11. 7. 2025

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

Znamená „převedení na jinou práci“ stále to, co říká zákon?

Dle zákoníku práce[1] je zaměstnavatel v určitých případech oprávněn, a někdy dokonce povinen převést zaměstnance na jinou práci. Intuitivní chápání slovního spojení „převedení na jinou práci“ přitom svědčí pro závěr, že se jim myslí převedení „na jinou pozici“, tedy jednostranná změna druhu práce zaměstnance sjednaného v pracovní smlouvě. Tento význam ostatně přímo potvrzuje § 41 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého zaměstnavatel může v případě potřeby, tj. jestliže nepostačí pouhá změna pracovní náplně, převést zaměstnance „i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.“

Pokud však pohlédneme na komentovanou úpravu „očima“ poslední judikatury Nejvyššího soudu, a zejména pak jeho návrhu na zrušení § 41 odst. 3 zákoníku práce, který byl podán Ústavnímu soudu v říjnu 2024[2], ukazuje se, že význam pojmu „převedení na jinou práci“ může být ve výsledku dosti odlišný od jeho zákonného uchopení. Objevují se totiž důvodná podezření, že pravidlo umožňující jednostrannou změnu druhu práce proti vůli zaměstnance odporuje ústavnímu pořádku, konkrétně zákazu nucené práce a právu na svobodnou volbu povolání dle čl. 9 a 26 Listiny základních práv a svobod, o což také Nejvyšší soud opírá zmíněný návrh.

Zaměstnavatelé by tedy měli v případě nastání důvodů vyžadujících převedení zaměstnanců na jinou práci a při následných postupech zachovat zvýšenou míru opatrnosti. Spoléhání na jednoznačné znění textu zákona a přehlížení značně mnohotvárnějšího soudního výkladu totiž může způsobit zásadní nepříjemnosti, obzvláště v případech, kdy zaměstnanec s výkonem nové práce nesouhlasí.

Nadto je aktuálně třeba zohlednit také tzv. flexibilní novelu zákoníku práce[3], která nabyla účinnosti k 1. 6. 2025 a zavedla také podstatné změny v úpravě odstupného či v regulaci zdravotních důvodů pro převedení zaměstnanců na jinou práci a rozvázání jejich pracovních poměrů.

Návrh Nejvyššího soudu na zrušení § 41 odst. 3 zákoníku práce

a. **Posuzovaný případ**

V rámci soudního řízení předcházejícího podání návrhu Nejvyšší soudu na zrušení § 41 odst. 3 zákoníku práce byl řešen případ zaměstnankyně, která pracovala pro České aerolinie, a. s. v pracovním poměru jako „palubní průvodčí“. Jednoho dne přitom utrpěla pracovní úraz s následkem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu sjednané práce, což bylo potvrzeno lékařským posudkem poskytovatele pracovně lékařských služeb, a následně i přezkumným rozhodnutím krajského úřadu.

Zaměstnavatel v reakci na tento stav doručil zaměstnankyni kromě návrhu na změnu pracovní smlouvy také oznámení o jejím převedení na pozici „dispečera-plánovače“, a to *„do doby zlepšení zdravotního stavu pro výkon práce palubní průvodčí“*. Návrh změny pracovní smlouvy zaměstnankyně nepřijala a s převedením nesouhlasila.

České aerolinie, a. s. měly za to, že na základě převedení došlo k platné změně druhu práce zaměstnankyně, která byla nově povinna plnit pracovní úkoly jako „dispečer-plánovač“. Zaměstnankyně však tento názor nesdílela a přestala docházet do práce, na což zaměstnavatel reagoval doručením upozornění (tzv. „výtky“) dle § 52 písm. g) zákoníku práce, a následně také výpovědi ze stejného důvodu. Dle textu výpovědi se měla zaměstnankyně dopustit závažného porušení *„pracovní kázně spočívajícího ve 25 neomluvených pracovních dnech a směnách.“* Zaměstnankyně výpověď napadla u soudu žalobou na určení neplatnosti dle § 72 zákoníku práce.

b. **Pohled zákona**

Pokud pohlédneme na popsaný případ čistě z hlediska znění relevantní zákonné úpravy, nabízí se poměrně jednoduché právní posouzení, a to ve prospěch zaměstnavatele. Ten totiž v souladu s § 41 odst. 1 písm. b)[4] a odst. 3 zákoníku práce při zjištění dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti zaměstnankyně zapříčiněné pracovním úrazem přistoupil ke splnění své zákonné povinnosti a převedl zaměstnankyni na práci jiného druhu, neboť by pouhá změna pracovní náplně v rámci pracovní smlouvy nebyla dostatečným řešením nastalých zdravotních problémů.

