovat jinou práci v rámci sjednaného druhu práce, převedení na jiný druh práce je v zásadě časově omezené a směřuje k nalezení dlouhodobého řešení.

V takové situaci je podle soudu legitimní, aby zaměstnavatel dočasně přiděloval jinou, třeba i méně kvalifikovanou práci, pokud tím reaguje na zdravotní stav zaměstnance do doby, než bude pracovněprávní vztah upraven. Tíživost břemene nedosahuje stupně nucené práce, zejména proto, že zaměstnanec může převedení odmítnout, může iniciovat rozvázání pracovního poměru a nepřichází o odstupné.

Nález Ústavního soudu poskytuje zaměstnavatelům relativní jistotu, a to tak, že možnost dočasně převést zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 3 ZP není v rozporu s platnou právní úpravou. Neznamená to však neomezené oprávnění zaměstnavatele k libovolnému přeřazování zaměstnanců. V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu by mělo jít o provizorium, nikoli o definitivní změnu druhu práce. Zaměstnavatel by měl průběžně vyhodnocovat, zda je možné sjednat novou pracovní smlouvu, změnu druhu práce dohodou, nebo zda je na místě ukončit pracovní poměr s odstupným. Převedení na jinou práci nesmí být zneužíváno k obcházení zákonné povinnosti vyplatit odstupné. Při následném rozvázání pracovního poměru z důvodu zdravotní nezpůsobilosti je třeba nárok na odstupné posuzovat v souladu s judikaturou, z níž vychází i Ústavní soud.

Z pohledu zaměstnanců je podstatné, že nález potvrzuje jejich právo bránit se proti zneužití institutu převedení, nečiní z práva na setrvání na konkrétní pracovní pozici absolutní právo, posiluje jistotu zaměstnance v rámci jeho nároku na odstupné a zdůrazňuje, že převedení má být časově omezené a racionálně odůvodněné – pokud by zaměstnanec byl dlouhodobě držen na „provizorní“ pozici bez snahy situaci vyřešit, byl by takový postup v rozporu s judikaturou, na kterou Ústavní soud ve svém nálezu odkazuje.

Nález Pl. ÚS 31/24 přináší důležitý výklad k ust. § 41 odst. 3 ZP. Ústavní soud odmítl absolutizovat smluvní svobodu v pracovněprávních vztazích a zdůraznil, že tyto vztahy mají inherentně nerovnovážný charakter, který odůvodňuje určitý prostor pro jednostranné zásahy zaměstnavatele. Zároveň však explicitně vytyčil podmínky, za nichž takový zásah nepřerůstá v nucenou práci.

Pro praxi to znamená, že institut převedení na jinou práci podle § 41 odst. 3 zákoníku práce byl v souladu s právním pořádkem, ale jeho další používání stále bude pod drobnohledem soudů i dozorových orgánů. Zaměstnavatelé by jej měli chápat jako nástroj ke korektnímu vyřešení situace zaměstnance, který už nemůže vykonávat svoji smluvně stanovenou práci, nikoli jako nástroj ke „zbavení se“ nepohodlného zaměstnance.

Nález tak nabízí nejen odpověď na otázku, co ještě není nucenou prací, ale i praktické vodítko, jak v dané situaci postupovat.

Mgr. Tomáš Vágner
advokátní koncipient

Sokol, Novák, Trojan, Doleček a partneři, advokátní kancelář s.r.o.

Na strži 2102/61a
140 00 Praha 4

Tel.: +420 270 005 533
e-mail: info@sntd.cz

---

[1] Čl. 9 odst. 1 Listina základních práv a svobod vyhlášená usnesením Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky

[2] Čl. 26 odst. 1 Listina základních práv a svobod vyhlášená usnesením Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. jako součást ústavního pořádku České republiky

[3] Čl. 4 sdělení č. 209/1992 Sb., federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

[4] Čl. 8 vyhlášky č. 120/1976 Sb., ministra zahraničních věcí o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

[5] Čl. 5 odst. 2 Listina základních práv Evropské unie

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?