19. 2. 2007

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

Výpověď

Dal jsem zaměstnanci výpověď z důvodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce, a to pro závažné porušení pracovních povinností. Můžu tohoto zaměstnance po dobu výpovědní lhůty převést bez jeho souhlasu na jinou práci? Pokud ano, musím mu nějak kompenzovat mzdu, půjde-li o práci hůře placenou?

Jak vyplývá z obsahu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), jsou zde specifikovány výpovědní důvody, které zákoník práce z roku 1965 označoval jako porušení pracovní kázně.

V případě, že je z těchto důvodů dána zaměstnanci výpověď, vzniká zaměstnavateli skutečně právo převést zaměstnance na jinou práci, a to i bez souhlasu zaměstnance. Toto právo zaměstnavatel může, ale nemusí využít.

Rozhodne-li se zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci převést, měl by jej předně převést na práci, která odpovídá druhu práce podle pracovní smlouvy. Teprve není-li možné dosáhnout účelu převedení v rámci pracovní smlouvy, lze zaměstnance převést i na práci jiného druhu, než byla dohodnuta v pracovní smlouvě.

V obou případech musí nicméně vzít zaměstnavatel na zřetel, aby práce, na kterou zaměstnance převádí, byla pro něj vhodná s ohledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Vše výše uvedené plyne z ustanovení § 41 zákoníku práce. Toto ustanovení zároveň upravuje i informační povinnost zaměstnavatele ve vztahu k převáděnému zaměstnanci.

Je-li zaměstnanec, kterému dal zaměstnavatel výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce, převeden na jinou práci, a tato práce je finančně ohodnocena hůře než jeho původní práce, nemá ze zákona právo na žádný „dorovnávací“ doplatek ke mzdě nebo platu. Tato skutečnost vyplývá z ustanovení § 139 zákoníku práce. Jde o ustanovení, které se zabývá poskytováním doplatků těm zaměstnancům, které zaměstnavatel z důvodů uvedených v § 41 zákoníku práce převedl (ať již dočasně, nebo trvale) na jinou práci.

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

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