Dle mínění zaměstnavatele přitom byla nová práce pro zaměstnankyni vhodná ve smyslu § 41 odst. 6 zákoníku práce – odpovídala schopnostem, zdravotnímu stavu a pokud možno i kvalifikaci zaměstnankyně, což bylo následně potvrzeno také v rámci soudního přezkumu výpovědi. Samotný nesouhlas zaměstnankyně rovněž dle zákonné úpravy nehrál jako předpoklad převedení roli, jak výslovně potvrzuje výše citovaný § 41 odst. 3 zákoníku práce.

Dále je třeba posoudit zaměstnavatelem vymezenou dobu trvání převedení – *„do zlepšení zdravotního stavu pro výkon práce palubní průvodčí“*. Zde se nabízí předně poukaz na § 44 zákoníku práce, který výslovně počítá s trváním převedení po celou dobu trvání příslušných důvodů, tj. u zdravotní indispozice zaměstnance právě do doby (případného) znovunabytí zdravotní způsobilosti k výkonu sjednané práce. Jelikož přitom § 41 zákoníku práce směrem k době převedení pouze vyžaduje, aby byla předem projednána se zaměstnancem a uvedena v potvrzení o převedení, ale neuvádí ji výslovně jako podstatnou náležitost právního jednání zaměstnavatele a nestanoví ani požadovaný způsob jejího vymezení, nabízí se závěr, že i v tomto ohledu bylo převedení na jinou práci bezvadné[5].

Z pohledu zákonné úpravy se tudíž nabízí závěr, že došlo ke změně druhu práce zaměstnankyně, která v případě odmítání výkonu práce na pozici „dispečer-plánovač“ porušovala své základní pracovněprávní povinnosti[6] a dopouštěla se neomluvené absence v práci, za což ji hrozilo mimo jiné rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Rozsah absencí (25 pracovních dnů) přitom zároveň vybízí ke konstatování, že byl naplněn také zaměstnavatelem dovozený závažný stupeň vytýkaného porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru.

c. **Pohled principiální a ústavní**

Řešení případu se však podstatně komplikuje při zohlednění základních východisek soudobého pracovního práva, založeného na smluvním principu, a (především) zmíněných ústavně garantovaných základních práv. Ačkoliv totiž zaměstnavatel postupoval v souladu se zněním zákona, nelze přehlížet, že vyžadoval po zaměstnankyni prakticky trvale výkon práce, kterou si před vznikem pracovního poměru strany nedohodly. Po vyjádření nesouhlasu a odmítnutí výkonu nové práce přitom byla zaměstnankyně potrestána „sankčním“ ukončením pracovního poměru, a v návaznosti na to také ztrátou práva na odstupné ve výši ročního průměrného výdělku, na které by jinak dosáhla v případě rozvázání pracovního poměru z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zapříčiněné pracovním úrazem dle § 52 písm. d) a § 67 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 5. 2025.

Není zřejmě třeba příliš hluboké úvahy, aby se při pohledu na tento postup rozsvítilo čtenáři „výstražné červené světlo“ signalizující možný rozpor zákonné konstrukce převedení na jinou práci se zákazem nucené práce, která je vymezována jako práce nebo služba, k níž se osoba nenabídla dobrovolně a která se na ní vymáhá pod pohrůžkou jakéhokoli trestu[7]. Požadování výkonu práce, na kterou byl zaměstnanec proti své vůli převeden, totiž pravděpodobně naplňuje všechny znaky nucené práce – zejména nedobrovolnost a pohrůžku trestu, přičemž v žádném z případů vyžadujících či umožňujících převedení dle § 41 odst. 1 a 2 zákoníku práce zřejmě nelze dovodit ani naplnění některé z výjimek, pro které čl. 9 odst. 2 Listiny základních práv a svobod umožňuje podrobení nucené práci v souladu s ústavním pořádkem[8].

Související důsledky těchto zásadních problémů řešil Nejvyšší soud již ve své dřívější judikatuře, ovšem tehdy ještě „nepřímo“ a na zákonné úrovni, tj. bez posuzování (ne)souladu s ústavním pořádkem. Poukázat lze ku příkladu na rozsudek ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, kde Nejvyšší soud v rámci posuzování práva zaměstnance na odstupné ze smyslu a účelu zákonné úpravy dovodil, že převedení zaměstnance na jinou práci proti jeho vůli může mít pouze provizorní a dočasnou povahu, ale nevede k definitivní změně druhu práce.

Závěry vyslovené v tomto i v dalších rozsudcích Nejvyššího soudu přitom hrály podstatnou roli rovněž v rámci soudního řešení případu „palubní průvodčí“ na úrovni soudů prvního a druhého stupně. Oba tyto soudy totiž na základě dosti problematické argumentace, která však očividně ve velké míře stavěla na předchozím výkladu Nejvyššího soudu, dospěly k závěru, že je výpověď doručená zaměstnankyni neplatná [9].

Dovolání zaměstnavatele pak nasměřovalo případ k Nejvyššímu soudu, který patrně naznal, že tentokrát již nelze najít odpovídající výklad a řešení bez přezkumu ústavnosti zákonné úpravy. Rozhodl se proto přerušit dovolací řízení a podat Ústavnímu soudu návrh na zrušení § 41 odst. 3 zákoníku práce[10]. Rozhodnutí pléna Ústavního soudu zatím nepadlo, ovšem dle autora článku hovoří pro vyhovění návrhu dosti silné argumenty.

Z hlediska řešení případu „palubní průvodčí“ by pak případné konstatování rozporu § 41 odst. 3 zákoníku práce s Listinou základních práv a svobod mělo vést k tomu, že Nejvyšší soud v pokračujícím řízení potvrdí závěry okresního a odvolacího soudu o neplatnosti výpovědi zaměstnavatele, neboť by se zaměstnankyně z důvodu protiústavnosti vynucování výkonu jiné než sjednané práce nemohla dopustit zaměstnavatelem vytýkaného porušení povinností.

Předcházení rizikům při převádění zaměstnanců na jinou práci

Předchozí řádky potvrzují, že jádro problémů zákonné úpravy převedení na jinou práci leží zejména v § 41 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož může zaměstnavatel jednostranně změnit zaměstnanci i proti jeho vůli druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. I když přitom zatím není jasné, jak a kdy Ústavní soud rozhodne, zaměstnavatelé by již nyní měli přistupovat k textu daného ustanovení s patřičnou opatrností, vycházející zejména z předestřených výkladových postojů Nejvyššího soudu.

Konkrétně je vhodné přijmout výklad, podle něhož předmětné ustanovení navzdory svému znění vlastně nestanoví zaměstnavateli povinnost jednostranně změnit zaměstnanci druh práce, ale pouze tzv. nabídkovou povinnost. Jestliže tedy nastane zákonný důvod pro převedení (zejména dle § 41 odst. 1 zákoníku práce) a pokud nepostačí pouhá změna pracovní náplně zaměstnance v rámci pracovní smlouvy[11], měl by zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci možnost výkonu jiné vhodné práce, pokud má takovou práci v rámci své organizační struktury k dispozici.

Následný postup pak bude záviset na postoji zaměstnance – jestliže bude souhlasit, pak by mělo následovat uzavření dohody o změně druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, případně

převedení zaměstnance na jinou práci ve smyslu § 41 zákoníku práce, ovšem se souhlasem zaměstnance, vyjádřeným ideálně v písemné formě, a to nejenom k převedení samotnému, ale i k době jeho trvání.

Pokud naopak zaměstnanec souhlasit nebude, neměl by jej zaměstnavatel k výkonu jiné práce nutit, a už vůbec ne jej za odmítání plnění nových úkolů sankcionovat. Zejména by zaměstnavatel neměl na odmítavý postoj zaměstnance reagovat rozvázáním pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením pro porušení povinností. Pokud totiž zaměstnanec takové rozvázání napadne u soudu, bude mít již nyní poměrně značnou šanci na úspěch, která samozřejmě ještě rapidně vzroste, pokud Ústavní soud posoudí § 41 odst. 3 zákoníku práce jako protiústavní.

V případě nesouhlasu zaměstnance s převedením je naopak třeba dospět k závěru, že ke změně druhu práce nedošlo a že je třeba situaci řešit jiným způsobem v závislosti na povaze nastalého důvodu pro převedení – rozvázáním pracovního poměru dohodou či výpovědi dle § 52 písm. d) zákoníku práce, aktivací překážky v práci aj.

„Flexinovela“ zákoníku práce, důvody převedení a odstupné

Závěrem je vhodné alespoň stručně upozornit na změny relevantní právní úpravy zavedené flexibilní novelou zákoníku práce s účinností k 1. 6. 2025[12].

V rámci § 41 zákoníku práce došlo ke sloučení důvodů pro převedení dle dosavadních písmen a) a b) prvního odstavce, tj. důvodů spojených s dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce. Dle nového písm. a) je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, *„pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.“*

Z hlediska aktivace povinnosti k převedení na jinou práci tedy nově není rozhodné, z jaké příčiny zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost, tj. zda k tomu došlo v důsledku pracovního úrazu či nemocí z povolání, nebo z důvodu obecného (mimopracovního) onemocnění.

Obdobně došlo k většinovému sloučení „zdravotních“ výpovědních důvodů dle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce, což je třeba dle autora hodnotit jako jednoznačně pozitivní změnu.

Zásadní související novinkou je také nahrazení 12měsíčního odstupného dle § 67 odst. 2 zákoníku práce, které náleželo zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru dle dosavadního § 52 písm. d) zákoníku práce při pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance pro pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení touto nemocí, jednorázovou náhradou dle § 271ca zákoníku práce.

Zaměstnavatelé zejména ocení, že je tato nová náhrada krytá zákonným pojištěním odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem či nemocí z povolání. Je tedy spolu s náhradou bolestného, ztráty na výdělku atd. hrazena pojišťovnou, a nikoliv „z kapsy zaměstnavatele“, jak tomu bylo doposud u odstupného. Odpadl tedy jeden z důvodů, pro který se někteří zaměstnavatele chtěli vyhnout rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. d) zákoníku práce, a to i prostřednictvím převedení zaměstnance na jinou práci a trvání na závěru, že tím došlo k definitivní změně druhu práce vedoucí ke ztrátě práva na odstupné při následném rozvázání pracovního poměru.

Závěr

Nastavení zákonné úpravy převedení na jinou práci čelí zásadní kritice z důvodu jejího možného rozporu s ústavním pořádkem, jež se promítla také do návrhu Nejvyššího soudu na zrušení § 41 odst. 3 zákoníku práce, který je aktuálně projednáván Ústavním soudem. Stěžejní problém přitom spočívá v zákonné konstrukci, podle níž je zaměstnavatel oprávněn jednostranně a proti vůli zaměstnance změnit jeho pracovní pozici, tedy druh práce, který se zaměstnanec zavázal v pracovní smlouvě vykonávat.

Zaměstnavatelé by tudíž měli navzdory znění zákona a intuitivnímu chápání slovního spojení „převedení na jinou práci“ vnímat předepsanou povinnost k převedení pouze jako „nabídkovou“, tedy jako zákonný příkaz nabídnout zaměstnanci jinou práci, nikoliv jej na tuto práci jednostranně a nuceně „přeřadit“.

Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.
Právní expert

Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Koliště 1912/13
602 00 Brno

Růžová 1416/17
110 00 Praha

tel.: +420 543 217 520
e-mail: office@dolezalpartners.com

---

[1] zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[2] Návrh je aktuálně projednáván plénem Ústavního soudu pod sp. zn. Pl. ÚS 31/24. Text návrhu dostupný z https://www.usoud.cz/projednavane-plenarni-veci?tx_odroom%5Bdetail%5D=5302&cHash=b713c49be6d95ee14b44c958ced1cb54

[3] Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších

předpisů, a některé další zákony.

[4] Ve znění účinném do 31. 5. 2025.

[5] Blíže viz KADLUBIEC, Vojtěch a Ondřej POHL. Problematická úprava převedení na jinou práci a návrh Nejvyššího soudu na její částečné zrušení. Právní rozhledy. Praha: C.H.Beck, 2025, s. 148-152.

[6] Viz např. § 38 odst. 1 písm. b) a § 40 odst. 2 zákoníku práce.

[7] Článek 2 sdělení č. 506/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o nucené nebo povinné práci (č.29).

[8] Naplnění jedné z výjimek lze pravděpodobně dovodit jen v případech upravených v § 41 odst. 4 zákoníku práce (odvrácení mimořádné události).

[9] Blíže viz KADLUBIEC, Vojtěch a Ondřej POHL. Problematická úprava převedení na jinou práci a návrh Nejvyššího soudu na její částečné zrušení. Právní rozhledy. Praha: C.H.Beck, 2025, s. 148-152.

[10] Blíže tamtéž.

[11] Tuto změnu může zaměstnavatel obecně stále provést jednostranně i bez souhlasu zaměstnance, neboť nejde o změnu sjednaného druhu práce, ale pouze jeho konkretizace (vymezení pracovních úkolů v rámci druhu práce), která obecně disponuje zaměstnavatel.

[12] Zákon č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

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

Další články:

- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?

- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku