

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Michal Beran

**Převedení na jinou práci jako změna
pracovního poměru**

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 19. 05. 2021

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 386 731 znaků včetně mezer.

Mgr. Michal Beran

V Praze dne 19. 05. 2021

Poděkování

Na tomto místě bych velmi rád poděkoval panu doc. JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D., za jeho ochotu vést mou rigorózní práci a poskytnutou pomoc. Současně bych rád vyjádřil poděkování mé manželce za její trpělivost.

Obsah

Úvod	5
1. Pracovní poměr a jeho vznik	7
1.1. Základní vymezení pracovního poměru	7
1.2. Založení a vznik pracovního poměru	16
2. Změna pracovního poměru	23
2.1. Změna prvků pracovního poměru	23
2.1.1. Dohoda o změně obsahu pracovního poměru.....	24
2.1.2. Jmenování jako změna pracovního poměru	28
2.1.3. Právní události a změna právní úpravy mající za následek změnu obsahu pracovního poměru	30
2.2. Stručný vhléd do problematiky tzv. home office, pracovní cesty, přeložení a dočasného přidělení.....	31
2.2.1. Změna obsahu pracovního poměru prostřednictvím tzv. home office	31
2.2.2. Pracovní cesta	35
2.2.3. Přeložení	37
2.2.4. Dočasné přidělení (§ 43a ZPr).....	38
3. Převedení zaměstnance na jinou práci	40
3.1. Vymezení pojmu převedení na jinou práci a definice jiné práce	40
3.2. Převedení zaměstnance na jinou práci jako obligatorní postup zaměstnavatele	44
3.2.1. Dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti – § 41 odst. 1 písm. a) ZPr	47
3.2.2. Zákaz konat dosavadní práci – § 41 odst. 1 písm. b) ZPr.....	62
3.2.3. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně–matky – § 41 odst. 1 písm. c) ZPr	72
3.2.4. Ochrana zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním – § 41 odst. 1 písm. d) ZPr	76
3.2.5. Rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu či orgánu územně samosprávného celku – § 41 odst. 1 písm. e) ZPr.....	78
3.2.6. Nezpůsobilost k výkonu práce v noci – § 41 odst. 1 písm. f) ZPr.....	81
3.2.7. Žádost těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně–matky pracující v noci – § 41 odst. 1 písm. g) ZPr.....	84
3.3. Převedení zaměstnance na jinou práci jako fakultativní postup zaměstnavatele	88
3.3.1. Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem – § 41 odst. 2 písm. a) ZPr	89
3.3.2. Trestní řízení – § 41 odst. 2 písm. b) ZPr	94
3.3.3. Dočasná ztráta předpokladů pro výkon práce – § 41 odst. 2 písm. c) ZPr	100
3.3.4. Mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody – § 41 odst. 4 ZPr.....	102
3.3.5. Prostoje a nepříznivé povětrnostní vlivy – § 41 odst. 5 ZPr	106
3.4. Žádost zaměstnance o převedení na jinou práci.....	108
3.5. Postup při převedení na jinou práci (projednání a potvrzení) a odpadnutí důvodu převedení	112
3.6. Neplatné převedení na jinou práci.....	115
3.7. Zákaz nucené práce ve vztahu k převedení na jinou práci	117
3.8. Neschválený vládní návrh novely zákoníku práce z roku 2016.....	120

4. Komparační exkurz s úpravou převedení na jinou práci v zahraničí	124
4.1. Úprava převedení na jinou práci ve Slovenské republice	124
4.2. Krátce k právní úpravě převedení na jinou práci v Polské republice	132
Závěr	136
Seznam zkratk.....	143
Seznam použitých zdrojů.....	145
Abstrakt – Převedení na jinou práci jako změna pracovního poměru	153
Abstract – Transfer to alternative job as a change of employment relationship	154

Úvod

Téma této rigorózní práce bylo zvoleno s přihlédnutím k aktuální situaci, ve které se zaměstnavatelé a zaměstnanci nacházejí v souvislosti s pandemickou krizí vyvolanou šířením koronaviru SARS-CoV-2 způsobujícího onemocnění COVID-19, kdy i v důsledku přijatých protiepidemických opatření ze strany orgánů státní správy a samosprávy je tak v současné době jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o změnách ujednaných podmínek pracovního poměru velmi časté. Potřeba změny pracovního poměru pak může být vyvolána jak ze strany zaměstnavatele (např. ekonomické či provozní důvody), tak ze strany zaměstnance (např. sociální důvody). Přestože se drtivá většina případů změny pracovního poměru zcela jistě odehrává na základě dohod o změně pracovního poměru, právní úprava počítá i se změnou pracovního poměru bez souhlasu zaměstnance či zaměstnavatele, jsou-li splněny zákonem stanovené podmínky.

V předkládané rigorózní práci je hlavní pozornost soustředěna na jeden vybraný institut – převedení na jinou práci, na základě kterého dochází ke změně pracovního poměru (v některých případech i nedobrovolně). Cílem této práce je tento institut detailně a uceleně popsat, podrobit ho právní analýze, zhodnotit jeho praktický význam z pohledu subjektů pracovněprávního vztahu, posoudit dopady do práv a povinností těchto subjektů v případě jeho aplikace v praxi, identifikovat možné problematické aspekty právní úpravy a navrhnout případná řešení *de lege ferenda*, a to vše zejména s ohledem na klíčovou českou judikaturu. Zároveň je cílem této rigorózní práce i zachycení kontextu zákazu nucené práce, a to jak v české právní úpravě, tak v úpravě mezinárodní a evropské, a dále základní komparace převedení na jinou práci s právní úpravou tohoto institutu ve Slovenské republice a Polské republice.

Autor této rigorózní práce je toho času zaměstnancem nejmenovaného poskytovatele zdravotních služeb na pracovní pozici právníka, jehož náplň práce je z velké části tvořena pracovněprávní agendou tohoto zaměstnavatele. Jedním z důvodů, proč se autor práce rozhodl vybrat právě tento institut, jsou relativně časté dotazy zástupců zaměstnavatele ohledně práv a povinností, které zaměstnavateli a dotčeným zaměstnancům v souvislosti s daným institutem přísluší. Zjištění, že úprava převedení na jinou práci působí oběma těmito subjektům značné interpretační a aplikační potíže, pak bylo pro autora práce významným milníkem, díky němuž se rozhodl této problematice věnovat hlouběji.

Tato rigorózní práce je strukturována do čtyř hlavních kapitol, které jsou dále členěny. V první kapitole se autor práce zabývá pojmem „pracovní poměr“ a způsoby vzniku pracovního poměru. Druhá kapitola se věnuje obecně změně pracovního poměru, kdy autor práce se rovněž v této kapitole snaží alespoň okrajově vymezit nejčastější případy, kdy dochází ke změně pracovního poměru, aby bylo patrné, vedle kterých dalších institutů převedení na jinou práci „stojí“.

Následující třetí kapitola představuje těžiště celé práce, kdy prostor v ní je tedy věnován samotnému převedení na jinou práci. Autor práce se v této kapitole detailněji a komplexněji zabývá jednotlivými důvody, pro které je zaměstnavatel povinen či oprávněn zaměstnance převést na jinou práci. Dále autor práce popisuje postup, který je zaměstnavatel povinen při převedení zaměstnance na jinou práci dodržet, a pojednává o problematice neplatného převedení na jinou práci a vztahu zákazu nucené práce k převedení na jinou práci. V závěru této kapitoly je poukázáno na dřívější (neschválený) vládní návrh novely zákoníku práce, která měla dosavadní koncepci institutu převedení na jinou práci zásadním způsobem změnit.

Ve čtvrté kapitole je nabízena komparace české právní úpravy převedení na jinou práci s právní úpravou tohoto institutu ve Slovenské republice a ve stručnější podobě též v Polské republice.

Autor práce bude své názory uvádět v průběhu celé práce, a to včetně hodnocení *de lege lata* a úvah *de lege ferenda*. Co se týče použitých vědeckých metod, tak autor práce využil zejména metodu deskriptivní, analytickou, systematickou a komparativní. Tato rigorózní práce je založena na studiu a analýze právních předpisů (zejména pak pracovněprávních), odborné literatury, vybrané soudní judikatury a dalších dostupných zdrojů.

1. Pracovní poměr a jeho vznik

1.1. Základní vymezení pracovního poměru

Pracovní poměr představuje jádro pracovního práva, kdy jeho prostřednictvím občané realizují své ústavní právo na práci a zaměstnavatel zajišťuje pracovní sílu, kterou potřebuje k plnění svých hospodářských aktivit. Samotná definice pracovního poměru se však v zákoníku práce či jiném právním předpisu nevyskytuje. Pracovní poměr je vedle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zařazen podle § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPr“ nebo „zákoník práce“) mezi základní pracovněprávní vztahy, jejichž prostřednictvím se fyzická osoba účastní na pracovním procesu.¹

Pojem pracovněprávního vztahu lze považovat za souhrnné označení pro veškeré obligace, které jsou pracovním právem regulovány, tudíž předmět pracovněprávních vztahů je tak stanoven zejména obsahem zákoníku práce. Obligace, které souvisejí s výkonem závislé práce, se podle doktríny pracovního práva tradičně člení na obligace individuální a kolektivní, přičemž jejich odlišení spočívá v subjektech, mezi nimiž vznikají práva a povinnosti. V případě, že subjekty jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, jde o individuální pracovněprávní vztah, a v případě, že subjekty právního vztahu jsou odborová organizace a zaměstnavatel (popř. spolek zaměstnavatelů) jako její sociální partner, pak se jedná o kolektivní pracovněprávní vztah. Individuální pracovněprávní vztahy se v závislosti na tom, jaký je právní důvod jejich vzniku, tradičně dělí na základní a vedlejší, přičemž o základní obligaci jde, pokud je obligace založena pracovní smlouvou (popř. jmenováním) či dohodou o výkonu práce mimo pracovní poměr. V ostatních případech se jedná o obligace vedlejší, jejichž právním důvodem vzniku může být např. protiprávní čin, zakládající povinnost jedné strany nahradit způsobenou škodu straně druhé, nebo smrt zaměstnance, kterým je založen závazek mezi zaměstnavatelem a pozůstalým manželem, jehož předmětem jsou peněžité práva zaměstnance, jež měl v době své smrti vůči zaměstnavateli.²

Odborná literatura pracovní poměr charakterizuje jako „*smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka*

¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 259–260. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 61. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

(zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu“.³ Pracovní poměr je rovněž možné vymezit z pohledu tří prvků tohoto právního vztahu, tj. subjekty, předmětem (objektem) a obsahem.⁴

Za subjekty pracovního poměru se považují zaměstnanec a zaměstnavatel.⁵ Na straně zaměstnance se může podle § 6 ZPr jednat pouze o fyzickou osobu, která se zavázala k osobnímu výkonu práce pro zaměstnavatele, kdy tato musí mít právní osobnost a svéprávnost (zaměstnancem může být jen člověk). Jak obecně vyplývá z § 23 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ObčZ“ nebo „občanský zákoník“), fyzická osoba má právní osobnost již od narození a podle § 30 odst. 1 ObčZ nabývá fyzická osoba plné svéprávnosti zletilostí (tj. dovršením 18. roku věku). Fyzická osoba se podle § 30 odst. 1 ObčZ může před nabytím zletilosti stát plně svéprávnou rovněž přiznáním svéprávnosti či uzavřením manželství.⁶ Nicméně způsobilosti být zaměstnancem nabývá fyzická osoba dnem, kdy dovrší 15 let věku, avšak se zaměstnavatelem nesmí být sjednán jako den nástupu do práce den, jenž by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí svou povinnou docházku (srov. § 35 ObčZ). Pracovní smlouva tak může být s fyzickou osobou uzavřena, pokud dosáhla 15 let věku, přestože doposud neukončila povinnou školní docházku, to vše nicméně při splnění podmínky, že jako den nástupu do práce nebude ujednán den předcházející dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Současná právní úprava obsahuje dvě výjimky z výše popsaného shrnutí svéprávnosti zaměstnance, a to výjimky týkající se dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování dle ust. § 252 odst. 2 ZPr a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, přičemž v obou případech mohou být tyto dohody uzavřeny nejdříve dnem, kdy fyzická osoba (zaměstnanec) dosáhne věku 18 let. Výslovný zákaz závislé práce nezletilých mladších 15 let nebo nezletilých, kteří nedokončili povinnou školní docházku, je pak vyjádřen v § 34 ObčZ, kdy výjimku z tohoto pravidla tvoří nezletilí vykonávající pouze kulturní, uměleckou, reklamní

³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 259. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 62. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 144. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 62–63. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

či sportovní činnost za podmínek, které jsou stanoveny jiným právním předpisem – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů⁷ (dále jen „ZoZ“).

Druhým subjektem pracovního poměru je zaměstnavatel, kterým může být v podstatě kdokoli, kdo má právní osobnost, tj. jak fyzická osoba, tak právnická osoba. Ustanovení § 7 ZPr vymezuje zaměstnavatele jako osobu, pro niž se fyzická osoba – zaměstnanec zavázala k osobnímu výkonu závislé práce. Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, její právní osobnost vzniká narozením v souladu s § 23 ObčZ. Fyzická osoba může právně jednat jako zaměstnavatel, pokud je svéprávná, kdy tuto nabývá, jak bylo uvedeno výše, jednak zletilostí (dovršením 18 let věku), jednak přiznáním svéprávnosti či uzavřením manželství (před dosažením 18 let věku).⁸ Je vyloučeno, aby právnická osoba byla v pracovním poměru v postavení zaměstnance, a to vzhledem k osobnímu charakteru výkonu práce, tedy právnická osoba může být jen v pozici zaměstnavatele. Právnickou osobou se dle § 20 odst. 1 ObčZ rozumí organizovaný útvar, o němž zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost je zákonem uznána.⁹ Je-li zaměstnavatelem právnická osoba, její právní osobnost je dle § 118 ObčZ spjata s jejím vznikem.¹⁰ Co se týče způsobilosti právně jednat, tak rozsah subjektivity se u právnických osob kryje se způsobilostí právně jednat.¹¹ Z pohledu vystupování právnické osoby jako zaměstnavatele je však významné posoudit otázku, kdo je za právnickou osobu oprávněn jednat. Koncepce ObčZ v současnosti neumožňuje přímé jednání právnických osob, kdy právnická osoba může jednat jen prostřednictvím svých zástupců. Zastupovat právnickou osobu ve všech záležitostech je v souladu s ustanovením § 164 odst. 1 ObčZ oprávněn člen statutárního orgánu, rozsah takového oprávnění se tedy vztahuje i na jednání v pracovněprávních vztazích.¹² Ustanovení § 164 odst. 2 ObčZ pak řeší situaci, kdy působnost statutárního orgánu náleží více osobám – tzv. kolektivní statutární orgán. Má-li právnická osoba tento kolektivní orgán a zakladatelské právní jednání neurčí, jak jeho členové zastupují právnickou osobu, je vůči zaměstnancům oprávněn právně jednat každý

⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 62–63. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 62. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 67. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 62. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

¹¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 68. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 114. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

člen samostatně.¹³ Kdo je považován za statutární orgán právnické osoby určují vždy příslušné právní předpisy, jako je např. zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZOK“). Oprávnění zastupovat právnickou osobu mají podle ust. § 166 odst. 1 ObčZ její zaměstnanci, avšak pouze v rozsahu, který je obvyklý vzhledem k jejich pracovnímu zařazení nebo funkci (tato otázka může být upravena interními dokumenty právnické osoby – např. vnitřní předpis). Z hlediska účinků tohoto zástupčího oprávnění zaměstnanců vůči třetím osobám je však vždy rozhodující stav, jak se jeví veřejnosti, kdy i z ust. § 166 odst. 2 ObčZ je možné dovodit ochranu třetí osoby, byla-li tato v dobré víře, že zaměstnanec, který zaměstnavatele – právnickou osobu zastupoval, jednal v rozsahu svého zástupčího oprávnění.¹⁴

Jak za zaměstnavatele, tak za zaměstnance může jednat jejich zástupce, k čemuž může dojít z různých důvodů, kdy lze rozlišovat mezi zákonným zastoupením, které vzniká přímo ze zákona, opatrovnictvím, které vzniká na základě rozhodnutí soudu, a smluvním zastoupením, jež vzniká na základě dohody o plné moci. Zákoník práce právní úpravu zastoupení přímo neupravuje, tudíž je zapotřebí ji hledat v jiných právních předpisech, a to zejména v občanském zákoníku.¹⁵ V pracovněprávních vztazích jsou ovšem, na rozdíl od klasických soukromoprávních vztahů, některé případy zastoupení vyloučeny, např. při výkonu práce zaměstnancem (osobní povaha pracovního poměru) či v některých případech jmenování (§ 33 odst. 4 ZPr).¹⁶

Jedním z možných členění právnických osob je členění podle právní oblasti jejich založení a fungování na právnické osoby soukromého práva, jejichž postavení upravuje zejména občanský zákoník, a právnické osoby práva veřejného, jež podle § 20 odst. 1 ObčZ podléhají úpravě zákonů, na základě kterých byly zřízeny (ustanovení ObčZ se užijí pouze tehdy, pokud je to slučitelné s jejich právní povahou). Jako příklad právnických osob soukromého práva lze uvést právnické osoby označované v § 1 ZOK jako obchodní korporace, např. akciová společnost, společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost, komanditní společnost či družstvo, nebo právnické osoby

¹³ § 164 odst. 2 ObčZ.

¹⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 114–115. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 63–64. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

¹⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 116. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

dle občanského zákoníku, jako jsou spolek, společenství vlastníků jednotek nebo nadace.¹⁷ Příkladem právnických osob veřejného práva může být např. obec, kraj či příspěvková organizace.¹⁸ Podle toho, zda je podstatou právnické osoby složka osobní (společníci, členové aj.) nebo věcná (majetek – účelově vyčleněný), lze právnické osoby rovněž členit na korporace a fundace.¹⁹

Subjektem pracovního poměru může být i stát, který se podle § 21 ObčZ v oblasti soukromého práva považuje za právnickou osobu, přičemž, jak stát právně jedná, je stanoveno jiným právním předpisem.²⁰ Postavení státu jako zaměstnavatele je vymezeno v ustanovení § 9 ZPr, který stát považuje za právnickou osobu, za niž v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti za ni vykonává organizační složka státu, která jménem státu zaměstnává zaměstnance (v základním pracovněprávním vztahu). Vedoucí organizační složky státu je podle ust. § 11 ZPr považován za vedoucího zaměstnance, který je oprávněn právně jednat v pracovněprávních vztazích jménem zaměstnavatele (státu) a který je spolu s dalšími zaměstnanci organizační složky státu oprávněn činit pracovněprávní úkony jen za podmínek, které stanoví zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. Vystupování státu z pozice vrchnostenské (např. při kontrole pracovněprávních předpisů)²¹ se autor této práce blíže nevěnuje.

Za objekt pracovního poměru lze označit výkon závislé práce²², která je v § 2 odst. 1 ZPr definována čtyřmi znaky, a to vztahem nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výkonem práce jménem zaměstnavatele, výkonem práce podle pokynů zaměstnavatele a osobním výkonem práce. Aby se jednalo o závislou práci, musí být tyto znaky závislé práce naplněny kumulativně. Nicméně judikatura²³ v tomto ohledu dovodila, že definičním znakem závislé práce může být i takový znak, jenž není

¹⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 67. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 62. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

¹⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 67. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁰ Tamtéž, s. 69.

²¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 115. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

²² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 64. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

²³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky (dále jen „Nejvyšší správní soud“) ze dne 27. dubna 2012, sp. zn. 4 Ads 177/2011.

v zákoně výslovně uveden, např. soustavnost.²⁴ Pozdější rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013, však doplnilo: „*Soustavnost jako jeden ze znaků závislé práce je třeba v konkrétních případech aplikovat uvážlivě.*“

Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance lze považovat za základní znak závislé práce. Zaměstnanec je v tomto vztahu podroben řídicí a organizační pravomoci zaměstnavatele, jež ji vůči zaměstnanci vykonávána jednostranně (např. stanovením konkrétních podmínek práce).²⁵ Zaměstnanec vstupuje uzavřením pracovní smlouvy do určité podřízenosti. O tom, co, kdy, kde a jak bude vykonáno, rozhoduje zaměstnavatel, nikoli zaměstnanec, což zaměstnavateli umožňuje dosáhnout optimálním způsobem svých cílů.²⁶ Pracovní úkoly zadané zaměstnavatelem v mezích zákona a v souladu s ujednanými podmínkami není zaměstnanec oprávněn odmítnout, což je základní rozdíl oproti nezávislému dodavateli, který obvykle má možnost se rozhodnout, zda zaslou objektivku přijme nebo odmítne. Také samotným zařazením zaměstnance na pozici s určitým označením v rámci organizační struktury nebo svěřením pravomocí, které jsou charakteristické pro vedoucí zaměstnance, může být naplněn znak podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele.²⁷ Jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013, závislou práci zpravidla nepředstavuje přátelská výpomoc nebo dobrovolnická činnost, naopak tzv. práce na zkoušku se za závislou práci považuje.

Co se týče výkonu práce jménem zaměstnavatele jako dalšího z definičních znaků závislé práce, je podstatnou otázkou, jak taková osoba vystupuje vůči třetím osobám. Při zkoumání toho, zda je tento znak naplněn, je potřeba věnovat pozornost, jakým způsobem daná osoba jedná při osobním, telefonickém nebo písemném kontaktu s třetími osobami nebo jakým způsobem se vůči nim prezentuje (např. vizitka, hlavička dopisu, zápatí e-mailu).²⁸

Třetí znak závislé práce – výkon práce podle pokynů zaměstnavatele – úzce souvisí se znakem nadřízenosti a podřízenosti,²⁹ kdy v mnoha případech a aspektech

²⁴ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 12–13. ISBN 978-80-7400-534-3.

²⁵ Tamtéž, s. 13.

²⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 64. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

²⁷ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 13. ISBN 978-80-7400-534-3.

²⁸ Tamtéž, s. 14.

²⁹ Tamtéž, s. 14.

spolu tyto dva znaky *de facto* splývají.³⁰ Udělování pokynů zaměstnavatelem je obecně pro pracovněprávní vztahy velmi typické. Pokyny zaměstnavatele je vhodné zkoumat i z hlediska jejich adresátů, kdy pokyny vůči nezávislému subjektu (např. dodavateli) by měly směřovat především k výsledku jeho činnosti, oproti tomu pokyny udělené závislému subjektu (zaměstnanci) mohou směřovat dokonce i k postupu a způsobu výkonu činnosti, jaký má být dotyčným zvolen.³¹

Osobní výkon práce jako poslední z definičních znaků závislé práce uvedených v ust. § 2 odst. 1 ZPr je typickým znakem pro osoby pracující v pracovním poměru, jakož i pro osoby pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy práce musí být vykonávána přímo osobou zaměstnance, nikoli prostřednictvím jiných osob (např. subdodavatelem či zaskokem příbuzného).³²

Jde-li o důsledky, které vyplývají z výkonu závislé práce, jsou tyto vyjmenovány v ust. § 2 odst. 2 ZPr, které hovoří o závislé práci jako o práci, jež je vykonávána za úplatu (mzda, plat nebo odměna), na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost (rizika zaměstnavatele z výkonu závislé práce nesmí být přenášena na zaměstnance), v pracovní době (ust. § 78 odst. 1 ZPr) na pracovišti zaměstnavatele (obvykle nacházející se v rámci místa výkonu práce), popř. na jiném dohodnutém místě (např. ve smyslu ust. § 42–43a ZPr).³³ Vzhledem k tomu, že tyto podmínky byly novelou ZPr provedenou zákonem č. 368/2011 Sb. k 1. 1. 2012 vyňaty mimo definici závislé práce, nejsou jejím definičním znakem, což znamená, že o závislou práci by se mělo jednat i v případě, že tyto podmínky nejsou naplněny. Ačkoli při jejich absenci je možné v některých případech dovodit, že nebyl splněn některý z definičních znaků uvedených v § 2 odst. 1 ZPr.³⁴ V této souvislosti je nutné znovu poukázat na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013, ve kterém Nejvyšší správní soud dovodil, „že i když poskytování odměny zaměstnanci není vymezeno v zákoně jako znak závislé práce, neznamená to, že by zcela ztratilo smysl tuto otázku v rámci postihování nelegální práce zkoumat. Neboť právě pobírání odměny představuje typickou skutečnost, která závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli věrohodně prokazuje.“ Dále pak ve výše

³⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 146. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

³¹ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 14–15. ISBN 978-80-7400-534-3.

³² Tamtéž, s. 15.

³³ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 119. ISBN 978-80-7598-976-5.

³⁴ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 15. ISBN 978-80-7400-534-3.

citovaném rozsudku Nejvyšší správní soud uvedl: „*Odměna tedy sice přísně vzato nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce (jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká), avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.*“³⁵ Z tohoto rozhodnutí Nejvyššího správního soudu lze tak minimálně dospět k závěru, že úplatnost výkonu práce je pro posouzení toho, zda jsou naplněny definiční znaky závislé práce (zejména podřízenost a nadřízenost), významnou podmínkou (důsledkem) spojenou s výkonem závislé práce.

Je-li činnost kvalifikována jako závislá práce, pak v souladu s ust. § 3 ZPr ji lze vykonávat výlučně v základním pracovněprávním vztahu, jestliže není upravena zvláštními právními předpisy, jako jsou např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“), či zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.³⁶

Obsah pracovního poměru jako další z prvků pracovního poměru, je tvořen vzájemnými právy a povinnostmi zaměstnavatele a zaměstnance, jejichž základem je pracovní úvazek – soubor esenciálních práv a povinností, které se musí vyskytovat v každém pracovním poměru.³⁷ Obsah každého závazku je tvořen alespoň jednou povinností dlužníka plnit (dluh) a tomu odpovídajícím oprávněním věřitele takové plnění po dlužníku vyžadovat (pohledávka), kdy takové plnění je možné popsat jako určité chování dlužníka, jež směřuje ke splnění dluhu, který má vůči věřiteli. Vymezení povinnosti dlužníka plnit lze jak pozitivně (něco konat, něco dát), tak negativně (zdržet se něčeho, strpět něco). Pozitivní povinnosti mohou být ještě dále rozděleny na povinnosti osobní povahy (konat práci apod.) a povinnosti věcné povahy (poskytnout mzdu nebo plat apod.). Zásadní rozdíl spočívá v tom, že povinnosti osobní povahy nemůže plnit jiná osoba než dlužník, který je tak nezastupitelný (např. smrtí zaměstnance zaniká povinnost konat práci pro zaměstnavatele, která na dědice dále nepřechází), oproti tomu povinnosti věcné povahy může plnit i jiná osoba (např. v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, dědic).³⁸

³⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

³⁶ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 16. ISBN 978-80-7400-534-3.

³⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 147. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

³⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 65. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

Pracovní úvazek zahrnuje níže uvedené povinnosti a práva subjektů pracovního poměru. Za jednu z hlavních povinností zaměstnance lze označit jeho povinnost konat osobně sjednanou práci podle pokynů zaměstnavatele, přičemž této povinnosti zaměstnance odpovídá základní oprávnění zaměstnavatele osobní výkon práce po zaměstnanci požadovat a udělovat mu závazné pokyny. Za základní povinnost zaměstnavatele je nutné považovat poskytnutí úplaty (mzdy nebo platu) za vykonanou práci, čemuž odpovídá oprávnění zaměstnance takovou úplatu po zaměstnavateli požadovat. Další ze základních povinností zaměstnavatele je jeho povinnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy a tomu odpovídající právo zaměstnance požadovat, aby mu zaměstnavatel od sjednané doby umožnil výkon sjednané práce (co do místa, druhu a doby). Ustanovení § 38 ZPr pak mezi povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru, řadí ještě povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění jeho úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky, jež jsou stanoveny příslušnými právními předpisy, smlouvou či vnitřním předpisem, a dále povinnost zaměstnance dodržovat všechny povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Povinnosti zaměstnanců jsou blíže rozvedeny v ust. § 301–304 ZPr.³⁹

Základní práva a povinnosti subjektů pracovního poměru však zdaleka nevyčerpávají obsah pracovního poměru, kdy vedle těchto stojí další skladba jejich vzájemných práv a povinností, jež plynou přímo ze zákona (např. povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) či z ujednání v pracovní smlouvě.⁴⁰

Z hlediska obsahu pracovního poměru nejsou pracovní poměry totožné, přestože úprava pracovního poměru je v zákoníku práce upravena v celku jednotně. Klasifikaci pracovních poměrů lze provést dle různých kritérií, kdy až okamžikem začlenění určitého pracovního poměru pod určitý druh a aplikací příslušných norem, které tomuto začlenění odpovídají, vyplynou konkrétní práva a povinnosti subjektů pracovního poměru.⁴¹

Je-li kritériem doba trvání pracovního poměru, lze rozlišovat pracovní poměr na dobu určitou, u kterého doba trvání pracovního poměru byla ujednáním účastníků omezena, a neurčitou, u něhož doba trvání omezena není. Pokud je kritériem místo výkonu práce, lze pracovní poměry rozlišovat na pracovní poměry, kdy zaměstnanec vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, a pracovní poměry, kdy zaměstnanec

³⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 147. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴⁰ Tamtéž, s. 147–148.

⁴¹ Tamtéž, s. 153.

nekoná práci na pracovišti zaměstnavatele. Dále je možné dle kritéria osoby zaměstnavatele členit pracovní poměry na pracovní poměry, kde zaměstnavatelem je buď fyzická osoba, nebo právnická osoba. V případě, že je kritériem právní skutečnost, na základě které je pracovní poměr založen, lze rozeznat pracovní poměr, který je založen pracovní smlouvou, a pracovní poměr založený jmenováním. Kritérium délky pracovní doby může přinášet zase rozlišení pracovních poměrů se stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovních poměrů s kratší, než je stanovená týdenní pracovní doba.⁴² Podle souběhu zákonných úprav, jako dalšího kritéria pro určení druhu pracovního poměru, se odlišují pracovní poměry, pro něž je pramenem právní úpravy jen zákoník práce, od pracovních poměrů, kde jejich právním pramenem může být i jiný právní předpis.⁴³

1.2. Založení a vznik pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout pouze se souhlasem (na základě svobodně projevené vůle) fyzické osoby jako budoucího zaměstnance a fyzické nebo právnické osoby jako budoucího zaměstnavatele, kdy až do okamžiku vzniku pracovního poměru mezi nimi existuje rovné postavení. V důsledku vzniku pracovního poměru zaměstnanec vstupuje do vztahu podřízenosti vůči svému zaměstnavateli, který je jedním ze základních znaků závislé práce. Z toho (jakož i z celého charakteru závislé práce) pramení potřeba vyvážit tento vztah zvýšenou ochranou práv zaměstnance, která je stanovena zákoníkem práce a dalšími pracovní právními předpisy. Při srovnání se zaměstnancem, jenž je činný pro zaměstnavatele na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je zjevné, že zaměstnanci v pracovním poměru poskytuje zákon vyšší míru ochrany.⁴⁴

Pracovní poměr jakožto právní vztah vzniká na základě dvou předpokladů – obecný a zvláštní. Za obecný předpoklad lze považovat existenci právní normy (kromě zákoníku práce se může jednat např. o zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů), jež tento vztah upravuje, tj. určí jeho subjekty, jeho obsah a právní skutečnosti, které takový právní vztah zakládají. Jako zvláštní předpoklad lze pak označit konkrétní právní skutečnost, se kterou právní norma spojuje vznik pracovního

⁴² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 268–269. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

⁴³ BĚLINA, Miroslav, PICHR, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 156. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 100. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

poměru (tj. pracovní smlouva a jmenování).⁴⁵ Postupu před vznikem pracovního poměru ve smyslu § 30 a násl. ZPr (výběr fyzických osob – zaměstnanců, oprávnění zaměstnavatele po nich vyžadovat údaje související s uzavřením pracovní smlouvy atd.) se autor této práce blíže nevěnuje.

Pracovní poměr může být podle zákoníku práce založen jen dvěma způsoby, a to uzavřením pracovní smlouvy a jmenováním. Volba příslušným orgánem ve smyslu ust. § 33 odst. 2 ZPr se nepovažuje za samostatný způsob vzniku pracovního poměru, přičemž pokud se obsazení pracovního místa na tomto základě uskutečňuje (dle požadavku zvláštního předpisu nebo stanov spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů dle zvláštního právního předpisu), je zvolení považováno za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.⁴⁶

Za nejčastější způsob vzniku pracovního poměru lze jistě pokládat jeho založení pracovní smlouvou, přičemž vznik pracovního poměru jmenováním zaměstnance na vedoucí pracovní místo je méně obvyklým způsobem stanoveným v zákoníku práce či zvláštních právních předpisech.⁴⁷ Tam, kde je zákonem výslovně stanoven vznik pracovního poměru na základě jmenování, je vyloučeno, aby pracovní poměr vznikl na základě pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že právní úprava skutečností, na základě kterých dochází k založení pracovního poměru dle ust. § 33 ZPr, má kogentní charakter, nemůže pracovní poměr vzniknout na základě jiných skutečností.⁴⁸

Co se týče formy pracovní smlouvy, tak ust. § 34 odst. 2 ZPr stanoví, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. V případě nedodržení písemné formy pracovní smlouvy by se jednalo o neplatné právní jednání. Nicméně občanský zákoník umožňuje smluvním stranám takovou vadu formy pracovní smlouvy zhojit tím způsobem, že svoji vůli vyjádřenou nejprve pouze ústně či konkludentně dodatečně projeví písemně, v důsledku čehož bude platit, že pracovní smlouva byla bezvadná od počátku. Jestliže však tento nedostatek písemné formy pracovní smlouvy není ani dodatečně zhojen, pak

⁴⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 280–281. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

⁴⁶ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika: dvanáctero správného vedení personální agenty*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 144. ISBN 978-80-7598-976-5.

⁴⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 100. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

⁴⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 281. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

je pracovní smlouva neplatná.⁴⁹ Co však nelze dodatečně platně sjednat je zkušební doba, jelikož ust. § 35 ZPr pro její sjednání vyžaduje písemnou formu, a zkušební doba musí být sjednána nejpozději v den nástupu do práce (popř. dnem jmenování).⁵⁰ S ohledem na skutečnost, že pracovní smlouvou vzniká pracovní poměr, který se řadí mezi základní pracovněprávní vztahy, nelze se podle ust. § 20 ZPr této neplatnosti dovolat, bylo-li již započato s plněním (zaměstnanec již započal s výkonem práce pro zaměstnavatele, který mu práci přidělil dle původně neplatné pracovní smlouvy).⁵¹ V této souvislosti je rovněž vhodné zmínit tzv. faktický pracovní poměr, kterým se dle judikatury soudů [např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „Nejvyšší soud“) ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002, či rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009] rozumí právní vztah, jenž vzniká tím, že fyzická osoba koná s vědomím zaměstnavatele a dle jeho pokynů práci – závislou (ve smyslu ust. § 2 ZPr), přestože mezi nimi nebyla sjednána platná pracovní smlouva. Avšak pokud se účastníci dohodli na základních podmínkách pracovní smlouvy tzv. faktickou cestou (ústně či konkludentně), pak se o faktický poměr nejedná. Ke vzniku pracovního poměru tzv. faktickou cestou může dojít, jestliže mezi účastníky došlo alespoň ke konkludentnímu ujednání podstatných náležitostí pracovní smlouvy – druhu práce, místa výkonu práce a dne nástupu do práce (viz § 34 odst. 1 ZPr).⁵²

Správné určení druhu práce, jakožto jedné z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, má klíčový význam, jelikož vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat. Zaměstnanec není zásadně povinen konat práce jiného druhu, než je ujednáno v pracovní smlouvě, a to s výjimkou případů, kdy zákoník práce umožňuje zaměstnance převést na jinou práci (více k převedení na jinou práci viz kapitola 3 této rigorózní práce). Pro dispoziční právo zaměstnavatele při určování pracovních úkolů zaměstnanci má proto zásadní význam to, jak široce či úzce je druh práce v pracovní smlouvě vymezen (v tomto mezi smluvními stranami existuje smluvní volnost). Avšak v případě, že by byl druh práce v pracovní smlouvě příliš široce, že by zaměstnavateli umožňoval přidělovat zaměstnanci jakoukoli práci, pracovní smlouvu by nebylo možné považovat za platně uzavřenou, přičemž je vždy otázkou

⁴⁹ PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 36–37. ISBN 978-80-7400-582-4.

⁵⁰ ŠTEFKO, Martin, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2016, s. 24. ISBN 978-80-87975-45-9.

⁵¹ PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 37. ISBN 978-80-7400-582-4.

⁵² Tamtéž, s. 46–47.

konkrétního případu, zda byl druh práce platně sjednán, nebo nikoli. Rovněž není vyloučeno, aby pracovní smlouva obsahovala více druhů práce, kdy jejich počet není zákonem nijak omezen.⁵³ Judikatura soudů rovněž připouští, že zaměstnavatel je oprávněn „zaměstnanci přidělovat práci odpovídající kterémukoli z více sjednaných druhů a zaměstnanec je povinen takto přidělenou práci konat.“⁵⁴ Pokud by však množství druhů práce bylo větší, mohlo by to, obdobně jako u příliš široce sjednaného druhu práce, vyvolávat pochybnosti o určitosti ujednání. Bližší specifikace obsahu druhu práce bývá v praxi obvykle zaměstnavatelem jednostranně stanovena (tedy není vyžadován souhlas zaměstnance) v tzv. pracovní náplni. Nicméně pracovní náplň musí být určena vždy tak, aby nevybočovala z rámce druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Souhlasu zaměstnance se změnou obsahu pracovní náplně by bylo zapotřebí, pokud by pracovní náplň byla nedílnou součástí samotné pracovní smlouvy (např. jako její příloha).⁵⁵

Další podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je místo výkonu práce, jež má zásadní význam z důvodu určení rozsahu dispozičního oprávnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci z hlediska místa výkonu práce, dále pak i z důvodu vymezení pracovní cesty či za určitých okolností rovněž z důvodu cestovních náhrad. Také místo výkonu práce lze vymezit úzce (např. sídlo zaměstnavatele či přímo konkrétní pracoviště) nebo široce (např. území Středočeského kraje nebo území České republiky), přičemž by mělo odpovídat potřebě zaměstnavatele a být přiměřené povaze práce. Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci přidělovat práci jen v rámci sjednaného místa výkonu práce, popř. míst výkonu práce⁵⁶, kdy konat práci mimo místo či místa výkonu práce je zaměstnanec povinen pouze v případě pracovní cesty. Ustanovení § 34a ZPr upravuje tzv. pravidelné pracoviště, které je významné z pohledu cestovních náhrad, avšak jinak není blíže definováno. Pod pojmem pravidelného pracoviště si lze představit určitý prostor, kde má zaměstnanec přidělenou práci zpravidla vykonávat (kancelář, staveniště, dílna apod.), přičemž vychází se z právní domněnky, že pokud není pravidelné pracoviště ujednáno v pracovní smlouvě, je jím místo výkonu práce. Pokud si smluvní strany v pracovní smlouvě ujednaly místo výkonu práce širěji než jedna obec, pak platí právní domněnka, že je pravidelným pracovištěm obec, v níž nejčastěji začínají pracovní cesty

⁵³ ŠTEFKO, Martin, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2016, s. 25. ISBN 978-80-87975-45-9.

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.

⁵⁵ ŠTEFKO, Martin, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2016, s. 25. ISBN 978-80-87975-45-9.

⁵⁶ Ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) ZPr výslovně dovoluje sjednat větší počet míst výkonu práce.

zaměstnanec.⁵⁷ V pracovní smlouvě nelze pro účely cestovních náhrad sjednat pravidelné pracoviště, které by přesahovalo území jedné obce.⁵⁸

Pracovní smlouva musí dále obsahovat den nástupu do práce (další z podstatných náležitostí), který je rozhodující pro určení toho, kdy pracovní poměr vzniká. Den nástupu do práce může být v pracovní smlouvě ujednáán přesným datem, což bývá v praxi nejobvyklejší způsob jeho vymezení. Ačkoli není vyloučeno, aby byl den nástupu do práce vázán na konkrétní skutečnost, pokud bude její vymezení dostatečně určité, aby nezbuzovalo pochybnost, kterým dnem vlastně pracovní poměr vzniká, a pokud bude jisté, že s určitostí nastane. Za situace, kdy zaměstnanec ve sjednaný den do práce nakonec nenastoupí, aniž by mu v tom bránila překážka v práci či do týdne neinformuje svého zaměstnavatele (resp. pokud se zaměstnavatel o takové překážce do týdne jinak nedozví – viz § 34 odst. 3 ZPr), má zaměstnavatel možnost od pracovní smlouvy odstoupit.⁵⁹ Jestliže zaměstnavatel od smlouvy odstoupí, ruší se pracovní smlouva od samého počátku (*ex tunc*). Od pracovní smlouvy je dále možné odstoupit za podmínek dle ust. § 2001 a násl. ObčZ (ujednáním podmínek, za kterých lze od smlouvy odstoupit, porušením smlouvy podstatným způsobem nebo stanoví-li tak výslovně zákon), avšak s ohledem na omezení zákoníku práce lze od smlouvy odstoupit pouze do doby, než začal být pracovní poměr naplňován (realizován), tedy do doby, než zaměstnanec nastoupil do práce a začal konat práci dle pracovní smlouvy. Rovněž je nutné poznamenat, že vznik pracovního poměru není vázán na skutečnost, kdy zaměstnanec do práce fakticky nastoupí a začne vykonávat práci, ale na skutečnost, jež byla jako den nástupu do práce ujednána (např. konkrétní kalendářní den, den následující po odchodu určité zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, den následující po úspěšném ukončení studia zaměstnanec aj.).⁶⁰ Smluvní strany obvykle vedle podstatných náležitostí v pracovní smlouvě sjednávají například dobu trvání pracovního poměru, zkušební dobu, kratší pracovní dobu, výši mzdy, pravidelné pracoviště či konkurenční doložku.⁶¹ V případě, že pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech, jež vyplývají z pracovního poměru, stanoví zákoník práce ve svém § 37 zaměstnavateli povinnost o nich

⁵⁷ ŠTEFKO, Martin, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2016, s. 25–26. ISBN 978-80-87975-45-9.

⁵⁸ § 34a ZPr.

⁵⁹ ŠTEFKO, Martin, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2016, s. 26–27. ISBN 978-80-87975-45-9.

⁶⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 106–107. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

⁶¹ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika: dvanáctero správného vedení personální agentury*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 159. ISBN 978-80-7598-976-5.

zaměstnance do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru písemně informovat.⁶² Pracovní smlouva musí být jinak podle ust. § 34 odst. 5 ZPr sepsána ve dvojm vyhotovení, z nichž jedno podepsané vyhotovení obdrží zaměstnanec a jedno vyhotovení obdrží též zaměstnavatel.

Druhým způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo, jehož úpravu lze nalézt v ust. § 33 odst. 3 ZPr. Byť je jmenování považováno za jednostranné právní jednání, pracovní poměr nemůže vzniknout bez souhlasného projevu vůle ze strany jmenovaného zaměstnance. Jmenování je tak považováno za velmi netypické jednostranné právní jednání, neboť u jednostranných právních jednání není zásadně souhlas druhé smluvní strany vyžadován, kdy ten rozpor má kořeny v českém pracovním právu do roku 1990, kdy jmenování bylo podmiňováno souhlasem příslušných politických orgánů u všech vrcholných vedoucích zaměstnanců státních podniků a institucí. Nicméně vzhledem k tomu, že poměrně velké množství zvláštních právních předpisů předpokládá vznik pracovního poměru jmenováním u vedoucích zaměstnanců, tak i tento způsob vzniku pracovního poměru zůstal zachován. V současné době se podle § 33 odst. 3 ZPr zakládá pracovní poměr jmenováním u vedoucích zaměstnanců, u nichž tak výslovně stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis (zvláštní právní předpis má ve věcech jmenování přednost před úpravou ZPr), např. zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů. Tyto zvláštní právní předpisy pak rovněž stanoví, kdo jmenuje příslušného vedoucího zaměstnance. Ustanovení § 33 odst. 3 ZPr pod písm. a) až g) také přímo vyjmenovává vedoucí zaměstnance, u kterých musí být pracovní poměr založen pouze jmenováním (vedoucí organizační složky státu, vedoucí organizačního útvaru organizační složky státu a další uvedené v tomto výčtu). Jmenování těchto vedoucích zaměstnanců provádí ten, kdo je k tomu podle zvláštního právního předpisu příslušný, přičemž nevyplývá-li tato příslušnost ke jmenování ze zvláštního předpisu, provede takové jmenování ten, kdo je uveden v ust. § 33 odst. 4 ZPr pod písm. a) až g) (např. vedoucího organizační složky státu jmenuje vedoucí nadřízené organizační složky státu, vedoucího organizačního útvaru organizační složky státu jmenuje vedoucí této organizační složky státu).⁶³ Zákoník práce v této souvislosti používá pojem – organizační útvar, který ale dále podrobněji

⁶² Více k obsahu informace viz § 37 ZPr.

⁶³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 108–109. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

nespecifikuje. Pojem organizační útvar nahradil na základě novely zákoníku práce (provedenou zákonem č. 362/2007 Sb.) dřívější pojem organizační jednotka, který byl do 31. 12. 2007 zakotven v zákoníku práce, a to z toho důvodu, že pod pojem organizační útvar lze zahrnout podstatně širší okruh vedoucích pozic než pod pojem organizační jednotka.⁶⁴ Za organizační útvar je nutné považovat každý vnitřní útvar, jenž byl vytvořen podle organizačního předpisu (typicky organizační řád) vydaného zaměstnavatelem, jehož obsahem je stanovení organizačních útvarů (jednotlivých stupňů řízení) v organizační struktuře zaměstnavatele. Je-li pak určitý stupeň řízení zaměstnavatele určen jako organizační útvar (např. referát, oddělení, odbor, sekce), musí být jeho vedoucí do funkce vždy jmenován.⁶⁵ Obsah ani forma aktu jmenování na vedoucí pracovní místo nejsou v ZPr upraveny, stejně tak ZPr neobsahuje postup, který by blíže stanovil další práva a povinnosti při jmenování zaměstnance do funkce.⁶⁶ Nicméně jmenování má v praxi obvykle písemnou formu (např. jmenovací dekret) a z jeho obsahu zpravidla vyplývá, kdo je jmenován, kým je jmenován, na jaké vedoucí pracovní místo, kde bude práce vykonávána (místo výkonu funkce) a od kterého dne bude práce vykonávána (den sjednaný jako den jmenování na vedoucí pracovní místo).⁶⁷ Přinejmenším však musí být při jmenování stanoveny základní náležitosti, a to pracovní místo, jež bude zaměstnanec zastávat, a den jmenování do funkce. Nebude-li při jmenování stanoveno místo výkonu práce, je zapotřebí vycházet z toho, že jím je sídlo zaměstnavatele.⁶⁸ Jmenování pak často bývá v praxi doprovázeno ještě innominátní smlouvou (někdy označovanou jako manažerská), v níž jsou upraveny další podmínky výkonu funkce.⁶⁹ Dále je nutné uvést, že podle ust. § 38 odst. 2 ZPr pro pracovní poměr, který byl založen jmenováním, platí ustanovení o pracovním poměru založeném pracovní smlouvou.

⁶⁴ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 234. ISBN 978-80-87284-24-7.

⁶⁵ Srov. HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 52. ISBN 978-80-7598-910-9.

⁶⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 109. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

⁶⁷ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 52. ISBN 978-80-7598-910-9.

⁶⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 108. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

⁶⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 283. Edice Učebnice Právnícké fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

2. Změna pracovního poměru

V současné době lze vnímat tendence k častým změnám pracovního poměru. V oblasti zaměstnání dochází vlivem společensko-ekonomické dynamiky k nepřetržitým změnám, jež ovšem nemusí vždy vést ke skončení pracovního poměru, ale mohou vést jen ke změně prvků tohoto vztahu.⁷⁰ Hlavním účelem institutu změny pracovního poměru by proto měla být oboustranná flexibilita vzájemného vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby pracovní poměr nebyl ukončen naprosto zbytečně, jestliže postačí jeho změna. Může ovšem nastat změna pracovního poměru, která je flexibilní jen pro stranu zaměstnavatele, např. v případě jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci, kdy není vyžadován jeho souhlas (zaměstnanec by svůj souhlas k takovému převedení pravděpodobně zaměstnavateli neudělal).⁷¹

2.1. Změna prvků pracovního poměru

Změnou pracovního poměru se rozumí změna jednoho z prvků pracovního poměru, jimiž jsou subjekty, obsah a objekt. Při zodpovězení otázky, kdy dochází ke změně pracovního poměru, je proto třeba zkoumat změnu těchto tří prvků.⁷² U některých z těchto prvků však s ohledem na specifickou povahu pracovního poměru existují určitá omezení.⁷³

Jak již bylo uvedeno v kapitole 1. této rigorózní práce, subjekty pracovního poměru je zaměstnanec a zaměstnavatel. Nicméně pouze na straně zaměstnavatele lze změnu v subjektu připustit, neboť samotná povaha předmětu pracovního poměru – osobní konání práce (závislé) zaměstnancem, vylučuje, aby mohlo dojít ke změně na straně zaměstnance. Změna na straně zaměstnavatele se uskutečňuje na základě obchodněprávních změn, při kterých dochází k převodu zaměstnavatele nebo jeho části (typicky při prodeji závodu nebo fúzi obchodní společnosti), kdy zaměstnanci se mění jeho smluvní partner (zaměstnavatel). Dochází-li k takovému převodu zaměstnavatele nebo jeho části, kdy zaměstnanci přecházejí k jinému zaměstnavateli, pak z pohledu pracovního poměru platí zásada, že tím současně dochází i *ex lege* k přechodu práv

⁷⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 183. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 117. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

⁷² Srov. BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 184. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 117. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

a povinností. Smyslem takové úpravy je garance stejného postavení zaměstnance, které měl u svého předchozího zaměstnavatele.⁷⁴ Nový zaměstnavatel tak automaticky (ze zákona) vstupuje do všech práv a povinností původního zaměstnavatele, kdy zákoník práce od zaměstnance žádný souhlas se změnou jeho zaměstnavatele v tomto ohledu nevyžaduje.⁷⁵ Jestliže si zaměstnanec ale nepřeje pro nového zaměstnavatele pracovat, může samozřejmě dát výpověď (viz ust. § 51a ZPr), neboť k práci pro jiného zaměstnavatele, jehož si on sám nevybral, nemůže být nucen.⁷⁶ Právní postavení zaměstnance, jakož i jeho svobodná vůle, je primárním předmětem ochrany.⁷⁷ S účinností od 30. 7. 2020 byla právní úprava přechodu práv a povinností novelizována.⁷⁸

Změna v objektu pracovního poměru možná není, neboť objekt je kritériem, podle kterého určujeme samotný druh právního vztahu. Jestliže by byla připuštěna změna v objektu pracovního poměru, který je základním pracovněprávním vztahem, došlo by k záměně jednoho druhu právního vztahu za jiný druh právního vztahu (právní vztah musí být při změně pracovního poměru zachován).⁷⁹

Změna v obsahu pracovního poměru (tj. změna vzájemných práv a povinností subjektů pracovního poměru) nachází v praxi zcela jistě největší uplatnění.⁸⁰ Změna v obsahu pracovního poměru nastane v souvislosti s právními skutečnostmi, s nimiž zákon takovou změnu spojuje – právní jednání (jednostranné a dvoustranné), právní událost a změna pracovněprávní úpravy.⁸¹

2.1.1. Dohoda o změně obsahu pracovního poměru

Za nejčastější způsob změny obsahu pracovního poměru lze jednoznačně považovat dvoustranné právní jednání – zpravidla dohoda o změně pracovní smlouvy.

⁷⁴ Srov. BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 184. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 117. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

⁷⁶ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 102. ISBN 978-80-7598-910-9.

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 184. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷⁸ Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

⁷⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 307. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 184. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

⁸¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 117. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

Na základě takové dohody mohou smluvní strany volně měnit obsah pracovního poměru, a to v rámci kogentních ustanovení ZPr (pod sankcí neplatnosti právního jednání).⁸²

V ust. § 40 odst. 1 ZPr je zakotvena zásada smluvní volnosti, jež spočívá v charakteru pracovní smlouvy jako dvoustranném právním jednání, k jehož změně může dojít jen tehdy, pokud se na tom smluvní strany dohodnou. Toto pravidlo změny pracovní smlouvy lze také dovodit z ust. § 38 odst. 1 písm. a) ZPr. Pracovní smlouvu je zapotřebí změnit vždy písemně, a to i v případech, kdy byla pracovní smlouva uzavřena ústně.⁸³ Požadavek písemné formy změny pracovní smlouvy již není obsažen přímo v ZPr (od roku 2014), ale je ho v současné době nutné dovodit z ust. § 564 ObčZ, podle něhož vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, je možné obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže či přísnější formě.⁸⁴ Vzhledem k tomu, že podle ust. § 34 odst. 2 ZPr musí být pracovní smlouva uzavřena písemně, lze v souladu s § 564 ObčZ učinit závěr, že i její změna musí být provedena písemně. O zhojení nedostatku písemné formy bylo pojednáno výše v podkapitole 1.2. této rigorózní práce. V této souvislosti je však třeba ještě upozornit na ust. § 20 ZPr, v důsledku kterého se v případě neuzavření písemné dohody o změně pracovní smlouvy nelze dovolat neplatnosti, pokud již bylo započato s plněním (zaměstnanec začal konat práci podle změny pracovního poměru).⁸⁵ Z pohledu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), může být nedodržení písemné formy dohody o změně pracovní smlouvy považováno za přestupek na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – viz ust. § 25 odst. 1 písm. a) citovaného zákona, za který může být ze strany inspektorátu práce udělena pokuta až do výše 2 000 000 Kč.⁸⁶

Způsob provedení dohody o změně pracovní smlouvy, jakož i způsob jejího označení, záleží na praxi každého zaměstnavatele, přičemž obvykle se změny pracovní smlouvy označují jako dodatky k pracovní smlouvě, jež jsou vzestupně číslovány.

⁸² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 118. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

⁸³ BĚLINA, Tomáš. § 40 (Obecné ustanovení). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-01-26], s. 239. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

⁸⁴ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 217. ISBN 978-80-7598-976-5.

⁸⁵ BĚLINA, Tomáš. § 40 (Obecné ustanovení). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-01-26], s. 240. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

⁸⁶ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVA, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 134. ISBN 978-80-7400-534-3.

V úvahu však připadá prakticky jakékoli označení, které bude odpovídat obsahu takové dohody (dohoda o změně pracovní smlouvy, změna pracovní smlouvy aj.). Z textu dohody o změně pracovní smlouvy by mělo být rovněž vždy patrné, kterou pracovní smlouvu smluvní strany mění (typicky uvedením data uzavření této pracovní smlouvy či vymezením druhu práce dle této pracovní smlouvy). Způsobů, jak konkrétní změny podmínek pracovní smlouvy v dohodě po formální stránce provést, je mnoho, kdy ve zcela běžně se odkazuje na články či odstavce, které se mění (popř. doplňují). Mají-li být však provedeny změny pracovní smlouvy ve větším rozsahu, je nasnadě jej provést způsobem, kdy původní znění pracovní smlouvy bude nahrazeno novým zněním pracovní smlouvy, a to v úplném rozsahu. Jedná se o praktický způsob, jak zachovat přehlednost a aktuálnost textu pracovní smlouvy v případě častého dodatkování pracovní smlouvy. Jsou-li změny prováděny způsobem dílčího dodatkování pracovní smlouvy, je nutné věnovat zvýšenou pozornost číslování článků či odstavců, aby nedocházelo k nesrovnalostem oproti znění pracovní smlouvy.⁸⁷ Nadto autor práce ještě na základě vlastních zkušeností doplňuje, že zvýšená pozornost by měla být v praxi též soustředěna na terminologii (vč. zkratk), kterou smluvní strany (resp. zaměstnavatel) používají v původním znění pracovní smlouvy a často pak nedodrží v následných dodatcích k pracovní smlouvě, což může vést k možným výkladovým problémům, resp. k možnosti vykládat obsah pracovní smlouvy různým způsobem.

O změnu obsahu pracovního poměru se bude jednat vždy, když smluvní strany budou měnit jakékoli ujednání, které je obsahem pracovní smlouvy, tj. o změně obsahu pracovního poměru lze hovořit i v případech, kdy se nemění podstatné náležitosti pracovní smlouvy (druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce), např. při změnách ujednání pracovní smlouvy týkající se kratší pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti, příplatků za práci apod. Obsahuje-li tedy pracovní smlouva takové ujednání, zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci jednostranně nařídit, aby konal práci za jiných podmínek, než jak mezi nimi bylo ujednáno v pracovní smlouvě, nýbrž se bude muset se zaměstnancem na změně ujednaných podmínek vždy dohodnout. Tím má být zaručena právní jistota zaměstnance a zaměstnavatele vzhledem k obsahu pracovní smlouvy, nestanoví-li zákoník práce výslovně, že je možné danou změnu provést

⁸⁷ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 135. ISBN 978-80-7400-534-3.

jednostranně.⁸⁸ Pracovní smlouva může rovněž obsahovat ujednání, jež nemohou být smluvními stranami později změněna, kdy důvod takového omezení může vyplývat buď z povahy a účelu samotného ujednání, nebo to právní předpis výslovně zakazuje. Mezi taková ujednání lze zařadit například ujednání dne nástupu do práce, neboť pokud tento den již nastal, nelze jej dohodou smluvních stran následně změnit. Jako další příklad ujednání obsaženého v pracovní smlouvě, které není možné dodatečně měnit, je ujednání o zkušební době,⁸⁹ a to ve smyslu prodloužení ujednané zkušební doby.⁹⁰ Podle ust. § 35 odst. 4 ZPr totiž nesmí být zkušební doba dodatečně prodlužována, avšak zákon nevylučuje, aby se smluvní strany dohodly na jejím zkrácení, k čemuž též dospěl Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016.

Dohoda o změně pracovní smlouvy může být uzavřena na dobu určitou, kdy obsah pracovního poměru je změněn pouze dočasně – po dobu účinnosti této dohody, po jejímž uplynutí se obnoví původní podmínky pracovní smlouvy, nebo na dobu neurčitou, kdy změna obsahu pracovního poměru má trvalý charakter.⁹¹

Má-li dojít ke změně pracovního místa (sjednaného v pracovní smlouvě) dosavadního zaměstnance zaměstnavatele, které však může být obsazeno jen na základě volby příslušným orgánem, je zapotřebí vycházet z ust. § 33 odst. 2 ZPr, podle něhož je zvolení považováno za předpoklad předcházející sjednání pracovní smlouvy, přičemž uvedené ustanovení je zapotřebí vztáhnout rovněž na změnu pracovní smlouvy. Poté, co je dosavadní zaměstnanec zaměstnavatele na pracovní místo zvolen, musí dojít ke změně pracovní smlouvy. Nesouhlasil-li by zaměstnanec s volbou na pracovní místo, a tedy by následně ani písemně nesjednal se zaměstnavatelem příslušnou změnu pracovní smlouvy v souladu s provedenou volbou, pak by změna druhu práce nebyla platně sjednána a právní účinky provedené volby by co do změny pracovního poměru nenastaly.⁹²

Podle ust. § 40 odst. 3 ZPr se pro změnu obsahu pracovního poměru použije přiměřeně ust. § 37 ZPr (tzv. informační povinnost zaměstnavatele). V případě, že tak dojde ke změně pracovní smlouvy, je nutné zaměstnance písemně informovat o právech

⁸⁸ BĚLINA, Tomáš. § 40 (Obecné ustanovení). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-01-26], s. 240. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

⁸⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 310. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8. Srov. § 35 odst. 4 ZPr.

⁹¹ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 135. ISBN 978-80-7400-534-3.

⁹² BĚLINA, Tomáš. § 40 (Obecné ustanovení). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-01-29], s. 242. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru ve smyslu ust. § 37 odst. 1. ZPr, to však za předpokladu, že informace uvedené v tomto ustanovení nebyly obsaženy již v samotné dohodě o změně pracovní smlouvy (resp. v dodatku k pracovní smlouvě) a byly změnou pracovní smlouvy dotčeny. Na změny pracovního poměru lze rovněž vztáhnout ust. § 37 odst. 4 ZPr, dle kterého zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, jestliže doba trvání pracovního poměru je kratší než jeden měsíc. Použijeme-li toto ustanovení analogicky na změnu pracovního poměru, lze konstatovat, že zaměstnavatel není povinen při změnách pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc informovat zaměstnance o právech a povinnostech, které vyplývají ze změny pracovního poměru. Je zapotřebí však podotknout, že nesplnění informační povinnosti zaměstnavatele při změně pracovní smlouvy nemá vliv na její platnost.⁹³

Obsah pracovního poměru může být změněn rovněž i v podobě uzavření kolektivní smlouvy (popř. její změnou) jako dalším dvoustranným (v některých případech vícestranným) právním jednáním, a to např. sjednáním vyššího příplatku za práci přesčas.⁹⁴

2.1.2. Jmenování jako změna pracovního poměru

Jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo poté, co již došlo ke vzniku pracovního poměru, je podle současné právní úpravy (§ 40 odst. 1 ZPr) považováno za změnu pracovního poměru. Jmenování na vedoucí pracovní místo se řadí mezi jednostranná právní jednání, na základě kterých dochází ke změně pracovního poměru, co se týče druhu práce. K této specifické „jednostranné“ změně pracovního poměru však musí být ze strany jmenovaného zaměstnance udělen souhlas, jinak by se jednalo o neplatné právní jednání (neplatnou změnu pracovního poměru). Právní úprava pro tento souhlas zaměstnance s jeho jmenováním na vedoucí pracovní místo výslovně nestanovuje, v jaké formě má být učiněn, není tak vyloučeno, aby byl souhlasný projev vůle učiněn ústně či konkludentně (např. zahájením výkonu práce zaměstnancem). Byť je tedy jmenování na vedoucí pracovní místo formálně považováno za jednostranné

⁹³ BĚLINA, Tomáš. § 40 (Obecné ustanovení). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-01-29], s. 243. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

⁹⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 118. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

právní jednání, k jednostranné změně pracovního poměru nemůže platně dojít, není-li k tomu zaměstnancem udělen příslušný souhlas.⁹⁵

Vedoucí zaměstnanec, jenž byl na pracovní místo jmenován v souladu s ust. § 33 odst. 3 ZPr, stejně tak vedoucí zaměstnanec, se kterým byla sjednána tzv. doložka odvolatelnosti dle ust. § 73 odst. 2 ZPr, může být ze strany zaměstnavatele z vedoucího pracovního místa odvolán. Naproti tomu takový vedoucí zaměstnanec je oprávněn se svého pracovního místa vzdát. Nebylo-li mezi smluvními stranami dohodnuto, že se původní druh práce, který byl ujednáán v pracovní smlouvě, po případném odvolání z vedoucího pracovního místa zaměstnavatelem či vzdání se tohoto místa ze strany zaměstnance obnoví, pak platí, že se původní druh práce neobnovuje (viz ust. § 73a ZPr).⁹⁶

Tím však pracovní poměr zaměstnance nekončí, kdy podle ust. § 73a odst. 2 ZPr je zaměstnavatel povinen zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení, které musí odpovídat jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, přičemž pokud zaměstnanec na takový návrh přistoupí, jedná se o změnu pracovního poměru – druhu práce (je nutné provést změnu pracovní smlouvy).⁹⁷ V případě, že zaměstnavatel nemá žádnou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu zaměstnance a jeho kvalifikaci, nebo ji sice má, ale zaměstnanec ji odmítne, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a zároveň je tím dán výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance dle ust. § 52 písm. c) ZPr. Až do skončení pracovního poměru zaměstnanci náleží v souladu s ust. § 208 ZPr náhrady mzdy nebo platu, a to ve výši průměrného výdělku. Pokud by byl nakonec pracovní poměr ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele dle ust. § 52 písm. c) ZPr ve smyslu nadbytečnosti dané ust. § 73a odst. 2 ZPr, zaměstnanci by nenáleželo žádné odstupné, neboť se jedná o pouhou fikci nadbytečnosti. Není však vyloučeno, aby se smluvní strany i pro tento případ na určité podobě odchodného dohodly.⁹⁸

⁹⁵ BĚLINA, Tomáš. § 40 (Obecné ustanovení). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-01-29], s. 240–241. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

⁹⁶ Srov. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 136. ISBN 978-80-7400-534-3.

⁹⁷ Srov. BĚLINA, Tomáš. § 40 (Obecné ustanovení). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-02-08], s. 241. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

⁹⁸ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 173–174. ISBN 978-80-7598-910-9.

Rovněž je třeba upozornit na důsledky vyplývající z ust. § 73a ZPr, dle kterého pokud byl pracovní poměr vedoucího zaměstnance založen či změněn jmenováním na dobu určitou, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve na základě jiné pracovněprávní skutečnosti (např. dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením), skončí v souladu s ust. § 48 odst. 2 ZPr uplynutím doby, která je uvedena ve jmenovacím dekretu.⁹⁹ Bez ohledu na to, zda byl pracovní poměr založen pracovní smlouvou na dobu určitou nebo na dobu neurčitou, je nutné dospět k závěru, že byl-li následně pracovní poměr změněn jmenováním zaměstnance na vedoucí pracovní místo na dobu určitou, skončí uplynutím této doby, pokud tedy neskončí dříve na základě pracovněprávní skutečnosti, jak bylo uvedeno výše. V praxi se autor práce velmi často setkává s dotazy personalistů ohledně toho, zda lze zaměstnance jmenovat na dobu určitou, i když pracovní poměr založený pracovní smlouvou byl sjednán na dobu určitou a již dvakrát prodloužen rovněž na dobu určitou, tedy bylo dosaženo maximálního limitu stanoveného v ust. § 39 odst. 2 ZPr. Autor práce je toho názoru, že pokud by v takovém případě byl zaměstnanec jmenován na vedoucí pracovní místo na dobu určitou, přičemž současně by nebylo možné aplikovat ust. § 39 odst. 3 ZPr, ani by zde neexistovala písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací ve smyslu ust. § 39 odst. 4 ZPr, bylo by nutné vycházet z ust. § 39 odst. 2 ZPr a dodržet zákaz opakování pracovního poměru na dobu určitou (pracovní poměr lze prodloužit nejvýše dvakrát), který z něj vyplývá. To znamená, že zaměstnanec by musel být zaměstnavatelem jmenován na vedoucí pracovní místo na dobu neurčitou. Nedodržel-li by zaměstnavatel omezení uvedené v ust. § 39 odst. 2 ZPr, mohl by zaměstnanec uplatnit postup dle § 39 odst. 5 ZPr.

2.1.3. Právní události a změna právní úpravy mající za následek změnu obsahu pracovního poměru

Obsah pracovního poměru může být také změněn v důsledku právní události, s níž zákon změnu obsahu pracovního poměru spojuje. Mezi právní události, které mohou vést ke změně obsahu pracovního poměru, lze například zařadit otěhotnění zaměstnankyně, narození dítěte zaměstnankyni nebo zaměstnanci, dosažení určitého věku dítěte zaměstnankyně či zaměstnance a jiné.¹⁰⁰

⁹⁹ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 174. ISBN 978-80-7598-910-9.

¹⁰⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 118. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

Ke změně obsahu pracovního poměru může dojít též změnou právní úpravy (např. novelizací ZPr). V důsledku působení kogentních norem pracovního práva tvoří obsah pracovního poměru řada práv a povinností, které na sebe účastníci pracovního poměru berou uzavřením pracovní smlouvy, aniž by je mohli vyloučit či změnit projevem vlastní vůle. Jsou-li obsahem pracovního poměru taková práva a povinnosti, tak změnou právní úpravy dochází k jejich automatické změně, a to bez potřeby jakéhokoli projevu vůle účastníků pracovního poměru. V této souvislosti není podstatné, zda byl původní základ těchto práv smluvní, či nikoli, změna právní úpravy totiž způsobí změny práv a povinností účastníků pracovního poměru bez ohledu na toto hledisko. Neplatnými se tak stanou všechna ujednání uvedená v pracovní smlouvě, jež jsou v rozporu s novou právní úpravou, ledaže by právní norma připouštěla něco jiného. Vůle zákonodárce, která je obsažena v právní normě, v takovém případě nastupuje na místo vůle stran.¹⁰¹ Změna právní úpravy se může týkat například nové délky výpovědní doby, úpravy minimální zákonné dovolené, zvýšení minimální mzdy, prodloužení délky přestávek na jídlo a oddech apod.¹⁰²

2.2. Stručný vhled do problematiky tzv. home office, pracovní cesty, přeložení a dočasného přidělení

V praxi k nejčastějším změnám obsahu pracovního poměru patří změna místa výkonu práce a změna sjednaného druhu práce.¹⁰³ Autor práce si proto dovoluje v této podkapitole ve stručnosti též pojednat o tzv. home office¹⁰⁴, pracovní cestě, přeložení a dočasném přidělení. Institutu převedení na jinou práci jako hlavnímu tématu této rigorózní práce je pak níže věnována samostatná kapitola.

2.2.1. Změna obsahu pracovního poměru prostřednictvím tzv. home office

Za institut, který – jak je všeobecně známo – byl v roce 2020 (a i v roce 2021 stále je) v České republice subjekty pracovního poměru hojně využíván a mnohými veřejnými institucemi často doporučován jako jedno z možných opatření, jak na

¹⁰¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 309. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

¹⁰² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 119. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

¹⁰³ Tamtéž.

¹⁰⁴ Tento výraz je v českém prostředí obecně využíván pro pojmenování zaměstnaneckého benefitu, kdy zaměstnanec je oprávněn část pracovní doby pracovat z domova (dále jen „home office“) – srov. DANDOVÁ, Eva. BOZP, homeworking a home office. In: Práce a mzda [online]. 19.2.2021 [cit. 2021-05-14]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/bozp-homeworking-home-office>.

pracovišti snížit riziko přenosu nákazy onemocnění COVID-19, lze jistě označit tzv. home office. I z toho důvodu se jak laická veřejnost, tak ta odborná začala o toto téma znovu intenzivněji zajímat, v důsledku čehož bylo publikováno mnoho článků o tomto institutu pojednávajících. Autor práce však nemá ambici detailně zhodnotit všechny aspekty home office, ale vyzdvihnout zejména jeho dílčí otázky z pohledu změny pracovního poměru.

Režim práce zaměstnance, jenž nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, nýbrž podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci, a to v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, je upraven v ustanovení § 317 ZPr. Práce tedy může být zaměstnancem vykonávána kdekoli (vždy však mimo pracoviště zaměstnavatele), vyhovuje-li takové místo povaze sjednané práce a je-li to se zaměstnavatelem dohodnuto, což je významný posun oproti předchozí právní úpravě (zákoník práce z roku 1965), podle níž se mělo jednat o zaměstnance pracujícího převážně doma. Aby mohl být zaměstnanec zařazen jako domácí zaměstnanec, musí být dále splněna podmínka, že sjednané práce jsou zaměstnancem vykonávány v pracovní době, jež si sám rozvrhuje. Rozvrhování pracovní doby musí být v takovém případě v dispozici zaměstnance, nikoli zaměstnavatele, jinak by se o domácího zaměstnance nejednalo.¹⁰⁵ Toto částečné prolomení jednoho z důsledků závislé práce, kdy je přeneseno právo a povinnost rozvrhovat pracovní dobu ze zaměstnavatele na zaměstnance, je vyváženo několika nevýhodami, které na tyto domácí zaměstnance dopadají. První z nich je uvedena v ust. § 317 písm. a) ZPr, ze kterého vyplývá, že na domácí zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Druhá nevýhoda uvedená pod písmenem b) ust. § 317 ZPr vylučuje právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci na straně zaměstnance, pokud prováděcí právní předpis – nařízení vlády č. 590/2006 Sb., o důležitých překážkách v práci, ve znění pozdějších předpisů, nestanoví jinak (např. při vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení nebo při doprovodu rodinného příslušníka do tohoto zařízení nepřísluší domácímu zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy), nebo pokud se jedná o náhradu mzdy nebo platu dle ust. § 192 ZPr. Nicméně pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu dle ust. § 192 ZPr platí pro domácího zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, jež je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit. Poslední nevýhoda je pak zařazena

¹⁰⁵ PICHRRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 419. ISBN 978-80-7400-582-4.

v ust. § 317 ZPr pod písm. c), které vylučuje právo zaměstnance na kompenzaci (tj. příplatek či náhradní volno) za práci přesčas a práci ve svátek. Avšak je nutné upozornit, že příplatky za práci v noci (viz § 116 a § 125 ZPr) a práci v sobotu a v neděli (viz § 118 a § 126 ZPr) domáckému zaměstnanci jinak přísluší, tedy je namístě, aby zaměstnavatel se zaměstnancem v rámci dohody o podmínkách režimu práce home office případně ujednal zákaz o vykonávání práce jak v noci, tak v sobotu a v neděli.¹⁰⁶

Z ustanovení § 317 ZPr vyplývá, že režim práce z domova nemůže být ze strany zaměstnavatele nařízen, ale lze ho se zaměstnancem pouze individuálně dohodnout. Je tak vyloučeno, aby byl výkon práce v režimu home office určen cestou hromadných opatření (např. vnitřním předpisem či kolektivní smlouvou). Na druhou stranu není vyloučeno, aby takovým způsobem byly podrobněji upraveny důsledky individuálně sjednaného režimu home office (např. způsob evidence pracovní doby).¹⁰⁷ Zaměstnavatel se zaměstnancem v praxi obvykle uzavírají dohodu, která bývá označována například jako dohoda o home office, dohoda o podmínkách výkonu práce z domova či dohoda o práci z domova. Přestože ust. § 317 ZPr výslovně písemnou formu pro takovou dohodu nestanoví, dochází-li uzavřením této dohody ke změně obsahu pracovní smlouvy, pro níž ust. § 34 odst. 2 ZPr vyžaduje písemnou formu, musí být s ohledem na ust. § 40 ZPr ve spojení s ust. 564 ObčZ písemná. V případě home office bude nejčastěji docházet ke změně místa výkonu práce (resp. k jeho rozšíření o další místo výkonu práce), které je ujednáno v pracovní smlouvě. Naproti tomu, bude-li místo výkonu práce ujednané v pracovní smlouvě shodné s místem výkonu práce při režimu home office, ke změně pracovní smlouvy nedojde. Změna pracovní smlouvy, ke které dochází prostřednictvím dohody o home office, může být jak dočasná (např. dohoda o home office je uzavřena na dobu určitou), tak trvalejšího charakteru (např. dohoda o home office je uzavřena na dobu neurčitou). Je-li dohoda o home office, kterou dochází ke změně pracovní smlouvy, uzavřena na dobu určitou, je každé prodloužení doby jejího trvání nutné považovat za změnu pracovního poměru. Není samozřejmě vyloučeno, aby režim home office byl také sjednán v samotné pracovní smlouvě. Režim home office může být ujednán jednak „pevně“, kdy budou stanoveny přesně pracovní dny, ve kterých zaměstnanec pracuje v režimu home office a ve kterých pracuje na pracovišti zaměstnavatele, jednak „volněji“,

¹⁰⁶ PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.). *Obrana pracovního práva: The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 166–167. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-588-6.

¹⁰⁷ Tamtéž, s. 163.

kdy bude pouze obecně ujednáno, že zaměstnanec je oprávněn pracovat v režimu home office s předchozím souhlasem zaměstnavatele (vedoucího zaměstnance). Pevný režim home office poskytuje zaměstnavateli i zaměstnanci větší jistotu o tom, kdy bude práce konána na pracovišti zaměstnavatele a kdy bude práce konána v režimu home office, např. 2 pracovní dny bude zaměstnanec konat práci na pracovišti zaměstnavatele a 3 pracovní dny bude pracovat z domova (popř. na jiném dohodnutém místě). Volnější režim home office poskytuje zaměstnavateli tu výhodu, že nevyžaduje potřebu měnit či ukončovat ujednání o home office, jelikož zaměstnavatel (vedoucí zaměstnanec) bude mít v takovém případě možnost přestat zaměstnanci udělovat individuální souhlasy s výkonem práce v režimu home office. Riziko, že se režim home office neosvědčí, lze ošetřit např. také sjednáním zkušební doby v dohodě o home office, ve které mohou smluvní strany jednostranně tuto dohodu zrušit bez uvedení důvodu, nebo dále ujednáním o vypověditelnosti dohody o home office. Nebude-li účastníky dohody o home office ujednána možnost tuto dohodu ukončit, lze podpůrně použít ust. § 1999 odst. 1 ObčZ. V případě, že je ale dohoda o home office součástí pracovní smlouvy, nelze takovou dohodu samostatně vypovědět.¹⁰⁸ Dochází-li na základě dohody o home office ke změně pracovní smlouvy, pak je zapotřebí i každé ukončení dohody o home office považovat za změnu pracovního poměru.

Výkon práce zaměstnance v režimu home office vylučuje soustavnou kontrolu ze strany zaměstnavatele, neboť zaměstnanec nevykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, tudíž se jedná o pracovněprávní vztah, jenž od smluvních stran vyžaduje vyšší míru vzájemné důvěry, popř. bližší úpravu podmínek výkonu práce v režimu home office. Je tak žádoucí, aby zaměstnavatel předem stanovil vhodné pracovní postupy, pracovní tempo nebo normy spotřeby práce. Dále je vhodné, aby zaměstnavatel smluvně zabezpečil dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rámci home office,¹⁰⁹ přičemž tato problematika bývá mezi zaměstnavateli velmi často diskutovaným tématem, neboť na jednu stranu výkon práce v režimu home office nezavazuje zaměstnavatele povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na druhou stranu zaměstnavatel je limitován právem zaměstnance na ochranu obydlí, které je podle čl. 12 Listiny základních práv a svobod, vyhlášené jako součást ústavního pořádku České

¹⁰⁸ PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.). *Obrana pracovního práva: The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 164–166. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-588-6.

¹⁰⁹ PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 420. ISBN 978-80-7400-582-4.

republiky usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. (dále jen „LZPS“), nedotknutelné.¹¹⁰ Zaměstnavatel by rovněž neměl v rámci home office zapomenout vyřešit například otázky týkající se evidence pracovní doby, předávání výsledků práce a způsobu provedení jejich následné kontroly co do množství a kvality,¹¹¹ výše a způsobu poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního náradí, zařízení či jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance aj.¹¹²

Od výše popisovaného režimu home office je zapotřebí odlišovat případy, kdy zaměstnanec pracuje z domova, ale v pracovní době, jež je mu předem rozvržena zaměstnavatelem. Na tyto případy úprava obsažená v ust. § 317 ZPr nedopadá, neboť by bylo v přímém rozporu se smyslem a účelem zákoníku práce, aby byl zaměstnanec zbaven práva na kompenzaci případné práce přesčas a ve svátek, při důležitých osobních překážkách v práci apod., a to z důvodu, že zaměstnanec pracuje z prostředí svého domova, ačkoli není schopen si svůj pracovní a rodinný život sám organizovat.¹¹³

2.2.2. Pracovní cesta

Pracovní cesta, na základě které dochází ke změně místa výkonu práce, je upravena v ust. § 42 ZPr. Dle tohoto ustanovení se za pracovní cestu považuje časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo místo výkonu práce¹¹⁴, a to na dobu nezbytné potřeby a na základě dohody se zaměstnancem. Zákon tak počítá s udělením souhlasu zaměstnance, avšak nevyžaduje jeho písemnou formu, tudíž zaměstnanec svůj souhlas může projevit rovněž konkludentně, např. samotným nastoupením na pracovní cestu dle pokynu zaměstnavatele, který ho na pracovní cestu vyslal.¹¹⁵ Souhlas s vysláním na pracovní cestu může být ze strany zaměstnance udělen *ad hoc* pro každou pracovní cestu samostatně nebo generálně ke všem pracovním cestám, jež se mají uskutečnit v budoucnu.¹¹⁶ Souhlas zaměstnance může být samozřejmě

¹¹⁰ PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.). *Obrana pracovního práva: The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 162–163. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-588-6.

¹¹¹ PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 420. ISBN 978-80-7400-582-4.

¹¹² PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.). *Obrana pracovního práva: The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 161. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-588-6.

¹¹³ Tamtéž, s. 168.

¹¹⁴ Zaměstnanec může být podle ust. § 154 ZPr rovněž vyslán na tzv. zahraniční pracovní cestu (tj. mimo území České republiky).

¹¹⁵ Srov. CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika: dvanáctero správného vedení personální agendy.* 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 234. ISBN 978-80-7598-976-5.

¹¹⁶ Srov. ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí.* Praha: C. H. Beck, 2009, s. 241. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9.

součástí pracovní smlouvy¹¹⁷ nebo může být vyjádřen též v jiné dohodě. Nejvyšší přípustnou dobu trvání pracovní cesty zákoník práce nestanoví, pouze hovoří o tzv. době nezbytné potřeby, z čehož vyplývá, že pracovní cesta může být jak krátkodobá (např. jednorázové plnění úkolu), tak dlouhodobější (např. půlroční projekt). Doba trvání pracovní cesty je však vždy omezena účelem pracovní cesty (resp. jeho naplněním), tj. splněním úkolu, pro který byl zaměstnanec zaměstnavatelem vyslán mimo sjednané místo výkonu práce.¹¹⁸

O vyslání zaměstnance na pracovní cestu rozhoduje vždy¹¹⁹ zaměstnavatel, resp. příslušný vedoucí zaměstnanec, který je oprávněn zaměstnanci rovněž udělovat pokyny ke konání práce během pracovní cesty. Jestliže byl zaměstnanec vyslán na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), pak k oprávnění udělovat zaměstnanci pokyny na pracovní cestě, jakož i k oprávnění organizovat, řídit a kontrolovat práci vyslaného zaměstnance, může zaměstnavatel v souladu s ust. § 42 odst. 2 ZPr pověřit i jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), čímž lze dosáhnout rychlejšího a operativnějšího řízení vyslaného zaměstnance. Současně však musí být splněna podmínka, aby byl zaměstnanec s obsahem tohoto pověření seznámen (v pověření musí být vymezen jeho rozsah).¹²⁰ Zákoník práce ovšem výslovně zakazuje, aby vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele vůči vyslanému zaměstnanci právně jednali jménem vysílajícího zaměstnavatele,¹²¹ např. uzavírali se zaměstnancem dohodu o změně pracovní smlouvy či rozvažovali se zaměstnancem pracovní poměr.

Zaměstnavatel je dle ust. § 153 odst. 1 ZPr povinen před nastoupením zaměstnance na pracovní cestu písemně vymežit podmínky, jež mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad (zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování), přičemž je vždy povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance. Dle ust. § 153 odst. 2 ZPr není písemná forma vyžadována, jsou-li vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelné, avšak jen za předpokladu, že na písemné formě

¹¹⁷ Zaměstnavatelům lze doporučit, aby před nástupem zaměstnance do práce zahrnuli do pracovní smlouvy takové obecné ujednání o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cesty.

¹¹⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 119–120. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

¹¹⁹ Ustanovení § 240 ZPr stanovuje u některých kategorií zaměstnanců, z hlediska možnosti je vyslat na pracovní cestu, určitá omezení.

¹²⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 120–121. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

¹²¹ § 42 odst. 2 ZPr.

netrvá sám zaměstnanec. Vzniknou-li zaměstnanci při pracovní cestě (nebo při cestě mimo pravidelné) výdaje, jsou tyto v souladu s ust. § 152 ZPr považovány za cestovní výdaje, za něž zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci cestovní náhrady.

2.2.3. Přeložení

Obdobně jako u pracovní cesty dochází i u přeložení k dočasné¹²² změně místa výkonu práce, než které bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může podle ust. § 43 odst. 1 ZPr přeložit zaměstnance do jiného než ujednaného místa výkonu práce, vyžaduje-li to nezbytně provozní potřeba zaměstnavatele, a to jen se souhlasem zaměstnance¹²³, jehož formu zákoník práce nestanovuje. K tomuto přeložení však může dojít pouze v rámci zaměstnavatele, čímž se má na mysli přeložení například do jiné pobočky či závodu zaměstnavatele. Dojde-li k přeložení zaměstnance, vzniká zaměstnanci povinnost soustavně konat práci v místě, kam byl zaměstnavatelem přeložen. Se zaměstnancem musí být vždy předem projednána doba trvání daného přeložení, která je však vázána (resp. omezena) na nezbytnou provozní potřebu¹²⁴ zaměstnavatele.¹²⁵

Při posuzování toho, zda se jedná o přeložení, či nikoli, je významné vymezení místa výkonu práce. Je-li místo výkonu práce vymezeno v pracovní smlouvě jako konkrétně určené pracoviště, pak jednostranné opatření zaměstnavatele, jež směřuje k tomu, aby zaměstnanec pracoval soustavně na jiném pracovišti (i kdyby v sídle zaměstnavatele), je zapotřebí posuzovat jako přeložení zaměstnance (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 1982, sp. zn. 6 Cz 29/82, uveřejněný pod č. 26/1985 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek). Naproti tomu, jestliže je např. místo výkonu v pracovní smlouvě vymezeno jako všechny provozovny zaměstnavatele v České republice, pak přeřazení zaměstnance v rámci těchto provozoven nelze chápat jako jeho přeložení (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009).¹²⁶

¹²² Nicméně lze se setkat i s názorem, že přeložení má trvalou povahu (srov. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 120–121. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9).

¹²³ Právo zaměstnavatele přeložit zaměstnance do jiného místa výkonu práce je obdobně jako u pracovní cesty u některých kategorií zaměstnanců omezeno (blíže viz § 240 ZPr).

¹²⁴ Pojem „nezbytná provozní potřeba“ není zákoníkem práce definován, tudíž každý jednotlivý případ nutno posuzovat individuálně (samostatně).

¹²⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 189. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹²⁶ Srov. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRUBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 154. ISBN 978-80-7400-534-3.

Je-li zaměstnanec přeložen, pak mu dle ust. § 43 odst. 2 ZPr pracovní úkoly ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyn mu zatím účelem dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl tento zaměstnanec přeložen (tento vedoucí je oprávněn i vůči zaměstnanci právně jednat, jestliže to vyplývá z jeho pozice či vnitřních předpisů zaměstnavatele). Zaměstnanci při přeložení přísluší cestovní náhrady podle § 152 písm. d) ZPr (resp. dle § 165 nebo § 177 ZPr).¹²⁷

2.2.4. Dočasné přidělení (§ 43a ZPr)

Dočasné přidělení je právní institut¹²⁸, na jehož základě zaměstnavatel dočasně přidělí svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (jiné fyzické či právnické osobě). Primárním předpokladem pro realizaci dočasného přidělení je existence dohody (souhlasné vůle stran) mezi oběma zaměstnavateli (dohoda se řídí občanským zákoníkem), jehož obsahem je závazek přidělovajícího zaměstnavatele dočasně poskytnout k výkonu práce svého zaměstnance a podmínky tohoto přidělení, přičemž zákoník práce stanovuje výslovný zákaz poskytovat za toto přidělení úplatu (poskytování této pracovní síly třetím subjektům nemá být předmětem výdělečné činnosti zaměstnavatelů). Toto omezení se pak nevztahuje na možnost refundace nákladů, které zaměstnavateli v souvislosti s přidělením vznikly (mzda, náhrada mzdy nebo platu, cestovní náhrady – tato plnění jsou zaměstnanci i po dobu jeho dočasného přidělení poskytována přidělovajícím zaměstnavatelem). Na dočasném přidělení je zapotřebí se dle § 43a odst. 1 ZPr se zaměstnancem dohodnout, přičemž dohodu o dočasném přidělení je možné uzavřít (písemně) až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru (tedy zaměstnanec nemůže být k jinému zaměstnavateli přidělen dříve než po uplynutí této doby), a to z důvodu ochrany zaměstnance a účelu samotného pracovního poměru. Tato dohoda pak musí obsahovat náležitosti uvedené v § 43a odst. 3 ZPr, tj. především, k jakému zaměstnavateli je zaměstnanec dočasně přidělován, dobu trvání dočasného

¹²⁷ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 153–154. ISBN 978-80-7400-534-3.

¹²⁸ Dočasné přidělení uskutečňující se na základě § 43a ZPr nutno odlišovat od agenturního zaměstnávání, k němuž je zapotřebí povolení dle zvláštního právního předpisu (srov. § 307a ZPr), přičemž zákoník práce ve svém ust. § 43a odst. 8 výslovně zakazuje použít úpravu dočasného přidělení na agenturní zaměstnávání. Úprava dočasného přidělení se nepoužije ani v případech prohlubování či zvyšování kvalifikace (srov. § 43a odst. 9 ZPr).

přidělení, druh a místo výkonu práce; dohoda může též obsahovat pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad.¹²⁹

Zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec dočasně přidělen, je oprávněn (resp. povinen) jménem přidělovacího zaměstnavatele zaměstnanci ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci, vytvářet pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a to po celou dobu trvání dočasného přidělení. Tento zaměstnavatel však není oprávněn vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem přidělovacího zaměstnavatele, např. tedy nemůže se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr. Pracovní a mzdové či platové podmínky nesmí mít přidělený zaměstnanec horší, než má srovnatelný zaměstnanec zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec přidělen (§ 43a odst. 6 ZPr), v opačném případě by měl jinak právo na jejich vyrovnání.¹³⁰

Dle ust. § 43a odst. 7 ZPr může dočasné přidělení (při současném trvání pracovního poměru) skončit uplynutím doby jeho trvání, dohodou smluvních stran pracovní smlouvy, písemnou výpovědí dohody o dočasném přidělení (z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu) s patnáctidenní výpovědní dobou, která počíná běžet dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně. Poté, co dojde k ukončení dočasného přidělení, je zaměstnanec povinen se vrátit zpět ke svému původnímu zaměstnavateli a začít pro něj opět konat práci dle podmínek, které s ním ujednal v pracovní smlouvě.¹³¹

¹²⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 191. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹³⁰ Tamtéž.

¹³¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 124. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

3. Převedení zaměstnance na jinou práci

V praxi mohou nastat situace, kdy zaměstnanec není schopen dočasně nebo trvale konat práci v souladu s jeho pracovní smlouvou. Zákoník práce se v takových případech snaží zajistit kontinuitu pracovního poměru, a to prostřednictvím institutu pracovního práva – převedení na jinou práci. Za tímto účelem zákoník práce uznává některé události v životě zaměstnance, jež mu znemožní řádný výkon sjednané práce, kdy odmítá připustit nezbytnost skončení pracovního poměru z důvodu nemožnosti jeho pokračování a ukládá zaměstnavateli povinnost zaměstnanci uložit jinou práci nebo mu nechává takový postup na zvážení.¹³²

3.1. Vymezení pojmu převedení na jinou práci a definice jiné práce

Práce, kterou je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat, je v pracovní smlouvě vymezena druhově, přičemž zaměstnanec je povinen ji konat podle pokynů zaměstnavatele. Zaměstnavatel se tedy při přidělování práce zaměstnanci musí pohybovat v rámci druhu práce, který je v pracovní smlouvě ujednáán, tj. dispoziční oprávnění zaměstnavatele nesmí z toho rámce vybočit bez souhlasu zaměstnance. Tím, že zaměstnavatel využívá tohoto dispozičního oprávnění, ale nedochází ke změnám obsahu pracovního poměru, pouze tím dochází k výkonu práva subjektu nebo realizaci jeho povinnosti. Zaměstnavatel své dispoziční oprávnění uplatňuje prostřednictvím pokynů směřujících vůči zaměstnanci.¹³³

Převedení na jinou práci představuje výjimku z povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy (viz ust. § 38 ZPr) a z ustanovení § 40 odst. 1 ZPr, dle kterého lze obsah pracovního poměru změnit jen tehdy, jestliže se na tom obě smluvní strany dohodnou. Ust. § 40 odst. 2 ZPr pak výslovně připouští, že zaměstnanec je povinen konat práce jiného druhu, než které byly sjednány v pracovní smlouvě, v případech uvedených v zákoníku práce.

Jinou prací, na níž může být zaměstnanec převeden, je tak nutné rozumět práci, která je odlišná od sjednaného druhu práce. Zákoník práce u většiny případů požaduje, aby se zaměstnavatel nejdříve pokusil zaměstnance převést v rámci druhu práce

¹³² BĚLINA, Miroslav, PICHT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 185. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹³³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 311–312. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

sjednaného v pracovní smlouvě¹³⁴, a teprve není-li to možné, může (nebo je povinen) ho převést i na práci jiného druhu (viz ust. § 41 odst. 3 ZPr). Nicméně o převedení na jinou práci, jakož i o samotné změně obsahu pracovního poměru, lze hovořit až v případě výkonu jiné práce, než která je sjednána v pracovní smlouvě, neboť zaměstnavatel je oprávněn zaměstnance převádět v rámci pracovní smlouvy i bez úpravy obsažené v ust. § 41 ZPr.¹³⁵ Převedení na jinou práci proto lze charakterizovat jako změnu pracovního poměru, jež spočívá v tom, že zaměstnavatel nařídí zaměstnanci konat práci, kterou nelze podřadit pod druh práce ujednaný v pracovní smlouvě. Ačkoli zákoník práce definici jiné práce přímo neobsahuje, je zapotřebí pod tímto pojmem chápat vhodnou práci, kterou je zaměstnanec schopen konat s ohledem na jeho zdravotní stav¹³⁶, schopnosti a pokud možno i jeho kvalifikaci.¹³⁷

Právní úprava tedy zaměstnavateli neumožňuje zaměstnance převést na jakoukoli práci. Jak vyplývá z ust. § 41 odst. 6 ZPr, je zaměstnavatel povinen přihlížet při převedení zaměstnance na jinou práci k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno též k jeho kvalifikaci. V citovaném ustanovení se sice neuvádí, že by se tato povinnost měla vztahovat i na případy uvedené v ust. § 41 odst. 4 a 5 ZPr (mimořádné události, prostoje atd.), avšak zdravotní stav zaměstnance a jeho schopnosti musejí být zaměstnavatelem zohledněny dle ust. § 103 odst. 1 písm. a) ZPr vždy, tudíž na tyto případy nedopadá pouze povinnost zohlednit kvalifikaci zaměstnance (např. při odvracení živelní události není nutné brát v potaz kvalifikaci zaměstnance).¹³⁸ Z hlediska zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je tedy zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci, jejíž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Prvotní okolností, k níž tak zaměstnavatel bude povinen přihlížet při převedení zaměstnance na jinou práci, je zdravotní stav zaměstnance, který

¹³⁴ V této souvislosti je třeba zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3516/2018, z něhož vyplývá, že i převedení zaměstnance v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě „*podléhá korektivě v podobě zákazu činit uvedená opatření pod pohnutkou (motivem) poškodit dotčeného zaměstnance na základě některého z diskriminačních důvodů*“.

¹³⁵ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVA, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 146. ISBN 978-80-7400-534-3.

¹³⁶ Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2587/2006, je nutné při posuzování vhodnosti jiné práce z hlediska zdravotního stavu zaměstnance brát v potaz kromě skutečnosti, o jakou práci se obsahově jedná (z hlediska druhu práce, resp. pracovní náplně), též pracovní prostředí, v němž má být práce vykonávána, neboť opačný výklad by přehlížel smysl některých ustanovení zákoníku práce mířících na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci.

¹³⁷ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převedení na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-02-17], s. 246. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

¹³⁸ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVA, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 147. ISBN 978-80-7400-534-3.

nesmí být výkonem jiné práce ohrožen. Další okolnost, jež musí zaměstnavatel při převedení zaměstnance na jinou práci zohlednit, je schopnost zaměstnance vykonávat jinou práci tak, aby nedošlo k ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je rovněž v zájmu zaměstnavatele, aby svým zaměstnancům přiděloval jen takovou práci, která odpovídá jejich schopnostem, neboť v opačném případě by jen těžko mohl dosáhnout cílené efektivity práce a požadovaných ekonomických výsledků. Je-li to možné, zaměstnavatel je při převedení na jinou práci povinen přihlížet rovněž ke kvalifikaci zaměstnance, tudíž z textace ustanovení § 41 odst. 6 ZPr lze usuzovat, že zdravotní způsobilost a schopnosti zaměstnance jsou při převedení na jinou práci postaveny nad jeho kvalifikaci. Za možnosti zaměstnavatele lze považovat například to, zda má pro převáděného zaměstnance volné pracovní místo, jež by odpovídalo jeho kvalifikaci, přičemž pokud takovým volným pracovním místem nedisponuje, je povinen zaměstnance převést na práci nejvíce odpovídající jeho kvalifikaci.¹³⁹ Nemá-li zaměstnavatel žádnou takovou práci, kde by využil kvalifikaci zaměstnance, pak není vyloučeno, aby byl zaměstnanec převeden i na práci, která jeho kvalifikaci vůbec neodpovídá.¹⁴⁰

Jako zcela extrémní situaci, která by mohla nastat například v nemocničním prostředí, si lze představit zaměstnance, jehož druh práce je v pracovní smlouvě ujednán jako neurochirurg a který v důsledku pracovního úrazu pozbyde dlouhodobě zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci neurochirurga. Zaměstnavatel však nedisponuje žádným volným pracovním místem zdravotnického pracovníka, ale má volné pouze pracovní pozice nezdravotnického pomocného personálu, jako jsou skladník, recepční, uklízeč, asistent vedoucího oddělení údržby, pracovník ostrahy nebo vrátný. Zaměstnavatel i přes nesouhlas zaměstnance, jenž poukazuje na absurditu své pracovní degradace, je oprávněn (resp. dle znění zákoníku práce povinen) zaměstnance na takovou pracovní pozici převést, neboť utrpený úraz zaměstnanci nijak nebrání ve výkonu této jiné práce. Autor práce je nicméně, i s ohledem na své zkušenosti z nemocničního prostředí, přesvědčen, že v praxi by se s velmi vysokou pravděpodobností nestalo, že by zaměstnavatel, který je poskytovatelem zdravotních služeb, resp. vedoucí (primář) oddělení neurochirurgie připustil u svého podřízeného zaměstnance – lékaře se specializací v oboru neurochirurgie reálný výkon práce na degradujících pracovních

¹³⁹ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převedení na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-02-17], s. 246–247. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

¹⁴⁰ Srov. závěry býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/74, uveřejněné pod č. 51 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1975.

pozicích uvedených demonstrativně výše. Zaměstnavateli by v těchto případech ve splnění povinnosti převést zaměstnance na jinou práci zřejmě bránily jeho morální zásady, a proto by zřejmě zvolil jiné řešení situace.

Samotné důvody převedení zaměstnance na jinou práci jsou v zákoníku práce *de facto* klasifikovány do dvou skupin, přičemž do první skupiny patří důvody, pro něž je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci, a do druhé skupiny spadají důvody, kdy otázka převodu zaměstnance závisí na vlastním rozhodnutí zaměstnavatele.¹⁴¹ Převedení na jinou práci je v podstatě jediným jednostranným právním jednáním, na základě kterého dochází ke změně obsahu pracovního poměru, neboť u jiných institutů, jako jsou například jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo či přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce, je vždy vyžadován souhlas, tedy k jednostranné změně obsahu pracovního poměru nemůže bez souhlasu zaměstnance dojít.¹⁴² Nicméně dle názoru autora práce pouze tam, kde právní úprava nepodmiňuje převedení na jinou práci souhlasem¹⁴³ zaměstnance nebo jeho žádostí o takové převedení, lze skutečně hovořit o jednostranné změně obsahu pracovního poměru, tedy v případech dle ust. § 41 odst. 1 písm. g) a odst. 5 a § 45 ZPr se o jednostrannou změnu obsahu pracovního poměru rovněž nejedná.

Alespoň okrajově nutno též poukázat na úpravu převedení na jiné služební místo, zařazení na jiné služební místo a zproštění výkonu služby, která je obsažena v hlavě IV (změny služebního poměru) zákona o státní službě. Převedení na jiné služební místo dle § 61 zákona o státní službě je obdobný institut jako převedení na jinou práci dle zákoníku práce, avšak při jejich vzájemném porovnání lze na první pohled pozorovat, že úprava převedení na jiné služební místo klade důraz na jiné hodnoty a parametry v rámci nutného převedení. V rámci zákona o státní službě je pak prioritou především veřejný zájem a zachování utajovaných informací, což lze kupříkladu vyčíst z důvodu (pro převedení na jiné služební místo), že státní zaměstnanec přestal splňovat požadavek spočívající

¹⁴¹ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 80–81. ISBN 978-80-7598-910-9.

¹⁴² BĚLINA, Tomáš. § 40 (Obecné ustanovení). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-02-27], s. 242. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

¹⁴³ Za předpokladu, že zaměstnanec se svým převedením na jinou práci provedeným (navrženým) zaměstnavatelem ale vyslovil souhlas a že jde o práci jiného druhu, než který byl sjednán v pracovní smlouvě, došlo tím k dohodě o změně obsahu pracovního poměru – druhu práce v souladu ust. § 40 odst. 1 ZPr, kdy práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele se budou nadále řídit též s přihlédnutím k této dohodě (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016).

ve způsobilosti seznamovat se s utajovanými informacemi [§ 61 odst. 1 písm. e) zákona o státní službě], z důvodu, že státní zaměstnanec přestal splňovat požadavek státního občanství České republiky [§ 61 odst. 1 písm. f) zákona o státní službě], či z důvodu, že státní zaměstnanec odmítl uzavřít dohodu o zákazu konkurence [§ 61 odst. 1 písm. g) zákona o státní službě].¹⁴⁴ Zařazení na jiné služební místo se uskutečňuje na základě souhlasu státního zaměstnance (viz ust. § 49 zákona o státní službě). Zproštění výkonu služby dle ust. § 48 zákona o státní službě je mimo jiné zajímavé (z hlediska podmínek, které musí být splněny) porovnat s možností zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 2 písm. b) ZPr, kdy ke zproštění výkonu služby státního zaměstnance dochází na základě usnesení o zahájení trestního stíhání pro úmyslný trestný čin nebo trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti a trvá po dobu do skončení trestního stíhání, tedy i počátek a konec doby trvání zproštění výkonu služby jsou ve srovnání s počátkem a koncem doby trvání důvodu převedení vyjádřeném v § 41 odst. 2 písm. b) ZPr (tj. doba od zahájení trestního řízení do jeho pravomocného skončení) stanoveny odlišně. Dále lze státního zaměstnance zprostit výkonu služby např. i z důvodu jeho vzetí do vazby či z důvodu zahájení kárného řízení pro důvodné podezření ze spáchání zvláště závažného kárného provinění.¹⁴⁵

3.2. Převedení zaměstnance na jinou práci jako obligatorní postup zaměstnavatele

Důvody, pro něž je zaměstnavatel povinen přistoupit k převedení zaměstnance na jinou práci, jsou taxativně stanoveny v ust. § 41 odst. 1 ZPr. Zaměstnavatel je v těchto případech povinen zaměstnance převést na jinou vhodnou práci, a to bez ohledu na skutečnost, zda s tím zaměstnanec souhlasí, či nikoli. Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci byla v zákoníku práce zakotvena za účelem zajištění ochrany zdraví zaměstnance, jakož i ochrany zdraví jiných zaměstnanců a třetích osob a ochrany celospolečenských zájmů.¹⁴⁶ Připustit další výkon práce zaměstnance tedy není možné,

¹⁴⁴ SIGMUNDOVÁ, Eva. Zákon o státní službě vs. zákoník práce: Změny služebního poměru II. In: *Právní prostor* [online]. 17.6.2016 [cit. 2021-02-27]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zakon-o-statni-sluzbe-vs-zakonik-prace-zmeny-sluzebniho-pomeru-ii>.

¹⁴⁵ § 48 odst. 1 zákona o státní službě.

¹⁴⁶ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převedení na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-02-27], s. 247. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

nastanou-li důvody uvedené v ust. § 41 odst. 1 ZPr, a to ani tehdy¹⁴⁷, kdyby s tím zaměstnanec souhlasil.¹⁴⁸

Právní úprava povinného převedení zaměstnance na jinou práci nepřináší řešení situace, když zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádné volné pracovní místo. Je zjevné, že institut převedení na jinou práci vůbec nepočítá s existencí malých zaměstnavatelů, jež zaměstnávají pouze několik málo zaměstnanců vykonávajících shodnou práci¹⁴⁹. U takového zaměstnavatele je zcela vyloučeno, aby zaměstnance převedl na odlišnou pracovní pozici. Skutečnost, že právní úprava nepočítá s výše uvedenou situací, má své historické kořeny, kdy současná úprava převedení na jinou práci vznikla recepcí úpravy téhož institutu obsaženého v dřívějším zákoníku práce z roku 1965¹⁵⁰, tudíž vychází z předpokladů a dispozic pracovního trhu šedesátých let 20. století. V této době byl totiž typický zaměstnavatel představován velkým podnikem, který zaměstnával stovky nebo tisíce zaměstnanců na mnoha odlišných pracovních pozicích. Současný trh práce však těmto dřívějším poměrům neodpovídá, přičemž na zaměstnavatelích nelze i s ohledem na jejich velikost a předmět jejich činnosti rozumně požadovat, aby disponovali širokým a různorodým portfoliem pracovních míst, na něž by mohli být zaměstnanci případně převáděni.¹⁵¹ Lze tak konstatovat, že současný stav právní úpravy institutu převedení na jinou práci je minimálně z hlediska reflexe aktuálních potřeb pracovního trhu nevyhovující, neboť odráží potřeby pracovního trhu šedesátých let minulého století, který počítal s prostředím velkých zaměstnavatelů zaměstnávajících větší počet zaměstnanců na různých pracovních pozicích.

Atmosféra šedesátých let 20. století však vyzařuje i ze skutečnosti, že pro právní úpravu převedení na jinou práci není až na výjimky¹⁵² významný souhlas zaměstnance, neboť vůle jednotlivce musela ustoupit „vyšším zájmům“ (tj. zejména hospodářství a plné

¹⁴⁷ Výjimku dle názoru autora práce však představuje důvod dle ust. § 41 odst. 1 písm. g) ZPr, který mezi ostatní důvody uvedené v citovaném odstavci koncepčně příliš nezapadá, neboť důvod převedení na jinou práci je čistě závislý na konání zaměstnankyně – podání žádosti těhotné či kojící zaměstnankyně nebo zaměstnankyně matky do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

¹⁴⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 185. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁴⁹ Jako příklad lze uvést zaměstnavatele, jehož předmětem podnikatelské činnosti jsou instalátorské práce a který zaměstnává jen dva zaměstnance na stejné pracovní pozici – instalatér.

¹⁵⁰ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl účinný od 1. 1. 1966 do 31. 12. 2006 (dále jen „zákon č. 65/1965 Sb.“).

¹⁵¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělků. In: *Právní rozhledy*, 2019 [cit. 2021-02-28], č. 1, s. 24–29. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

¹⁵² Výjimku představuje ust. § 41 odst. 5 ZPr, kdy je souhlas zaměstnance pro jeho platné převedení na jinou práci právní úpravou vyžadován.

zaměstnanosti). Zákoník práce v této souvislosti nerespektuje zaměstnancovu vůli, ani jeho ústavně zaručené právo na svobodnou volbu povolání (viz čl. 26 LZPS), kdy závazné posouzení (a na to navazující rozhodnutí) toho, která práce je pro převáděného zaměstnance vhodná (s přihlédnutím ke zdravotnímu stavu a schopnostem zaměstnance a popř. i k jeho kvalifikaci), je ponecháno na zaměstnavateli. Úprava převedení na jinou práci tak zaměstnanci nepřiznává postavení smluvní strany, ale zaměstnanec se zde dostává do jakéhosi postavení pouhého objektu rozhodovací působnosti zaměstnavatele.¹⁵³ Nicméně Nejvyšší soud při svém rozhodování dospěl k závěru, že převedení na jinou práci (než je sjednaný druh práce) dle ust. § 41 odst. 1 písm. b) ZPr „provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru.“¹⁵⁴ Ve výše uvedeném případě tak převedením zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu dle názoru Nejvyššího soudu nemůže dojít k trvalé změně obsahu pracovního poměru, což ovšem nenachází oporu v textaci (doslovném znění) ust. § 41 ZPr, jež s takovým závěrem nepočítá a tedy dobu, po kterou má převedení zaměstnance na jinou práci trvat, nijak v tomto ohledu v zásadě neohraničuje, resp. omezuje ji dobou trvání příslušného důvodu převedení (§ 44 ZPr). Za situace, kdy je však doba převedení na jinou práci vázána na okamžik odpadnutí důvodu, pro který byl zaměstnanec převeden, může mít převedení v některých případech prakticky trvalý charakter [např. dle ust. § 41 odst. 1 písm. a) či b) ZPr].

Nastane-li situace, kdy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci, jež by spadala pod druh práce uvedený v pracovní smlouvě, a nemá pro něj ani žádnou jinou práci, která by pro něj byla vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem, tedy ho převést nemůže, pak zpravidla (k výjimkám viz níže) vzniká překážka na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 ZPr, během níž je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku tohoto zaměstnance, který se zjišťuje v souladu s ust. § 351 a násl. ZPr. Zaměstnanec tedy v takovém případě žádnou práci nekoná, avšak zaměstnavatel je i přesto povinen mu poskytovat náhradu

¹⁵³ STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku. In: *Právní rozhledy*, 2019 [cit. 2021-02-28], č. 1, s. 24–29. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

¹⁵⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku. I proto by mělo být v zájmu zaměstnavatele zaměstnance na jinou práci převést.¹⁵⁵ Pokud by zaměstnanec byl na základě jednoho z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 ZPr zaměstnavatelem převeden na jinou práci (i např. jiného druhu), která by pro zaměstnance byla opravdu vhodná co do jeho zdravotního stavu, schopností a pokud možno též kvalifikace, a zaměstnanec by odmítl konat (resp. by nekonal) tuto jinou práci, pak by riskoval, že jeho nenastoupení k výkonu této jiné práce bude zaměstnavatelem posouzeno jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci¹⁵⁶ (např. jako odmítnutí splnit pokyn svého nadřízeného nebo neomluvené zmeškání práce – tzv. neomluvená absence), čímž by byl dán výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZPr.¹⁵⁷

3.2.1. Dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti – § 41 odst. 1 písm. a) ZPr

Jako první z důvodů povinného převedení zaměstnance na jinou práci zákoník práce ve svém § 41 odst. 1 písm. a) uvádí situaci, kdy zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutí příslušného správního orgánu, jenž lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci.

Za předpoklad převedení na jinou práci v tomto případě nutno tedy označit lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutí správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, a posudkový závěr, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci¹⁵⁸ ve smyslu ust. § 43 odst. 3 a 4 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZSZS“).

Jedním z nejdůležitějších institutů právní úpravy pracovnělékařských služeb je bezesporu lékařský posudek, který nutno považovat za vyústění lékařské prohlídky a posudkové činnosti. Právě prostřednictvím lékařských posudků poskytovatel pracovnělékařských služeb naplňuje jeden ze svých hlavních úkolů – posuzování

¹⁵⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 127. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

¹⁵⁶ Za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nelze považovat odmítnutí výkonu práce, pro jejíž výkon není zaměstnanec zdravotně způsobilý, a proto nemůže být takové odmítnutí ani způsobilým důvodem pro rozvázání pracovního poměru dle § 52 písm. g) ZPr (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1424/2014).

¹⁵⁷ BUKOVJAN, Petr. Převedení zaměstnance na jinou práci. In: *Práce a mzda* [online]. 23.3.2018 [cit. 2021-03-02]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/prevedeni-zamestnance-na-jinou-praci>.

¹⁵⁸ Srov. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 139. ISBN 978-80-7400-534-3.

zdravotní způsobilosti jednotlivých zaměstnanců k výkonu práce. Účinky, jež ZSZS u lékařských posudku předvídá, zpravidla¹⁵⁹ vyvolává posudek vydaný poskytovatelem, který má se zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Jiní poskytovatelé zdravotních služeb (až na výjimky) nemají pravomoc vydávat lékařské posudky ve smyslu ZSZS, tudíž nelze připustit, aby zaměstnavatel důvod, proč byl zaměstnanec převeden na jinou práci, opíral například o dobrozdání jím *ad hoc* zvoleného lékaře, jenž není smluvním poskytovatelem pracovnělékařských služeb, i kdyby splňovalo formální náležitosti lékařského posudku ve smyslu ZSZS, vyhlášky č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů (resp. její přílohy č. 1), a vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o PLS“). Takový lékařský posudek by nemohl vyvolat žádné právní účinky a v rámci případného přezkumného řízení by byl zrušen. Pokud by tedy zaměstnavatel neměl smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb a potřeboval vydat lékařský posudek (resp. posoudit zdravotní způsobilost svého zaměstnance), neměl by jinou možnost, než si poskytovatele pracovnělékařských služeb vyhledat a uzavřít s ním, jako soukromoprávním (podnikatelským) subjektem, smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb.¹⁶⁰

Účelem lékařského posudku, který je vydáván na základě žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky (v případě převedení na jinou práci se jedná o žádost o periodickou nebo mimořádnou prohlídku), je podání informace o tom, zda je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu práce. Lékařský posudek by měl být koncipován vždy tak, aby na jeho základě nevznikaly žádné pochybnosti o tom, zda

¹⁵⁹ Existují určité výjimky, kdy se nemusí nutně jednat o lékařský posudek vydaný poskytovatelem, s nímž zaměstnavatel uzavřel smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Takové výjimky lze najít například v ust. § 54 odst. 2 ZSZS (u zaměstnanců zařazených do kategorie první může, je-li to ze strany zaměstnavatele povoleno, vydávání lékařských posudků zajišťovat registrující praktický lékař), ust. § 58a odst. 1 ZSZS (u zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel je zároveň poskytovatelem zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství či pracovní lékařství, může být vydávání lékařských posudků zajištěno prostřednictvím lékaře se specializovanou způsobilostí anebo se zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství anebo se specializovanou způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství, s nímž tento zaměstnavatel uzavřel pracovněprávní či obdobný vztah), ust. § 61 odst. 2 ZSZS (posuzování a uznávání nemoci z povolání u zaměstnanců, vč. sledování vývoje jejich zdravotního stavu, provádí poskytovatelé v oboru pracovního lékařství, jež získali příslušné povolení Ministerstva zdravotnictví dle § 66 a násl. ZSZS, přičemž posuzujícím lékařem musí být lékař se specializovanou způsobilostí či zvláštní odbornou způsobilostí v oboru pracovní lékařství) nebo ust. § 238 a § 239 ZPr (u těhotných zaměstnankyň, kojících zaměstnankyň a zaměstnankyň–matek do konce devátého měsíce po porodu může lékařské posudky vydávat jejich ošetřující lékař).

¹⁶⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 75–76. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

je zaměstnanec k výkonu práce na dané pracovní pozici způsobilý, či nikoli.¹⁶¹ Samotný postup při vydávání lékařských posudků je upraven v ust. § 41 a násl. ZSZS.

Je nepochybné, že pro zaměstnavatele je nejvýznamnější částí posudku jeho závěr, přičemž má-li být zaměstnanec převeden na jinou práci z důvodu dle § 41 odst. 1 písm. a) ZPr, musí posudkový závěr znít, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost. Podle ust. § 43 odst. 4 ZSZS lze za dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci považovat stabilizovaný zdravotní stav zaměstnance, jenž omezuje jeho tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, jestliže tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo jestliže lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.¹⁶²

Rozlišení mezi situací, kdy zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí a kdy pro tzv. obecné onemocnění¹⁶³, je pro zaměstnavatele při převedení zaměstnance na jinou práci důležité. Tato potřeba je reflektována ustanovením § 43 odst. 5 ZSZS, jež obsahuje povinnost poskytovatele vyjádřit se v posudkovém závěru k příčině ztráty způsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Citované ustanovení předvídá možnost, že by poskytovatel nejdříve vydal lékařský posudek, jímž pouze stanoví závěr, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, a následně by vydal zvláštní lékařský posudek, ve kterém by bylo určeno, zda je onemocnění, které způsobilo dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci, zapříčiněno pracovním úrazem či nemocí z povolání. Uplatnění tento postup najde především u nemocí z povolání, jejichž uznání předchází komplikovanější postup. Alternativně je pak ZSZS stanovena rovněž možnost, aby byl přímo do lékařského posudku, ve kterém je stanoveno dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, doplněn druhý posudkový závěr o tom, zda se jedná o důsledek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, či nikoli. Využití této možnosti bude připadat v úvahu tam, kde bude zřejmé, že se jedná o důsledek obecného onemocnění nebo pracovního úrazu. Aktuální úprava ZSZS (od 1. 11. 2017) tedy zohledňuje dřívější judikaturu Nejvyššího soudu (např.

¹⁶¹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 76. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

¹⁶² Definice dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci byla do ZSZS zakotvena zákonem č. 202/2017 Sb., a to s účinností ke dni 1. 11. 2017.

¹⁶³ Tzv. obecné onemocnění jako označení důvodu (příčiny) zdravotní nezpůsobilosti, jímž není pracovní úraz nebo nemoc z povolání, není pojem, jenž lze nalézt v zákoně, avšak v aplikační praxi se jedná již o vcelku ustálený výraz.

rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013, nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 727/2015) a staví na první místo ochranu zaměstnance, jehož by případné nejasnosti (např. absence či neurčitost odborných závěrů o příčinách pozbytí dlouhodobé způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci v lékařském posudku), které vznikly při posuzování jeho zdravotní způsobilosti, neměly připravit o odstupné podle ust. § 67 odst. 2 ZPr spojené s výpovědí z pracovního poměru dle § 52 písm. d) ZPr. V praxi by tak měl zaměstnavatel vždy věnovat zvýšenou pozornost tomu, aby posudkový závěr byl bezchybný, neboť v opačném případě by mohl riskovat neplatnost výpovědi z pracovního poměru či převedení na jinou práci.¹⁶⁴

Pro zaměstnavatele je při převedení zaměstnance na jinou práci významné správně identifikovat okamžik, odkdy nastupuje jeho povinnost nepřipustit další výkon práce dotčeného zaměstnance a převést ho na jinou práci. Z ust. § 41 odst. 1 písm. a) ZPr vyplývá, že převést zaměstnance na jinou práci lze až tehdy, byl-li vydán lékařský posudek poskytovatelem pracovnělékařských služeb, popř. rozhodnutí příslušného správního orgánu, jenž lékařský posudek přezkoumává, a to s posudkovým závěrem – pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dosavadní práci, jak bylo uvedeno výše v této rigorózní práci. Takový okamžik je tedy nutně spjat s právními účinky lékařského posudku, které nastávají v souladu s ust. § 44 odst. 4 písm. a) ZSZS pro osobu, které byl předán, dnem jeho prokazatelného předání.

Podle ust. § 44 odst. 1 ZSZS je poskytovatel, jenž lékařský posudek vydal, povinen neprodleně zajistit jeho prokazatelné předání jednak posuzované osobě (např. zaměstnanci), jednak osobě, která o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádala (např. zaměstnavateli). Za prokazatelné předání lékařského posudku považuje ZSZS¹⁶⁵ jeho převzetí zaměstnancem stvrzené jeho podpisem a s uvedením data převzetí nebo převzetí zaměstnavatelem (popř. osobou pověřenou zaměstnavatelem) stvrzené též podpisem s uvedením čísla občanského průkazu či jiného dokladu totožnosti a důvodem vydání posudku. Takové potvrzení je pak součástí zdravotnické dokumentace, která se o zaměstnanci vede. Právní úprava též umožňuje předání lékařského posudku prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (doručení musí být doloženo doručenkou) nebo prostřednictvím elektronického

¹⁶⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 82–85. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

¹⁶⁵ Konkrétně ust. § 44 odst. 2 ZSZS.

doručení podepsaného uznávaným elektronickým podpisem, a to do schránky uvedené zaměstnancem a zaměstnavatelem. Za prokazatelně předaný se považuje rovněž lékařský posudek i v případě, že osoba oprávněná k jeho převzetí ho odmítne převzít či jeho převzetí stvrdit podpisem, přičemž tato skutečnost se zaznamenává do zdravotnické dokumentace vedené o zaměstnanci (záznam podepisuje posuzující lékař a další zdravotnický pracovník přítomný převzetí posudku). Odmítne-li osoba oprávněná k převzetí posudku, který je doručován prostřednictvím poskytovatele poštovní služby, jej převzít, považuje se lékařský posudek za doručení dnem jeho vrácení poskytovateli. Pokud by zaměstnavatel nebyl osobou, která o vypracování lékařského posudku požádala, avšak uplatněním lékařského posudku mu vznikají práva a povinnosti, pak je povinností zaměstnance posudek zaměstnavateli předat, není-li ZSZS či jinými právními předpisy stanoveno jinak.¹⁶⁶

Jako problematickou lze však hodnotit již dnes běžnou praxi zaměstnavatelů, kteří k převzetí lékařského posudku písemně zmocňují posuzovaného zaměstnance (zmocnění zaměstnance bývá často součástí žádosti zaměstnavatele o provedení pracovnělékařské prohlídky). V takovém případě je totiž datum předání lékařského posudku zaměstnavateli a posuzovanému zaměstnanci shodné a prokazatelné. Takové řešení představuje pro zaměstnavatele velké riziko, neboť tím, že převzetí lékařského posudku realizuje prostřednictvím posuzovaného zaměstnance, se může velmi snadno dostat do prodlení se splněním své povinnosti stanovené zákoníkem práce (typicky převedení zaměstnance na jinou práci).¹⁶⁷ Pokud by tedy nastala situace, že zaměstnanec byl výše uvedeným způsobem k převzetí lékařského posudku, z jehož závěru by např. vyplývala dlouhodobá ztráta jeho zdravotní způsobilosti, zaměstnavatelem skutečně zmocněn a zaměstnanec by včas tento posudek z nějakého důvodu nepředal do rukou zaměstnavatele, zaměstnavatel by do té doby nevěděl, jaká opatření musí přijmout. Převedení zaměstnance na jinou práci by tak nebylo možné realizovat, dokud by se zaměstnavatel s posudkovým závěrem neseznámil. Za takových okolností lze zaměstnavateli doporučit, aby do té doby nepřipustil další výkon práce dotčeného zaměstnance, neboť by tím mohlo dojít k ohrožení bezpečnosti práce a zdraví zaměstnance (popř. i zdraví spolupracovníků a jiných osob). Ust. § 41 odst. 1 ZPr navíc

¹⁶⁶ MACH, J., BURIÁNEK, A., ZÁLESKÁ, D., MÁCA, M., VRÁBLOVÁ, B. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 578–582. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5.

¹⁶⁷ Tamtéž, s. 593–594.

takový způsob převzetí posudku zaměstnavatelem rovněž nezohledňuje, kdy případné nedodržení povinnosti převést zaměstnance na jinou práci půjde zpravidla k tíži zaměstnavatele.

Dalším nepříznivým důsledkem pozdního seznámení zaměstnavatele s obsahem lékařského posudku je možné uplynutí lhůty pro podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku podle ust. § 46 ZSZS, neboť tato lhůta běží ode dne převzetí lékařského posudku posuzovaným zaměstnancem, byl-li zaměstnavatelem zmocněn k jeho převzetí. Dle citovaného ustanovení je jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec oprávněn podat návrh na přezkoumání lékařského posudku, nesouhlasí-li s jeho obsahem, a to do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání. Návrh na přezkoumání lékařského posudku se podává poskytovateli, který posudek vydal. Pokud by byl návrh na přezkoumání lékařského posudku podán až po uplynutí dané lhůty (10 pracovních dnů), poskytovatel by návrh odložil.¹⁶⁸ Je-li podán návrh na přezkoumání lékařského posudku se závěrem o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti, nemá odkladný účinek, což znamená, že takový lékařský posudek je účinný okamžitě a zaměstnanec i zaměstnavatel se jeho závěrům musí ihned podřídít.¹⁶⁹

Návrh na přezkoumání lékařského posudku je nejprve přezkoumán samotným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, který lékařský posudek vydal, přičemž ten je oprávněn návrhu v plném rozsahu vyhovět, a to tím způsobem, že napadený posudek zruší a na základě nových skutečností (popř. nového posouzení zdravotní způsobilosti) vydá posudek nový. Poskytovatel tak musí učinit ve lhůtě 10, resp. 45 pracovních dnů (lhůta počíná běžet dnem, kdy byl návrh na přezkoumání podán). O zrušení posudku se vydává doklad, který je součástí zdravotnické dokumentace vedené o pacientovi (zaměstnanci), avšak není ZSZS blíže specifikován.¹⁷⁰

Nevyhoví-li poskytovatel návrhu na přezkoumání, je povinen postoupit spis spolu s návrhem na přezkoumání lékařského posudku (vč. příslušné části zdravotnické dokumentace či její kopie) a dalšími podklady potřebnými pro přezkoumání posudku správnímu orgánu, čímž má ZSZS na mysli krajský úřad (v Praze se jedná o Magistrát hl.

¹⁶⁸ Ust. § 46 odst. 2 ZSZS umožňuje při prokázání závažných důvodů, které zaměstnanci či zaměstnavateli objektivně bránily v podání návrhu ve stanovené lhůtě, zmeškání lhůty pro podání návrhu prominout.

¹⁶⁹ MACH, J., BURIÁNEK, A., ZÁLESKÁ, D., MÁCA, M., VRÁBLOVÁ, B. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 593–596. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5.

¹⁷⁰ Tamtéž, s. 596.

města Prahy),¹⁷¹ jenž udělil posuzujícímu poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb. Veškeré podklady je poskytovatel povinen předat v případě lékařského posudku o zdravotní způsobilosti ve lhůtě do 10 pracovních dnů a v případě lékařského posudku o nemoci z povolání nebo posudku, jímž je posuzováno, zda dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k práci bylo způsobeno pracovním úrazem či nemocí z povolání, ve lhůtě 45 pracovních dnů. Jde-li o lékařský posudek v ostatních případech, je stanovena lhůta 30 pracovních dnů. Tyto lhůty počínají běžet ode dne doručení návrhu na přezkoumání. Lhůty 45 a 30 pracovních dnů mohou být také prodlouženy, pokud je zapotřebí provést došetření zdravotního stavu posuzovaného zaměstnance či ověřit podmínky vzniku nemoci z povolání.¹⁷²

Z ustanovení § 47 odst. 2 ZSZS vyplývá, že příslušný správní orgán rozhoduje zpravidla ve lhůtě 30 pracovních dnů (ve zvlášť odůvodněných případech může být tato lhůta prodloužena o dalších 15 pracovních dnů) ode dne, kdy je mu spis spolu s návrhem na přezkoumání lékařského posudku doručen. Správní orgán může o podaném návrhu na přezkoumání lékařského posudku rozhodnout tak, že tento návrh zamítne a posudek potvrdí, posudek zruší a věc vrátí poskytovateli k vydání nového posudku nebo posudek bez dalšího zruší. Z toho vyplývá, že správnímu orgánu ZSZS neumožňuje v rámci přezkumu napadený lékařský posudek změnit ani vydat nový lékařský posudek. Proti rozhodnutí správního orgánu se není možné odvolat a není možné podat ani další návrh na přezkoumání posudku, který byl správním orgánem potvrzen¹⁷³ či zrušen. Na postup přezkumu napadeného lékařského posudku správním orgánem se vztahují ustanovení zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, není-li ZSZS stanoveno jinak.¹⁷⁴

S ohledem na maximální možnou délku výše uvedených lhůt (vč. jejich celkového součtu v rámci celého výše popsaného procesu), které ZSZS v rámci

¹⁷¹ Ust. § 48 ZSZS obsahuje výjimky, dle kterých se návrh na přezkoumání lékařského posudku postupuje k jinému správnímu orgánu, než je krajský úřad (např. ředitel Bezpečnosti informační služby nebo generální ředitel Generálního ředitelství cel).

¹⁷² MACH, J., BURIÁNEK, A., ZÁLESKÁ, D., MÁCA, M., VRÁBLOVÁ, B. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 596–597. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5.

¹⁷³ Z ust. § 47 odst. 5 ZSZS vyplývá, že je-li výsledkem přezkumného řízení potvrzení napadeného lékařského posudku, pak nové posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu zaměstnance může být provedeno jen v případě, pokud je z lékařské prohlídky zřejmé, že posouzení jeho zdravotní způsobilosti či zdravotního stavu povede pravděpodobně k jinému závěru, než je uveden v dosavadním lékařském posudku.

¹⁷⁴ MACH, J., BURIÁNEK, A., ZÁLESKÁ, D., MÁCA, M., VRÁBLOVÁ, B. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 599–600. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5.

přezkumného řízení (od podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku po rozhodnutí příslušného správního orgánu) stanoví, je autor práce toho názoru, že ve vztahu k převedení na jinou práci se jak z pohledu zaměstnavatele, tak z pohledu zaměstnance mohou za určitých okolností tyto zákonné lhůty jevit jako příliš dlouhé. Je třeba si totiž uvědomit, v jaké situaci se zaměstnavatel i posuzovaný zaměstnanec nacházejí v době od převzetí lékařského posudku se závěrem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance. Lze například uvést situaci, kdy zaměstnavatel poté, co obdržel takový posudek, převedl zaměstnance na jinou práci, a ten jí je povinen konat, i kdyby s tím nesouhlasil. Pokud byl lékařský posudek napaden návrhem na jeho přezkoumání, který nemá odkladné účinky, nacházejí se zaměstnavatel i zaměstnanec v určité nejistotě a vyčkávají výsledku přezkumného řízení, byť byl zaměstnanec již převeden na jinou práci. Zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci, kterou by mu pravděpodobně jinak nikdy nepřiděloval (např. kvalifikace zaměstnance zcela převyšuje požadavky kladené pro výkon jiné práce) a jejíž vykonávání zaměstnancem nemusí být pro zaměstnavatele optimální (např. z pohledu efektivity práce nebo kvality výsledků odevzdané práce). Zaměstnavatel rovněž musí řešit výpadek, který vznikl v důsledku převedení zaměstnance na jinou práci, neboť pracovní činnosti vykonávané původně převáděným zaměstnancem je zapotřebí zabezpečit jinak, např. jiným zaměstnancem či prostřednictvím externisty. Do doby, než zaměstnavatel ale za převedeného zaměstnance najde příslušnou náhradu, mohou zaměstnavateli vznikat ekonomické ztráty spočívající například v ušlém zisku (zaměstnavatel nemohl bez převedeného zaměstnance poskytnout zákazníkům své služby). Zaměstnavateli mohou vznikat rovněž další náklady v souvislosti s prováděním výběrového řízení na pracovní místo převedeného zaměstnance nebo s úhradou příplatků za práci přesčas ostatních zaměstnanců, mezi něž byla práce po převedeném zaměstnanci rozdělena, v důsledku čehož vznikla na straně těchto zaměstnanců potřeba výkonu práce přesčas. Převedený zaměstnanec se naproti tomu například nachází v situaci, kdy vykonává práci, kterou si v pracovní smlouvě se zaměstnavatelem neujednal, při které nevyužívá dosažené kvalifikace, pro niž několik let studoval, a za kterou mu náleží nižší mzda nebo plat (k odměňování za práci v době převedení na jinou práci viz níže). Bude-li tak např. správním orgánem přezkoumávaný lékařský posudek se závěrem dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance zrušen a věc vrácena poskytovateli k vydání nového posudku, jehož závěr následně bude znít zdravotně způsobilý s podmínkou, je velmi žádoucí, aby zákonodárce v případě novelizace ZSZS kladl větší důraz na rychlost

přezkumu tím, že jednotlivé lhůty přiměřeně zkrátí, neboť stav, v němž se zaměstnavatel a zaměstnanec po dobu od podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku do rozhodnutí příslušného správního orgánu nacházejí, má často negativní dopady do ekonomické sféry subjektů pracovního poměru, přičemž čím kratší dobu bude tento stav trvat, tím menší negativní následky to pro zaměstnavatele a zaměstnance bude mít.

Co se týče možnosti soudního přezkumu lékařského posudku, je podstatné určit právní povahu lékařského posudku. Této otázce se v minulosti věnovaly Ústavní soud České republiky (dále jen „Ústavní soud“), Nejvyšší správní soud i Nejvyšší soud, kdy se již ustálily na výkladu, že lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci není autoritativním rozhodnutím vrchnostenského orgánu, jímž by se zakládala práva nebo povinnosti, ale jedná se o jakési nezávazné dobrozdání lékaře o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci.¹⁷⁵

Konkrétně v nálezu Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, byl ohledně lékařského posudku vyjádřen názor, že *„je posudek o zdravotním stavu souhrnem medicínských či biofyzikálních zjištění, k nimž dospěje posuzující lékař použitím exaktních přírodovědeckých metod. Tato činnost nemá nic společného s výkladem obecné právní normy a její následnou aplikací na zjištěný faktický stav. Jako rozhodnutí lze posudek vnímat jen v nejobecnějším smyslu tohoto slova, tedy že lékař při posuzování zdravotního stavu volí (rozhoduje) mezi tím, zda aktuální zdravotní stav zaměstnance umožňuje vykonávat dosavadní práci, či nikoliv. Jinak platí, že o zdravotním stavu se nerozhoduje, ten se zjišťuje. Navíc zdravotní stav je nepochybně veličinou proměnnou a je otázka, jak by se jeho změny projevíly na „rozhodnutí“, jehož vlastností je i materiální právní moc, která podle všeho zakládá překážku věci rozhodnuté.“* Tímto nálezem Ústavní soud potvrdil názor Nejvyššího správního soudu¹⁷⁶, podle něhož jsou lékařské posudky z přezkumu ve správním soudnictví vyloučeny, když konstatoval, že *„správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti.“*¹⁷⁷ Lékařský posudek tedy sice nepodléhá soudnímu přezkumu, avšak tomu naopak podléhají právní jednání třetích osob učiněná na základě vydaného lékařského posudku, např. převedení na jinou práci dle ust. § 41 odst. 1 písm. a) ZPr či výpověď

¹⁷⁵ MACH, J., BURIÁNEK, A., ZÁLESKÁ, D., MÁCA, M., VRÁBLOVÁ, B. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 600. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5.

¹⁷⁶ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005.

¹⁷⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.

z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. e) ZPr. Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, dále uvedl, že „*ve sporném řízení je třeba s takovým posudkem nakládat jako s kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem; není nadán presumpcí správnosti*“, z čehož vyplývá, že soud tak může provést vlastní dokazování a dospět k jinému závěru o způsobilosti zaměstnance, než který je uveden v lékařském posudku.¹⁷⁸ Současná právní úprava ZSZS není v zásadě s výše uvedenými závěry soudů v kolizi.¹⁷⁹

S ohledem na koncepci, kterou nastínil Nejvyšší správní soud a Ústavní soud, bylo v minulosti rovněž velmi sledováno, jaký postoj zaujmou civilní soudy při rozhodování pracovněprávních sporů, zejména pak Nejvyšší soud, neboť bude-li akceptována premisa Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, že civilní soud si může zdravotní způsobilost posoudit sám a na základě tohoto posouzení učinit např. rozhodnutí o neplatnosti skončení pracovního poměru či přivedení na jinou práci bez ohledu na bezvadnost lékařského posudku, pak i za situace, že je lékařský posudek stížen určitou vadou, může soud tento stav zhojit provedením vlastního dokazování. Pokud se v rámci takového dokazování potvrdí správnost posudkového závěru, lze rovněž teoreticky uvažovat o tom, že i např. převedení na jinou práci může být platné, přestože posudek je po formální stránce vadný. Takový závěr by však neměl oporu v doslovném znění zákoníku práce. Byť zpočátku Nejvyšší soud v této otázce rozhodoval trochu nesourodě,¹⁸⁰ kdy v jednom případě striktně trval na existenci lékařského posudku splňujícího všechny zákonné náležitosti a v jiném případě jeho nedostatek stranám „prominul“, nakonec k věci zaujal jasné a komplexní stanovisko ve svém rozhodnutí ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, v němž akceptoval doktrínu Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu,¹⁸¹ když v citovaném rozhodnutí mj. uvedl, že „*podle právní úpravy účinné od 1. 4. 2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem*

¹⁷⁸ Srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 95–97. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

¹⁷⁹ MACH, J., BURIÁNEK, A., ZÁLESKÁ, D., MÁCA, M., VRÁBLOVÁ, B. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 601. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5.

¹⁸⁰ Např. při srovnání rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013, a rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013.

¹⁸¹ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 98–102. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné "dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu. Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti. V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků. Uvedené současně znamená, že výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (§ 72 zák. práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.¹⁸² Tyto závěry Nejvyššího soudu lze dle názoru autora práce přiměřeně použít i ve vztahu k převedení na jinou práci.

Ve vztahu k institutu převedení na jinou práci působí výše nastíněná koncepce Nejvyššího soudu, Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu určité potíže, neboť

¹⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

zákoník práce ukládá zaměstnavateli na lékařský posudek určitým způsobem právně reagovat, tedy neumožnit posuzovanému zaměstnanci další výkon práce a převést ho na jinou práci, má-li zaměstnavatel takovou práci. Bude-li se zaměstnavatel tedy spoléhat na obsahově nesprávný posudek, pak v pojetí této koncepce riskuje neplatnost převedení na jinou práci. Zásadní problém je však v tom, že zaměstnavatel nemá dostatek informací k tomu, aby mohl posoudit, zda je zpracovaný posudek obsahově správný, či nikoli. Nicméně připustíme-li, že zaměstnavatel je schopen kvalifikovaně vyhodnotit správnost posudkového závěru, pak by bylo na „bedrech“ zaměstnavatele, zda se podvolí zákoníku práce a zaměstnance vzhledem k posudkovému závěru o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti převede na jinou práci nebo zda bude riskovat případnou sankci ze strany kontrolních orgánů, které při kontrole budou vycházet z doslovného znění zákoníku práce a nebudou tyto závěry judikatury nikterak zohledňovat.¹⁸³ S ohledem na možnosti, které má zaměstnavatel v souvislosti s posouzením obsahu lékařského posudku, a rizika důsledků nepřevedení zaměstnance na jinou práci, přestože zde existuje účinný lékařský posudek se závěrem o dlouhodobém pozbytí způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, je autor práce toho názoru, že v praxi se bude zaměstnavatel i nadále spoléhat na správnost obsahu lékařského posudku a bude postupovat podle ust. § 41 ZPr.

Jak již bylo výše naznačeno, tak převedení zaměstnance na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. a) ZPr, má dopad do ekonomické sféry jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Tyto ekonomické dopady lze sledovat v závislosti na situaci, která nastane po účinnosti lékařského posudku (se závěrem – dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti), tj. aktivací povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci. V praxi se bude zpravidla jednat o situace, kdy zaměstnavatel má pro zaměstnance jinou vhodnou práci a zaměstnance na ni převede, nebo kdy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci.¹⁸⁴

V případě, že dojde k převedení zaměstnance na jinou práci, pak současně s tím může dojít i ke změnám v rovině odměňování. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, za níž náleží nižší mzda nebo plat, pak mu přísluší mzda nebo plat v této výši, přičemž v některých případech zaměstnanci přísluší doplatek podle ust. § 139 ZPr. Nicméně doplatek ke mzdě nebo platu se netýká důvodu převedení na jinou práci dle ust. § 41 odst. 1 písm. a) ZPr. Otázka, která v praxi však obvykle v této souvislosti vyvstane,

¹⁸³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 97–98. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

¹⁸⁴ Tamtéž, s. 108–110.

se týká řešení, jak postupovat, jestliže je se zaměstnancem mzda sjednána (např. v pracovní smlouvě) a zaměstnanec odmítá přistoupit na horší mzdové podmínky odpovídající práci, na kterou je zaměstnanec převáděn. Jelikož výše ujednané mzdy se vždy vztahuje ke konkrétnímu druhu práce a převedením na jinou práci dochází k jeho jednostranné změně ze strany zaměstnavatele, pak účinky ujednání o mzdě jsou po dobu převedení na jinou práci vyloučeny, tedy zaměstnanec nemůže po zaměstnavateli požadovat, aby byl za výkon práce ohodnocen stejně, jako tomu bylo před jeho převedením. Opačný výklad by byl v rozporu se zásadou rovného zacházení – spravedlivé odměňování zaměstnance [§ 1a odst. 1 písm. c) ZPr], resp. za stejnou práci či za práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda (§ 110 ZPr), v rozporu s cílem sledovaným ustanovením § 139 ZPr (tj. poskytnutí doplatku ke mzdě po dobu převedení jen ve stanovených případech) a rovněž v rozporu se smyslem samotného převedení na jinou práci (po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci poskytoval mzdu ve stejné výši jako před převedením). Pokud by zaměstnanec odmítal přistoupit na změnu výše smluvní mzdy, bylo by možné takovému zaměstnanci vydat mzdový výměr v souladu s ust. § 113 odst. 4 ZPr.¹⁸⁵ U zaměstnanců, u nichž byla mzda stanovena vnitřním předpisem nebo určena mzdovým výměrem (tj. jednostranně) v souladu s ust. § 113 odst. 1 ZPr, jakož i u zaměstnanců, kteří pobírají plat (viz ust. § 109 odst. 3 ZPr), by v praxi při jejich převedení na jinou práci nemělo docházet k zásadnějším problémům, kdy práce převedeného zaměstnance bude ohodnocena dle příslušného pracovního zařazení.¹⁸⁶

Další situace, která může při nástupu povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci dle ust. § 41 odst. 1 ZPr běžně nastat, spočívá v tom, že zaměstnavatel nemá k dispozici žádnou jinou práci, kterou by mohl zaměstnanci přidělovat, kdy stěžejní otázkou je, zda zaměstnanci v popisované situaci tedy přísluší náhrada mzdy nebo platu, či nikoli. Bohužel zákoník práce výslovně řešení neobsahuje a odborná veřejnost v této věci, kdy dochází ke konkurenci překážky na straně

¹⁸⁵ BUKOVJAN, Petr. § 41 Převedení na jinou práci. In: *Práce a mzdy profi* [online]. Verlag Dashöfer, 1.7.2014 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/41-prevedeni-na-jinou-praci-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EoibnFfCcVq9mL8EGfS19AE/?uri_view_type=44&uid=1kJ6D7Qf8d_I5aENONclHAA&e=1KAA6YKvj7isqOqy9wYwZZZk31PR5yE7B.

¹⁸⁶ U zaměstnanců pobírajících plat se bude postupovat dle ust. § 122 a násl. ZPr, kdy zaměstnanci bude náležet plat dle příslušného platového tarifu (viz nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů). K zařazování zaměstnanců do platových tříd pak slouží katalog prací, jenž tvoří přílohu k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a službách, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnanec a překážky na straně zaměstnavatele, nezaujímá shodný názor.¹⁸⁷ Co se týče překážek v práci na straně zaměstnavatele, je nutné vycházet z ust. § 208 ZPr, dle kterého má zaměstnanec po dobu trvání překážky právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Naproti tomu u překážek v práci na straně zaměstnance platí, že právo na náhradu mzdy nebo platu vzniká pouze tam, kde to právní předpisy pro určitou konkrétní překážku stanoví, přičemž pro výše popsanou situaci takové ustanovení chybí.¹⁸⁸ Přístup, dle něhož se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele, se opírá hlavně o argumentaci, že zaměstnavatel je zaměstnanec v případě, kdy pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dosavadní práci, striktně povinen převést na jinou práci. V důsledku nesplnění této zákonné povinnosti nemůže zaměstnanec konat jinou práci (zaměstnavatel mu neumožnil výkon jiné práce), a proto se jedná o překážku na straně zaměstnavatele.¹⁸⁹ Přístup, dle něhož se naopak jedná o překážku na straně zaměstnance, argumentuje zejména tím, že prvotní příčinnou vyřazení zaměstnance z pracovního procesu jsou důvody na straně zaměstnance (obecné onemocnění), které při porovnání zákonné úpravy překážek na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele, logicky zapadají mezi důvody na straně zaměstnance. Tento přístup rovněž vyzdvihuje skutečnost, že žádný právní předpis za situace, kdy zaměstnavatel nemá pro takového zaměstnance jinou vhodnou práci, zaměstnavateli neukládá povinnost nahradit zaměstnanci mzdu nebo plat,¹⁹⁰ nebo odkazuje na dřívější judikaturu Nejvyššího soudu¹⁹¹, dle které je zapotřebí přihlížet k tomu, zda je zaměstnanec schopen (především vzhledem ke svému zdravotnímu stavu) a připraven vůbec jinou vhodnou práci konat, přičemž není-li schopen jakékoli práce a situaci není možné řešit změnou sjednaného druhu práce ani převedením na jinou práci, pak se má jednat o překážku na straně zaměstnance bez nároku na náhradu mzdy nebo platu.¹⁹² To, že je judikatura Nejvyššího soudu ve vztahu k této situaci dlouhodobě stabilní potvrzuje i nedávný rozsudek

¹⁸⁷ Srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku. In: *Právní rozhledy*, 2019 [cit. 2021-03-06], č. 1, s. 24–29. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

¹⁸⁸ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 109. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

¹⁸⁹ Srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku. In: *Právní rozhledy*, 2019 [cit. 2021-03-06], č. 1, s. 24–29. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

¹⁹⁰ Tento závěr vyplývá též z rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 1. 3. 2012, sp. zn. 23 Co 619/2011.

¹⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.

¹⁹² TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 109. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020, dle něhož znovu shledal, že pokud zaměstnanec, který byl shledán dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý k výkonu dosavadní práce a z hlediska svého zdravotního stavu nemohl dále vykonávat práci dle pracovní smlouvy (nebyl by schopen a připraven žádnou práci konat), a zaměstnavatel ani nemohl (resp. nesměl) takovému zaměstnanci přidělovat další práci dle pracovní smlouvy, pak zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve smyslu § 208 ZPr nepřísluší. Nejvyšší soud v tomto svém rozhodnutí též poznamenal, že si je vědom citlivosti problematiky (zejména dopadů do sociální situace zaměstnanců) a že na daný problém je i v teoretické rovině často poukazováno, avšak problém není v rovině interpretační, ale v rovině legislativní, již ovšem nemůže přímo ovlivnit.¹⁹³ Autor práce se přiklání k výše uvedenému názoru Nejvyššího soudu, dle něhož se jedná o překážku na straně zaměstnance, neboť v případě, kdy zaměstnanec není takto schopen ani připraven konat jakoukoli práci, je prakticky vyloučeno, aby bylo dosaženo platného převedení zaměstnance na jinou práci. Výklad, že zaměstnavatel nedostál své povinnosti zaměstnance převést na jinou práci stanovené v ust. § 41 odst. 1 písm. a) ZPr, přestože žádnou takovou jinou práci reálně neměl a zákoník práce nevyžaduje, aby pro tyto účely uměle zaměstnavatel vytvářel jinou práci (jinou nepotřebnou pracovní pozici), pak sleduje zejména rovinu hmotného zabezpečení zaměstnance po dané období. Odborná veřejnost¹⁹⁴ se však většinou shoduje na tom, že aktuální úprava je v tomto ohledu zcela nevyhovující a že by řešením mohlo být její propojení se systémem nemocenského pojištění, kdy autor práce se s tímto návrhem řešení rovněž ztotožňuje.

Pro důvod vyjádřený v ust. § 41 odst. 1 písm. a) ZPr lze také přistoupit i k výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. e) ZPr, a to i kdyby zaměstnavatel pro zaměstnanec měl jinou vhodnou práci, na kterou by ho mohl jinak převést. Zákoník práce zaměstnavateli žádným způsobem nepředepisuje, jaký postup má zvolit¹⁹⁵, zda

¹⁹³ BUKOVJAN, Petr. Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti a povaha překážky v práci. In: *Práce a mzda* [online]. 19.2.2021 [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/dlouhodobě-pozbyti-zdravotni-zpusobilosti-povaha-prekazky-v-praci>.

¹⁹⁴ Např. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 110. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7. Dále STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku. In: *Právní rozhledy*, 2019 [cit. 2021-03-08], č. 1, s. 24–29. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

¹⁹⁵ Zaměstnavatelé by měli mít též na paměti, že dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 673/2018, je případná dohoda o převedení na jinou práci uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který byl již v době uzavření takové dohody zdravotně nezpůsobilý k výkonu této jiné práce (pokud se tedy nejednalo jen o dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance), neplatná pro rozpor se zákonem [konkrétně ust. § 103 odst. 1 písm. a) ZPr].

půjde cestou převedení zaměstnance na jinou práci či zda se rozhodne se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí (popř. s ním rozváže pracovní poměr dohodou).¹⁹⁶

3.2.2. Zákaz konat dosavadní práci – § 41 odst. 1 písm. b) ZPr

Další důvod, pro který je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci je vyjádřen v ust. § 41 odst. 1 písm. b) ZPr. Dle výše citovaného ustanovení zaměstnavatel musí tuto svou povinnost také splnit, pokud dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, jenž lékařský posudek přezkoumává, nesmí zaměstnanec dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, anebo jestliže dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Aby zaměstnavatel v daném případě mohl přistoupit k převedení na jinou práci, musí být splněn předpoklad existence lékařského posudku, který byl vydán poskytovatelem pracovnělékařských služeb, nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, jenž lékařský posudek přezkoumává, přičemž posudkový závěr musí znít tak, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost konat dosavadní práci, a to z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání či z důvodu ohrožení touto nemocí.¹⁹⁷ Právě uvedení příčiny dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, je zásadní pro odlišení od dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, jehož příčinou je tzv. obecné onemocnění, a určení správního důvodu, pro který je zaměstnanec převáděn. Jak bylo uvedeno výše, příčina může být uvedena přímo v daném lékařském posudku, anebo za tímto účelem poskytovatel pracovnělékařských služeb vydává samostatný posudek.¹⁹⁸ Co se týče problematiky spjaté s procesem vydávání lékařského posudku¹⁹⁹ (vč. jeho přezkumu), odkazuje autor práce částečně výše na podkapitulu 3.2.1. této rigorózní práce. Samostatným předpokladem pro převedení zaměstnance na jinou práci dle ust. § 41

¹⁹⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

¹⁹⁷ Srov. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRUBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 140. ISBN 978-80-7400-534-3.

¹⁹⁸ Srov. CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika: dvanáctero správního vedení personální agendy*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 221. ISBN 978-80-7598-976-5.

¹⁹⁹ V souvislosti s posuzováním způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci však ještě stojí za zmínku závěr Nejvyššího soudu, že uznání invalidity nemá pro posouzení způsobilosti zaměstnance konat práci samo o sobě žádný význam (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016).

odst. 1 písm. b) ZPr je dále skutečnost, že zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví (krajské hygienická stanice) nejvyšší přípustné expozice.²⁰⁰

Přestože autor práce nemá v úmyslu zde podat komplexní výklad úpravy pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí (vč. nejvyšší přípustné expozice), považuje za nutné tyto charakterizovat alespoň v základních rysech. Pracovním úrazem se podle ust. § 271k odst. 1 ZPr rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k nim došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů, a to při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním.²⁰¹ Poškození zdraví může být jak tělesné, tak psychické. Za působení zevních vlivů lze považovat působení zevních sil (např. při sražení zaměstnance – sanitáře sanitním vozem při nakládce pacienta) i působení vlastní tělesné síly (např. při uklouznutí zaměstnance), avšak zevní příčinou poškození zdraví pracovním úrazem nemusí být vždy pouze působení mechanických jevů, nýbrž i chemických látek.²⁰² Dle ust. § 271k odst. 2 ZPr se jako pracovní úraz také posuzuje úraz, jenž zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů, přičemž jako příklad lze uvést situaci z nemocničního prostředí, kdy u zaměstnance – chirurga dojde k poškození zdraví v důsledku fyzického napadení pacientem, který nebyl spokojen s provedením operace (např. lékař nepostupoval *lege artis*), a to mimo budovu nemocnice (pracoviště) a mimo jeho pracovní dobu.²⁰³ Naopak zákoník práce rovněž výslovně vylučuje, kdy se o pracovní úraz nejedná, a to v ust. § 271k odst. 3 ZPr, dle něhož úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět, není pracovním úrazem.

Uznávání pracovních úrazů je v kompetenci zaměstnavatele, přičemž určitý vliv při uznávání pracovních úrazů má rovněž pojišťovna, se kterou má zaměstnavatel sjednáno zákonné pojištění²⁰⁴ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu či nemoci

²⁰⁰ Srov. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 140. ISBN 978-80-7400-534-3.

²⁰¹ Co zákoník práce považuje za „plnění pracovních úkolů“ a co za „v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“, uvádí ve svých ust. § 273 a § 274.

²⁰² HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 541–542. ISBN 978-80-7598-910-9.

²⁰³ Tamtéž, s. 578.

²⁰⁴ Toto zákonné pojištění je stanoveno vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

z povolání²⁰⁵. Zákoník práce ve svém ust. § 106 odst. 4 písm. h) ukládá zaměstnancům povinnost bezodkladně svého nadřízeného vedoucího zaměstnance informovat o tom, že utrpěl pracovní úraz, popř. že pracovní úraz utrpěl jiný zaměstnanec nebo jiná fyzická osoba, a dále povinnost spolupracovat při objasňování jeho příčin. Zaměstnavatel by se tak o proběhlém incidentu měl vždy včas dozvědět a v souladu s ust. § 105 ZPr objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu, a to za účasti zaměstnance, jestliže to jeho stav dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavateli zákoník práce rovněž ukládá vzniklé pracovní úrazy řádně evidovat a nahlašovat je příslušným orgánům a institucím v rozsahu stanoveném právními předpisy²⁰⁶. Nicméně k poskytovateli pracovnělékařských služeb se věc dostane až v rámci lékařské prohlídky (obvykle se bude jednat o mimořádnou prohlídku), na níž bude posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance, který pracovní úraz utrpěl. Aby poskytovatel dokázal posoudit, co bylo příčinou změněné způsobilosti zaměstnance, zda se jednalo o pracovní úraz či obecné onemocnění, musí mu zaměstnavatel zpřístupnit veškeré potřebné informace o pracovním úrazu.²⁰⁷

Podle ust. § 271k odst. 4 ZPr se za nemoci z povolání považují nemoci²⁰⁸, jež jsou uvedeny ve zvláštním právním předpisu, tj. v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických či jiných škodlivých vlivů, jestliže vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání, jenž je přílohou shora uvedeného nařízení. Za nemoc z povolání se dále také podle § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 290/1995 Sb. považuje akutní otrava, jež vzniká nepříznivým působením chemických látek. Dle § 269 odst. 3 ZPr se rovněž jako nemoc z povolání odškodňuje i nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání,

²⁰⁵ Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se řídí ust. § 269 a násl. ZPr.

²⁰⁶ Viz nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 114–115. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

²⁰⁸ V souvislosti s onemocněním COVID-19 si dovoluje autor práce poznamenat, že Ministerstvo zdravotnictví se již dříve ztotožnilo se Stanoviskem výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP ze dne 25. 3. 2020 k podmínkám uznání nemoci COVID-19 za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb., tedy při splnění veškerých podmínek, které vyplývají z příslušných právních předpisů a metodického návodu (ZN: 22139/2011 k zajištění jednotného postupu při ověřování podmínek vzniku onemocnění pro účely posuzování nemoci z povolání a ohrožení nemocí z povolání), bude možné onemocnění COVID-19 uznat jako nemoc z povolání (srov. MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Lze uznat onemocnění COVID-19 jako nemoc z povolání? In: *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. 30.3.2020 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/lze-uznat-onemocneni-covid-19-jako-nemoc-z-povolani/>).

a to od jejího zařazení do tohoto seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do tohoto seznamu.²⁰⁹ Postup při uznávání nemocí z povolání je poněkud složitý a formalizovaný proces, jenž je upraven v ust. § 61 a násl. ZSZS, přičemž za nemoc z povolání lze akceptovat pouze onemocnění, které je v rámci tohoto procesu jako takové uznáno. Samotné posouzení a uznání nemoci z povolání (vč. následného sledování vývoje zdravotního stavu zaměstnance) je úkolem specializovaných poskytovatelů v oboru pracovního lékařství, kteří získali povolení Ministerstva zdravotnictví České republiky (dále jen „Ministerstvo zdravotnictví“) pro posuzování nemocí z povolání. Právě tomuto specializovanému poskytovateli zašle poskytovatel pracovnělékařských služeb, který zjistil a posoudil zdravotní stav zaměstnance, lékařský posudek se závěrem o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti. Následně probíhá ověřování podmínek vzniku nemoci z povolání (zpravidla jej provádí orgán ochrany veřejného zdraví – příslušná krajská hygienická stanice²¹⁰), kdy poté onen specializovaný poskytovatel vydá posudek, z něhož bude vyplývat, zda se nemoc posuzovaného zaměstnance, jež vedla k jeho dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti, uznává jako nemoc z povolání.

Definici ohrožení nemocí z povolání lze nalézt v ust. § 347 ZPr. Ohrožení nemocí z povolání vzniká za situace, kdy u posuzovaného zaměstnance sice došlo k určitým nepříznivým změnám zdravotního stavu, jež podle poznatků lékařské vědy vedou ke vzniku nemoci z povolání, nicméně tato nemoc se u posuzovaného zaměstnance dosud plně nerozvinula v rozsahu, který je požadován přílohou k nařízení vlády č. 290/1995 Sb., a další výkon práce za stejných podmínek by nutně vedl k úplnému rozvinutí nemoci z povolání. Lékařský posudek o existenci ohrožení nemocí z povolání u konkrétního zaměstnance vydává tentýž specializovaný poskytovatel, který je příslušný k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání (§ 61 a násl. ZSZS), což lze hodnotit jako efektivní řešení (obojí lze posoudit v rámci jedné lékařské prohlídky). Nutno poznamenat, že podle ust. § 105 odst. 6 ZPr je zaměstnavatel povinen minimalizovat rizikové faktory, jež vyvolávají ohrožení nemocí z povolání (nebo samotnou nemoc z povolání).²¹¹

²⁰⁹ Srov. HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 578. ISBN 978-80-7598-910-9.

²¹⁰ § 82 odst. 2 písm. g) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²¹¹ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 750. ISBN 978-80-7598-910-9.

Co se týče nejvyšší přípustné expozice, tak tuto v souladu s § 4 odst. 1 zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů, a § 82 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“), stanoví příslušná krajská hygienická stanice u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům pracovního prostředí, přičemž dle interpretace Nejvyššího soudu²¹² spočívá v určení počtu směn, po jejichž odpracování nesmí zaměstnanec dále tuto práci konat a musí být zaměstnavatelem přeřazen na prokazatelně méně riziková pracoviště (není-li možné zjištěné rizikové vlivy odstranit jiným způsobem a další výkon práce zaměstnance na dosavadním pracovišti by znamenal zvýšené nebezpečí onemocnění dotčeného zaměstnance – zejména vzniku nemoci z povolání).²¹³ Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/99, tak *„úprava nejvyšší přípustné expozice uvedeným způsobem sleduje prevenci onemocnění profesionálního původu.“* Nejvyšší soud se v tomto svém rozhodnutí rovněž zabýval „konkurencí“ důvodů převedení na jinou práci (dosažení nejvyšší přípustné expozice a nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí), kdy vyjádřil názor, že pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu *„dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, jestliže byla u zaměstnance zjištěna nemoc z povolání, pro kterou tuto práci nesmí dále konat, nebo jestliže bylo stanoveno, že dosavadní práci nesmí dále konat pro ohrožení nemocí z povolání, je třeba dovodit, že dosažení nejvyšší přípustné expozice poté již není způsobilým důvodem k převedení na jinou práci (k rozvázání pracovního poměru); to platí i tehdy, jestliže zaměstnanec dosáhl nejvyšší přípustné expozice v době před vydáním příslušného lékařského posudku (rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení).“*²¹⁴ Nutno dále podotknout, že krajská hygienická stanice nerozhoduje o samotném dosažení nejvyšší přípustné expozice konkrétním zaměstnancem, tím, kdo toto sleduje a vyhodnocuje, je sám zaměstnavatel.²¹⁵ Krajská hygienická stanice nemá ani pravomoc rozhodovat o tom, jakou práci může vykonávat zaměstnanec následně poté, co dosáhl nejvyšší přípustné expozice, což potvrdil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2400/2014, kdy současně

²¹² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/99.

²¹³ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 141. ISBN 978-80-7400-534-3.

²¹⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/99.

²¹⁵ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 141. ISBN 978-80-7400-534-3.

odmítl závěr, že zaměstnanec, který dosáhl nejvyšší přípustné expozice, může být zaměstnavatelem převeden na práci a na pracoviště, kde dále dochází k načítání nejvyšší přípustné expozice, v případech, kdy to krajská hygienická stanice stanoví ve svém rozhodnutí. Nejvyšší soud ve výše uvedeném rozhodnutí tak konstatoval, že zákon krajské hygienické stanici takové kompetence nesvěřuje a že pro převedení zaměstnance na jinou práci postačuje jako předpoklad již sama „skutečnost, že zaměstnanec dosáhl expozice v takové výši, která je na daném pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu veřejného zdraví prohlášena za nejvýše přípustnou.“²¹⁶

Dojde-li k převedení zaměstnance na jinou práci, neboť nemůže dále již konat dosavadní práci z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání, s tím, že byl převeden na pracovní pozici, na níž dosahuje nižšího průměrného výdělku než před jeho převedením, pak je mu takový rozdíl kompenzován náhradou za ztrátu na výdělku (viz ust. § 271b ZPr).²¹⁷ Nicméně vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je ze zákona povinen být pro tyto případy (za škodu při pracovních úrazech a nemoci z povolání) pojištěn, náklady zaměstnavatele, které v této souvislosti vynaložil, mu nahrazuje pojišťovna, s níž uzavřel danou pojistnou smlouvu. Pokud zaměstnavatel převedl zaměstnance na jinou práci, za níž náleží nižší mzda nebo plat, z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo kvůli dosažení nejvyšší přípustné expozice, pak mu za dobu tohoto převedení přísluší doplatek ke mzdě nebo platu, a to do výše průměrného výdělku, jehož dosahoval před převedením na jinou práci [§ 139 odst. 1 písm. a) ZPr].²¹⁸

Důvody, pro něž lze zaměstnance podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) ZPr převést na jinou práci, jsou rovněž způsobilými důvody, pro které je zaměstnavatel oprávněn rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. d) ZPr. V této souvislosti je hodno zvláštní pozornosti relativně nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, které významným způsobem zasáhlo do vztahu těchto dvou institutů.

Nejvyšší soud se v tomto svém rozhodnutí zabýval situací, kdy zaměstnavatel, „který zaměstnanci nezpůsobilému k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (za situace, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedošlo k dohodě o řešení situace tím vzniklé) sice přestane dosavadní

²¹⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2400/2014.

²¹⁷ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 80–81. ISBN 978-80-7598-910-9.

²¹⁸ Tamtéž.

práci přidělovat, ale již tohoto zaměstnance nepřevéde na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce a ani s ním nerozváže pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce.“ Dle názoru Nejvyššího soudu není takovýto postup zaměstnavatele v souladu se smyslem a účelem zákoníku práce, jehož vyjádřením jsou základní zásady pracovněprávních vztahů, tj. zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance [§ 1a odst. 1 písm. a) ZPr] a zásada uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce [§ 1a odst. 1 písm. b) ZPr], jež našly svůj výraz rovněž v ust. § 41 a § 52 písm. d) ZPr. Přestože Nejvyšší soud na jednu stranu nezpochybňuje, že volba dalšího postupu (tedy převedení na jinou práci nebo rozvázání pracovního poměru výpovědí) je v rukou zaměstnavatele, na druhou stranu vzápětí konstatuje, že zákoník práce zaměstnavateli nedává jinou možnost než přistoupit k některému z opatření, jež zákon stanoví za účelem ochrany zdraví zaměstnanců před následky výkonu práce neodpovídající jejich zdravotní způsobilosti, a to vzhledem ke splnění povinnosti uvedené v ust. § 103 odst. 1 písm. a) ZPr. Nejvyšší soud (resp. soudy nižší instance, s jejichž názorem se Nejvyšší soud v tomto ohledu ztotožnil) proto dovedl, že „povinnost zaměstnavatele rozvázat s dotčeným zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z téhož důvodu; slovík „může dát“ v úvodní části ustanovení § 52 zák. práce je za těchto okolností třeba přikládat význam „musí dát“.“ Tento výklad má být dle názoru Nejvyššího soudu uplatněn i v případě, „kdy zaměstnavatel podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce převedl zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a kdy pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele nebylo vyřešeno dohodou ani dodatečně. Zde musí být přihlédnuto k tomu, že převedení zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru“, což ostatně Nejvyšší soud již konstatoval ve svém dřívějším usnesení ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.²¹⁹

Z výše uvedeného vyplývá, že Nejvyšší soud při splnění určitých podmínek, jimiž jsou ztráta zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce zapříčiněná pracovním

²¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením nemocí z povolání²²⁰, absence samotného převedení zaměstnance na jinou práci zaměstnavatelem nebo absence následné dohody o změně pracovní smlouvy (došlo-li k převedení), dovozuje povinnost zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí či dohodou z uvedeného důvodu. K obdobnému závěru dospěl Nejvyšší soud již ve svém dřívějším rozhodnutí²²¹ v době účinnosti předchozího zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.). Byť nelze Nejvyššímu soudu vytknout, že by jeho výkladový přístup dostatečně nechránil zájmy zaměstnance (tj. zejména právo na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku), není možné si nevšimnout určitých úskalí, která s sebou taková koncepce přináší. Jedno z nich nutno spatřovat např. v doslovném znění ust. § 52 ZPr, jež výslovně hovoří o možnosti (oprávnění) zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, existuje-li k tomu daný (zákonný) důvod, a nikoli tedy o povinnosti zaměstnavatele k takovému jednostrannému právnímu jednání přistoupit. Z ničeho tak nevyplývá, že by měl zákonodárce v úmyslu zaměstnavateli při existenci některého z výpovědních důvodů dle § 52 ZPr uložit povinnost přistoupit k výpovědi z pracovního poměru [např. dle § 52 písm. d) ZPr]. Stejně tak zákoník práce zaměstnavateli výslovně neukládá povinnost, aby navrhl zaměstnanci rozvázat pracovní poměr dohodou (ve smyslu § 49 ZPr), nastane-li některá ze skutečností uvedená jako výpovědní důvod v § 52 ZPr, popř. aby za dané situace takový návrh dohody od zaměstnance přijal.²²² Další úskalí je možné spatřovat v tom, že převedení na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. b) ZPr a výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. d) ZPr nejsou instituty, které by zákoník práce jakkoli blíže vzájemně propojoval (společně mají dle současné textace zákoníku práce pouze důvody, pro něž lze přistoupit k jejich aplikaci).

Nejvyšší soud zašel ovšem ještě dále, když ve svém rozhodnutí v souvislosti se vznikem nároku zaměstnance na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku [viz § 52 písm. d) ZPr ve spojení s § 67 odst. 2 ZPr] mj. uvedl, že pokud „zaměstnavatel svoji povinnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů nesplní, je proto opodstatněné, aby pracovní poměr z těchto důvodů (místo

²²⁰ A pravděpodobně i při splnění podmínky, kdy zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

²²¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1199/2002.

²²² Srov. KOMENDOVÁ, Jana. Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení. In: *Bulletin advokacie*, 2019 [cit. 2021-03-15], č. 7–8, s. 60–64. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

zaměstnavatele) rozvázal jednostranně (výpovědí podle § 50 odst. 3 zák. práce) zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné.²²³ Interpretace Nejvyššího soudu *de facto* rozšiřuje okruh právních jednání, které zakládají právo zaměstnance na odstupné dle ust. § 67 odst. 2 ZPr.²²⁴

Budeme-li tedy vycházet z výše uvedené koncepce, pak dle názoru autora práce mohou v praxi vznikat v některých případech určité spory o tom, odkdy je zaměstnavatel vlastně povinen se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí (resp. mu navrhnout dohodu o změně pracovní smlouvy), a v případě, že zaměstnavatel k výpovědi z pracovního poměru ani k návrhu dohody o změně pracovní smlouvy nepřistoupí, odkdy je zaměstnanec oprávněn dát zaměstnavateli výpověď, aby platil závěr Nejvyššího soudu o vzniku nároku zaměstnance na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Autor práce tímto naráží na dobu, po kterou má převedení na jinou práci trvat, resp. na znak dočasnosti převedení, o němž Nejvyšší soud hovoří. Jak bylo výše nastíněno, převedení na jinou práci nemůže mít z povahy věci trvalý charakter, ale jedná se pouze o prozatímní řešení otázky, jakou práci bude zaměstnanec pro zaměstnavatele nadále vykonávat. Není pochyb o tom, že maximální doba převedení zaměstnance na jinou práci je spjata s trváním důvodu převedení (srov. ust. § 44 ZPr), tedy stane-li se zaměstnanec dle lékařského posudku opět zdravotně způsobilým pro původní výkon práce, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit dle pracovní smlouvy. Neodpadne-li tedy důvod, pro nějž byl zaměstnanec převeden na jinou práci, není zákoník práce stanoven žádný další časový milník (nebudeme-li počítat jednostranné určení doby zaměstnavatelem, po kterou má převedení zaměstnance trvat), z něhož by účastníci pracovního poměru mohli dovodit okamžik, od něhož nastupuje povinnost zaměstnavatele pracovní poměr ukončit výpovědí dle § 52 písm. d) ZPr, resp. oprávnění zaměstnance dát zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru s důsledkem vzniku nároku na odstupné dle § 67 odst. 2 ZPr. Lze samozřejmě namítat, že zákoník práce nechává určení doby, po kterou má konkrétní převedení trvat, primárně na zaměstnavateli, kdy taková doba nemusí být nutně vázána na zdravotní způsobilost zaměstnance a je věcí zaměstnavatele, jak ji určí. Je třeba si však pokládat otázku, v jakých „časových mantinelech“ se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou při aplikaci

²²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

²²⁴ Srov. KOMENDOVÁ, Jana. Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení. In: *Bulletin advokacie*, 2019 [cit. 2021-03-15], č. 7–8, s. 60–64. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

přístupu Nejvyššího soudu pohybovat, jestliže se doba uvedená v písemném potvrzení zaměstnavatele (v souladu s § 41 odst. 7 ZPr) překrývá s maximální dobou stanovenou zákoníkem práce, po kterou může převedení na jinou práci trvat (tj. do odpadnutí důvodu převedení).

Lze si představit situaci, kdy zaměstnanec byl pro utrpení pracovního úrazu dle § 41 odst. 1 písm. b) ZPr převeden bez svého souhlasu na jinou vhodnou (a důstojnou) práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu, schopnostem i kvalifikaci, toto převedení trvá např. jen 5 pracovních dnů a zaměstnavatel se nedohodl se zaměstnancem na změně pracovní smlouvy (změně druhu práce), nepředložil zaměstnanci žádný návrh dohody o ukončení pracovního poměru a ani s ním nerozvázal pracovní poměr výpovědí. Zaměstnavatel současně splnil svou povinnost dle § 41 odst. 7 ZPr, když se zaměstnancem projednal důvod převedení na jinou práci a dobu, po níž má převedení trvat (do odpadnutí důvodu, pro který byl zaměstnanec převeden), a vydal zaměstnanci příslušné písemné potvrzení. Jelikož se jedná o velkého zaměstnavatele, který disponuje velkým počtem zaměstnanců i volných pracovních míst, a zaměstnavatel současně má zájem na tom, aby o zaměstnance zcela nepřišel, učinil mu několik návrhů dohody na změnu jeho pracovního zařazení, avšak zaměstnanec na žádnou z nich nepřistoupil. Zaměstnavatel se tedy rozhodl vyčkat, až odpadnou důvody, pro které zaměstnance převedl na jinou práci, tedy nepřistoupil k rozvázání pracovního poměru. Nicméně zaměstnanec vyhodnotil situaci jinak než zaměstnavatel a s vidinou odstupného rozvázal se zaměstnavatelem pracovní poměr (ze stejného důvodu, pro který byl převeden), přestože převedení trvalo pouhých 5 pracovních dnů. Autor práce si v této souvislosti pokládá otázku, zda i ve výše uvedeném hypotetickém případě by soud dospěl k závěru, že zaměstnanci náleží zákonné odstupné. Autor práce se domnívá, že ve světle výše zmíněného judikátu by soud i v takovém případě zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělků nakonec přiznal s odkazem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, neboť samotná doba (resp. její délka), po kterou byl zaměstnanec převeden na jinou práci, nebude pro posouzení toho, zda nárok na odstupné zaměstnanci vznikl, či nikoli, relevantní. Pravděpodobně by soud také vzal v potaz skutečnost, že převedení podle § 41 odst. 1 písm. b) ZPr je otázkou dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, tedy není jisté kdy, resp. zda ještě někdy vůbec²²⁵ se zaměstnanec stane pro výkon dosavadní práce zdravotně

²²⁵ Někteří z odborné veřejnosti považují zákaz konat dosavadní práci z důvodů uvedených pod § 41 odst. 1 písm. b) ZPr (pracovní úraz, nemoc z povolání atd.) v podstatě za trvalou změnu pracovního poměru

způsobilý. Aby zaměstnavatel v takovém případě vyčkával, zda odpadne důvod, pro který zaměstnance převedl na jinou práci, se tak může jevit jako trochu nesmyslný až účelový postoj zaměstnavatele (motivován např. snahou nevyplatit zaměstnanci odstupné).

Autor práce se ztotožňuje s výhradami Jakuba Tomšeje, že závěry vyjádřené ve shora uvedeném rozhodnutí Nejvyššího soudu nenacházejí oporu v doslovném znění zákoníku práce, čímž dochází k určitému zásahu do právní jistoty subjektů pracovního poměru, což lze shledat za nežádoucí zejména u pracovního kodexu, se kterým na denní bázi pracuje velký počet zaměstnavatelů i zaměstnanců, přičemž těmto by měl být v praxi srozumitelný i bez právního vzdělání a dobré znalosti aktuální judikatury. Stejně tak autor práce souhlasí s názorem Jakuba Tomšeje, že ze zkoumaného rozhodnutí Nejvyššího soudu vyzařuje určitá snaha rozhodnout spor dle pravé podstaty problému (formalistický přístup je zde výrazně upozaděn) a přijaté závěry mohou (bez znalosti příslušné právní úpravy) působit jako zcela logické a spravedlivé (dle názoru autora práce zvláště pak ze strany zaměstnance).²²⁶

V rámci novelizace zákoníku práce by tak dle názoru autora práce měl zákonodárce vzít tendence současné judikatury v úvahu a zakotvit tyto do textace zákoníku práce, popř. stanovit nová a jasná pravidla, aby se pro adresáty normy stal postup podle § 41 odst. 1 písm. b) ZPr „čitelnějším“ a byla posílena právní jistota zaměstnavatele i zaměstnance.

3.2.3. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně–matky – § 41 odst. 1 písm. c) ZPr

Ekonomicky a politicky vyspělá společnost je dnes nutně spjata s ekonomickou a právní rovnoprávností žen, jejíž realizaci lze uskutečnit vytvořením vhodných podmínek v oblasti ekonomické, politické a právní. Za účelem zajištění rovnoprávnosti žen s muži je zapotřebí vytvořit ženám v rodině, v práci a ve veřejné činnosti *de facto* stejné podmínky, které mají muži. Aby bylo dosaženo plné rovnoprávnosti žen s muži, mimo jiné vyžaduje upravit některé z podmínek pro ženy odlišně (právo ženy na zvláštní pracovní podmínky patří mezi jedno z nejdůležitějších sociálních práv). Fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění mateřského poslání, které má ve společnosti prakticky nezastupitelnou funkci, vyžadují poskytnutí zvýšené ochrany ženám v pracovněprávním vztahu. Zákoník práce proto upravuje pracovní podmínky žen

(srov. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 142. ISBN 978-80-7400-534-3).

²²⁶ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 126–127. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

při zohlednění dvou významných faktorů – biologického (ženy jsou díky fyziologické zvláštnosti ženského organismu citlivější vůči určitým druhům prací i pracovišť) a společenského (převážná část péče o dítě a domácnost stále spočívá na ženách, v důsledku čehož dochází k zatížení jejich organismu po stránce fyzicky i psychické, přičemž jejich zapojení do pracovního procesu by mohlo ztěžovat plnění jejich mateřské úlohy). Uvedené faktory se pak silně projevují u těhotných žen a matek malých dětí, a proto i právní úprava pracovních podmínek žen se zaměřuje právě na ně. Právní úprava se tak v této souvislosti snaží docílit stavu, kdy ženám nebude plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích na újmu jejich zdravotnímu stavu a plnění jejich společenských funkcí (především mateřského poslání).²²⁷ Speciální ochranu žen lze nalézt v § 238 až 242 ZPr, čl. 29 odst. 1 a čl. 32 odst. 2 LZPS²²⁸ i evropské legislativě²²⁹.

Povinnost převést zaměstnance na jinou práci ukládá zákoník práce zaměstnavateli též z důvodu, koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, či zaměstnankyně–matka do konce devátého měsíce po porodu práci, jíž tyto zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány nebo jež dle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství.²³⁰

V prvním případě se tedy jedná o situaci, kdy výše uvedená zaměstnankyně koná práce, které jsou těmto zaměstnankyním obecně zakázány. O jaké zakázané práce se jedná, lze pak dovodit z ust. § 238 odst. 1 ZPr, dle něhož je zakázáno zaměstnávat zaměstnankyně pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Zároveň toto ustanovení zmocňuje Ministerstvo zdravotnictví k vydání vyhlášky – konkrétních seznamů zakázaných prací a pracovišť ve vztahu k uvedeným zaměstnankyním, neboť základním kritériem těchto prací a pracovišť je zdravotní hledisko. Konkrétně se pak jedná o vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním–matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství

²²⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 304. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

²²⁸ Dle čl. 29 odst. 1 LZPS mají ženy právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a dle čl. 32 odst. 2 LZPS je těhotným ženám zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

²²⁹ Např. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění), nebo směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

²³⁰ Srov. § 41 odst. 1 písm. c) ZPr.

zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích), ve znění pozdějších předpisů²³¹, která ve svém § 2 až 4 stanoví práce a pracoviště, jež jsou pro uvedené zaměstnankyně zapovězeny. Ustanovení § 241 odst. 3 ZPr pak výslovně zakazuje, aby těhotné zaměstnankyně konaly práci přesčas, přičemž tento zákaz se vztahuje jak na nařízenou, tak na dohodnutou práci přesčas, a dále zakazuje, aby zaměstnavatel nařizoval práci přesčas zaměstnankyním (a zaměstnancům–mužům), které pečují o dítě mladší než jeden rok (dohodnout se na práci přesčas s touto zaměstnankyní tedy lze).²³²

V druhém případě je pro danou skupinu zaměstnankyň vyžadován lékařský posudek, který nemusí být nutně vydán poskytovatelem pracovnělékařských služeb, nýbrž se může jednat o posudek v podstatě jakéhokoli lékaře (zpravidla se bude jednat o ošetřujícího lékaře), z jehož závěru bude patrné, že zaměstnankyně není pro výkon dosavadní práce (popř. i jiné práce uvedené v posudku) zdravotně způsobilá, neboť ohrožuje její těhotenství či mateřství. Přestože zákoník práce výslovně nestanovuje možnost lékařský posudek přezkoumat příslušným správním orgánem, lze dovodit, že se taková možnost přezkumu aplikuje i na tyto případy.²³³ V tomto případě bude vždy záležet na posouzení zdravotního stavu konkrétní zaměstnankyně, jelikož její zdravotní nezpůsobilost k výkonu prací se může týkat rovněž prací, jež ostatní zaměstnankyně (např. i jiné těhotné zaměstnankyně) mohou jinak bez obtíží vykonávat.²³⁴

Samozřejmě nelze přehlédnout určitou podobnost (částečnou duplicitu) povinnosti zaměstnavatele stanovenou v ust. § 239 ZPr při srovnání s ust. § 41 odst. 1 písm. c) ZPr. Ustanovení § 239 ZPr má vůči ust. § 41 odst. 1 písm. c) ZPr speciální povahu, přičemž navíc zaměstnavateli stanoví povinnost, aby při převedení daných zaměstnankyní na jinou práci přihlížel rovněž k tomu, aby po převedení dosahovala stejného výdělku jako na dosavadní práci. Pokud by zaměstnankyně po převedení

²³¹ Vyhlášku o zakázaných pracích a pracovištích nutno vykládat ve spojitosti s vyhláškou č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů, a nařízením vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

²³² Srov. BOGNÁROVÁ, Věra. § 238 (Zakázané práce). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-03-16], s. 935–937. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

²³³ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 142. ISBN 978-80-7400-534-3.

²³⁴ Srov. BOGNÁROVÁ, Věra. § 238 (Zakázané práce). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-03-16], s. 937. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

na jinou práci dosahovala (bez svého zavinění) nižšího výdělku (nižšího započitatelného příjmu), bude mít nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, a to ze systému nemocenského pojištění. Bližší pravidla pro poskytování tohoto příspěvku (podmínky nároku, podpůrní doba a výpočet výše příspěvku)²³⁵ jsou upravena v § 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“).²³⁶ Účelem vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství (jako dávky nemocenského pojištění) není krytí výpadku příjmu zaměstnankyně, ale jen krytí jeho snížení při zachování výkonu práce (resp. výkonu jiné práce jako důsledku převedení) v rámci jejího stávajícího pracovněprávního vztahu, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby převedené zaměstnankyni kompenzoval snížení jejího dosavadního příjmu. Jedná se o dávku poskytovanou jen ženám, neboť kryje pouze biologickou stránku těhotenství a raného mateřství, s cílem předejít jejich existenčním problémům, kterým mohou po převedení na jinou práci čelit.²³⁷ Tento vyrovnávací příspěvek pak vyplácí příslušná okresní správa sociálního zabezpečení, a to zpětně.²³⁸

Otázka, kterou si zaměstnavatelé často pokládají, je, odkdy jsou povinni považovat zaměstnankyni za těhotnou, tedy od jakého okamžiku nastává jejich povinnost převést ji na jinou vhodnou práci. Lékařské potvrzení o těhotenství totiž zaměstnankyně nemá k dispozici ihned, ale je jí vydáváno většinou až po určité době těhotenství. Nicméně zaměstnavatel by neměl vyčkávat na takové potvrzení o těhotenství a měl by považovat zaměstnankyni za těhotnou v okamžiku, kdy mu ústně či písemně oznámí (popř. se jinak dozví), že je těhotná, neboť v opačném případě by se mohl dopustit porušení zvláštních povinností, které je povinen vůči těhotným zaměstnankyním striktně dodržovat, a riskovat např. sankci ze strany kontrolních orgánů. Prokázání těhotenství

²³⁵ Relativně přehledný postup ohledně uplatnění nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství lze nalézt na webových stránkách ČSSZ: ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. In: *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>.

²³⁶ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 486. ISBN 978-80-7598-910-9.

²³⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. IV. Dávky nemocenského pojištění. In: KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018 [cit. 2021-03-16], s. 141. ISBN 978-80-7400-692-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

²³⁸ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. In: *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>.

ze strany zaměstnankyně lze samozřejmě považovat za zcela oprávněný požadavek zaměstnavatele (tzv. těhotenský průkaz je však zaměstnankyni obvykle vydáván až po uplynutí prvních měsíců).²³⁹

Zaměstnavatel by měl rovněž reflektovat zákaz dát zaměstnankyni výpověď v ochranné době uvedené v ust. § 53 odst. 1 písm. d) ZPr, tj. v době těhotenství a v době čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené.

3.2.4. Ochrana zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním – § 41 odst. 1 písm. d) ZPr

Povinnost převést zaměstnance na jinou práci musí zaměstnavatel dále splnit, pokud je to nutné dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, a to v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním.²⁴⁰

Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci nutno v tomto případě chápat jako karanténní opatření, jehož cílem je při vzniku rizika šíření infekčního onemocnění vyloučit dočasně z práce (v praxi se bude jednat např. o práce v potravinářství, práce s dětmi či práce při úpravě vody) zaměstnance, který by mohl být šířitelem infekce, a zabránit tak šíření infekčního onemocnění. Podle § 2 odst. 5 zákona o ochraně veřejného zdraví se infekčním onemocněním rozumí „*příznakové i bezpříznakové onemocnění vyvolané původcem infekce nebo jeho toxinem, které vzniká v důsledku přenosu tohoto původce nebo jeho toxinu z nakažené fyzické osoby, zvířete nebo neživého substrátu na vnímavou fyzickou osobu.*“ Předpokladem pro převedení zaměstnance na jinou práci je tedy lékařský posudek, který vydal poskytovatel pracovnělékařských služeb, nebo též rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví (krajské hygienické stanice)²⁴¹, přičemž jak v lékařském posudku, tak v rozhodnutí musí být jednoznačně stanovena nutnost ochrany jiných fyzických osob před infekčním onemocněním.²⁴² Při absenci takového lékařského posudku nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví zaměstnavateli povinnost nevzniká. Přestože zákoník práce výslovně neuvádí možnost přezkoumání tohoto lékařského posudku, lze dovést,

²³⁹ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 485. ISBN 978-80-7598-910-9.

²⁴⁰ Srov. § 41 odst. 1 písm. d) ZPr.

²⁴¹ Kompetence krajské hygienické stanice jsou stanoveny v ustanovení § 82 odst. 2 zákona o ochraně veřejného zdraví.

²⁴² VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 142. ISBN 978-80-7400-534-3.

že i v tomto případě může být proveden jeho přezkum ze strany příslušného správního orgánu. Rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví není rozhodnutím správního orgánu přezkoumávajícího lékařský posudek, jako je tomu v případech uvedených pod písmeny a) a b) § 41 odst. 1 ZPr, ale jedná se o samostatné rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.²⁴³

Je třeba uvést, že zákon o ochraně veřejného zdraví ve svém ust. § 2 odst. 7 mezi karanténní opatření řadí karanténu, lékařský dohled a zvýšený zdravotnický dozor. Jak rovněž vyplývá ze zákona o ochraně veřejného zdraví, *„izolace i karanténa spočívají v oddělení potenciálního šířitele nákazy od zdravé populace. Rozdíl spočívá v tom, že do izolace se umísťuje osoba, která prokazatelně onemocněla infekčním onemocněním nebo alespoň jeví jeho příznaky, zatímco karanténa se nařizuje osobě, která může a nemusí být nositelem nákazy, s níž přišla do styku, a která je v inkubační době (příčemž je současně podrobena lékařským vyšetření).“*²⁴⁴ Od výše uvedeného případu je proto samozřejmě nutné odlišovat například situace, kdy je třeba při výskytu infekčního onemocnění stanoveného prováděcím právním předpisem²⁴⁵ (popř. při podezření na výskyt takového infekčního onemocnění) naříditi izolaci zaměstnance (na infekčním oddělení, oddělení tuberkulózy či dermatologickém oddělení poskytovatele lůžkové péče) ve smyslu zákona o ochraně veřejného zdraví.²⁴⁶

Byl-li zaměstnanec z uvedeného důvodu převeden na jinou práci, za níž přísluší nižší mzda nebo plat, náleží mu dle ust. § 139 písm. b) ZPr po dobu jeho převedení doplatek ke mzdě nebo platu ve výši průměrného výdělku, jehož dosahoval před převedením. Náklady spojené s výplatou tohoto doplatku nese zaměstnavatel. Ačkoli ust. § 139 odst. 3 ZPr zmocňuje vládu České republiky (dále jen „vláda“) k tomu, že může nařízením stanovit, za jakých podmínek uhradí příslušný správní úřad zaměstnavateli náklady na případný doplatek ke mzdě nebo platu, který je poskytován právě z důvodů uvedených v ust. § 41 odst. 1 písm. d) ZPr, tak vláda tuto právní úpravu doposud neprovedla.

²⁴³ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převedení na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015 [cit. 2021-03-17], s. 256. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

²⁴⁴ ŠUSTEK, Petr, HOLČAPEK, Tomáš a kol. *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 771. ISBN 978-80-7552-321-1.

²⁴⁵ Seznam infekčních onemocnění, při nichž se nařizuje izolace ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče, je v souladu s ust. § 3 vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 306/2012 Sb., o podmínkách předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění a o hygienických požadavcích na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče, ve znění pozdějších předpisů, uveden v příloze č. 2 k této vyhlášce.

²⁴⁶ § 45 odst. 3 zákona o ochraně veřejného zdraví.

3.2.5. Rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu či orgánu územně samosprávného celku – § 41 odst. 1 písm. e) ZPr

Zaměstnavateli je povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci uložena dále ustanovením § 41 odst. 1 písm. e) ZPr, a to tehdy, je-li to třeba dle pravomocného rozhodnutí soudu, jiného státního orgánu či orgánu územně samosprávného celku, přičemž právě toto pravomocné rozhodnutí je předpokladem pro platné převedení zaměstnance. Do doby, než dané rozhodnutí tedy nabude právní moci, nemá zaměstnavatel povinnost přistupovat k převedení zaměstnance na jinou práci. Z dikce ust. § 41 odst. 1 písm. e) ZPr lze dovodit, že se jedná o taková pravomocná rozhodnutí, kterými je zaměstnanci uložen zákaz výkonu určité práce nebo činnosti. Jako rozhodnutí ukládající zaměstnanci takový zákaz lze například uvést rozhodnutí soudu v trestním řízení, na základě kterého je zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti – typicky se pak jedná o situace, kdy zaměstnanec je řidičem z povolání (v pracovní smlouvě je ujednáno např. druh práce – řidič zdravotnické dopravní služby, řidič taxislužby nebo jen řidič) a soud mu ve svém rozhodnutí z důvodu závažného porušení pravidel silničního provozu uložil jako trest zákaz řízení motorových vozidel,²⁴⁷ a to v souladu s ust. § 73 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „trestní zákoník“).

Smyslem trestu zákazu činnosti je v souladu s ust. § 73 trestního zákoníku dočasné (trest může být soudem uložen na jeden rok až deset let) vyřazení pachatele z možnosti zastávat a vykonávat určité zaměstnání, povolání či funkce nebo vykonávat činnosti, k nimž je zapotřebí zvláštního povolení či oprávnění nebo jejichž výkon je upraven zvláštními právními předpisy. Trest zákazu činnosti si tedy klade za cíl zamezit tomu, aby pachatel mohl vykonávat tyto zvláštní aktivity, k jejichž výkonu je vyžadována určitá morální a odborná způsobilost a které pachatel využil nebo zneužil ke spáchání trestného činu či trestným činem vyvolal vážné pochybnosti o své způsobilosti, jež je nezbytná k výkonu těchto činností. Trest zákazu činnosti sleduje rovněž i účinek generálně preventivní, a to u těch zaměstnanců–pachatelů, kteří zastávají veřejné funkce nebo vykonávají profese, jejichž řádný výkon je založen na důvěře veřejnosti (např. v nemocničním prostředí – lékaři, farmaceuti, všeobecné sestry, v prostředí státní správy – úřední osoby, vedoucí zaměstnanci, v prostředí financí a ekonomiky – bankovní

²⁴⁷ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převedení na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-03-17], s. 248. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

a daňoví poradci, v prostředí právních služeb – advokáti). Jak bylo již uvedeno výše, tak trest zákazu činnosti je typickou trestněprávní sankcí za trestné činy páchané v dopravě (za nejzávažnější porušení pravidel silničního provozu).²⁴⁸

Rovněž v rámci správního trestání může být zaměstnancům–pachatelům uložen zákaz činnosti²⁴⁹, kdy dle ust. § 47 odst. 1 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů, lze zakázat činnost, k níž *„je třeba veřejnoprávního oprávnění nebo kterou pachatel vykonává v pracovním nebo jiném obdobném poměru, došlo-li k přestupku při výkonu této činnosti nebo v přímé souvislosti s ní.“*

V některých případech lze usoudit, že pokud je zaměstnanci na základě takového rozhodnutí zakázána činnost (např. výše uvedený zákaz řídit motorová vozidla), která splývá s druhem práce (řidič), jenž se zaměstnavatelem ujednal v pracovní smlouvě, pak následky takového rozhodnutí mohou současně působit ztrátu předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon dosavadní práce zaměstnance. Ztratí-li zaměstnanec tyto předpoklady, může zaměstnavatel rovněž přistoupit k výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) ZPr.²⁵⁰ Po dobu výpovědní doby však musí postupovat způsobem předvídaným v ust. § 41 odst. 1 písm. e) ZPr.

Aby však mohl zaměstnavatel vůbec přistoupit k převedení zaměstnance na jinou práci, musí se o takovém rozhodnutí dozvědět. Nebude-li se však jednat o rozhodnutí, které bude zaměstnavateli ze strany soudu, jiného státního orgánu či orgánu územně samosprávného celku doručováno nebo nedozví-li se o něm jinak, bude záviset na zaměstnanci, kdy a jakým způsobem zaměstnavatele s tímto rozhodnutím seznámí. Představme si například situaci, kdy zaměstnanci, který je řidičem z povolání, je uložen pravomocným rozhodnutím soudu trest zákazu řízení motorových vozidel. Soud v těchto případech zaměstnavatelům nezasílá své rozhodnutí na vědomí, nejsou-li tedy v rámci

²⁴⁸ PÚRY, František. § 73 (Zákaz činnosti). In: ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní zákoník: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012 [cit. 2021-03-18], s. 930–931. ISBN 978-80-7400-428-5. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

²⁴⁹ Zaměstnavatel by si však v této souvislosti měl dát vždy pozor na to, aby rozhodnutí příslušného orgánu bylo skutečně již pravomocné, neboť např. kasační stížnosti může být podle § 107 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, Nejvyšším správním soudem na návrh stěžovatele přiznán odkladný účinek (srov. usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 9. 2011, sp. zn. 9 As 97/2011).

²⁵⁰ PTÁČEK, Lubomír. § 52 (Důvody výpovědi). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-03-18], s. 315. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

trestního řízení např. v postavení poškozeného²⁵¹. Zaměstnavatel se tak o zákaz řízení motorového vozidla zpravidla dozví až od zaměstnance. Pokud však zaměstnanec takový zákaz ignoruje a zaměstnavatele o jeho existenci záměrně neinformuje, může se stát, že zaměstnanec bude i nadále tuto svou práci řidiče vykonávat bez ohledu na rizika, která z porušení tohoto zákazu plynou, a zaměstnavatel nebude mít důvod mu práci dle pracovní smlouvy dále nepřidělovat. Byť lze dovodit, že je povinností zaměstnance, aby zaměstnavatele o ztrátě předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce informoval, v případě, že tak zaměstnanec neučiní, zaměstnavatel nemá k dispozici žádné nástroje, jak by se těchto (nedostupných) informací sám dopátral (nelze to po něm ani spravedlivě požadovat). Autor práce je proto toho názoru, že situaci, kdy rozhodnutí soudu, jímž byl zaměstnanci uložen trest zákazu řízení motorových vozidel, je již určitou dobu pravomocné, ale zaměstnavatel zaměstnance nepřevodil na jinou práci, neboť o existenci důvodu převedení nevěděl, jelikož zaměstnanec mu žádné informace o existenci takového rozhodnutí neposkytl (neoznámil) a zaměstnavatel neměl možnost se o tom jinak dozvědět než od zaměstnance, nelze hodnotit jako nesplnění povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. e) ZPr. Nicméně zaměstnavatelům lze jistě doporučit, aby si postup týkající se oznamování těchto rozhodnutí ze strany zaměstnance [ve smyslu § 41 odst. 1 písm. e) ZPr] ošetřili ve svých interních předpisech a měli najisto postaveno, že je povinností zaměstnance tyto skutečnosti zaměstnavateli včas oznamovat. Případnou škodu, která by zaměstnavateli vznikla v důsledku takového jednání zaměstnance, by mu byl zaměstnanec povinen nahradit v souladu s ust. § 248 a násl. ZPr.

Bude-li zaměstnanec v souladu s § 41 odst. 1 písm. e) ZPr převeden na jinou vhodnou práci, přísluší mu po dobu převedení pouze mzda nebo plat, která náleží za výkon jiné práce, na níž byl převeden.²⁵²

²⁵¹ Srov. ustanovení § 130 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů.

²⁵² HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 81. ISBN 978-80-7598-910-9.

3.2.6. Nezpůsobilost k výkonu práce v noci – § 41 odst. 1 písm. f) ZPr

Jako další z důvodů povinného převedení zaměstnance na jinou práci zákoník práce ve svém ustanovení § 41 odst. 1 písm. f) uvádí uznání nezpůsobilosti²⁵³ zaměstnance pracujícího v noci pro noční práci, a to na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Lékařský posudek, který vydal poskytovatel pracovnělékařských služeb, je zde podmínkou pro převedení na jinou práci, přičemž je nutné, aby jednoznačně stanovil uznání nezpůsobilosti konat noční práce. Není vyloučeno, aby vydaný lékařský posudek byl přezkoumán příslušným správním orgánem, přestože tak není v zákoníku práce výslovně stanoveno.²⁵⁴ Až v souvislosti s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 171²⁵⁵, jejímž obsahem jsou minimální opatření, která mají být členskými státy zajištěna pro zaměstnance pracující v noci, byl tento důvod převedení na jinou práci zařazen mezi ostatní důvody převedení.²⁵⁶

Definici zaměstnance pracujícího v noci lze nalézt v ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) ZPr, dle něhož je za takového zaměstnance dlouhodobě považován zaměstnanec, jenž během noční doby [tj. doba mezi 22. a 6. hodinou – viz § 78 odst. 1 písm. j) ZPr] odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, které je uvedené v § 94 odst. 1 ZPr, tedy v období nejdéle 26 po sobě jdoucích týdnů. V praxi dochází k občasné záměně pojmů „noční práce“ a „zaměstnanec pracující v noci“, kdy někteří zaměstnavatelé se mylně domnívají, že příplatek za noční práci²⁵⁷ náleží jen zaměstnancům pracujícím v noci. Definice noční práce se nachází v § 78 odst. 1 písm. j) ZPr, dle kterého se noční práci rozumí každá práce, která je konána v noční době (v době mezi 22. a 6. hodinou). Při srovnání zaměstnance, který vykonává noční práci jen příležitostně, a zaměstnance pracujícího v noci pak rozdíl spočívá v tom, že na zaměstnance pracujícího v noci dopadá úprava ust. § 94 ZPr, jež zaměstnavatelům ukládá zvláštní povinnosti. Příplatek za noční

²⁵³ Rovněž se zde promítá povinnost stanovená zaměstnavateli dle ust. § 103 odst. 1 písm. a) ZPr, aby nepřipustil, že zaměstnanec bude vykonávat práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

²⁵⁴ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převedení na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-03-18], s. 248–249. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

²⁵⁵ Úmluva o noční práci, 1990 (č. 171), publikovaná Sdělením č. 230/1998 Sb. - dále jen „Úmluva MOP č. 171“.

²⁵⁶ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 81. ISBN 978-80-7598-910-9.

²⁵⁷ Příplatky za noční práci jsou upraveny v ust. § 116 a § 125 ZPr.

práci tedy přísluší každému zaměstnanci, který konal práci v noční době, a to bez ohledu na rozsah noční práce.²⁵⁸

Ustanovení § 94 odst. 2 ZPr ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit vyšetření u poskytovatele pracovnělékařských služeb pravidelně dle potřeby, avšak nejméně jedenkrát za 2 roky (viz příloha č. 2 vyhlášky o PLS), a rovněž kdykoli o to zaměstnanec požádá, což bývá některými zaměstnanci občas zneužíváno, v důsledku čehož mohou zaměstnavateli vznikat zvýšené náklady, neboť lékařská prohlídka musí být hrazena zaměstnavatelem. V případě, že by zaměstnavatel odmítl splnit svou povinnost zajistit takovému zaměstnanci dané vyšetření, vystavil by se riziku sankce ze strany inspekce práce (až do výše 1 000 000 Kč). Obrana zaměstnavatele proti takovému zaměstnanci v podstatě není, nicméně argumentace zaměstnavatele by mohla poukazovat na šikanózní výkon práva ze strany zaměstnance.²⁵⁹

V souvislosti s lékařským posudkem vydávaným za situace uvedené v § 41 odst. 1 písm. f) ZPr, je nutno reflektovat jedno specifikum zákoníku práce, a to že by poskytovatel pracovnělékařských služeb měl při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance pracujícího v noci v případě, kdy shledá zaměstnance nezpůsobilým, výslovně uvádět, zda se jedná o dočasnou nezpůsobilost k výkonu noční práce, nebo nikoli. Byť není definováno, co se rozumí onou dočasností, lze se domnívat, že hranicí by mohlo být období 180 dnů (k definici dlouhodobé ztráty zdravotní způsobilosti viz výše). Tento požadavek není do ZSZS promítnut. Poskytovatel pracovnělékařských služeb by se měl před tím, než učiní závěr o dočasnosti nebo trvalosti zdravotní nezpůsobilosti k noční práci, zabývat otázkou, zda z informací uvedených v žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky nevyplývá, že zaměstnavatel požaduje, aby posuzovaný zaměstnanec vykonával svou práci v noci, či zda se jedná o práci, kterou lze vykonávat i mimo noční dobu, což by odůvodňovalo spíše závěr o zdravotní způsobilosti zaměstnance s podmínkou, že zaměstnanec nebude vykonávat práci v noci.²⁶⁰

Představme si například situaci, kdy zaměstnavatel, jehož předmětem činnosti je zajišťování noční ostrahy komerčních objektů, potřebuje pro zabezpečení této své

²⁵⁸ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 187. ISBN 978-80-7598-910-9.

²⁵⁹ Tamtéž, s. 222.

²⁶⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 130. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

činnosti jen zaměstnance, kteří jsou zdravotně způsobilí k výkonu práce v noci,²⁶¹ *ergo* podmínka uvedená v posudkovém závěru o tom, že zaměstnanec může dále vykonávat práci, pokud nebude pracovat v noční době, by byla pro tohoto zaměstnavatele nesplnitelná. Lékařský posudek s nesplnitelnou podmínkou by v souvislosti s převedením zaměstnance na jinou práci dostal zaměstnavatele do velmi složité situace, neboť by nebylo možné zaměstnanci přidělovat další práci nebo se zaměstnancem ukončit pracovní poměr jednostranně výpovědí [§ 52 písm. e) ZPr]. Zaměstnavatel by se proti takovému lékařskému posudku s nesplnitelnou podmínkou měl tedy bránit tak, že podá návrh na jeho přezkoumání, a to s odůvodněním, že podmínka není v provozu zaměstnavatele splnitelná, a proto žádá vydání nového lékařského posudku se závěrem o dlouhodobém pozbytí způsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce.²⁶²

Pokud ze závěru lékařského posudku bude vyplývat dočasná zdravotní nezpůsobilost zaměstnance pro noční práci, pak nepřichází v úvahu, aby zaměstnavatel přistoupil k výpovědi z pracovního poměru, neboť zákoník práce poskytuje takovému zaměstnanci ve svém ust. § 53 odst. 1 písm. e) ochranu v podobě zákazu dát mu výpověď (vyjma situací uvedených v § 54 ZPr). Naproti tomu, dospěje-li poskytovatel pracovnělékařských služeb k závěru, že nezpůsobilost zaměstnance k noční práci je dlouhodobé povahy, může učinit závěr o tom, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci, čímž by se zaměstnavateli otevřela cesta k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. e) ZPr.²⁶³ Znalost zaměstnavatele o výše popsaných důsledcích má přitom zásadní význam z hlediska jeho rozhodování o možnostech dalšího postupu v kontextu převedení na jinou práci.

Bude-li tedy splněn předpoklad, že zaměstnanec je zdravotně nezpůsobilý pro výkon noční práce dle vydaného posudku, zaměstnavatel bude povinen takového zaměstnance převést na jinou práci (samozřejmě jen pokud ji má, není povinen ji uměle vytvářet), přičemž z logiky věci se musí jednat o práci v denních směnách, tj. mezi 6. a 22. hodinou. Není-li provoz zaměstnavatele omezen pouze na noční dobu, jako tomu může být např. u provozovatelů nočních klubů, pak je vysoká pravděpodobnost,

²⁶¹ Srov. ŠUBRT, Bořivoj. Práce v noci: Vymezení, pravidla a sankce za jejich porušení. In: *Práce a mzda* [online]. 25.11.2016 [cit. 2021-03-19]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/prace-v-noci-vymezeni-pravidla-sankce-za-jejich-porueni>.

²⁶² Srov. NOVINKY.CZ. RANDLOVÁ, Nataša. Poradna: Nepoužitelný lékařský posudek. In: *Novinky.cz* [online]. 7.1.2014 [cit. 2021-03-19]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/clanek/poradna-nepouzitelny-lekarsky-posudek-214514>.

²⁶³ TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 130. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

že zaměstnavatel bude zaměstnance převádět jen v rámci pracovní smlouvy do denního provozu, tedy se nemusí nutně jednat o změnu druhu práce.²⁶⁴ Dojde-li k převedení zaměstnance na jinou práci, pak mu po dobu převedení přísluší jen mzda nebo plat, která náleží za práci, na níž byl převeden.²⁶⁵

3.2.7. Žádost těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně–matky pracující v noci – § 41 odst. 1 písm. g) ZPr

Dřívější zákoník práce ještě v roce 1994 obsahoval zákaz noční práce žen (doprovázený četnými výjimkami), jenž byl v minulosti prezentován jako projev péče o ženy. Právě počátkem 90. let začal být tento zákaz chápán více jako určitá forma diskriminace žen a také jako závažná překážka v jejich zaměstnávání, v důsledku čehož byla přijata novela dřívějšího zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 74/1994 Sb. Tato novela přinesla s účinností ode dne 1. 6. 1994 novou koncepci právní úpravy noční práce (vycházející z Úmluvy MOP č. 171), která spočívá především v tom, že nerozlišuje mezi mužem a ženou při noční práci, a která tehdy zrušila zákaz noční práce žen, a to včetně absolutního zákazu noční práce stanoveného pro těhotné ženy a ženy pečující o dítě do jednoho roku věku.²⁶⁶ V tomto ohledu nutno rovněž poukázat na jeden ze starších nálezů Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94, v němž Ústavní soud v otázce zákazu noční práce žen shledal: „Práva žen na zvláštní ochranu, stanovená v čl. 29 a 32 Listiny základních práv a svobod, je třeba porovnávat s právem každého člověka na svobodnou volbu povolání a se zaručeným právem žen na stejné podmínky v zaměstnání jaké mají muži.“ Ve výše uvedeném nálezu zaujal Ústavní soud tedy názor, že absolutní zákaz noční práce žen by znamenal jejich diskriminaci, a to z hlediska pracovních příležitostí a podmínek pro výkon zaměstnání.

Posledním z důvodů povinného převedení na jinou práci je v souladu s ust. § 41 odst. 1 písm. g) ZPr žádost těhotné a kojící zaměstnankyně nebo zaměstnankyně–matky do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci. Zákoník práce neupravuje, jakou formu by žádost zaměstnankyně měla mít, tudíž postačí žádost ústní, avšak lze vždy doporučit písemnou formu žádosti z hlediska její prokazatelnosti, přičemž

²⁶⁴ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 143. ISBN 978-80-7400-534-3.

²⁶⁵ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 81. ISBN 978-80-7598-910-9.

²⁶⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 305. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

zaměstnankyně tuto není povinna dokládat lékařským posudkem a zaměstnavatel je jí povinen i tak vždy vyhovět. V tomto případě tedy není ani podstatné, zda zaměstnankyně vykonává zakázané práce či zda koná práce, které ohrožují její těhotenství či mateřství, jako tomu bylo podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) ZPr. Klíčovým ukazatelem dalšího postupu je pro zaměstnavatele ona žádost zaměstnankyně. Bez této žádosti není zaměstnavatel povinen danou zaměstnankyni převádět na jinou práci. Zákoník práce v tomto ohledu nechává čistě na úvaze uvedené zaměstnankyně, zda využije žádosti o přeřazení do denního provozu zaměstnavatele. Obdobně jako u předchozího důvodu převedení na jinou práci tak i zde je vysoce pravděpodobně, že zaměstnanec bude převeden v rámci pracovní smlouvy (např. prostá změna rozvrhu směn – z nočních na denní), tj. že nebude nutná změna druhu práce.²⁶⁷

Prakticky shodná povinnost zaměstnavatele, jako je uvedena v ust. § 41 odst. 1 písm. g) ZPr, je zakotvena také v ustanovení § 239 odst. 1 ZPr, dle něhož je těhotná zaměstnankyně pracující v noci oprávněna zaměstnavatele požádat o přeřazení na denní práci a zaměstnavatel je takové její žádosti povinen vyhovět. Obdobně je postupováno u zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně–matky do konce devátého měsíce po porodu (srov. § 239 odst. 2 ZPr). Dojde-li u zaměstnankyně po jejím převedení na jinou práci²⁶⁸ k poklesu jejího výdělku (bez jejího zavinění), má obdobně, jako tomu je ve výše uvedeném případě dle § 41 odst. 1 písm. c) ZPr, nárok na vyrovnání rozdílu dávkou nemocenského pojištění – vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, a to v souladu s § 239 odst. 3 ZPr (blíže k tomuto nároku zaměstnankyně viz výše – část 3.2.3. této rigorózní práce).

Je zcela zjevné, že tento důvod převedení na jinou práci vybočuje z koncepce ustanovení § 41 odst. 1 ZPr, neboť povinný postup zaměstnavatele k převedení zaměstnankyně na jinou práci je zde závislý na jejím uvážení, zda o převedení požádá (aktivní konání), či nikoli, ani není závislý na její zdravotní způsobilosti k výkonu práce. Zákoník práce navíc nevyžaduje, jak bylo výše uvedeno, aby zaměstnankyně spolu s žádostí dokládala lékařský posudek, na čemž se shoduje i odborná literatura²⁶⁹. Nicméně autor práce si pokládá otázku, zda povinnost vyhovět takové žádosti platí bezvýhradně,

²⁶⁷ Srov. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 143–144. ISBN 978-80-7400-534-3.

²⁶⁸ Ustanovení § 42 odst. 3 písm. c) zákona o nemocenském pojištění hovoří o tzv. zproštění výkonu noční práce (služby v noci).

²⁶⁹ Např. srov. HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 81. ISBN 978-80-7598-910-9.

tedy i v případech, kdy zaměstnankyně ve skutečnosti není těhotná, nekojí ani není matkou do konce devátého měsíce od porodu, tedy není osobou, které zákoník práce ve svém ustanovení § 41 odst. 1 písm. g) ZPr poskytuje tuto zvláštní ochranu. Představme si totiž například krajní situaci, kdy zaměstnankyni je 63 let, u zaměstnavatele pracuje 20 let jako noční recepční (vykonává tedy primárně noční práce), avšak najednou zaměstnavateli předloží žádost, aby ji zařadil na denní práci z důvodu jejího těhotenství. Pravděpodobně většina zaměstnavatelů bude mít o oprávněnosti takové žádosti určité pochybnosti, kdy jej budou vnímat jako zneužití výkonu práva přiznaného zaměstnankyni zákoníkem práce. Autor práce je toho názoru, že i v takovém případě je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni bez dalšího neprodleně převést na jinou práci (resp. umožnit jí denní práci). Autor práce se tímto nesnaží zpochybňovat samotný smysl zvláštní ochrany uvedené zaměstnankyně (resp. jejího těhotenství a mateřství) pracující v noci způsobem jejího přeřazení na denní práci, ani tím nenaznačuje, že by se tak v praxi běžně dělo, pouze se snaží poukázat na hypotetickou možnost zneužití práva poskytnutého zákoníkem práce, které si lze částečně představit i v případě postupu dle § 41 odst. 1 písm. c) ZPr²⁷⁰.

Naproti tomu v praxi se lze setkat s případy, kdy zaměstnavatel, který fakticky nemá žádnou denní práci, již by takové zaměstnankyni mohl přidělovat (jeho provoz mu to nedovoluje), raději uměle vytvoří nějaké pracovní místo s denní směnou (např. uklízečky), na němž zaměstnankyně bude dosahovat podstatně nižšího výdělku (a pro zaměstnavatele to bude ekonomicky přijatelnější varianta), než aby čelil skutečnosti, že bude muset zaměstnankyni vyplácet náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za to, že zaměstnankyně bude moci pobývat doma. Autorovi práce by se v této souvislosti jevilo jako spravedlivější řešení hmotného zabezpečení zaměstnankyně po dobu trvání těchto překážek v práci, aby tato kompenzace byla zaměstnankyni v určitém poměru vyplácena jako dávka nemocenského pojištění (jako obdoba vyrovnávacího příspěvku) a nebyla tato „starost“ zcela přenesena na zaměstnavatele, neboť není povinností zaměstnavatele, aby jakoukoli jinou práci (v tomto případě denní) pro zaměstnankyni měl, resp. ji dodatečně vytvářel. V drtivé většině případů se bude ale zřejmě jednat o pouhou změnu rozvrhu směn dotčené zaměstnankyně, s čímž se každý schopnější zaměstnavatel jistě dokáže bez větších obtíží vypořádat tak, aby to nemělo negativní dopady na jeho provoz a hospodaření.

²⁷⁰ Například za situace, kdy zaměstnavatel musí zaměstnankyni převést, jakmile mu oznámí, že je těhotná.

Nutno se zabývat také povahou samotné žádosti zaměstnankyně. Některá odborná literatura²⁷¹ uvádí, že zaměstnankyně na základě této své žádosti o převedení v podstatě dává zaměstnavateli souhlas se svým převedením. Autor práce se s tímto názorem ne zcela ztotožňuje. Takové pojetí žádosti jako souhlasu s převedením lze totiž přijmout v tom nejobecnějším slova smyslu a jen za situace, kdy zaměstnankyně tím, že žádá zaměstnavatele o převedení na denní práci (při zachování druhu práce), souhlasí s tím, aby ji zaměstnavatel převedl z noční práce, již vykonává, na denní práci, při níž zaměstnankyně bude vykonávat shodné činnosti jako v noci (tedy nedochází ke změně druhu práce). Pokud by ale zaměstnavatel denní práci, která by odpovídala noční práci dané zaměstnankyně, ve skutečnosti neměl (např. s ohledem na specifika své podnikatelské činnosti), ale měl by jinou vhodnou denní práci vybočující z ujednaného druhu práce, na níž by ji mohl převést, pak by jen těžko mohla být její žádost považována za předem udělený souhlas k jejímu převedení na jinou vhodnou práci, neboť žádost by s vysokou pravděpodobností neobsahovala souhlas s převedením na jakoukoli denní práci, resp. by neobsahovala jinou vhodnou denní práci, na kterou se ji zaměstnavatel až po obdržení žádosti rozhodl konkrétně převést. Autor práce je toho názoru, že na žádost zaměstnankyně učiněnou dle § 41 odst. 1 písm. g) ZPr by nemělo být primárně pohlíženo jako na její předem generálně udělený souhlas s výkonem jakékoli jiné denní práce, neboť tento by nemusel být dostatečně určitý²⁷² (srov. § 553 odst. 1 občanského zákoníku). Projev vůle může být samozřejmě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dle ust. § 553 občanského zákoníku dodatečně vyjasněn, v důsledku čehož by se k této jeho vadě (neurčitosti) nepřihlíželo a hledělo by se na právní jednání, jako by tu bylo od samého počátku. Souhlas s převedením na jinou práci by z žádosti zaměstnankyně bylo možné

²⁷¹ Srov. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 127. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

²⁷² Na podporu tohoto názoru autora práce lze též uvést již starší stanovisko Nejvyššího soudu [Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu, s. 28), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980], které se zabývalo mj. otázkou toho, zda je souhlas zaměstnance s budoucím převedením na jinou práci obsažený přímo v pracovní smlouvě platný, či nikoli, přičemž dospěl k závěru, že ano, avšak s tím: „*Ovšem i tento souhlas pracovníka s převedením na jinou práci (s přeložením) do budoucna musí splňovat všechny náležitosti platného projevu vůle. Nebyl by tedy platný souhlas pracovníka k budoucímu převedení na jinou jakoukoliv práci (s přeložením na jakékoliv místo výkonu práce) vzhledem k tomu, že by druh práce, popřípadě místo výkonu práce, nebylo sjednáno pro budoucnost dostatečně určitě*“ (viz § 553, 554 občanského zákoníku) a že by takovým projevem vůle byla obcházena ust. § 41 ZPr, v případě přeložení pak ust. § 42 ZPr [srov. DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 55–56. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4].

dovodit především tam, kde dochází k převedení zaměstnankyně na denní práci, která odpovídá druhu práce ujednaném v pracovní smlouvě, nebo tam, kde nelze mít pochyb o projevu vůle zaměstnankyně vyjádřeném v žádosti.

Dle názoru autora práce rovněž není vyloučeno, aby účinky předvídané žádostí zaměstnankyně (tj. účinky samotného převedení na práci vykonávanou v denní době) nastaly později než dnem sdělení žádosti. Zaměstnankyně například může zaměstnavateli předat písemnou žádost, v níž uvede, že žádá o převedení na jinou (denní) práci ve lhůtě 10 kalendářních dnů ode dne doručení této žádosti, čímž může sledovat jak vlastní zájmy, tak provozní možnosti svého zaměstnavatele, kterému tím dává určitý čas k tomu, aby personálně zabezpečil výpadek v nočních směnách. Autor práce je dokonce přesvědčen o tom, že nic nebrání ani tomu, aby zaměstnankyně určila přesné časové období (např. konkrétní datum od–do), po které má takové převedení trvat.

3.3. Převedení zaměstnance na jinou práci jako fakultativní postup zaměstnavatele

Druhý okruh situací, při nichž dochází k převedení zaměstnance na jinou práci, je závislý na rozhodnutí zaměstnavatele. V těchto případech je však vždy ponecháno na úvaze zaměstnavatele, zda k danému opatření přistoupí, či nikoli. Důvody, pro něž je zaměstnavatel oprávněn zaměstnance převést na jinou práci, jsou zákoníkem práce opět taxativně vypočteny.²⁷³ Zákoník práce takovou možnost zaměstnavatele spojuje mimo jiné se situacemi (viz § 41 odst. 2 ZPr), za nichž by nebylo spravedlivé na zaměstnavateli požadovat, aby i nadále byl povinen zaměstnanci dosavadní práci přidělovat.²⁷⁴ Důvody pro převedení zaměstnance na jinou práci mohou spočívat jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.²⁷⁵ Nicméně je významné odlišovat případy, u nichž zákoník práce převedení na jinou práci podmiňuje souhlasem zaměstnance (viz § 41 odst. 5 ZPr), od případů, kde souhlas zaměstnance nepředstavuje podmínku pro platné převedení.²⁷⁶

Jak vyplývá z ust. § 41 odst. 3 až 5 ZPr je zaměstnavatel oprávněn i v těchto případech zaměstnance převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě

²⁷³ Srov. BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 186. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁷⁴ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 223–225. ISBN 978-80-7598-976-5.

²⁷⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 315–316. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

²⁷⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 186. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

(tj. na jiný druh práce), stejně jako tomu je ve výše uvedených situacích povinného převedení.

V situaci, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat sjednanou práci (např. z důvodu dočasného pozbytí předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce), ale zaměstnavateli není zákoníkem práce uložena povinnost převést zaměstnance na jinou práci, pouze je mu dána možnost zaměstnance převést na jinou vhodnou práci, jde o překážku na straně zaměstnance, přičemž po dobu jejího trvání zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy nebo platu, ledaže by se zaměstnavatel rozhodl mu ji poskytnout.²⁷⁷ Pokud však zaměstnavatel využije možnosti převést zaměstnance na jinou práci a tento ji odmítne konat, pak nevyžaduje-li zákoník práce pro převedení souhlas zaměstnance, mohl by jej zaměstnavatel posoudit (obdobně jako u povinného převedení dle § 41 odst. 1 ZPr – viz výše) jako neomluvenou absenci.

3.3.1. Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem – § 41 odst. 2 písm. a) ZPr

Jedním z důvodů, na jehož základě zákoník práce zaměstnavateli umožňuje převést zaměstnance na jinou práci (bez jeho souhlasu), je výpověď z pracovního poměru, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci podle § 52 písm. f) a g) ZPr.²⁷⁸

V souladu s § 48 odst. 1 písm. b) ZPr lze pracovní poměr mimo jiné rozvázat výpovědí, přičemž tato musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží [srov. § 50 odst. 1 písm. b) ZPr]. Má-li se jednat o výpověď ze strany zaměstnavatele, musí tato obsahovat jeden z důvodů uvedených v ust. § 52 ZPr (z jiných důvodů zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď), který je zaměstnavatel povinen skutkově ve výpovědi vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem.²⁷⁹ Pokud zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, pak v souladu s § 51 ZPr pracovní poměr nemůže skončit dříve než uplynutím výpovědní doby.

Výpovědní důvod dle § 52 písm. f) ZPr spočívá jednak v tom, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce (např. předpoklady spočívající v dosažení určitého stupně kvalifikace, vzdělání či určitých dovedností), jednak v tom, že zaměstnanec nesplňuje (bez zavinění zaměstnavatele) požadavky pro řádný výkon své práce (např. požadavek na používání předepsaného oděvu, na vhodné společenské vystupování, organizační schopnosti či na zdržení

²⁷⁷ CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 225. ISBN 978-80-7598-976-5.

²⁷⁸ § 41 odst. 2 písm. a) ZPr.

²⁷⁹ § 50 odst. 2 až 3 ZPr.

se určitých činností). Zvláštní režim stanoví zákoník práce u požadavku zaměstnavatele, jenž spočívá v uspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. Je vyžadováno, aby zaměstnavatel podal výpověď nejpozději v době posledních 12 měsíců ode dne, kdy zaměstnanec písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků (tato výzva představuje hmotněprávní předpoklad pro platnost dané výpovědi), pokud tyto zaměstnanec neodstraní, přestože mu k tomu zaměstnavatel poskytl přiměřenou lhůtu. Smyslem tohoto výpovědního důvodu je tedy zajistit zaměstnavateli to, aby nadále nemusel zaměstnávat takového zaměstnance, který není způsobilý konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem nebo který není schopen (bez zavinění zaměstnavatele) při výkonu práce vyhovět oprávněným (ospravedlnitelným) požadavkům svého zaměstnavatele.²⁸⁰

Uplatnit výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZPr může zaměstnavatel tehdy, pokud jsou u zaměstnance dány důvody, pro něž by zaměstnavatel mohl přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru (viz § 55 odst. 1 ZPr)²⁸¹, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci²⁸². Výpověď z důvodu dle § 52 písm. g) ZPr lze zaměstnanci dát rovněž, pokud soustavně porušoval povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažným způsobem, a to při splnění předpokladu, že byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením takové povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi. Toto upozornění na možnost výpovědi je hmotněprávním předpokladem platné výpovědi (jedná se o tzv. faktické jednání, na které nedopadají důvody nicotnosti či neplatnosti) a bývá v praxi běžně označované jako výtka či vytýkácí dopis. Aby bylo možné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci považovat za výpovědní důvod, musí k němu dojít zaviněným jednáním zaměstnance,

²⁸⁰ PTÁČEK, Lubomír. § 52 (Důvody výpovědi). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-03], s. 315–316. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

²⁸¹ Podle ustanovení § 55 odst. 1 ZPr:

„Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.“

²⁸² De konce roku 2006 byl pro „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ užíván pojem „pracovní kázeň“ [srov. § 46 odst. 1 písm. f) zákona č. 65/1965 Sb.].

a to úmyslně (vědomou či nevědomou nedbalostí). Jak je z výše uvedeného patrné, tak porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může dosahovat určitých stupňů intenzity – zvláště hrubé, závažné a méně závažné (zákoník práce tyto pojmy blíže nedefinuje). Samotné posouzení toho, zda porušení dané povinnosti dosáhlo té které intenzity, je pak na úvaze soudu. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, je však každé zaviněné porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ze strany zaměstnance, které není zvláště hrubým nebo závažným porušením této povinnosti, zapotřebí hodnotit minimálně jako méně závažné. Avšak teprve až tehdy, dochází-li k méně závažnému porušení pracovní povinnosti soustavně (alespoň třikrát), stává se výpovědním důvodem dle § 52 písm. g) ZPr.²⁸³

Pro účely převedení zaměstnance na jinou práci z tohoto důvodu je dle názoru autora práce pro zaměstnavatele významné mít za prokázané doručení výpovědi dané zaměstnanci dle § 52 písm. f) a g) ZPr, neboť právě převzetí výpovědi (popř. odmítnutí ji převzít²⁸⁴) zaměstnancem je rozhodným okamžikem, od něhož zaměstnavatel může k převedení zaměstnance vůbec přistoupit. Pokud by totiž došlo například k situaci, kdy zaměstnavatel doručuje výpověď z důvodu dle § 52 písm. g) ZPr prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na poslední známou adresu zaměstnance, jíž mu pro tyto účely zaměstnanec písemně sdělil, avšak zaměstnanec nebyl zastižen doma a zásilka proto byla uložena v provozovně provozovatele poštovních služeb (zásilka může být uložena až po dobu 15 dnů, přičemž posledním dnem této lhůty se považuje zásilka za doručenu)²⁸⁵, a zaměstnanec by ihned po příchodu do práce byl i přes svůj nesouhlas zaměstnavatelem převeden na jinou práci, přestože k doručení výpovědi ještě nedošlo, čehož si zaměstnavatel není v danou chvíli vědom, jednalo by se o neplatné převedení. Zaměstnanec by v takovém případě nebyl povinen vykonávat práci, na níž ho zaměstnavatel převedl, tedy by se jednalo o překážky na straně zaměstnavatele a zaměstnanec by měl nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 208 ZPr). Pokud by zaměstnanec za výše nastíněné situace začal vykonávat jinou vhodnou práci (s převedením by však nesouhlasil), za níž by mu náležela nižší mzda nebo plat

²⁸³ PTÁČEK, Lubomír. § 52 (Důvody výpovědi). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-03], s. 316–319. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

²⁸⁴ Srov. § 336 odst. 4 ZPr.

²⁸⁵ Tamtéž.

(ust. § 139 ZPr nestanoví v tomto případě doplatek ke mzdě nebo platu), mohl by se následně domáhat po zaměstnavateli, aby mu nahradil tento ušlý výdělek, který v důsledku neplatného převedení zaměstnanci vznikl. Do doby, než bude zaměstnavatel disponovat potvrzením o doručení dané výpovědi zaměstnanci, lze proto doporučit, aby zaměstnavatel takového zaměstnance nepřeváděl a vyčkal, až bude mít doručení za prokázané, popř. aby zaměstnanci výpověď z pracovního poměru předal „znovu“, a to do vlastních rukou na pracovišti (následně by zaměstnavatel mohl zaměstnance převést).

Poté, co je výpověď zaměstnanci doručena, je na zaměstnavateli, zda ponechá zaměstnance po výpovědní dobu na jeho dosavadní práci nebo zda ho převede na jinou práci. Avšak pokud by výpověď byla zaměstnanci dávana pro ztrátu jeho předpokladů stanovených právními předpisy (např. neplatné řidičské oprávnění), není možné, aby takový zaměstnanec konal po výpovědní dobu dosavadní práci.²⁸⁶

Pokud by byl zaměstnanec převeden na jinou práci, obdrží pouze mzdu (nebo plat), která náleží za výkon práce, na niž byl převeden²⁸⁷ (ust. § 139 ZPr neobsahuje povinnost zaměstnavatele dorovnat zaměstnanci mzdu nebo plat prostřednictvím doplatku).

V souvislosti s převedením zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 2 písm. a) ZPr nutno zmínit rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 386/2011, který řešil následující situaci. Zaměstnanci byla ze strany zaměstnavatele dána výpověď podle § 52 písm. g) ZPr pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Následně byl tento zaměstnanec dle § 41 odst. 2 písm. a) ZPr převeden zaměstnavatelem na jinou práci až do skončení pracovního poměru. Zaměstnanec s tímto převedením však nesouhlasil a požadoval, aby mu zaměstnavatel přiděloval práci podle pracovní smlouvy. Poté, co se zaměstnanec dostavil na nové pracoviště, výkon jiné práce odmítl, přičemž později se na toto pracoviště již nedostavil. Zaměstnavatel na to reagoval tak, že se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) ZPr. Platnost obou uvedených rozvázání pracovního poměru byla zaměstnancem u soudu včasně napadena. O výpovědi bylo soudem pravomocně rozhodnuto tak, že výpověď z pracovního poměru je neplatná.

²⁸⁶ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 82. ISBN 978-80-7598-910-9.

²⁸⁷ Tamtéž.

Ohledně okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnanec s odkazem na neplatnou výpověď domáhal, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, a aby tedy zaměstnavateli byla uložena povinnost mu zaplatit „ušlou mzdu“. O okamžitém zrušení pracovního poměru rozhodly jak soud první instance, tak následně odvolací soud, že je neplatné. Zaměstnavatel se proto obrátil na Nejvyšší soud, aby posoudil právní otázku, zda provedené převedení zaměstnance na jinou práci po dání shora uvedené výpovědi, jež „byla později soudem shledána neplatnou, opravňuje zaměstnance nenastoupit bez vážného důvodu na tuto jinou, resp. práci původní, aniž by v takovém jednání zaměstnanec mohlo být shledáváno porušení pracovní kázně se z tohoto vyplývajícími důsledky v podobě možnosti jednostranně ukončit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele“. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že pokud byla pravomocným rozhodnutím soudu (vydaném v řízení dle § 72 ZPr) vyslovena neplatnost předmětné výpovědi, nemůže mít již od počátku (*ex tunc*) žádné účinky, což znamená, že i podmínky, které musí být splněny, aby bylo možné přistoupit k převedení zaměstnance na jinou práci [dle § 41 odst. 2 písm. a) ZPr], zpětně zanikají, a to ke dni, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. To v konečném důsledku mj. znamená, že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (oznámil-li tedy zaměstnavateli že trvá na dalším zaměstnávání), a to za dobu, kdy mu zaměstnavatel neumožnil konat práci dle pracovní smlouvy, byť zaměstnanec byl připraven, schopen a také ochoten tuto konat. Za daných okolností je proto vyloučeno, aby odmítnutí výkonu jiné práce zaměstnancem bylo možné hodnotit jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a tedy jej nelze považovat ani jako důvod pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZPr či výpovědí dle ust. § 52 písm. g) ZPr bez ohledu na skutečnost, že v době rozhodnutí zaměstnavatele o převedení zaměstnance na jinou práci a odmítnutí zaměstnance ji konat byly (formálně) všechny hmotněprávní podmínky, jež zákon pro platné převedení na jinou práci požaduje, naplněny. Nejvyšší soud v tomto svém rozhodnutí též upozornil na to, že není možné připustit, aby stav, jenž byl objektivně posouzen jako nezákonný, vedl (resp. mohl být způsobitelným podkladem) k platnému skončení pracovního poměru. Tyto závěry Nejvyššího soudu by bylo možné obdobně uplatnit i v případě, že by podkladem pro převedení zaměstnance na jinou práci byla neplatná výpověď dle § 52 písm. f) ZPr.²⁸⁸

²⁸⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 386/2011.

Autor práce souhlasí s poznámkou Petra Bukovjana, že někteří zaměstnavatelé (resp. personalisté) o možnosti převést zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. a) ZPr vůbec nevědí, a pakliže o ní vědí, tak jej stejně nevyužívají.²⁸⁹ Auto práce se v praxi většinou setkává s postupy, kdy zaměstnavatel buď nechá zaměstnance, jemuž dal výpověď dle § 52 písm. f) nebo g) ZPr, pracovat po celou výpovědní dobu, nebo ho tzv. „dá na překážky“ dle § 208 ZPr (tedy zaměstnanec již pobývá doma s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku), aby se zaměstnanec nemohl dále podílet na pracovním procesu a bylo tak zamezeno jeho případným dalším jednáním negativně ovlivňujícím chod (provoz) zaměstnavatele.

3.3.2. Trestní řízení – § 41 odst. 2 písm. b) ZPr

Další důvod, kdy je převedení zaměstnance na jinou práci ponecháno na úvaze zaměstnavatele (souhlas zaměstnance se v tomto případě též nevyžaduje), je vyjádřen v ustanovení § 41 odst. 2 písm. b) ZPr. Tento důvod může zaměstnavatel uplatnit, pokud bylo 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, avšak jen na dobu do pravomocného skončení trestního řízení.²⁹⁰ Smyslem a účelem sledovaným tímto opatřením je zabránit případnému pokračování v trestné činnosti, díky němuž by mohlo docházet k zbytečnému navyšování jejich škodlivých následků, a likvidaci důkazů, již by mohlo být mařeno trestní řízení.²⁹¹ Autor práce považuje za nutné objasnit podrobněji jednotlivé podmínky uvedené v předchozí větě, které musí být kumulativně splněny, aby zaměstnavatel mohl k tomuto opatření vůbec přistoupit.

Trestní řízení lze definovat jako *„zákonem upravený postup orgánů činných v trestním řízení a dalších subjektů, jež se podílejí na tomto postupu, jehož cílem je zjištění trestného činu a jeho pachatele, vynesení spravedlivého rozhodnutí o vině, trestu a ochranném opatření, případně o nároku poškozeného na náhradu škody, nemajetkové újmy nebo na vydání bezdůvodného obohacení, jakož i výkon těchto*

²⁸⁹ BUKOVJAN, Petr. Převedení zaměstnance na jinou práci. In: *Práce a mzda* [online]. 23.3.2018 [cit. 2021-04-06]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/prevedeni-zamestnanec-na-jinou-praci>.

²⁹⁰ § 41 odst. 2 písm. b) ZPr.

²⁹¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1786/2018.

*rozhodnutí.*²⁹² Trestním řízení se tedy rozumí řízení podle zákona č. 141/1961, o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „trestní řád“), a zákona č. 104/2013 Sb., o mezinárodní spolupráci ve věcech trestních, ve znění pozdějších předpisů,²⁹³ přičemž je nutné jej zásadně odlišovat od trestního stíhání. Trestní řízení je totiž pojmově širší (označuje veškerý proces upravený trestním řádem) než trestní stíhání, jelikož zahrnuje i úkony, jež pod trestní stíhání nespadají (např. zadržení podezřelé osoby před zahájením trestního stíhání či řízení o dovolání). Zatímco trestní stíhání je pouze úsek, který počíná zahájením trestního stíhání (tj. pravomocným usnesením o zahájení trestního stíhání²⁹⁴ vůči určité osobě) a končí nabytím právní moci rozsudku, případně jiného rozhodnutí orgánu činného v trestním řízení (srov. § 12 odst. 10 trestního řádu), trestní řízení tento úsek přesahuje (resp. ho v sobě zahrnuje), kdy je zahajováno dle ust. § 158 odst. 3 trestního řádu sepsáním záznamu (policejním orgánem) o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností, jež důvodně nasvědčují tomu, že byl spáchán trestný čin, popř. je zahajováno provedením neodkladných a neopakovatelných úkonů, jestliže hrozí nebezpečí z prodlení, a právní mocí rozsudku nekončí (trestním řízením je tak např. i vykonávací řízení či řízení o zahlazení odsouzení).²⁹⁵ Zaměstnavatelé (resp. jejich personalisté) ovšem často mezi trestním řízením a trestním stíháním nerozlišují, resp. mají potíže je rozlišit. Pro účely převedení zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 2 písm. b) ZPr je však klíčovým okamžikem právě výše uvedené sepsání záznamu, popř. provedení neodkladných a neopakovatelných úkonů (těmi jsou např. osobní prohlídka, výslech svědka, který umírá či je vážně ohrožen na životě, rekognice, ohledání místa činu nebo zadržení osoby podezřelé z trestného činu)²⁹⁶. Nicméně v praxi se může zaměstnavatel potýkat s tím, že sice postupem dle § 158 odst. 2 trestního řádu podal trestní oznámení u policejního orgánu, jehož obsahem je např. oznámení o podezření z úmyslného trestného činu spáchaného zaměstnancem při plnění pracovních úkolů, v jehož důsledku došlo ke škodě na majetku zaměstnavatele (např. podezření ze spáchání trestného činu podvodu dle

²⁹² ŠÁMAL, Pavel. § 1 (Účel zákona). In: ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní řád I, II, III: komentář*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013 [cit. 2021-04-06], s. 2. ISBN 978-80-7400-465-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

²⁹³ Srov. § 12 odst. 10 trestního řádu.

²⁹⁴ Srov. § 160 trestního řádu.

²⁹⁵ ŠÁMAL, Pavel. § 12 (Výklad některých pojmů). In: ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní řád I, II, III: komentář*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013 [cit. 2021-04-07], s. 257–258. ISBN 978-80-7400-465-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

²⁹⁶ JELÍNEK, Jirí a kol. *Trestní právo procesní*. 5. aktualizované a doplněné vydání podle stavu k 1. 3. 2018. Praha: Leges, 2018, s. 512–513. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-278-3.

§ 209 trestního zákoníku), ale o tom, zda trestní řízení bylo zahájeno, či nikoli, nemá informace. Byť se zaměstnavatel bude v takovém případě nacházet v postavení poškozeného, o zahájení trestního řízení se zpravidla nedozví ihned, ale až s určitým časovým odstupem, neboť policejní orgán není povinen bez dalšího o samotném zahájení trestního řízení poškozeného (zaměstnavatele) informovat. Určitou výjimku pak v tomto ohledu představuje povinnost policejního orgánu (popř. státního zástupce) vyrozumět oznamovatele do 1 měsíce od oznámení o učiněných opatřeních, jestliže o to však požádá (srov. § 158 odst. 2 trestního řádu). Lze proto doporučit, aby zaměstnavatelé při podání trestního oznámení o takové vyrozumění policejní orgán či státního zástupce požádali. To, že trestní řízení bylo vůbec zahájeno, může zaměstnavatel zjistit například až v souvislosti s výzvou policejního orgánu k podání vysvětlení²⁹⁷ či poučením zaměstnavatele jako poškozeného o jeho právech ze strany orgánů činných v trestním řízení²⁹⁸. Je třeba také zmínit, že zaměstnavatel, který je v postavení poškozeného, může využít svého práva nahlédnout do spisů²⁹⁹, čímž by rovněž mohl zjistit, zda trestní řízení (popř. trestní stíhání) bylo zahájeno, zda je vedeno proti zaměstnanci jako podezřelému (popř. jako obviněnému³⁰⁰) apod.

V jiné situaci se zaměstnavatel samozřejmě nachází, jestliže není tím, kdo podal trestní oznámení. V takovém případě zaměstnavatel, byť je v postavení poškozeného, zpravidla nemá žádnou informaci o probíhajícím trestním řízení do doby, než bude dotčen některým z úkonů spojeným s trestním řízením (např. výzvou k podání vysvětlení dle § 158 odst. 7 trestního řádu), a tudíž nahlížení do spisů dle § 65 trestního řádu bude připadat v úvahu až poté, co se o tom v souvislosti s provedením těchto úkonů dozví.

Do doby, než zaměstnavatel bude mít najisto postaveno, že trestní řízení bylo již zahájeno (a to proti podezřelému zaměstnanci – pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele), neměl by k převedení na jinou práci přistupovat, nechce-li riskovat určení neplatnosti takového převedení a s tím spojené následky.

Pro naplnění důvodu převedení na jinou práci dále zákoník práce vyžaduje, aby se jednalo o podezření z úmyslné trestné činnosti. Úmysl je jednou z forem zavinění, které vedle nedbalosti³⁰¹ (vědomé, nevědomé) trestní zákoník zná, přičemž při každém

²⁹⁷ Srov. § 158 odst. 7 trestního řádu.

²⁹⁸ Srov. § 46 trestního řádu.

²⁹⁹ Srov. § 43 odst. 1 a § 65 trestního řádu.

³⁰⁰ Srov. § 160 trestního řádu.

³⁰¹ Viz § 16 trestního zákoníku.

trestném činu musí být dána právě jedna z těchto forem zavinění (pro naplnění kterékoli skutkové podstaty trestného činu je zavinění nezbytné) – zásada *nullum crimen sine culpa*. Trestní zákoník pak rozlišuje dvě formy úmyslu – přímý a nepřímý (viz § 15 trestního zákoníku).³⁰² Z výše uvedeného tedy vyplývá, že zákoníku práce pro účely převedení zaměstnance na jinou práci nepostačuje zavinění ve formě nedbalosti. Pojem trestné činnosti pak koresponduje s pojmem trestného činu, kterým se rozumí protiprávní čin, jenž trestní zákoník za trestný výslovně označuje a jenž vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně.³⁰³ Je rovněž patrné, že zaměstnanec musí mít v trestním řízení postavení podezřelého, tj. osoby, proti níž se řízení vede, a konají se úkony před zahájením trestního stíhání vč. zkráceného přípravného řízení.³⁰⁴

Z textace ustanovení § 41 odst. 2 písm. b) ZPr dále vyplývá, že se musí jednat jen o takovou trestnou činnost, jež byla spáchána při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele. Jak již bylo uvedeno výše v části 3.2.2. této rigorózní práce, odpověď na otázku, co je myšleno plněním pracovních úkolů a co v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, lze nalézt v ust. § 273 a § 274 ZPr. Naopak bližší vymezení toho, co se rozumí škodou na majetku zaměstnavatele, zákoník práce neobsahuje. Jak však dovodil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 30. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1786/2018, takovou škodou se míní škoda v obecném pojetí, kterou se (dle právní teorie a ustálené soudní praxe) „rozumí majetková újma, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného a je objektivně vyjádřitelná v penězích.“ Pro definici pojmu majetek lze v souladu s ust. § 4 ZPr subsidiárně použít ustanovení § 495 občanského zákoníku, dle něhož se majetkem rozumí souhrn všeho, co osobě patří, tj. souhrn všech majetkových hodnot (věcí hmotných a nehmotných, vč. pohledávek) přičitatelných určité osobě. Do souboru majetku však nespádají osobnostní statky fyzické osoby (život a důstojnost člověka, jeho vážnost, čest atd.), osobnostní statky právnické osoby (např. název či pověst) ani nehmotné statky, jež jsou předmětem osobnostních práv (např. autorské dílo či vynález), přičemž pokud by došlo k újmě na osobnostních statcích fyzické či právnické osoby, jednalo by se o nemajetkovou újmu, nikoli o majetkovou újmu (škodu na majetku). Nejvyšší soud rovněž konstatoval, že s ohledem na smysl

³⁰² JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část*. 7. aktualizované a doplněné vydání podle stavu k 1. 10. 2019. Praha: Leges, 2019, s. 229–232. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-380-3.

³⁰³ Srov. § 13 odst. 1 trestního zákoníku.

³⁰⁴ ŠÁMAL, Pavel. § 12 (Výklad některých pojmů). In: ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní řád I, II, III: komentář*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013 [cit. 2021-04-08], s. 255. ISBN 978-80-7400-465-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

a účel sledovaný ust. § 41 odst. 2 písm. b) ZPr je žádoucí, aby zaměstnavatel mohl k převedení zaměstnance na jinou práci přistoupit v opodstatněných případech co nejdříve, tedy např. i tehdy, pokud v důsledku závadného jednání, pro které bylo proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení, ke zmenšení majetku zaměstnavatele zatím nedošlo (škoda zaměstnavateli prozatím nevznikla, pouze mu hrozí), ale lze důvodně očekávat, že se tak v budoucnu stane (resp. může stát). Jen tak může být dle názoru Nejvyššího soudu naplněn účel, na který míří ust. § 41 odst. 2 písm. b) ZPr.³⁰⁵ Z výše uvedeného lze dovodit, že předpoklad pro převedení bude splněn i v případech, kdy trestný čin nebyl dokonán – stádium pokusu trestného činu (viz § 21 trestního zákoníku) nebo kdy se jedná o přípravu k trestnému činu (viz § 20 trestního zákoníku).

Převedení zaměstnance na jinou práci je v tomto případě časově limitováno – převedení může trvat jen po dobu do pravomocného skončení trestního řízení.³⁰⁶ Jak bylo výše uvedeno, je zapotřebí rozlišovat mezi trestním stíháním a trestním řízením, kdy trestní řízení nekončí pravomocným odsuzujícím rozsudkem, ale zahrnuje např. i řízení o dovolání či vykonávací řízení. Autor práce si tak musí klást otázku, jaký konkrétní milník měl zákonodárce na mysli pod „pravomocným skončením trestního řízení“. Některé komentáře k ustanovení § 41 odst. 2 písm. b) ZPr jej vykládají tak, že tato doba (trestní řízení) „končí pravomocným rozsudkem nebo zastavením trestního řízení.“³⁰⁷ Dle názoru autora práce však takový výklad spíše odpovídá tomu, jak je vymezeno skončení trestního stíhání v ustanovení § 12 odst. 10 trestního řádu (viz výše), a nezahrnuje veškeré možnosti postupu dle trestního řádu. Právní moc rozsudku nebo usnesení pak trestní řád řeší ve svých ust. § 139 až 140 trestního zákoníku. Dle názoru autora práce zákonodárce v tomto ohledu použil nevhodnou trestněprávní terminologii, přičemž rovněž nepočítal se všemi možnými variantami, které v průběhu trestního řízení mohou nastat (např. odložení věci dle § 159a trestního řádu nebo přerušování trestního stíhání dle § 173 trestního řádu). Bude tak na soudech, aby posoudily, po jakou dobu může být zaměstnanec skutečně z důvodu dle § 41 odst. 2 písm. b) ZPr převeden na jinou práci. Autor práce se domnívá, že při posouzení této otázky je zapotřebí vycházet zejména ze smyslu a účelu daného opatření, tj. zabránit zaměstnanci v tom, aby pokračoval v trestné činnosti nebo

³⁰⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1786/2018.

³⁰⁶ Srov. § 41 odst. 2 písm. b) ZPr.

³⁰⁷ Srov. HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 82. ISBN 978-80-7598-910-9 nebo VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 144–145. ISBN 978-80-7400-534-3.

likvidoval důkazy³⁰⁸, a dále také zohledňovat zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a zásadu uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce [§ 1a písm. a) a b) ZPr]. Lze proto usoudit, že například stav, kdy zaměstnanec vykonává práci, přestože byl již pravomocně odsouzen, by nebyl v souladu se smyslem a účelem takového převedení ani s výše uvedenými zásadami. Rovněž ustanovení § 139 odst. 2 ZPr přináší určitou náповědu, když pro vznik možného doplatku ke mzdě nebo platu, byl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, za níž náleží nižší mzda nebo plat, stanoví, že zaměstnanec nesmí být nakonec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, tedy pravomocné skončení trestního stíhání je okamžikem, který zákoník práce s převedením na jinou práci spojuje (minimálně ohledně daného nároku zaměstnance na doplatek po dobu převedení). Autor práce proto přisvědčuje názoru, že pravomocný rozsudek i pravomocné usnesení o zastavení trestního stíhání představuje onen okamžik, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovního poměru (viz § 44 ZPr). Nicméně autor práce by postupoval obdobně i v případě, pokud by věc byla například usnesením odložena dle § 159a trestního řádu (usnesení o odložení věci nevytváří překážku věci pravomocně rozhodnuté – *rei iudicatae*)³⁰⁹, neboť opačný přístup by znamenal, že převedení zaměstnance na jinou práci by se mohlo stát trvalým řešením, což by rovněž nebylo v souladu s judikaturou³¹⁰ Nejvyššího soudu.

Jak bylo již výše naznačeno, pokud je zaměstnanec převeden dle § 41 odst. 2 písm. b) ZPr na jinou práci než tu, co byla se zaměstnancem ujednána v pracovní smlouvě (druh práce), přísluší zaměstnanci mzda nebo plat dle vykonávané práce. Avšak pokud zaměstnanec nebude pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, vzniká mu za dobu takového převedení doplatek, a to ve výši průměrného výdělku, jehož dosahoval před svým převedením.³¹¹ Z toho vyplývá, že bude-li zaměstnanec nakonec například soudem zproštěn obžaloby dle § 226 trestního řádu, bude mu zaměstnavatel povinen za celou dobu od jeho převedení na jinou práci, na níž

³⁰⁸ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1786/2018.

³⁰⁹ ŠÁMAL, Pavel, RŮŽIČKA, Miroslav. § 159a (Odložení nebo jiné vyřízení věci). In: ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní řád I, II, III: komentář*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013 [cit. 2021-04-08], s. 2038. ISBN 978-80-7400-465-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

³¹⁰ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

³¹¹ § 139 odst. 2 ZPr.

dosahoval nižšího výdělku, až do právní moci tohoto zprošťujícího rozhodnutí poskytnout doplatek ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před tím, než byl zaměstnavatelem převeden. Zaměstnavatelé by měli tedy počítat i s variantou, že bude-li převedený zaměstnanec, který po převedení na jinou práci dosahoval nižšího výdělku, nakonec zproštěn obžaloby, přičemž trestní stíhání trvalo např. 3 roky, pak kompenzaci v podobě doplatku ke mzdě nebo platu dle § 139 odst. 2 ZPr musí zaměstnanci poskytnout za celou dobu převedení, a proto je žádoucí, aby jej zohlednili vždy při plánování personálních nákladů pro příslušný kalendářní rok.

Bude-li převedený zaměstnanec pravomocně odsouzen, může následně zaměstnavatel mj. přistoupit k výpovědi dle § 52 písm. g) [popř. při splnění určitých podmínek i písm. f)] ZPr nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) [popř. při splnění určitých podmínek i písm. a)] ZPr.

Je zapotřebí věnovat vždy dostatečnou pozornost tomu, zda všechny podmínky pro tento případ převedení na jinou práci jsou splněny současně (např. zda nedošlo ke změně právní kvalifikace skutku či zda je zaměstnanec vůbec osobou podezřelou), resp. zda stále trvají³¹².

Autor práce se však domnívá, že mnozí zaměstnavatelé v daném případě tento důvod převedení na jinou práci nevyužijí, ale upřednostní některou z možností, jak pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat, budou-li mít najisto postaveno, že zaměstnanec závažně (či zvláště hrubým způsobem) porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [např. výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. g) ZPr, okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. a) ZPr nebo dohodu o rozvázání pracovního poměru dle § 49 ZPr].

3.3.3. Dočasná ztráta předpokladů pro výkon práce – § 41 odst. 2 písm. c) ZPr

Další důvod, na základě kterého zákoník práce zaměstnavateli umožňuje převést zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu, je dočasné pozbytí předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, jako jsou například předpoklady pro výkon povolání řidiče (řidičské oprávnění), svářeče či elektrikáře (složení zvláštní odborné zkoušky). Pokud by zaměstnanec takový předpoklad pro výkon sjednané práce dočasně pozbyl (např. by mu bylo odňato řidičské oprávnění nebo by nesložil odbornou zkoušku), zaměstnavatel by ho v souladu s § 41 odst. 2 písm. c) ZPr

³¹² Může též nastat situace, kdy trestní stíhání nakonec nebude zahájeno proti zaměstnanci, který byl zpočátku podezřelým, ale proti jiné osobě atd.

mohl převést na jinou vhodnou práci, a to maximálně na dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce. Zákoník práce zaměstnavateli tento postup nabízí jako alternativní řešení situace, kdy zaměstnanec sice pozbyl předpoklady pro výkon práce, ale zaměstnavatel zatím nechce přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. f) ZPr. Během oněch 30 pracovních dnů, kterými je limitována doba možného převedení na jinou práci, by měl zaměstnavatel se zaměstnancem tedy vyřešit otázku jeho dalšího pracovního zařazení (např. dohoda o dočasné nebo trvalé změně druhu práce). Jakmile by zaměstnanec začal dané předpoklady splňovat (např. by složil odbornou zkoušku v náhradním termínu), byl by mu zaměstnavatel povinen opět přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Pokud by zaměstnanec však v této době nezískal potřebné předpoklady pro výkon sjednané práce nebo by se se zaměstnavatelem na změně pracovní smlouvy nedohodli, byl by zaměstnavatel pravděpodobně nucen přistoupit k výpovědi dle § 52 písm. f) ZPr. Za předpokladu, že by zaměstnavatel se zaměstnancem skutečně pracovní poměr rozvázal výpovědí dle § 52 písm. f) ZPr, mohl by zaměstnavatel znovu zaměstnance převést na jinou práci, ale tentokrát dle ust. § 41 odst. 2 písm. a) ZPr, jak bylo již výše popsáno v části 3.3.1. této rigorózní práce.³¹³

V tomto případě zaměstnanci náleží za dobu takového převedení mzda nebo plat dle vykonávané práce, na níž byl převeden (doplatek ke mzdě nebo platu se tedy u tohoto důvodu převedení neposkytuje).³¹⁴

Autor práce i zde (znovu) doporučuje, aby zaměstnavatelé postup týkající se oznamování (zaměstnancem) pozbytí předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, jakož i oznamování opětovného získání (splňování) těchto předpokladů, ošetřili ve svých vnitřních předpisech a nenechávali tak zaměstnancům prostor pro zpochybňování jejich oznamovací povinnosti, kterou mají vůči svému zaměstnavateli. Autor práce rovněž vyjadřuje pochybnosti nad smysluplností maximální doby (celkem 30 pracovních dnů v kalendářním roce), po kterou zákoník práce zaměstnavateli dovoluje zaměstnance převést na jinou práci, neboť v praxi její délka nemusí být vždy dostačující, zaměstnavatelé si tuto dobu, dochází-li k převedení zaměstnance z tohoto důvodu v průběhu kalendářního roku vícekrát, většinou nezaznamenávají a opětovné získání těchto předpokladů je zpravidla věcí zaměstnance, který je rovněž oprávněn rozvázat se zaměstnavatelem pracovní poměr výpovědí, pokud

³¹³ Srov. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 145. ISBN 978-80-7400-534-3.

³¹⁴ Srov. tamtéž.

by mu jiná práce, na níž byl převeden, nevyhovovala. Byť si je autor práce vědom toho, čeho zákonodárce chtěl touto omezující dobou docílit, nelze si nepokládat otázku, proč v některých ostatních případech převedení na jinou práci rovněž nelimitoval dobu trvání převedení, např. v případech dle ust. § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZPr, kdy může zaměstnavatel rovněž se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí. Autor práce by proto v tomto případě stanovenou maximální dobu pro převedení zaměstnance na jinou práci z ust. § 41 odst. 2 písm. c) ZPr vyňal a dobu možného převedení více neomezoval, resp. ponechal maximální dobu tohoto převedení na opětovném nabytí předpokladů zaměstnancem pro výkon sjednané práce (viz § 44 ZPr).

3.3.4. Mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody – § 41 odst. 4 ZPr

Poslední z důvodů, který zaměstnavateli umožňuje přistoupit k převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu, je založen na existenci mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody. V tomto případě je zaměstnavatel oprávněn zaměstnance převést na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, aby byly výše uvedené události odvráceny či byly zmírněny (nikoliv úplně odstraněny) jejich bezprostřední následky (zejména škoda na majetku).³¹⁵

Pojem „mimořádná událost“ ani „živelní událost“ zákoník práce nijak nevymezuje a nechává tak poměrně široký prostor pro úvahy, které události lze pod tyto pojmy podřadit. Nicméně inspiraci lze hledat v mnohých českých právních předpisech, které pro účel daný v těchto předpisech podobné události rovněž vymezují, například: „*živelní pohromy, nepředvídatelné ekologické události*“, „*živelní nebo jiné pohromy*“, „*živelní pohroma (například povodeň, vichřice a vyšší stupně větrné pohromy, zemětřesení), požár nebo jiná destruktivní událost, ekologická nebo průmyslová havárie*“. Z oblasti pracovněprávních předpisů lze pak konkrétně uvést ust. § 7a písm. d) zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, jež pracuje s pojmem mimořádné události, přičemž odkazuje na ustanovení § 2 písm. b) zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, jež tento pojem definuje jako „*škodlivé působení sil a jevů vyvolaných činností člověka, přírodními vlivy, a také havárie, které ohrožují život, zdraví, majetek nebo životní prostředí a vyžadují provedení záchranných a likvidačních prací*“. Za mimořádnou událost lze tedy považovat rovněž např. výbuch plynu či prasklé

³¹⁵ Srov. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 145. ISBN 978-80-7400-534-3.

vodovodní potrubí. Dále lze zmínit ustanovení § 115 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, jež odkazuje na čl. 50 (Režimy podpory na náhradu škod způsobených některými přírodními pohromami) odst. 1 nařízení Komise (EU) č. 651/2014, ze dne 17. 6. 2014, kterým se v souladu s čl. 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem, dle něhož: „*Režimy podpory na náhradu škod způsobených zemětřeseními, lavinami, sesuvy půdy, záplavami, tornády, hurikány, sopečnými erupcemi a samovolné požáry lesní a další vegetace jsou slučitelné s vnitřním trhem ve smyslu čl. 107 odst. 2 písm. b) Smlouvy a jsou vyňaty z oznamovací povinnosti podle čl. 108 odst. 3 Smlouvy, pokud jsou splněny podmínky stanovené v tomto článku a v kapitole I.*“³¹⁶

Poněkud rozdílné názory odborné veřejnosti panují od března roku 2020 v otázce, zda koronavirovou pandemii lze považovat za živelní událost dle zákoníku práce, či nikoli³¹⁷. V případě pandemie koronaviru může být namítáno, že druhově zcela nezapadá mezi „tradiční“ živelní události (např. povodeň, zemětřesení, lesní požár, sněhová kalamita). Této pandemii lze však přiřadit znaky, jež jsou typické právě pro „tradiční“ živelní události, tedy se jedná o projev přírody (přírodních sil) spjatý do značné míry se zničujícími účinky. Nezařazovat tuto pandemii mezi živelní události ve smyslu zákoníku práce, tj. mezi jevy, kam svou podstatou, škodlivými důsledky, jakož i právními nástroji, kterých je zapotřebí k jejímu překonání použít, patří, jen proto, že se jedná o novou zkušenost, by tudíž nebylo správné.³¹⁸ Na podporu tohoto názoru lze rovněž poukázat na čl. 2 odst. 2 písm. d) Úmluvy o nucené nebo povinné práci (č. 29), publikované Sdělením č. 506/1990 Sb. (dále jen „Úmluva č. 29“), který v rámci negativního vymezení nucené (či povinné) práce uvádí rovněž tzv. případy mimořádných okolností, a to „*války, pohromy nebo hrozící pohromy jako požáru, povodně, hladomoru, zemětřesení, prudké epidemie nebo zvířecí nákazy (epizootie), vpádu zvířat, hmyzu nebo*

³¹⁶ PICHRT, Jan. § 207 (Prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-09], s. 855. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

³¹⁷ Názor, že o živelní událost se v případě pandemie infekčního onemocnění nejedná lze nalézt například v: HURKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 425. ISBN 978-80-7598-910-9.

³¹⁸ PICHRT, J., BĚLINA, M., MORÁVEK, J., TOMŠEJ, J. K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva? In: *EPRAVO.CZ* [online]. 20.3.2020 [cit. 2021-04-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.

škodlivých rostlinných cizopasníků“. Úmluva č. 29 tak mezi mimořádné události („okolnosti“) vedle tradičních živelních událostí výslovně řadí i prudkou epidemii. Autor práce se tak přiklání k přístupu, který nastalou pandemií mezi živelní události zařazuje.

Účelem ustanovení § 41 odst. 4 ZPr je umožnit zaměstnavateli řešit operativním a efektivním způsobem odvrácení mimořádné či živelní události (popř. jiné hrozící nehody) nebo zmírnění jejích bezprostředních následků, k čemuž je zaměstnavateli poskytnut nástroj, jehož prostřednictvím toho lze dosáhnout (tj. institut převedení na jinou práci). Převedení zaměstnance na jinou práci má v této situaci trvat jen po nezbytně nutnou dobu (resp. dobu nezbytné potřeby³¹⁹, jež bude muset být posuzována v každém jednotlivém případě převedení individuálně). Byť zákoník práce blíže dobu nezbytné potřeby nspecifikuje, z povahy ust. § 41 odst. 4 ZPr je možné dovodit krátkodobý charakter převedení zaměstnance na jinou práci, který vyplývá z účelu akutního odstranění škod nebo zmírnění nepříznivých následků živelních či jiných mimořádných událostí, jež u zaměstnavatele nastaly. Uvedené ustanovení zaměstnavateli neumožňuje zaměstnance převést na jinou práci, která by spočívala v dlouhodobém odstraňování následků mimořádné či živelní události. Jestliže by vyvstala na straně zaměstnavatele potřeba déle trvajících výkonů práce, na níž byl zaměstnanec převeden, přestože by se již nejednalo o akutní potřebu spjatou s odstraňováním (popř. bezprostředním zmírněním) následků mimořádné události či živelní události, ale spíše o provozní potřebu zaměstnavatele se s následky těchto událostí obecně vypořádat (v dlouhodobějším horizontu), musel by se zaměstnavatel se zaměstnancem již dohodnout na příslušné změně pracovní smlouvy.³²⁰ Jako příklad dlouhodobého převedení, které ustanovení § 41 odst. 4 ZPr nedovoluje, lze uvést situaci, kdy zaměstnanec je na jinou práci převeden, aby pomohl zaměstnavateli čelit devastující povodni, která zatopila některé prostory zaměstnavatele a poničila mj. obklady a omítky obvodových zdí těchto prostor, avšak jiná práce, na níž má být zaměstnanec převeden, spočívá zejména ve stavebních pracích (oprava obkladů a omítek, malířské práce apod.), tedy v pracích, kterými jsou sice odstraňovány nepříznivé následky živelní události, ale již jimi není akutně odvrácena tato

³¹⁹ Ustanovení § 41 odst. 4 ZPr ohraničuje dobu, po kterou může převedení na jinou práci trvat, v jedné větě dvěma pojmy – „doba nezbytné potřeby“ a „doba nezbytně nutná“. Autor práce se domnívá, že se prakticky jedná o významově shodné pojmy, a proto považuje konec věty tohoto ustanovení („a to na nezbytně nutnou dobu“) za nadbytečný. Nicméně i právě v této duplicitě lze spatřovat určitou snahu zákonodárce zdůraznit krátkodobou povahu takového převedení.

³²⁰ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převedení na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-09], s. 250–251. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

událost nebo zmírňovány její bezprostřední následky. Ve výše uvedeném příkladu tedy zaměstnavatel nebyl oprávněn zaměstnance na takové práce převést. Může ale nastat rovněž situace, kdy zaměstnavatel zaměstnance převede na jinou práci oprávněně (tj. v době převedení jsou zákonné podmínky splněny), avšak po určité době pomine akutní potřeba odvracet nenadálou událost nebo zmírňovat její bezprostřední následky. Stane-li se tak, odpadne současně i důvod opravňující zaměstnavatele k převedení zaměstnance na jinou práci, a zaměstnavatel je povinen začít od takového okamžiku přidělovat práce dle pracovní smlouvy. V praxi ovšem může zaměstnavatelům činit potíže určit správně tento okamžik, od něhož se zaměstnanec zařazuje dle pracovní smlouvy.

Ačkoli ustanovení § 41 odst. 6 ZPr výslovně nestanovuje povinnost zaměstnavatele přihlížet ke zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i ke kvalifikaci zaměstnance, je možné částečně tuto povinnost dovodit z ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZPr, které vzhledem k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zakotvuje povinnost zaměstnavatele, aby přiděloval zaměstnancům jen takové práce, jejichž náročnost odpovídá jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti. Je ovšem pochopitelné, že zaměstnavatelé v těchto mimořádných situacích nebudou při převedení zaměstnance na jinou práci moci vždy přihlédnout i k jeho kvalifikaci.³²¹

Zákoník práce v tomto případě ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout převedenému zaměstnanci doplatek ke mzdě nebo platu ve výši průměrného výdělku, pokud za výkon jiné práce přísluší nižší mzda nebo plat.³²² Jestliže zaměstnanec nemůže konat svou práci dle pracovní smlouvy v důsledku přerušení práce způsobené živelní událostí a jestliže nebyl dosud převeden na jinou práci (např. zaměstnavatel takovou práci pro zaměstnance nemá), jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci tak přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku,³²³ avšak zaměstnavatel může náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci navýšit, a to např. ujednáním v kolektivní smlouvě, ustanovením vnitřního předpisu či individuální dohodou se zaměstnancem (vždy však při dodržení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace). Rovněž nutno zmínit, že zaměstnavateli (neuvedenému v § 109 odst. 3

³²¹ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převedení na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-10], s. 251. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

³²² Srov. § 139 odst. 1 písm. c) ZPr.

³²³ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převedení na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-10], s. 251. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

ZPr) může být Úřadem práce České republiky v případě přerušení práce způsobeného živelní událostí poskytnut příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, to vše při splnění podmínek uvedených v § 115 ZoZ.³²⁴

3.3.5. Prostoje a nepříznivé povětrnostní vlivy – § 41 odst. 5 ZPr

Za situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci pro prostoje či pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel s jeho souhlasem převést na jinou práci než tu, kterou s ním ujednal v pracovní smlouvě.³²⁵

Pojem „prostoje v práci“ definuje ustanovení § 207 písm. a) ZPr jako přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, již zaměstnanec nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady či jinými provozními příčinami, přičemž ji současně zařazuje jako překážku v práci na straně zaměstnavatele. Dle tradičního pojetí prostoje v práci se jedná o překážku v práci, jež je svou povahou náhlá, nepředvídatelná a přechodná.³²⁶ Naopak pojem „nepříznivé povětrnostní vlivy“ není zákoníkem práce nijak definován, a proto bude vždy třeba posoudit okolnosti každého jednotlivého případu a určit, zda se o nepříznivé povětrnostní vlivy skutečně jedná, či nikoli.³²⁷ Nepříznivé povětrnostní vlivy, jež vedou k přerušení práce, mohou být kupříkladu spojeny s intenzivním deštěm, kroupami, silnými poryvy větru nebo s extrémním horkem či mrazem.³²⁸ Stěžejní otázkou pak může být též správné určení okamžiku, kdy tyto nepříznivé povětrnostní vlivy přerostou svými důsledky do živelní události³²⁹ (např. když silné poryvy větru postupně zesilují na své intenzitě a mění se v hurikán).

³²⁴ Srov. VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODOBINOVA, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 663. ISBN 978-80-7400-534-3.

³²⁵ Srov. § 41 odst. 5 ZPr.

³²⁶ PICHRT, Jan. § 207 (Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-10], s. 854. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

³²⁷ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převod na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-10], s. 251. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

³²⁸ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 424. ISBN 978-80-7598-910-9.

³²⁹ PICHRT, Jan. § 207 (Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-10], s. 855. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

Dalším nezbytným předpokladem pro realizaci převedení zaměstnance na jinou práci v tomto případě je vždy souhlas zaměstnance, což je zcela zásadní rozdíl oproti výše popsaným důvodům převedení záviselých na rozhodnutí zaměstnavatele, u nichž souhlas zaměstnance není jinak vyžadován. S ohledem na to, že převedení na jinou práci je tedy podmíněno souhlasem zaměstnance, může ust. § 41 odst. 5 ZPr působit poněkud nadbytečně, neboť pokud je ze strany zaměstnance udělen souhlas³³⁰, může zaměstnanec pro zaměstnavatele konat *de facto* jakékoli práce, jež budou odpovídat jeho zdravotnímu stavu a schopnostem. Smysl zakotvení tohoto převedení v zákoníku práce tak nutno hledat zejména ve vztahu k stanovení překážek v práci na straně zaměstnavatele způsobené prostojem a přerušením prací způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a následné náhradě mzdy nebo platu (viz § 207 ZPr).³³¹ Způsob, jakým má být souhlas zaměstnance udělen, zákoník práce výslovně nestanovuje, tudíž může být zaměstnavateli udělen jakýmkoli způsobem (písemně, ústně nebo mlčky), a to jak pro jednotlivý konkrétní případ, tak generálně pro budoucí případy ujednáním v pracovní smlouvě (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 1963, sp. zn. 2 Cz 66/63, uveřejněný pod č. 34/1964 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek).³³²

Pokud zaměstnavatel převedl zaměstnance na jinou práci, za kterou přísluší nižší mzda nebo plat, a to z důvodu prostoje nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, obdrží zaměstnanec za dobu tohoto převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše svého průměrného výdělku, jehož dosahoval před tím, než byl zaměstnavatelem takto převeden.³³³ Jestliže nedošlo k převedení zaměstnance pro prostoj či pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy z jakéhokoli důvodu (např. neexistence jiné vhodné práce, nesouhlas zaměstnance s převedením), jde podle ust. § 207 ZPr o překážku na straně zaměstnavatele, přičemž jedná-li se o překážku v práci spočívající v prostoji v práci, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku, a jedná-li se o překážku v práci spočívající v přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy, pak zaměstnanci

³³⁰ Nastalou situaci by bylo samozřejmě možné vyřešit též prostou dohodou o změně pracovní smlouvy (např. dočasná změna druhu práce). S ohledem na to, že zákoník práce vyžaduje souhlas ze strany zaměstnance, nelze tento případ převedení na jinou práci považovat za jednostrannou změnu obsahu pracovního poměru.

³³¹ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převedení na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-10], s. 251. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

³³² VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 146. ISBN 978-80-7400-534-3.

³³³ Srov. ustanovení § 139 odst. 1 písm. d) ZPr.

přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku (u obou těchto překážek v práci může být tedy zaměstnavatelem náhrada mzdy nebo platu zvýšena).³³⁴

3.4. Žádost zaměstnance o převedení na jinou práci

Právní úprava zaměstnanci umožňuje požádat zaměstnavatele o převedení na jinou práci za předpokladu, že podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby nadále konal dosavadní práci či pracoval na dosavadním pracovišti, přičemž zaměstnavatel této jeho žádosti je povinen vyhovět a umožnit mu to, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti (srov. § 45 ZPr).

Z výše uvedeného je patrné, že musí být splněno několik podmínek, aby zaměstnavateli vznikla povinnost převést zaměstnance na jinou práci. Jednou z těchto podmínek je žádost zaměstnance o převedení na jinou práci, která musí být podložená doporučením poskytovatele pracovnělékařských služeb. V první řadě tak musí být poskytovatelem pracovnělékařských služeb vydáno doporučení³³⁵, z něhož bude vyplývat, že není vhodné, aby zaměstnanec dále konal dosavadní práci či pracoval na dosavadním pracovišti. Teprve poté³³⁶, co zaměstnanec disponuje takovým doporučením, může zaměstnavatele o převedení na jinou práci požádat, přičemž je necháno na úvaze zaměstnance, zda této možnosti využije nebo zda bude vykonávat i nadále svou práci dle pracovní smlouvy. Zákoník práce pro tuto žádost žádnou formu nestanovuje, tedy není vyloučeno, aby žádost byla podána ústně, avšak lze jistě doporučit její písemnou formu. V případě, že by zaměstnanec požádal o převedení na jinou práci ústně a zaměstnavatel by vyjádřil s převedením souhlas, je žádoucí takovou změnu pracovního poměru ošetřit písemně (např. dohodou o změně pracovní smlouvy).³³⁷

³³⁴ BĚLINA, Tomáš. § 41 (Převedení na jinou práci). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-11], s. 251–252. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

³³⁵ Oproti lékařskému posudku toto doporučení samo osobě nevyvolává žádné povinnosti zaměstnavatele, ale vyjadřuje pouze určité obavy z toho, že by v budoucnosti mohlo dojít ke zhoršení zdravotního stavu zaměstnance, pokud by zaměstnanec i dále vykonával dosavadní práci či pracoval na dosavadním pracovišti (srov. TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 131. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7).

³³⁶ Zaměstnanec samozřejmě může zaměstnavatele o převedení na jinou práci požádat kdykoli, avšak neukládá-li zákoník práce zaměstnavateli povinnost v takovém případě zaměstnance převést, bude vždy záležet na rozhodnutí (souhlasu) zaměstnavatele, zda mu vyhoví, či nikoli.

³³⁷ BĚLINA, Tomáš. § 45 (Převedení či přeložení ze zdravotních důvodů). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-11], s. 268–269. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

Aby zaměstnavatel byl povinen vyhovět žádosti zaměstnance o jeho převedení na jinou práci, musí to dovolovat jeho provozní možnosti. Zákoník práce blíže nerozvádí, co pokládá za provozní možnosti, pouze uvádí, že práce a pracoviště, na které zaměstnavatel zaměstnance převádí, musí být pro zaměstnance vhodné, tudíž při analogickém použití § 41 odst. 6 ZPr³³⁸ by měly být vhodné vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Pod provozními možnostmi si tak lze představit například to, že zaměstnavatel nemá pro žádajícího zaměstnance jinou vhodnou práci. Do doby, než to zaměstnavateli tedy dovolí jeho provozní možnosti, je zaměstnanec povinen vykonávat dosavadní práci (na svém dosavadním pracovišti), přičemž pokud by ji zaměstnanec odmítl konat, riskoval by výpověď ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. g) ZPr. Teprve jakmile to provozní možnosti zaměstnavatele dovolí, např. pokud se uvolní jiné pracovní místo, a bude-li tedy zaměstnanec na převedení stále trvat, je zaměstnavatel povinen splnit svou povinnost a převést zaměstnance na jinou práci.³³⁹ Nicméně za situace, kdy od učinění žádosti zaměstnance, aby byl převeden na jinou než sjednanou práci, uplynula delší doba (např. doba 2 let), lze zaměstnavateli doporučit nejdříve zjistit, zda žádost zaměstnance o převedení stále trvá (zaměstnanec po takové době už o převedení nemusí mít zájem) a zda i po takové době je doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb stále aktuální (zdravotní stav zaměstnance se mohl do té doby zlepšit).

Převedení zaměstnance na jinou práci z důvodu dle ustanovení § 45 ZPr do celkové koncepce převedení na jinou práci příliš nezapadá [obdobně jako např. převedení z důvodu dle ust. § 41 odst. 1 písm. g) ZPr], neboť je ponecháno na úvaze zaměstnance, zda o dané opatření požádá, bude-li poskytovatelem pracovnělékařských služeb vydáno doporučení o nevhodnosti konat dosavadní práce nebo na dosavadním pracovišti, přičemž pro převedení na jinou práci by mělo být právě typické, že se jedná o jednostrannou změnu obsahu pracovního poměru (viz výklad výše), která není závislá na vůli zaměstnance (resp. podmíněna jeho souhlasem). Rozdíl oproti převedení z důvodu dle ust. § 41 odst. 1 písm. g) ZPr, který stojí jistě za zmínku (ponecháme-li stranou, že § 41 odst. 1 písm. g) ZPr dopadá jen na v něm vyjmenované zaměstnankyně pracující v noci), autor práce spatřuje zejména v tom, že požádá-li zaměstnanec o převedení dle

³³⁸ Resp. je nutné vycházet z ustanovení § 103 odst. 1 ZPr.

³³⁹ BĚLINA, Tomáš. § 45 (Převedení či přeložení ze zdravotních důvodů). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-11], s. 268–269. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

ust. § 45 ZPr a zaměstnavatel jeho žádosti nemůže okamžitě vyhovět, protože žádnou jinou vhodnou práci pro něj nemá (nedovolují mu to tedy jeho provozní možnosti), povinnost zaměstnavatele ho převést automaticky podáním takové žádosti nevzniká. To mimo jiné znamená, že zaměstnanec není oprávněn odmítnout výkon dosavadní práce a že se v této fázi nemůže jednat o překážky na straně zaměstnavatele, za něž by zaměstnanci dle § 208 ZPr náležela náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Povinnost zaměstnavatele zaměstnance převést nastupuje až poté, co mu to budou dovolovat jeho provozní možnosti. Je evidentní, že ust. § 45 ZPr nechává zaměstnavateli vcelku velký prostor pro možnou interpretaci toho, co je nebo není v jeho provozní možnostech. Pro zaměstnance však bude téměř nemožné určit stav, kdy provozní možnosti zaměstnavatele jeho převedení na jinou práci budou dovolovat. Zaměstnanec tak bude muset zjišťovat zejména skutečnosti, které mohou mít objektivně na provoz zaměstnavatele takový vliv, aby bylo možné dospět k závěru, že je v provozních možnostech zaměstnavatele provést opatření požadované zaměstnancem. Jako příklad těchto skutečností, které mohou indikovat takové závěry, lze uvést propuštění jiného zaměstnance, nástup zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nebo vznik nových pracovních míst u zaměstnavatele. Teprve bude-li zaměstnanec přesvědčen o existenci některé z takovýchto skutečností, může začít uvažovat o tom, že zaměstnavatel neplní svou povinnost uloženou mu zákoníkem práce. Autor práce se však domnívá, že ani existence takovýchto skutečností nemusí nutně znamenat, že je převedení zaměstnance na jinou práci pro zaměstnavatele fakticky provozně možné. Z pohledu zaměstnavatele lze totiž argumentovat například tím, že uvolnění jednoho pracovního místa nemusí nutně znamenat, že obsazení tohoto uvolněného místa žádajícím zaměstnancem je provozně možným (akceptovatelným) řešením, neboť by tím mohl být zase ohrožen ten provoz, který z velké části obsluhuje žádající zaměstnanec. Zaměstnanec nemusí být (a zřejmě ani nebude) schopen ze své pozice posoudit celkové provozní možnosti zaměstnavatele a obecně situaci uvnitř zaměstnavatele (např. po stránce ekonomické, personální či organizačně-technické), tudíž jeho vnímání toho, co je pro zaměstnavatele ještě v jeho provozních možnostech, či nikoli, může být velmi zkreslené. Auto práce je však přesvědčen o tom, že v praxi bude záležet hlavně na přístupu zaměstnavatele, jelikož nebude-li mít zaměstnavatel zájem na převedení zaměstnance na jinou práci, bude jistě hledat takové provozní důvody, z nichž bude vyplývat, že není možné přistoupit k požadovanému opatření, aniž by to mělo nepříznivé (negativní) dopady do provozně-ekonomické stránky zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnance se pak

posouzení provozních možností zaměstnavatelem může jevit jako účelové. Pozice zaměstnance však bude v tomto ohledu výrazně slabší než pozice zaměstnavatele, který svůj provoz detailně zná a bude své závěry o své provozní situaci schopen pravděpodobně rádě odůvodnit (obhájit). Zajímavé by v této souvislosti bylo sledovat postup inspekce práce, pokud by zaměstnanec podal podnět k provedení kontroly – porušení povinnosti zaměstnavatele na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle ust. § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, zejména pak její závěry o provozních možnostech zaměstnavatele.

Některá odborná literatura se přiklání k tomu (a autor práce je téhož názoru), že pokud zaměstnanec o převedení na jinou práci zaměstnavatele požádá a ten mu vyhoví, pak se vždy jedná o dvoustranný projev vůle (tj. dohodu o změně pracovní smlouvy), tudíž ke změně obsahu pracovního poměru dochází nikoli na základě jednostranného právního jednání, ale dvoustranného právního jednání. Ustanovení § 45 ZPr zaměstnavateli výslovně ukládá povinnost umožnit zaměstnanci jeho převedení na jinou než ujednanou práci, jakmile mu to jeho provozní možnosti dovolí, což však lze vykládat jako povinnost zaměstnavatele uzavřít se zaměstnancem při splnění všech předpokladů dohodu o změně pracovní smlouvy.³⁴⁰ Autor práce je však, obdobně jako u žádosti zaměstnankyně uvedené dle § 41 odst. 1 písm. g) ZPr (viz část 3.2.7. této rigorózní práce), toho názoru, že žádost zaměstnance dle § 45 ZPr není možné automaticky považovat za jeho generální souhlas s převedením na jakoukoli jinou práci, na níž ho zaměstnavatel má v úmyslu převést, ledaže by taková žádost v sobě již zahrnovala bližší vymezení jiné práce, kterou je zaměstnanec v rámci převedení na jinou práci ochoten vykonávat (např. vymezení okruhem jiných prací či jiným druhem práce). Aby zaměstnavatel tedy mohl považovat žádost zaměstnance za souhlas s jeho převedením na jinou práci, musel by z ní samotné být patrný takový projev vůle zaměstnance, který by byl dostatečně určitý³⁴¹, ledaže by byl projev vůle mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dodatečně vyjasněn³⁴² (bližze viz část 3.2.7. této rigorózní práce).

³⁴⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 316. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

³⁴¹ Srov. § 553 odst. 1 občanského zákoníku.

³⁴² Srov. § 553 odst. 2 občanského zákoníku.

3.5. Postup při převedení na jinou práci (projednání a potvrzení) a odpadnutí důvodu převedení

V souladu s ust. § 41 odst. 7 ZPr je povinností zaměstnavatele, aby před tím, než zaměstnance převede na jinou práci, s ním projednal důvod a dobu trvání tohoto převedení. Jelikož zákoník práce nestanoví lhůtu, v níž musí k takovému projednání dojít, není vyloučeno, aby projednání bylo zaměstnavatelem učiněno až bezprostředně před uskutečněním samotného převedení na jinou práci. Jestliže převedením na jinou práci má zároveň dojít ke změně pracovní smlouvy, musí být zaměstnanci o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání vydáno písemné potvrzení [vyjma případů, kdy k převedení dochází z důvodu dočasného pozbytí předpokladů k výkonu práce a mimořádných či živelních událostí – § 41 odst. 2 písm. c) a odst. 4 ZPr]. Ani pro vydání tohoto potvrzení není zákoníkem práce stanovena žádná lhůta, tudíž potvrzení lze zaměstnanci vydat jak před jeho převedením na jinou než ujednanou práci, tak po jeho převedení (resp. bez zbytečného odkladu po jeho převedení). Skutečnost, že zaměstnanec s převedením na jinou práci nesouhlasí, nemá na splnění této povinnosti zaměstnavatele žádný vliv (vyjma převedení z důvodu prostoje či nepříznivých povětrnostních vlivů – § 41 odst. 5 ZPr, kdy je souhlas zaměstnance vyžadován).³⁴³ Nicméně zaměstnancem vyjádřený nesouhlas s jeho převedením na jinou práci, než je sjednána v pracovní smlouvě, má za důsledek vznik povinnosti zaměstnavatele projednat jeho plánované převedení (jeho důvod a dobu trvání) předem s odborovou organizací, pokud celková doba převedení přesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce. Jestliže zaměstnanec tedy souhlas se svým převedením na jinou vhodnou práci již vyjádřil nebo doba převedení je kratší než 21 pracovních dnů v kalendářním roce, nemusí zaměstnavatel otázky týkající se převedení s odborovou organizací projednávat. Celková doba, po kterou může převedení zaměstnance na jinou práci trvat, aniž by byl zaměstnavatel povinen převedení projednávat s odborovou organizací, tj. oněch 21 pracovních dnů v kalendářním roce, je v zákoníku práce zakotvena z důvodu, aby zaměstnavatel mohl zaměstnance operativně (akutně) převést, vyžaduje-li to jeho potřeba (např. při mimořádných či živelních událostech). Nicméně jelikož se tyto dny v průběhu kalendářního roku sčítají, mohly by na straně zaměstnavatele nastat určité praktické problémy v situaci, kdy zaměstnavatel v průběhu kalendářního roku krátkodobě převádí zaměstnance na jinou práci než sjednanou v pracovní smlouvě, který s tímto převedením nesouhlasí. Lze tak

³⁴³ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 147. ISBN 978-80-7400-534-3.

považovat za žádoucí, aby si zaměstnavatelé vedli o těchto převáděních zaměstnanců interní evidenci a vyvarovali se porušení povinnosti je projednat s odborovou organizací. Problém může dále například rovněž vzniknout za situace, kdy zaměstnavatel v polovině kalendářního roku vyčerpal oněch 21 pracovních dnů a následně by nastala akutní potřeba převést zaměstnance, aby vypomáhal při odvrácení mimořádné nebo živelní události, neboť pak by byl povinen takové převedení s odborovou organizací předem projednat a teprve až poté zaměstnance převést. Avšak s ohledem na výše zmiňovanou potřebu zaměstnavatele zaměstnance akutně (operativně) převést na jinou práci z důvodu odvrácení mimořádné nebo živelní události může být pro zaměstnavatele z časového hlediska, které bývá za takové situace klíčovým pro eliminaci škodlivých následků události, obtížné takový postup povinného projednání s odborovou organizací vždy striktně dodržet.³⁴⁴ Autor práce by proto považoval za žádoucí, aby budoucí novela zákoníku práce zakotvila pro situace uvedené v ustanovení § 41 odst. 4 ZPr (mimořádné a živelní události) výjimku, dle které by zaměstnavatel v těchto případech již nemusel převedení na jinou práci (než odpovídá pracovní smlouvě), s nímž zaměstnanec vyslovil nesouhlas, předem projednávat s odborovou organizací.

Zapojení odborové organizace do procesu převedení zaměstnance na jinou práci je samozřejmě možné jen za předpokladu, že tato u zaměstnavatele vůbec působí, tudíž ustanovení § 46 ZPr nedopadá na ty zaměstnavatele, u nichž odborová organizace nepůsobí.³⁴⁵

Pokud by zaměstnavatel nesplnil výše uvedené povinnosti, tedy neprojednal by se zaměstnancem nebo odborovou organizací důvod a dobu trvání převedení na jinou práci nebo nevydal zaměstnanci o jeho převedení příslušné potvrzení, nemělo by to sice vliv na platnost³⁴⁶ takového převedení, ale mohlo by to být inspekcí práce v případě kontroly hodnoceno jako přestupek na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle ust. § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, za který může být udělena pokuta až do výše 2 000 000 Kč.³⁴⁷

³⁴⁴ BĚLINA, Tomáš. § 46 (Nesouhlas s převedením). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019 [cit. 2021-04-12], s. 269–270. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

³⁴⁵ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 90. ISBN 978-80-7598-910-9.

³⁴⁶ Jak vyplývá z ustanovení § 19 odst. 2 ZPr nelze právní jednání (tedy i převedení na jinou práci) prohlásit za neplatné, jen z toho důvodu, že k samotnému projednání příslušným orgánem, které je zákonem (v tomto konkrétním případě tedy ust. § 46 ZPr) vyžadováno, nedošlo.

³⁴⁷ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 147–148. ISBN 978-80-7400-534-3.

Zaměstnavatelé musí mít též na paměti, že má-li být zaměstnanec převáděn na práci, jež bude vykonávána za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance, musí být před jeho převedením provedena vstupní lékařská prohlídka. Za odlišné podmínky pak musí zaměstnavatelé považovat každé navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden nebo jejich změnu, popř. zařazení zaměstnance k výkonu rizikové práce.³⁴⁸ Zaměstnavatelé by dále také neměli opomenout povinnost zajistit při každém převedení zaměstnance na jinou práci informace a pokyny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 103 odst. 1 ZPr). Dochází-li při převedení na jinou práci ke změně pracovního zařazení zaměstnance nebo ke změně sjednaného druhu práce, je zaměstnavatel povinen rovněž zajistit zaměstnanci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež doplňují jeho odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, na níž byl převeden [srov. § 103 odst. 2 písm. a) ZPr].

Jak rovněž konstatoval Nejvyšší soud (viz výše), převedení zaměstnance na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, je svou povahou dočasným (provizorním) řešením nastalé situace, proto odpadnou-li důvody, pro něž zaměstnavatel přistoupil k takovému opatření, nebo uplynula-li sjednaná doba jeho trvání, musí být zaměstnanec zařazen dle pracovní smlouvy, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na změně pracovní smlouvy (viz § 44 ZPr). Bude-li tedy zaměstnanec trvat na tom, aby byl zařazen na původní pracovní místo a pracoviště, není mu zaměstnavatel povinen vyhovět, ledaže si tuto podmínku se zaměstnavatelem výslovně sjednal.³⁴⁹

Může rovněž nastat situace, kdy zaměstnavatel převádí zaměstnance na jinou práci např. dle § 41 odst. 2 písm. b) ZPr (trestní řízení), přičemž zaměstnanec je dle vydaného písemného potvrzení (§ 41 odst. 7 ZPr) převeden pouze na dobu 1 měsíce, avšak důvod, pro který byl zaměstnanec převeden, trvá i dále. Zaměstnavatel je povinen po uplynutí doby stanovené v tomto potvrzení zaměstnance zařadit dle pracovní smlouvy. Otázkou pak může být, zda zaměstnavateli v takovém případě něco brání v tom zaměstnance znovu převést na jinou práci (*de facto* prodloužit původně stanovenou či ujednanou dobu trvání převedení), má-li na tom zaměstnavatel nadále zájem (např. z důvodu ochrany svého majetku), jelikož důvod převedení nepominul. Dle názoru autora

³⁴⁸ § 10 odst. 2 vyhlášky o PLS.

³⁴⁹ Srov. HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 89. ISBN 978-80-7598-910-9.

práce ve výše uvedeném příkladu není dána překážka, která by bránila zaměstnavateli znovu zaměstnance převést na jinou práci, a tudíž plynule navázat na předchozí opatření. Zaměstnavatel ovšem v takovém případě musí postupovat shodně (splnit stejné podmínky), jako tomu bylo u předcházejícího převedení, což znamená, že musí se zaměstnancem zejména znovu projednat důvod a dobu trvání převedení na jinou práci (viz § 41 odst. 7 ZPr), a v případě jeho nesouhlasu s převedením také znovu jej projednat s odborovou organizací dle § 46 ZPr.

3.6. Neplatné převedení na jinou práci

Nejsou-li splněny jednotlivé předpoklady, pro něž dle zákoníku práce může dojít k převedení zaměstnance na jinou práci, je převedení neplatné a zaměstnanec je oprávněn výkon jiné práce odmítnout, aniž by to mohlo být považováno za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (např. odmítnutí zaměstnance splnit udělený pokyn zaměstnavatele či neomluvenou absenci), přičemž zaměstnavatel je v takovém případě povinen zaměstnanci i dále přidělovat práci dle pracovní smlouvy. Nevykonává-li zaměstnanec jinou práci z toho důvodu, že na ni byl neplatně převeden, má právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to z titulu překážek na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 ZPr, popř. na náhradu mzdy nebo platu dle ust. § 207 ZPr (z důvodu prostoje, nepříznivých povětrnostních vlivů či živelní události), neboť zaměstnavatel porušil svou povinnost zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy (viz ust. § 38 ZPr).³⁵⁰

Zaměstnanec se tedy může v těchto případech domáhat výše zmíněné náhrady mzdy nebo platu (žalobou na plnění), anebo je oprávněn též podat žalobu na určení neplatnosti převedení na jinou práci (viz rozsudek býv. Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 3. 12. 1971, sp. zn. 3 Cz 33/71, uveřejněný pod č. 26/1972 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek).³⁵¹ Určovací žalobu lze považovat za nedovolenou (při možnosti žaloby na plnění) tam, kde by nesloužila potřebám praktického života, ale byla by využívána jen ke zbytečnému rozmnožování sporů.³⁵² Určovací žaloba se neopírá o speciální ustanovení zákoníku práce, tudíž se nejedná o žalobu, se kterou by zákon jako s právním prostředkem (a jeho právními účinky) počítal

³⁵⁰ VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 148. ISBN 978-80-7400-534-3.

³⁵¹ Tamtéž.

³⁵² Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1760/2020.

a kdy by nebylo nutné existenci naléhavého právního zájmu prokazovat (bude na zaměstnanci ve sporu tvrdit a prokazovat existenci naléhavého právního zájmu).³⁵³

Jak konstatoval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4487/2011, předpokladem úspěchu žaloby o určení dle ust. § 80 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský soudní řád“), je existence naléhavého právního zájmu žalobce. V této souvislosti judikatura soudů³⁵⁴ vychází z názoru, že naléhavý právní zájem na určení, jestli tu právní vztah či právo je nebo není ve smyslu ust. § 80 občanského soudního řádu, je dán především „*tam, kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým*“. Pokud se zaměstnanec (jako žalobce) domáhá určení, že převedení na jinou práci je neplatné, je dle ustálené soudní judikatury dán naléhavý právní zájem na tomto určení zpravidla „*tím, že trvání pracovního poměru za určitých pracovních podmínek se odrazí v celé řadě nároků, které zaměstnanec má jako důsledek pracovního poměru sjednaného za těchto podmínek*“ [tj. nárok na mzdu nebo plat či náhradu mzdy nebo platu, peněžitá náhrada dovolené na zotavenou, nároky podle zákona o nemocenském pojištění a nároky podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů], „*a dále i v tom, že zaměstnanec má zájem na výkonu určité práce odpovídající jeho kvalifikaci*“. Nicméně ani tento předpoklad neplatí všeobecně, ale jen tehdy, pokud by bylo z tohoto určení skutečně ohroženo právo žalobce (zaměstnance) či se jeho právní postavení stalo nejistým a žaloba na určení neplatnosti převedení na jinou práci by vytvořila pevný základ, od něhož by bylo možné odvozovat další právní vztahy účastníků sporu (tedy zaměstnance a zaměstnavatele). Jestli tomu tak v konkrétním případě je, či nikoli, pak tedy závisí zejména na posouzení otázky, které další právní vztahy se mají od tohoto pevného základu odvíjet.³⁵⁵

Nejvyšší soud ve svém nedávném usnesení ze dne ze dne 25. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1760/2020³⁵⁶, rovněž mimo jiné zdůraznil, že žaloba o určení neplatnosti převedení na jinou práci nemůže být právním prostředkem pro konkrétní majetkové i nemajetkové

³⁵³ HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 83. ISBN 978-80-7598-910-9.

³⁵⁴ Např. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24. 2. 1971, sp. zn. 2 Cz 8/71, uveřejněný pod č. 17/1972 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.

³⁵⁵ Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4487/2011.

³⁵⁶ Ústavní soud dal Nejvyššímu soudu za pravdu ve svém usnesení ze dne 12. 1. 2021, sp. zn. I. ÚS 3162/20.

zájmy zaměstnance, vč. zadostiučinění za zásah do jeho důstojnosti, vážnosti, cti či dobré pověsti.

3.7. Zákaz nucené práce ve vztahu k převedení na jinou práci

Pro převedení na jinou práci upravenou zákoníkem práce jsou charakteristické níže uvedené znaky. Na prvním místě nutno jistě uvést, že převedení na jinou práci je založeno zákonem (normativním právním aktem), a nikoli závazkem, jímž by byla individuální smlouva typická právě pro soukromé právo. Dalším znakem převedení je jeho nezávislost na vůli zaměstnance (k převedení zaměstnance není vyžadován jeho souhlas). Převedení na jinou práci je projevem vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance (blíže k rysům závislé práce viz podkapitola 1.1. této rigorózní práce), kdy nesplnění povinnosti zaměstnance konat práci, na niž byl zaměstnavatelem převeden, je sankcionováno (tedy existuje zde hrozba postihu) v rovině odměňování a s možností rozvázání pracovního poměru výpovědí dle ust. § 52 písm. g) ZPr. A na konec rysem převedení na jinou práci je i to, že je založeno důvodem vyplývajícím z individuálních hledisek na straně zaměstnance či zaměstnavatele, nikoli však z obecných objektivních důvodů, jež nucenou práci připouštějí dle čl. 9 odst. 2 LZPS (mj. živelní pohromy, nehody či jiné nebezpečí, jež ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty anebo ochrana života, zdraví či práv druhých).³⁵⁷

Právní úprava převedení na jinou práci bezpochyby neodpovídá soukromoprávní povaze pracovněprávního vztahu. Nemožnost další realizace pracovního poměru způsobená vlivem právní skutečnosti řeší právní úprava právem či dokonce povinností zaměstnavatele jednostranně zaměstnance převést na jinou práci, jež nebyla předmětem smluvního ujednání (pracovní smlouvy).³⁵⁸ Jestliže zaměstnanec nedobrovolně (bez vlastního souhlasu) koná tuto práci, jež není předmětem smluvního ujednání, je možné v takové skutečnosti spatřovat znaky nucené práce. Zákaz nucené práce je výslovně vyjádřen v čl. 9 odst. 1 LZPS³⁵⁹, tedy v ústavním zákoně, se kterým musí být v souladu

³⁵⁷ Srov. HURKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 78–79. ISBN 978-80-903786-04-9.

³⁵⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 187. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

³⁵⁹ Zákaz nucené práce jako obecný princip vyjádřený v LZPS má svou historickou genezi, která spočívá v postupném mezinárodním uznání zákazu jakékoli otrocké práce, ať už se tento zakládá na otrockém vztahu absolutní nesvobody individua nebo jiném typu lidského rukojemnictví, či na zneužívání smluvní práce k jednáním, jež překračují ujednání obsažená v pracovní smlouvě [srov. KLÍMA, Karel. *Ústavní právo*. 3. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, s. 288. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-7380-000-4].

i zákoník práce. V LZPS není nucená práce přímo vymezena (LZPS neobsahuje její pozitivní definici), avšak dle nálezu Ústavního soudu ze dne 22. 3. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 37/93, se jedná „zpravidla o práce a služby, jež velmi výrazně a omezujícím způsobem zasahují do osobních práv a svobod občana a jejichž nucený výkon představuje donucení administrativní povahy. Za nucené práce a služby proto v zásadě nelze považovat ty, jež vyplývají z občanskoprávních závazků upravených občanským zákoníkem a dalšími soukromoprávními předpisy.“ Ústavní soud v tomto svém nálezu rovněž konstatoval, že pro výklad nucené práce lze použít též znění čl. 2 odst. 1 Úmluvy č. 29, který ji vymezuje pozitivně jako „každou práci nebo službu, která se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůzkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně.“ Úmluva č. 29 ve svém čl. 2 odst. 2 obsahuje negativní vymezení nucené práce, kdy pro účely převedení na jinou práci je pak významné písm. d), dle něhož výraz „nucená či povinná práce“ nebude zahrnovat „žádnou práci ani službu vymáhanou v případech mimořádných okolností, to jest v případech války, pohromy nebo hrozící pohromy jako požáru, povodně, hladomoru, zemětřesení, prudké epidemie nebo zvířecí nákazy (epizootie), vpádu zvířat, hmyzu nebo škodlivých rostlinných cizopasníků a všeobecně všech okolností, jež ohrožují nebo by mohly ohrozit život nebo normální životní poměry veškerého obyvatelstva nebo jeho části“. Lze se domnívat, že se jedná o výjimky ze zákazu nucené nebo povinné práce, tedy taxativní výčet toho, co se za nucenou nebo povinnou práci nepovažuje. V čl. 4 odst. 1 Úmluvy č. 29 se pak dále uvádí, že příslušný úřad (tj. nejvyšší úřad v dané zemi) nebude ukládat ani dovolovat ukládání nucení či povinné práce ve prospěch soukromých jednotlivců, společností či právnických osob. Podle čl. 5 odst. 1 Úmluvy č. 29 zase nebude mít žádná výsada udělená soukromým jednotlivcům, společnostem či právnickým osobám za následek jakoukoli formu nucené či povinné práce pro výrobu ani pro získávání výrobků.³⁶⁰ Úmluva o odstranění nucené práce, 1957 (č. 105), publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. 231/1998, zase v článku 1 zavazuje Českou republiku, aby potlačovala a nevyužívala v jakékoli formě nucenou nebo povinnou práci „jako prostředku politického nátlaku nebo politické výchovy nebo jako trestu za zaujímání nebo vyjadřování politických názorů nebo názorů ideologicky protichůdných nastolenému politickému, sociálnímu nebo hospodářskému systému, jako metody mobilizace a využívání pracovních sil pro účely hospodářského rozvoje; jako prostředku pracovní kázně; jako trestu za účast ve stávkách; jako prostředku rasové,

³⁶⁰ Srov. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 78–79. ISBN 978-80-903786-04-9.

*sociální, národnostní nebo náboženské diskriminace.*³⁶¹ Z mezinárodních dokumentů upravujících zákaz otroctví a nucených prací lze dále uvést např. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech³⁶², konkrétně se pak tato úprava nalézá v článku 8 tohoto dokumentu.

Z evropské legislativy lze uvést Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod, publikovanou Sdělením č. 209/1992 Sb. (dále jen „Evropská úmluva o lidských právech“), která ve svém článku 4³⁶³ stanoví zákaz nucené nebo povinné práce a výčet toho, co se za nucené nebo povinné práce nepovažuje. Zákaz otroctví a nucených prací je pak dále rovněž vyjádřen např. v čl. 5 Listiny základních práv Evropské unie (publikovaná Sdělením č. 11/2009 Sb. m. s.).³⁶⁴

Institut jednostranného převedení na jinou práci (bez souhlasu zaměstnance) příliš nezapadá do pojetí pracovního poměru, jakožto soukromoprávního individuálního závazkového vztahu, přičemž jako jednostranný akt ho lze přijmout jen v případě veřejného zájmu, jenž přesahuje osobu zaměstnavatele i zaměstnance, tedy v případě odvrácení mimořádné události, živelní události či jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků (viz ust. § 41 odst. 4 ZPr). V ostatních případech převedení by bylo vhodnější řešit situaci vždy při využití vůle smluvních stran a změnit tak druh vykonávané práce formou dvoustranné dohody o změně pracovní smlouvy.³⁶⁵ Nelze považovat za vyhovující stav, kdy zaměstnanci je v podstatě nucena jiná práce než ta, jíž si se zaměstnavatelem ujednal. Situaci (tj. nemožnost výkonu sjednané práce) by bylo možné řešit kupříkladu nabídkou jiné vhodné práce, přičemž pokud by zaměstnanec takovou nabídku zaměstnavatele odmítl, nastaly by překážky v práci, a to na straně zaměstnance.³⁶⁶ Nicméně je zřejmé, že i legislativci Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky si výše uvedené rovněž uvědomují a shledávají novelizaci zákoníku práce v tomto ohledu za žádoucí, což ostatně vyplývá i z dřívějšího

³⁶¹ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 146. ISBN 978-80-87284-24-7.

³⁶² Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (1966), publikovaný vyhláškou č. 120/1976 Sb.

³⁶³ Článek 4 Evropské úmluvy o lidských právech v odst. 1 rovněž hovoří o tom, že „nikdo nesmí být držen v otroctví nebo nevolnictví“.

³⁶⁴ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 146. ISBN 978-80-87284-24-7.

³⁶⁵ Srov. HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, s. 79. ISBN 978-80-903786-04-9.

³⁶⁶ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 128. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

vládního návrhu novely zákoníku práce – sněmovní tisk č. 903 (viz níže – podkapitola 3.8. této rigorózní práce).

3.8. Neschválený vládní návrh novely zákoníku práce z roku 2016

Autor práce považuje za nutné též poukázat na dřívější návrh novely zákoníku práce³⁶⁷, jenž byl v letech 2016–2017 projednáván (sněmovní tisk č. 903 ve volebním období Poslanecké sněmovny 2013–2017), avšak k jeho schválení nakonec nedošlo. Tato dříve navrhovaná úprava měla vcelku zásadním způsobem měnit (resp. rušit) i právní úpravu převedení na jinou práci, kdy převedení na jinou práci jako jednostranná změna pracovního poměru měla být nahrazena povinností zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci (pojem převedení na jinou práce zde ustupoval pojmu výkonu jiné práce), přičemž pokud by zaměstnanec nabídku zaměstnavatele přijal, došlo by k dohodě o změně pracovní smlouvy. Hlavním důvodem této dříve navrhované změny byla uváděná neslučitelnost jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci (bez ohledu na to, zda by byla ve prospěch zaměstnance, či nikoli) se smluvní povahou pracovněprávních vztahů. Změna obsahu pracovního poměru se tak měla odehrávat na základě souhlasu obou smluvních stran – dohody o změně pracovní smlouvy, pokud jde o druh vykonávané práce, který je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy.³⁶⁸

Navrhovaná novela v takovém případě stanovila obligatorní obsahové náležitosti této dohody, jimiž měly být důvod změny sjednaného druhu práce (jeden z důvodů uvedených v navrhovaném znění § 41 odst. 1 ZPr) a doby trvání této změny. Jestliže by nebylo možné zaměstnanci přidělovat práci v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, zaměstnavatel by již nebyl oprávněn zaměstnanci jednostranně (bez jeho souhlasu) přidělit jinou vhodnou práci, jež by neodpovídala druhu práce dle pracovní smlouvy, jako tomu je podle současné právní úpravy. Uvedený návrh novely stanovil zaměstnavateli nejdříve povinnost přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a teprve až tehdy, pokud by nebylo možné takovou práci

³⁶⁷ Vládní návrh novely zákoníku práce z roku 2016 (Sněmovní tisk 903 ve volebním období Poslanecké sněmovny 2013–2017) – viz POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 903. Novela z. – zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 9.9.2016 [cit. 2021-04-15]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

³⁶⁸ Srov. důvodovou zprávu k neschválenému návrhu novely zákoníku práce z roku 2016 (k bodům 9 až 12) POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 903. Novela z. – zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 9.9.2016 [cit. 2021-04-15]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

zaměstnanci přidělit, by mu vznikla povinnost učinit zaměstnanci návrh jiné vhodné práce, která bude mimo rámec sjednaného druhu práce. Novinkou neschváleného vládního návrhu mělo být řešení situace, kdy zaměstnanec návrh jiné vhodné práce odmítne nebo kdy zaměstnavatel jinou vhodnou práci nemá. Pokud by zaměstnanec takový návrh zaměstnavatele odmítl, měla tím být založena překážka v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy nebo platu, přičemž dle důvodové zprávy k tomuto neschválenému návrhu novely zákoníku práce z roku 2016³⁶⁹ se tím má zamezit spekulativnímu jednání zaměstnance. Naproti tomu, pokud by zaměstnavatel jinou vhodnou práci pro zaměstnance neměl nebo by ji měl, ale z určitého důvodu by mu ji nechtěl nabídnout, pak se mělo jednat o překážky na straně zaměstnavatele, při nichž zaměstnanci po celou dobu jejich trvání příslušela náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků (obecný režim jiné překážky v práci dle ust. § 208 ZPr). Náhrada mzdy nebo platu však zaměstnanci neměla náležet v případech, kdy zaměstnanec svým zaviněným jednáním způsobil, že dosavadní práci nesmí vykonávat z důvodu uvedeného v současném § 41 odst. 1 písm. e) ZPr a z důvodu dočasného pozbytí předpokladů zaměstnance stanovených jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce [tento důvod měl být v modifikované podobě přerazen mezi ostatní důvody uvedené v § 41 pod písm. h) ZPr].³⁷⁰

Z dřívějšího vládního návrhu novely jistě stojí rovněž za zmínku i to, že zákoník práce měl obsahovat definici vhodné práce, dle níž se za vhodnou práci měla považovat práce, která je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Toto navrhované pojetí vhodné práce se tedy v porovnání se současnou právní úpravou mělo lišit v tom, že současný § 41 odst. 6 ZPr zaměstnavateli „pouze“ ukládá, aby k těmto okolnostem přihlédl.³⁷¹

Co se týče důvodů, při jejichž existenci by dle výše uvedeného návrhu novely vznikla povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, tak tyto měly v podstatě odpovídat důvodům uvedeným v současném § 41 odst. 1 ZPr (tj. důvodům pro obligatorní převedení zaměstnance) s výše již zmíněným doplněním

³⁶⁹ Srov. důvodovou zprávu k neschválenému návrhu novely zákoníku práce z roku 2016 (k bodům 9 až 12) POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 903. Novela z. – zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 9.9.2016 [cit. 2021-04-15]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

³⁷⁰ KOMENDOVÁ, Jana. Převedení na jinou práci ve světle navrhované novely zákoníku práce. In: *Právnická fakulta Masarykovy univerzity* [online]. [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/011.html>.

³⁷¹ Tamtéž.

důvodu dočasného pozbytí předpokladů zaměstnance stanovených jinými právními předpisy pro výkon sjednané práce, který je v trochu odlišné podobě zařazen nyní mezi důvody, na základě kterých je zaměstnavatel oprávněn zaměstnance převést na jinou práci – konkrétně v § 41 odst. 2 písm. c) ZPr. Ona odlišnost měla spočívat v tom, že dříve navrhovaná novela již nestanovila maximální dobu, po kterou je dnes zaměstnavatel oprávněn zaměstnance převést na jinou práci (tj. celkem 30 pracovních dnů v kalendářním roce), což lze jistě vykládat tak, že dokud by zaměstnanec nenabyl předpoklady pro výkon sjednané práce, trvala by rovněž výše uvedená nabídková povinnost zaměstnavatele (resp. přidělování jiné vhodné práce, na níž se spolu zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli). Jak již bylo výše uvedeno, pokud by zaměstnanec svým zaviněným jednáním způsobil, že nesmí dosavadní práci vykonávat, což by dle názoru autora práce pravděpodobně byla většina případů, náhrada mzdy nebo platu by mu dle tohoto dřívějšího návrhu novely zákoníku práce nepříslušela. Důvod vyjádřený v současném ustanovení § 41 odst. 2 písm. b) ZPr (trestní řízení), dle kterého je zaměstnavatel oprávněn přistoupit k převedení zaměstnance na jinou práci (i bez jeho souhlasu) by dle uvedeného návrhu novely z roku 2016 bylo možné jen na základě dohody o změně pracovní smlouvy, jež by musela obsahovat důvod změny a dobu, na níž by se tato změna sjednávala. Stejný postup měl platit i v případě, kdy zaměstnanec by nemohl konat původní práci pro prostoj či pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.³⁷²

Výše uvedený návrh novely zákoníku práce měl také vypustit důvod pro fakultativní převedení na jinou práci, který je nyní uveden v ust. § 41 odst. 2 písm. a) ZPr [výpověď dle § 52 písm. f) a g) ZPr], i důvod uvedený v současném ust. § 45 ZPr (převedení zaměstnance na jinou práci na základě jeho žádosti), a to bez náhrady či jakýchkoli modifikací. Možnost přidělit zaměstnanci jinou práci bez jeho souhlasu byla dle navrhované úpravy zaměstnavateli ponechána jen v případě, je-li to zapotřebí k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody či ke zmírnění jejich bezprostředních následků, a to po dobu nezbytné potřeby (tento důvod by tedy korespondoval s ust. § 41 odst. 4 ZPr).³⁷³

³⁷² KOMENDOVIČ, Jana. Převedení na jinou práci ve světle navrhované novely zákoníku práce. In: *Právnická fakulta Masarykovy univerzity* [online]. [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/011.html>.

³⁷³ Vládní návrh novely zákoníku práce z roku 2016 (Sněmovní tisk 903 ve volebním období Poslanecké sněmovny 2013–2017) – viz POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 903. Novela z. – zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České*

Autor práce pak na výše popisovaném návrhu novely zákoníku práce hodnotí kladně změnu celkové koncepce dosavadního jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci a dále mimo jiné i například to, že měla být vypuštěna poslední věta § 41 odst. 4 ZPr „*a to na nezbytně nutnou dobu*“, jež je v daném ustanovení uváděna nadbytečně (duplicitně proti době nezbytné potřeby), a že měla být odstraněna maximální doba (30 pracovních dnů v kalendářním roce). Autor práce si rovněž povšiml (kromě výše popisované změny) i drobné úpravy textace současného ust. § 41 odst. 2 písm. b) ZPr, která měla spočívat v tom, že část textu „*zahájeno trestní řízení*“ měla znít „*zahájeno trestní stíhání*“, tedy mělo dojít ke změně v počátku, pro který by zaměstnavatel přistupoval k dohodě o změně pracovní smlouvy, což by ovšem v kontextu navrhovaného pojetí (možnost změny obsahu pracovního poměr jen se souhlasem smluvních stran, resp. dohodou o změně pracovní smlouvy) nemělo v praxi zásadnějšího významu. Autor práce považuje zachování tohoto důvodu výkonu jiné práce [vyjádřeného v současném ust. § 41 odst. písm. b) ZPr] v pojetí výše uvedeného návrhu novely zákoníku práce (odstranění povinnosti zaměstnance podřídit se jednostranné změně obsahu pracovního poměru založené na existenci takového důvodu) za zcela nadbytečné, neboť zaměstnavateli umožňuje stejného cíle dosáhnout i bez výslovného zakotvení v zákoníku práce. Autor práce by rovněž hodnotil jako pozitivní změnu dříve navrhované úpravy zrušení ustanovení § 45 ZPr.

Autor práce by tedy považoval za krok správným směrem, pokud by se v budoucnosti podařilo prosadit a přijmout obdobný návrh novely zákoníku práce, který by dosavadní úpravu jednostranného převedení na jinou práci takto měnil (resp. rušil).

4. Komparační exkurz s úpravou převedení na jinou práci v zahraničí

Autor práce se v této kapitole věnuje komparaci české právní úpravy převedení na jinou práci s právní úpravou převedení na jinou práci ve Slovenské republice a Polské republice, kdy tyto státy si autor práce vybral mimo jiné i s ohledem na jejich geografickou blízkost.

4.1. Úprava převedení na jinou práci ve Slovenské republice

Úpravu převedení zaměstnance na jinou práci ve Slovenské republice³⁷⁴ lze nalézt v zákoně č. 311/2001 Z. z., zákonník práce,³⁷⁵ ve znění pozdějších předpisů (dále jen „SZPr“ nebo „slovenský zákoník práce“), a to konkrétně v jeho části druhé – ustanovení § 55, jež hovoří o přeřazení na jinou práci.

Přeřazení na jinou práci pak slovenská odborná literatura vymezuje jako jednostranný právní úkon učiněný ze strany zaměstnavatele, jenž směřuje ke změně dosavadní práce zaměstnance, přičemž k jednostranné změně obsahu pracovního poměru může dojít jen jedním z důvodů taxativně uvedených v ust. § 55 SZPr, kdy se jedná o výjimku ze zásady smluvnosti pracovněprávních vztahů. Podle § 55 odst. 1 SZPr je zaměstnanec povinen provádět práce jiného druhu či na jiném místě³⁷⁶, než byly sjednány v pracovní smlouvě, jen výjimečně, a to v případech taxativně stanovených v § 55 odst. 2 a 4 SZPr, čímž je odkazováno jednak na situace, kdy je zaměstnavatel povinen přeřadit zaměstnance na jinou práci (odstavec 2), jednak na situace, kdy je oprávněním zaměstnavatele přeřadit zaměstnance na jinou práci (odstavec 4).³⁷⁷

Podle ust. § 55 odst. 3 SZPr, pokud není možné dosáhnout účelu přeřazení dle § 55 odst. 2 SZPr (důvody pro povinné přeřazení zaměstnance na jinou práci) přeřazením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může zaměstnavatel přeřadit zaměstnance v těchto případech po dohodě i na práci jiného druhu, než který byl ujednán v pracovní

³⁷⁴ Na společný historický vývoj pracovněprávní úpravy České republiky a Slovenské republiky netřeba dle názoru autora práce v zásadě více upozorňovat, neboť se jedná o všeobecně známou skutečnost.

³⁷⁵ Autor práce předesílá, že se v této kapitole snaží zachovat cizojazyčné názvy použitých právních předpisů a systém značení používaný v těchto vybraných státech.

³⁷⁶ Byť slovenský zákoník práce na tomto místě hovoří i o přeřazení zaměstnance na jiné místo, dále s žádným takovým případem přeřazení zaměstnance na jiné místo výkonu práce, než s ním bylo sjednáno v pracovní smlouvě, nepracuje (srov. TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. *Zákonník práce: komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2014, s. 220. ISBN 978-80-8168-069-4).

³⁷⁷ BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMULÁK, J., DOLOBÁČ, M. *Slovenské pracovné právo*. 1. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2019, s. 306-307. Edícia Juristika. ISBN 978-80-89710-48-5.

smlouvě. Zaměstnavatel se tak musí snažit zaměstnance přeřadit nejprve v rámci pracovní smlouvy (v rámci sjednaného druhu práce), a teprve není-li možné toho dosáhnout tímto způsobem, může být zaměstnanec (po dohodě) převeden i na práci spadající mimo sjednaný druh práce. Jelikož pro přeřazení zaměstnance na jiný druh práce, než je sjednán v pracovní smlouvě, je vyžadován souhlasný projev vůle zaměstnance (resp. dohoda s ním), pak s výjimkou přeřazení dle § 55 odst. 4 SZPr (mimořádné události), lze vyvodit závěr o tom, že k takovému přeřazení dochází *de facto* na základě dohody o změně pracovní smlouvy ve smyslu ust. § 54 SZPr, jež je spojená s povinností zaměstnavatele vyhotovit dohodu o změně pracovní smlouvy v písemné formě.³⁷⁸ Národní inspektorát práce Slovenské republiky je téhož názoru, že přeřazení zaměstnance na práci jiného druhu lze uskutečnit jen po dohodě se zaměstnancem.³⁷⁹ Oproti české právní úpravě převedení lze za podstatný rozdíl označit právě onen souhlas, který vyžaduje slovenský zákoník práce pro přeřazení zaměstnance na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, neboť český zákoník práce umožňuje takové převedení, i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil (viz § 41 odst. 3 ZPr). Lze tak konstatovat, že v tomto ohledu má ke slovenské právní úpravě přeřazení blíže výše popisovaný vládní návrh novely zákoníku práce z roku 2016 (Sněmovní tisk 903 ve volebním období Poslanecké sněmovny 2013–2017), který se souhlasem zaměstnance v případě jeho převedení na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, rovněž počítal.

Co se týče výčtu samotných důvodů, kdy je zaměstnavatel dle slovenského zákoníku práce povinen zaměstnance přeřadit na jinou práci, pak tyto v podstatě (až na výjimku uvedenou níže) korespondují s důvody uvedenými v českém zákoníku práce.

Zatímco český zákoník práce rozlišuje mezi důvodem spočívajícím v dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance pro výkon dosavadní práce z obecných příčin a důvodem, kde touto příčinou je pracovní úraz či onemocnění nemocí z povolání [viz § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZPr], slovenský zákoník práce toto upravuje trochu odlišným způsobem. Podle § 55 odst. 2 písm. a) SZPr je zaměstnavatel povinen přeřadit³⁸⁰ zaměstnance na jinou práci, jestliže „*zaměstnanec vzhľadom ke svému*

³⁷⁸ TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. *Zákoník práce: komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2014, s. 219-220. ISBN 978-80-8168-069-4.

³⁷⁹ Srov. NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. Nariadenie inej práce zo strany zamestnávateľa. In: *Národný inšpektorát práce* [online]. [cit. 2021-04-20]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/nariadenie-inej-prace-zo-strany-zamestnavateľa/>.

³⁸⁰ Ze stejného důvodu je zaměstnavatel oprávněn přistoupit i k výpovědi [srov. § 63 odst. 1 písm. c) SZPr].

zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě ztratil způsobilost nadále vykonávat dosavadní práci, nebo ji nesmí vykonávat pro nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo pokud na pracovišti dosáhl nejvyšší přípustné expozice určené rozhodnutím příslušného orgánu veřejného zdravotnictví“.

Dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance slovenský zákoník práce ani jiné pracovněprávní předpisy nevymezují. O dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance se nejedná v případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, jež dle zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 461/2003 Z. z.“), trvá 1 rok, jestliže nejde o takové poškození zdraví zaměstnance, které mu způsobí dlouhodobou nezpůsobilost vykonávat dosavadní práci. K dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance tak může dojít kromě dlouhotrvající dočasné pracovní neschopnosti též natolik závažným poškozením zdraví zaměstnance, že i v krátkém čase od jeho poškození způsobí zaměstnanci dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti nadále vykonávat dosavadní práci.³⁸¹

Ohledně posuzování zdravotní způsobilosti k práci a s tím související posudkovou činností se vychází jednak z ust. § 16 zákona č. 576/2004 Z. z., o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů, jednak z třetí hlavy (ochrana zdraví při práci) zákona č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 355/2007 Z. z.“), jež uceleným způsobem upravuje pracovní zdravotní službu. Obdobně, jako je tomu v české právní úpravě, je pro zaměstnavatele důležité, aby ze závěru lékařského posudku vyplýval závěr o dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci, neboť v opačném případě by nemohly nastat jeho pracovněprávní účinky nejen pro účely přeřazení zaměstnance na jinou práci, ale například i pro účely výpovědi z pracovního poměru.³⁸² Nicméně závěr lékařského posudku, který by zněl, že zaměstnanec ztratil (či pozbyl) dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu práce, slovenská právní úprava přímo neobsahuje (pouze „dlouhodobě nezpůsobilý k výkonu posuzované práce“), což může působit určité aplikační problémy.³⁸³ V souvislosti s lékařským posudkem nutno též poukázat

³⁸¹ BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákoník práce: komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 548. Veľké komentáre. ISBN 978-80-89603-78-7.

³⁸² Tamtéž, s. 549–550.

³⁸³ Srov. ŠVEC, Marek, TOMAN, Jozef a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2019, s. 516–517. ISBN 978-80-571-0105-5.

na rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 27. 10. 2005, sp. zn. 3 Cdo 150/2005, v němž Nejvyšší soud Slovenské republiky vyslovil názor, že lékařský posudek musí deklarovat nepříznivý zdravotní stav pro výkon konkrétní práce, tedy musí obsahovat výslovné stanovisko, že zaměstnanec není způsobilý vykonávat sjednaný druh práce.³⁸⁴

Co se rozumí nemocemi z povolání upravuje zákon č. 461/2003 Z. z., v jehož příloze č. 1 je uveden seznam nemocí z povolání a podmínky, za nichž tyto nemoci vznikají. Aby nemoc mohla být považována za nemoc z povolání, musí být dle § 8 odst. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. uznána příslušným specializovaným pracovištěm dle zvláštního předpisu³⁸⁵ a musí být zařazena ve výše uvedeném seznamu nemocí z povolání. V souladu s § 8 odst. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. se za nemoc z povolání považuje též nemoc, jež byla u zaměstnance zjištěna před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, avšak nejvýše 3 roky před dnem zařazení do tohoto seznamu.³⁸⁶ Zákon č. 461/2003 Z. z. (konkrétně ve svém ustanovení § 8 odst. 1) rovněž upravuje, co se rozumí pracovním úrazem.

Obligatorní důvody pro přeřazení na jinou práci dle ust. § 55 odst. 2 písm. b) až f) SZPr jsou velmi podobné důvodům pro převedení na jinou práci dle ust. § 41 odst. 1 písm. c) až g) ZPr, avšak určité rozdíly lze pozorovat například v úpravě pracovních podmínek těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně–matky do konce devátého měsíce po porodu, v úpravě noční práce a dále rovněž v úpravě mzdy nebo platu při výkonu jiné práce (doplatek).

V souladu s ust. § 161 odst. 1 SZPr nesmí být těhotné ženy, matky do konce devátého měsíce po porodu a kojící ženy zaměstnávány pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené nebo škodí jejich organismu, přičemž seznamy prací a pracovišť, jež jsou těmto ženám zakázány, stanoví nařízení vlády Slovenské republiky³⁸⁷ (v České republice je takový seznam stanoven vyhláškou Ministerstva zdravotnictví – viz výše). Jestliže zaměstnankyně uvedená v této skupině koná zakázané práce nebo práce, jež ohrožují její

³⁸⁴ Srov. TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. *Zákonník práce: komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2014, s. 270. ISBN 978-80-8168-069-4.

³⁸⁵ Tímto zvláštním předpisem je zákon č. 355/2007 Z. z., jenž ve svém § 31a obsahuje postup uznávání nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí.

³⁸⁶ Srov. TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. *Zákonník práce: komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2014, s. 269. ISBN 978-80-8168-069-4.

³⁸⁷ Jedná se o nařízení vlády Slovenské republiky č. 272/2004 Z. z., kterým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien, ve znění pozdějších předpisů.

mateřství (těhotenství), je zaměstnavatel povinen dle § 162 SZPr provést dočasnou úpravu jejich pracovních podmínek. Dočasnou úpravou pracovních podmínek lze rozumět odstranění zátěžových faktorů z pracovního prostředí nebo uložení výkonu takové práce, aby nedocházelo ke kontaktu se škodlivými látkami. Opatření, které za tímto účelem zaměstnavatel zvolí, je závislé od konkrétního případu. Toto opatření může spočívat např. v nákupu strojního zařízení, přidělení výpomoci zaměstnankyni či umožnění sedavého způsobu výkonu práce. Zaměstnankyně tak může po přijetí takového opatření i nadále vykonávat práci na svém dosavadním místě. Jedná se tedy o úpravu pracovních podmínek, jež nezasahuje do obsahu pracovní smlouvy a je dočasné povahy. Tato dočasná úprava pracovních podmínek trvá do té doby, dokud nezanikne důvod, pro nějž byla uskutečněna, a dokud existují důvody zvýšené ochrany zaměstnankyně. Povahu, způsob a rozsah úpravy pracovních podmínek v každém konkrétním případě zvolí zaměstnavatel, není-li tato povinnost stanovena právním předpisem. Jestliže to není možné (tj. dočasnou úpravu pracovních podmínek nelze objektivně provést), přeřadí zaměstnankyni na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako při dosavadní práci v rámci pracovní smlouvy. Není-li to však možné, zaměstnavatel zaměstnankyni přeřadí na práci jiného druhu, což je podmíněno souhlasem dotčené zaměstnankyně.³⁸⁸ Nutno říci, že český zákoník práce s postupem dočasné úpravy pracovních podmínek dotčené zaměstnankyně nepočítá a rovnou přistupuje k jejímu převedení na jinou práci. Pokud by zaměstnankyně při práci, na níž byla přeřazena (převedena) bez svého zavinění, dosahovala nižšího výdělku než při dosavadní práci, je jí jak v České republice, tak ve Slovenské republice poskytován na vyrovnání tohoto rozdílu (jako kompenzace snížení příjmu) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství dle zvláštního právního předpisu³⁸⁹. Slovenský zákoník práce ve svém § 162 rovněž řeší situaci, kdy tuto zaměstnankyni není možné přeřadit na pracovní místo s denní prací či na jinou vhodnou práci, tím způsobem, že zaměstnavateli ukládá povinnost poskytnout jí pracovní volno s náhradou mzdy.³⁹⁰

Určité odlišnosti porovnávaných úprav se vyskytují také v souvislosti s definicí zaměstnance pracujícího v noci, kdy podle slovenské právní úpravy se za zaměstnance

³⁸⁸ ŠVEC, Marek, TOMAN, Jozef a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2019, s. 1419-1420. ISBN 978-80-571-0105-5.

³⁸⁹ Ve Slovenské republice je tímto zvláštním právním předpisem zákon č. 461/2003 Z. z. (konkrétně je upraveno v dílu čtvrtém – vyrovnávací dávka).

³⁹⁰ SUCHÁ, B., VRAJÍK, M., ČERMÁK, T. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce.* 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 227. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4.

pracujícího v noci považuje jednak zaměstnanec vykonávající práce, jež vyžadují, aby se prováděly v noci v rozsahu alespoň 3 hodin po sobě následujících, jednak zaměstnanec, který pravděpodobně odpracuje v noci alespoň 500 hodin za rok (§ 98 odst. 2 SZPr). Posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance pracujícího v noci pak musí být prováděno pravidelně dle potřeby, nejméně však jednou za rok [§ 98 odst. 3 písm. c) SZPr], přičemž v České republice se jedná o dvouleté intervaly, v nichž musí být zdravotní způsobilost tohoto zaměstnance pravidelně ověřována (viz část 3.2.6. této rigorózní práce). Slovenský zákoník práce navíc stanoví zaměstnavateli, který pravidelně zaměstnává zaměstnance v noci, povinnost uvědomit o této skutečnosti příslušný inspektorát práce (§ 98 odst. 7 SZPr).³⁹¹

Dle ust. § 125 odst. 1 SZPr *„je-li zaměstnanec přeřazen na jinou práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání, karanténního opatření, které se mu uložilo podle zvláštních předpisů, odvrácení mimořádné události nebo ke zmírnění jejích bezprostředních následků a pokud po přeřazení dosáhne v přepočtu na odpracovanou hodinu nižší mzdu než při výkonu práce podle pracovní smlouvy, náleží mu doplatek nejméně do částky jeho průměrného výdělku, který dosahoval před přeřazením. Doplatek se poskytuje během přeřazení, nejdéle během 12 po sobě následujících měsíců ode dne přeřazení.“* Slovenský zákoník práce tedy omezuje dobu, po kterou je zaměstnanci poskytován doplatek ke mzdě. Český zákoník práce poskytování tohoto doplatku ke mzdě časově neomezuje.

Vcelku zajímavé řešení situace, které český zákoník práce nenabízí, je uvedeno v ust. § 125 odst. 2 SZPr, dle něhož přísluší zaměstnanci doplatek při ohrožení nemocí z povolání i tehdy, pokud zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru k jinému zaměstnavateli, protože jeho dosavadní zaměstnavatel pro něj nemá jinou vhodnou práci. Tento doplatek má dle citovaného ustanovení zaměstnanci poskytovat zaměstnavatel, jenž ho zaměstnává v době, po kterou doplatek náleží, avšak náklady vynaložené tímto zaměstnavatelem na doplatek je mu následně povinen uhradit zaměstnavatel, u kterého vzniklo ohrožení nemocí z povolání.

Český zákoník práce umožňuje vládě, aby svým nařízením stanovila, za jakých podmínek náklady na doplatek ke mzdě nebo platu poskytnutý převedenému zaměstnanci z důvodu dle § 41 odst. 1 písm. d) ZPr (karanténní opatření) uhradí zaměstnavateli příslušný správní úřad³⁹² (takové vládní nařízení však nebylo doposud vydáno). Naproti

³⁹¹ SUCHÁ, B., VRAJÍK, M., ČERMÁK, T. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 101–102. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4.

³⁹² Viz. § 139 odst. 3 ZPr.

tomu slovenský zákoník práce přímo ve svém ust. § 125 odst. 3 takovou úpravu obsahuje – tyto náklady³⁹³ na doplatek při karanténním opatření uhradí zaměstnavateli orgán veřejného zdravotnictví, u kterého může dle odstavce 5 stejného paragrafu svůj nárok³⁹⁴ zaměstnavatel uplatnit v písemné žádosti do 30 dnů od skončení karanténního opatření.³⁹⁵

Stejně jako český zákoník práce, tak ani slovenský zákoník práce nebere v případě obligatorních důvodů přeřazení zaměstnance na jinou práci příliš ohledy na provozní možnosti zaměstnavatele, kdy pokud zaměstnavatel nemá možnost tuto svou zákonnou povinnost splnit, pak vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele, jež je spojena s neexistencí povinnosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci, přičemž zaměstnanci za dobu trvání těchto překážek přísluší náhrada mzdy dle ust. § 142 SZPr.³⁹⁶

Slovenský zákoník práce neobsahuje fakultativní důvody pro přeřazení zaměstnance na jinou práci, které český zákoník práce vyjmenovává ve svém ustanovení § 41 odst. 2 pod písmeny a) až c) [výpověď daná zaměstnanci dle § 52 písm. f) a g) ZPr, trestní řízení vedené proti zaměstnanci, dočasné pozbytí předpokladů pro výkon sjednané práce]. V ustanovení § 55 odst. 4 SZPr je zakotveno oprávnění zaměstnavatele přeřadit zaměstnance i bez jeho souhlasu na jinou práci³⁹⁷, než s ním byla sjednána v pracovní smlouvě, je-li to nutné k odvrácení mimořádné události nebo k zmírnění jejích bezprostředních následků, a to na dobu nezbytné potřeby. Citované ustanovení sice nepracuje, na rozdíl od českého zákoníku práce, s pojmy jako „živelní událost“ či „hrozící nehoda“, avšak dle názoru autora práce bude toto ustanovení postihovat v podstatě shodné situace. Vymezení pojmu „mimořádná událost“ lze pak nalézt v § 3 odst. 2 zákona č. 42/1994 Z. z., o civilnej ochrane obyvateľstva, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 42/1994 Z. z.“), dle kterého se „*mimořádnou událostí rozumí živelní pohroma, havárie, katastrofa, ohrožení veřejného zdraví II. stupně nebo teroristický útok*“, přičemž pod písmeny a) až c) pak rozvádí, co se považuje za živelní pohromu, havárii a katastrofu. Kdy nastává ohrožení veřejného zdraví II. stupně pak stanoví ust. § 48 odst. 2 zákona č. 355/2007 Z. z., dle kterého toto ohrožení mimo jiné nastává i tehdy, pokud je potřebné

³⁹³ Součástí těchto nákladů na doplatek jsou i odvody do pojistných fondů a příspěvky na důchodové spoření, jež je zaměstnavatel povinen platit dle zvláštních právních předpisů (srov. § 125 odst. 4 SZPr). Uvedené platí i pro náklady na doplatek dle § 125 odst. 2 SZPr.

³⁹⁴ Náklady na doplatek však nebudou ze strany orgánu veřejného zdravotnictví uhrazeny, jestliže k uložení karanténního opatření došlo v přímé souvislosti s porušením povinností zaměstnavatele předcházet vzniku a šíření infekčních nemocí a omezení jejich výskytu (srov. § 125 odst. 6 SZPr).

³⁹⁵ SUCHÁ, B., VRAJÍK, M., ČERMÁK, T. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 144–145. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4.

³⁹⁶ TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. *Zákoník práce: komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2014, s. 220. ISBN 978-80-8168-069-4.

³⁹⁷ Jak bylo již výše uvedeno, i zde zaměstnanci přísluší případný doplatek ve smyslu § 125 odst. 1 SZPr.

přijmout opatření dle zvláštního předpisu při výskytu infekčního onemocnění, podezření na infekční onemocnění či podezření na úmrtí na infekční onemocnění nad předpokládanou úroveň [uvedeno konkrétně pod písmenem a) výše citovaného ustanovení]. Autor práce je toho názoru, že při vymezení mimořádné události podle § 3 odst. 2 zákona č. 42/1994 Z. z. lze i nastalou koronavirovou pandemií považovat za mimořádnou událost ve smyslu § 55 odst. 4 SZPr.

Možnost zaměstnavatele přeradit zaměstnance (bez jeho souhlasu) na jinou práci z důvodu prostoje či přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, slovenský zákoník práce neobsahuje. Nicméně o prostoji či nepříznivých povětrnostních vlivech se hovoří v ust. § 142 SZPr, a to v souvislosti s překážkami na straně zaměstnavatele. Slovenský zákoník práce také neobsahuje převedení na jinou práci na základě žádosti zaměstnance opírající se o doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb podle § 45 ZPr.

Malou odlišnost v textaci porovnávaných úprav lze též spatřovat v tom, že práce, na níž se zaměstnanec přerazuje dle § 55 odst. 3 SZPr, musí odpovídat zdravotní způsobilosti zaměstnance (srov. § 55 odst. 5 SZPr). Český zákoník práce ve svém ust. § 41 odst. 6 stanoví, že zaměstnavatel je povinen „jen“ přihlížet k tomu, aby taková práce pro něho byla vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, což ovšem, jak bylo výše v této rigorózní práci uvedeno, není s ohledem na povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci významné, neboť taková jiná práce musí vždy odpovídat zdravotní způsobilosti zaměstnance [srov. § 103 odst. 1 písm. a) ZPr]. V této souvislosti též nutno poukázat na ust. § 56 SZPr, dle kterého je zaměstnavatel před uzavřením dohody o změně pracovních podmínek dle § 54 SZPr i před přerazením zaměstnance na práci jiného druhu, než který byl sjednán v pracovní smlouvě dle § 55 SZPr, povinen zajistit jeho lékařské vyšetření v případech stanovených zvláštním předpisem. Zaměstnanec je povinen se podrobit tomuto posouzení jeho zdravotní způsobilosti k výkonu práce (úhradu nákladů na zdravotní prohlídku nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat), kdy případné odmítnutí by mohlo být ze strany zaměstnavatele považováno za porušení pracovní kázně.³⁹⁸

³⁹⁸ Srov. ŠVEC, Marek, TOMAN, Jozef a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2019, s. 517. ISBN 978-80-571-0105-5.

Povinný postup zaměstnavatele ohledně projednání důvodu a doby trvání přeřazení³⁹⁹ se zaměstnancem, jakož i podmínky týkající se vydání potvrzení o důvodu přeřazení a době jeho trvání zaměstnanci, jsou v obou úpravách prakticky shodné (viz § 41 odst. 7 ZPr v porovnání s § 55 odst. 6 SZPr). Slovenský zákoník práce jinak neupravuje povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací převedení na práci jiného druhu, s nímž zaměstnanec nesouhlasil (viz § 46 ZPr).

4.2. Krátce k právní úpravě převedení na jinou práci v Polské republice

V Polské republice lze právní úpravu institutu převedení na jinou práci nalézt v základním předpisu polského pracovního práva, tedy v zákoně ze dne 26. června 1974, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů⁴⁰⁰ (dále jen „polský zákoník práce“ či „PZPr“), přičemž autor práce se v této podkapitole snaží pouze stručně poukázat na jednotlivá ustanovení polského zákoníku práce, jež se tohoto institutu dotýkají. Úprava převedení na jinou práci se v polském zákoníku práce nenachází ve své ucelenější podobě na jednom místě, jako je tomu v případě českého zákoníku práce či slovenského zákoníku práce, ale lze ji nalézt ve vícero člancích, jež na sebe přímo nenavazují. Úprava obligatorního převedení zaměstnance na jinou práci je pak obsažena především v čl. 178¹, 179, 230 a 231 PZPr⁴⁰¹.

Dle čl. 179 § 1 PZPr zaměstnavatel, jenž zaměstnává těhotnou či kojící zaměstnankyni prací uvedenou v předpisech vydaných dle čl. 176 § 2 PZPr (nařízení Rady ministrů⁴⁰²), je-li zaměstnankyni zakázána, bez ohledu na stupeň vystavení účinkům škodlivých či nebezpečných činitelů, je povinen ji převést na jinou práci, a jestliže to není možné, pak ji na nezbytně nutnou dobu zprostit povinnosti vykonávat práci. Zaměstnavatel, jenž zaměstnává těhotnou či kojící zaměstnankyni ostatními pracemi uvedenými v předpisech vydaných dle čl. 176 § 2 PZPr (nařízení Rady ministrů – viz výše), je povinen přizpůsobit pracovní podmínky požadavkům uvedeným v těchto předpisech či upravit pracovní dobu tak, aby byla vyloučena rizika pro zdraví

³⁹⁹ Pominou-li důvody přeřazení zaměstnance na jinou práci, je zaměstnavatel povinen ho „vrátit“ na výkon práce dle pracovní smlouvy (srov. ŠVEC, Marek, TOMAN, Jozef a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2019, s. 511. ISBN 978-80-571-0105-5).

⁴⁰⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).

⁴⁰¹ Nutno upozornit na odlišné označování ustanovení právních norem v Polské republice [např. místo paragrafů (§) jsou uváděny články (Art.), odstavce jsou zase označovány paragrafy (§) aj.].

⁴⁰² Konkrétně se jedná o Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796).

a bezpečnost těchto zaměstnankyň. Je-li přizpůsobení pracovních podmínek na dosavadní pozici zaměstnankyně či zkrácení její pracovní doby nemožné či neúčelné, je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni převést na jinou práci, a v případě, že tak neučiní, je povinen ji na nezbytně nutnou dobu zprostit povinnosti vykonávat práci. Obdobně musí zaměstnavatel postupovat i v případě, že zdravotní kontraindikace při výkonu dosavadní práce těhotnou či kojící zaměstnankyni vyplývají z lékařského osvědčení. Jestliže změna pracovních podmínek na dosud zastávané pozici, zkrácení pracovní doby či převedení zaměstnankyně na jinou práci povede ke snížení její mzdy, vzniká zaměstnankyni nárok na vyrovnávací příspěvek. Po dobu, po kterou byla zaměstnankyně zproštěna povinnosti vykonávat práci, si zachovává právo na dosavadní mzdu. Poté, co pominou důvody, pro které byla zaměstnankyně převedena na jinou práci, byla jí zkrácena pracovní doba nebo byla zproštěna povinnosti vykonávat práci, je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni zaměstnat prací a v pracovní době dle pracovní smlouvy. Ministr zdravotnictví stanoví formou nařízení způsob a postup vydávání lékařských osvědčení s uvedením zdravotní kontraindikace pro výkon dosavadní práce těhotnou či kojící zaměstnankyni s přihlédnutím k ohrožení jejího zdraví nebo bezpečnosti pracovního prostředí.⁴⁰³

Dle čl. 178 § 1 PZPr nesmí být těhotné zaměstnankyně zaměstnávány prací v noci a nemohou být delegovány bez svého souhlasu mimo své stálé pracoviště. Zaměstnavatel zaměstnávající těhotnou zaměstnankyni nočními pracemi je povinen změnit její rozvrh pracovní doby po dobu jejího těhotenství, a to tím způsobem, aby mohla vykonávat svou práci mimo noční dobu. Není-li to možné či je to neúčelné, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnankyni na jinou práci, která nemusí být vykonávána v noci. Jestliže takové možnosti neexistují, je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni na nezbytně nutnou dobu zprostit povinnosti vykonávat práci. Ustanovení čl. 179 § 4 až 6 PZPr (upravující nárok na vyrovnávací příspěvek zaměstnankyně, právo na dosavadní mzdu při zproštění povinnosti zaměstnavatelem, postup zaměstnavatele při odpadnutí důvodu převedení – viz výše) se použije obdobně.⁴⁰⁴ Noční práci upravuje polský zákoník práce odlišně, než je tomu v českém zákoníku práce. Noční doba se podle čl. 151⁷ § 1 PZPr skládá z 8 hodin mezi 21. a 7. hodinou. Za zaměstnance pracujícího v noci se považuje zaměstnanec, jehož

⁴⁰³ Srov. čl. 179 PZPr.

⁴⁰⁴ Srov. čl. 178¹ PZPr.

rozvrh pracovní doby zahrnuje každý den alespoň 3 hodiny práce v noci nebo jehož pracovní doba připadá v zúčtovacím období alespoň z ¼ na noční dobu.⁴⁰⁵

Zaměstnanec musí být v Polské republice dále zaměstnavatelem převeden na jinou práci v případě, že zaměstnanec má příznaky, jež svědčí o nemoci z povolání⁴⁰⁶, a to na základě lékařského osvědčení ve lhůtě a po dobu uvedenou v osvědčení. Při výkonu práce, na níž byl zaměstnanec převeden, nesmí být vystaven faktoru, který tyto příznaky nemoci z povolání způsobil. Pokud by v důsledku převedení na jinou práci došlo ke snížení mzdy, pak zaměstnanci přísluší vyrovnávací příspěvek, a to po dobu nepřesahující 6 měsíců.⁴⁰⁷

Zaměstnavatel je dále povinen na základě lékařského osvědčení převést na jinou vhodnou práci zaměstnance, který v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání není schopen vykonávat dosavadní práci a nebyl uznán pracovně neschopným ve smyslu předpisů⁴⁰⁸ o starobních a invalidních důchodech z Fondů sociálního pojištění, přičemž ustanovení čl. 230 § 2 PZPr (nárok zaměstnance na vyrovnávací příspěvek – viz výše) se zde použije obdobně.⁴⁰⁹

Dle čl. 81 § 3 PZPr může zaměstnavatel po dobu prostoje pověřit zaměstnance jinou vhodnou prací, za jejíž výkon mu přísluší mzda poskytovaná za tuto práci, nikoli však nižší, než je stanoveno v ust. § 1 výše citovaného článku (v každém případě mzda nesmí být nižší než minimální mzda stanovená na základě zvláštních předpisů). Pokud by však prostoj byl zaviněn samotným zaměstnancem, náleží mu pouze mzda poskytovaná za vykonanou práci. Je-li zaměstnanec pověřen jinou prací po dobu prostoje způsobeného povětrnostními podmínkami, přísluší mu mzda poskytovaná za vykonanou práci, ledaže pracovněprávní předpisy stanoví použití pravidel dle čl. 81 § 3 PZPr.⁴¹⁰

⁴⁰⁵ Srov. čl. 151⁷ § 2 PZPr.

⁴⁰⁶ Dle čl. 235¹ PZPr je nemocí z povolání nemoc zařazená do seznamu nemocí z povolání, je-li možné na základě posouzení pracovních podmínek bez pochybností či s vysokou pravděpodobností dospět k závěru, že byla způsobena zdraví škodlivými faktory vyskytujícími se v pracovním prostředí nebo v souvislosti se způsobem výkonu práce zvaným „expozice na pracovišti“. Dle čl. 237 § 1 PZPr Rada ministrů stanoví nařízením mimo jiné seznam nemocí z povolání [konkrétně se jedná o Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (t.j. Dz.U.2013.0.1367)]. Dle čl. 237¹ § 1 PZPr má zaměstnanec, jenž utrpěl pracovní úraz nebo onemocněl nemocí z povolání uvedenou v uvedeném seznamu nemocí z povolání, nárok na dávky sociálního pojištění dle zvláštních předpisů.

⁴⁰⁷ Srov. čl. 230 PZPr.

⁴⁰⁸ Tímto právním předpisem je Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U.2021.0.291).

⁴⁰⁹ Srov. čl. 231 PZPr.

⁴¹⁰ Srov. čl. 81 § 4 PZPr.

Polský zákoník práce ve svém ustanovení čl. 42 § 4 pak upravuje zajímavou situaci, kdy zaměstnavatel může zaměstnance při splnění určitých podmínek převést na jinou práci – pověřit ho jinou prací, než která s ním byla ujednána v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel k takovému opatření může přistoupit pouze tehdy, pokud je to odůvodněno jeho potřebami, pokud to nepovede ke snížení mzdy zaměstnance a pokud to odpovídá kvalifikaci zaměstnance, přičemž doba pověření jinou prací nesmí přesáhnout 3 měsíce v kalendářním roce.⁴¹¹

Za zmínku rovněž stojí ustanovení čl. 201 § 2 PZPr, dle něhož je zaměstnavatel povinen změnit druh práce mladistvého zaměstnance, jestliže lékař rozhodne, že práce pro něj představuje ohrožení zdraví. Není-li to možné, pak je zaměstnavatel dle výše citovaného ustanovení povinen okamžitě ukončit pracovní smlouvu a poskytnout mladistvému kompenzaci – náhradu mzdy za výpovědní dobu.

Na závěr této podkapitoly též nutno poukázat na ustanovení čl. 237³ § 1 PZPr, dle kterého zaměstnavatel nesmí zaměstnanci umožnit vykonávat práci, pro níž nemá požadovanou kvalifikaci nebo potřebné dovednosti, jakož i dostatečné znalosti o předpisech a zásadách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

⁴¹¹ SIECZCZYŃSKI, Krystian. Przeniesienie na inne stanowisko pracy bez zgody pracownika, na czas nieokreślony, z obniżeniem wynagrodzenia. In: *Kancelaria adwokacka Voca Advise* [online]. [cit. 2021-04-24]. Dostupné z: <https://www.vocaadvise.pl/blog/przeniesienie-na-inne-stanowisko-pracy-bez-zgody-pracownika-na-czas-nieokreślony-z-obniżeniem-wynagrodzenia>.

Závěr

V této práci byl kladen důraz především na identifikaci, popis, analýzu a hodnocení problematických aspektů právní úpravy institutu převedení na jinou práci, přičemž autor práce se současně snažil na věc pohlížet vždy i z pohledu praxe odehrávající se na pracovištích zaměstnavatelů, kdy za tímto účelem byly v této práci také čteně uváděny hypotetické příklady, jež by mohly v praxi případně nastat. Autor práce se nejprve na počátku této rigorózní práce věnoval vymezení pracovního poměru a způsobům jeho vzniku a následně navázal kapitolou zabývající se blíže změnou pracovního poměru (vč. nejčastějších případů vedoucích ke změně pracovního poměru). Poté byly podrobeny detailnímu zkoumání jednotlivé důvody převedení na jinou práci a související povinnosti zaměstnavatele, přičemž autor práce se též soustředil na relevantní judikaturu. Pokračováno pak bylo objasněním problematiky neplatného převedení na jinou práci a vztahu zákazu nucené práce k převedení na jinou práci (včetně jeho zakotvení v mezinárodní a evropské úpravě). V poslední kapitole této práce byla provedena základní komparace české právní úpravy převedení na jinou práci se slovenskou a polskou právní úpravou tohoto institutu. Autor práce má za to, že cíle, které byly v úvodu této rigorózní práce stanoveny, se mu podařilo splnit.

Byť není na místě opakovat poznatky, jež byly dosaženy v předchozích kapitolách této rigorózní práce, považuje autor práce za nezbytné ve stručnosti i zde vyzdvihnout alespoň některé z nich, které jsou dle názoru autora práce hodny zvláštní pozornosti (zejména pak zástupci zaměstnavatelů by je měli zaznamenat).

V souvislosti s důvody pro převedení zaměstnance na jinou práci vyjádřenými v ust. § 41 odst. 1 písm. a) a b) ZPr je zapotřebí uvést, že lhůty, které ZSZS stanovuje v rámci přezkumu lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, by bylo v rámci novelizace ZSZS vhodné přiměřeně zkrátit. Hlavní důvod pro tento závěr autor práce spatřuje v tom, že návrh na přezkum takového lékařského posudku nemá odkladné účinky, tudíž zaměstnavatel musí okamžitě přistoupit k převedení zaměstnance na jinou práci a zaměstnanec je povinen ji vykonávat, aniž by bylo zodpovězení otázky spjaté se zdravotní způsobilostí zaměstnance k výkonu dosavadní práce najisto postaveno. Je proto žádoucí, aby doba, po níž je v důsledku povinného převedení zaměstnance na jinou práci zásadním způsobem zasahováno do práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, které si spolu ujednali v pracovní smlouvě (např. druh práce), trvala co možná nejkratší dobu. Autor práce je přesvědčen, že zkrácení

těchto lhůt například o polovinu v zásadě nic nebrání, kdy na rychlost posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance by měl být kladen větší důraz (bliže viz část 3.2.1. této rigorózní práce).

Určité problémy může zaměstnavatelům též působit chápání lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb jako nezávazného dobrozdání o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci (soud tedy není vázán závěry lékařského posudku a může na základě provedeného dokazování dospět i k jinému závěru), jak vyplývá z judikatury nejen Nejvyššího soudu⁴¹², neboť zaměstnavatelé jsou právě na základě těchto nezávazných dobrozdání nuceni striktně právně jednat – převést zaměstnance na jinou vhodnou práci. Autor práce může z vlastní zkušenosti říci, že zaměstnavatelé nemají pochopení pro to, že právní jednání, které činí na základě takového lékařského posudku, může být nakonec posouzeno jako neplatné. Většina zaměstnavatelů si v praxi totiž nedovolí nerespektovat závěry lékařského posudku (podrobněji viz část 3.2.1. této rigorózní práce).

Za opakovanou zmínku též stojí relativně konstantní postoj Nejvyššího soudu⁴¹³ k otázce, zda zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za situace, kdy byl shledán dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý k výkonu dosavadní práce a z hlediska svého zdravotního stavu nemohl dále vykonávat práci dle pracovní smlouvy (nebyl by schopen a připraven žádnou práci konat), a zaměstnavatel ani nemohl (resp. nesměl) takovému zaměstnanci přidělovat další práci dle pracovní smlouvy. Nejvyšší soud je toho názoru, že v takovém případě zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve smyslu § 208 ZPr nepřisluší, přičemž současně konstatoval, že byť si je vědom citlivosti problematiky (zejména dopadů do sociální situace zaměstnanců) a skutečnosti, že je na daný problém i v teoretické rovině často poukazováno, jedná se o problém legislativní, nikoli interpretační. Bylo by tedy žádoucí, aby v rámci případné novelizace zákoníku práce byla tato otázka překážky v práci jednoznačně vyřešena, např. by mohlo být v zákoníku práce výslovně zakotveno, že se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za níž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu. Ostatně toto řešení již bylo součástí neschváleného vládního návrhu novely zákoníku práce z roku 2016 (Sněmovní tisk 903 ve volebním období Poslanecké sněmovny 2013–2017). Autor práce by však, obdobně jako některá část odborné veřejnosti (viz výše), považoval za vhodné, aby v případě, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci [při převedení na jinou práci

⁴¹² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

⁴¹³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

dle § 41 odst. 1 písm. a) ZPr], bylo hmotné zabezpečení zaměstnance za dobu překážek v práci propojeno se systémem nemocenského pojištění (blíže viz část 3.2.1. této rigorózní práce).

Zvýšená pozornost by měla být dále soustředěna na povinnost zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. d) ZPr, kterou dovodil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, a to za situace, kdy zaměstnavatel v souladu s § 41 odst. 1 písm. b) ZPr převedl zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu, přičemž další pracovní zařazení nebylo se zaměstnancem vyřešeno na základě dohody ani dodatečně. Jak bylo výše uvedeno, tyto závěry Nejvyššího soudu pak jdou zcela proti doslovnému znění zákoníku práce a úmyslu zákonodárce, a tudíž neposilují právní jistotu smluvních stran. Tato interpretace Nejvyššího soudu pak nemusí být všem zaměstnavatelům zcela srozumitelná, což autor práce může z vlastní zkušenosti potvrdit. V případě novelizace zákoníku práce by zákonodárci (resp. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, z jehož „dílny“ většina návrhů novel zákoníku práce pochází) měli toto rozhodnutí Nejvyššího soudu vzít v potaz a provést takovou úpravu textace zákoníku práce, aby i zaměstnavatelé, kteří při své podnikatelské činnosti nevyužívají v oblasti personalistiky (resp. pracovněprávní problematiky) právních služeb advokátů nebo nemají vlastní interní právníky či zkušené personalisty, se mohli svých práv a povinností v zákoníku práce přímo dočíst. Stav, kdy zaměstnavatelé mají dle názoru Nejvyššího soudu své právo dát zaměstnanci výpověď (výslovně a jasně zakotvené v zákoníku práce) číst jako svou povinnost přistoupit k výpovědi, nelze v žádném případě považovat za vyhovující (blíže viz část 3.2.2. této rigorózní práce).

Ve vztahu k převedení na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. e) ZPr považuje autor práce za nutné znovu upozornit na onen okamžik, odkdy má zaměstnavatel povinně přistoupit k převedení zaměstnance na jinou práci. Výše citované ustanovení totiž ukládá zaměstnavateli povinnost zaměstnance převést na jinou práci, pokud je toho třeba dle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu či orgánu územně samosprávného celku, aniž by současně byla výslovně řešena otázka oznamovací povinnosti zaměstnance informovat zaměstnavatele o obsahu takového rozhodnutí. Nebude-li se tak jednat o rozhodnutí, které bude zaměstnavateli ze strany uvedených orgánů doručováno nebo nedozví-li se o něm jinak, bude záviset na zaměstnanci, kdy a jakým způsobem zaměstnavatele s tímto rozhodnutím seznámí. Uvedené lze demonstrovat na situaci, kdy zaměstnanci, který je řidičem z povolání, je uložen

pravomocným rozhodnutím soudu trest zákazu řízení motorových vozidel. Soud v těchto případech zaměstnavatelům nezasílá své rozhodnutí na vědomí, nejsou-li tedy v rámci trestního řízení např. v postavení poškozeného⁴¹⁴, proto se o něm zaměstnavatel zpravidla dozví až od zaměstnance. Zaměstnavatelům tak lze doporučit, aby si postup ohledně oznamování těchto rozhodnutí ze strany zaměstnance ošetřili ve svých interních předpisech a vyloučili případné pochybnosti o včasném splnění jejich povinnosti vyplývající z ust. § 41 odst. 1 písm. e) ZPr (blíže viz část 3.2.5. této rigorózní práce).

Zaměstnavatelé by dále měli mít na paměti, že obrátí-li se na ně zaměstnankyně spadající do skupiny zaměstnankyň uvedených v ust. § 41 odst. 1 písm. g) ZPr (těhotné zaměstnankyně atd.) s žádostí o převedení na denní práci, pak jsou této její žádosti bez dalšího (zákoník práce nevyžaduje doložení lékařského posudku apod.) povinni vyhovět a převést ji na požadovanou denní práci, resp. změnit jí rozvrh směn (blíže viz část 3.2.7. této rigorózní práce).

Fakultativní důvod převedení na jinou práci podle § 41 odst. 2 písm. a) ZPr poskytuje zaměstnavateli určitý alternativní postup v průběhu výpovědní doby, je-li zaměstnanci dána výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) ZPr. Autor práce však může z vlastní zkušenosti potvrdit, že zaměstnavatelé (resp. jejich zástupci) tuto alternativu moc nevyužívají, jelikož si této možnosti nejsou příliš vědomi či s ní nemají zkušenosti, a proto „sahají“ k vlastním osvědčeným možnostem, jak dosáhnout úplné nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti – překážkám v práci na straně zaměstnavatele, za jejichž trvání ale dotčenému zaměstnanci musí vyplácet náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Pokud by zaměstnavatel však měl v úmyslu po tomto řešení situace přeci jen „sáhnout“, pak autor práce doporučuje, aby zaměstnavatel skutečně měl za prokázané, že výpověď byla zaměstnanci doručena (typicky v případech doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb), neboť do té doby není možné zaměstnance na jinou práci platně převést, popř. by zaměstnavatel riskoval též udělení pokuty ze strany příslušného inspektorátu práce (blíže viz část 3.3.1. této rigorózní práce).

Jednotlivým podmínkám uvedeným v ust. § 41 odst. 2 písm. b) ZPr (trestní řízení), jejichž splněním vzniká zaměstnavateli právo zaměstnance převést na jinou práci, se autor práce podrobněji věnoval v části 3.3.2. této rigorózní práce, přičemž za ty nejproblematictější si autor práce dovoluje označit podmínky ohraničující počátek a konec doby, po kterou může být zaměstnanec z tohoto důvodu převeden. Počátek této

⁴¹⁴ Srov. ustanovení § 130 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů.

doby je dle výše citovaného ustanovení vázán na zahájení trestního řízení proti zaměstnanci pro podezření z úmyslné trestné činnosti, která byla spáchána při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele. Samotné určení tohoto počátku (tj. odkdy nejdříve lze přistoupit k převedení zaměstnance na jinou práci) ale neshledává autor práce problematickým, neboť trestní řád nám v tomto ohledu poskytuje dostatečnou odpověď. Otázkou však zůstává, kdy a jakým způsobem se zaměstnavatel o zahájení trestního řízení fakticky dozví, neboť není-li osobou, která postupem dle § 158 odst. 2 trestního řádu podala trestní oznámení vůči zaměstnanci, pak je prakticky vyloučeno, aby se okamžik, kdy bylo proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení (např. dnem sepsání záznamu dle ust. § 158 odst. 3 trestního řádu), kryl s okamžikem (resp. dnem) vlastního zjištění zaměstnavatele, že k takové skutečnosti vůbec došlo. Nicméně i kdyby zaměstnavatel byl tím, kdo podal dané trestní oznámení, a policejní orgán by následně zahájil trestní řízení, které by odůvodňovalo převedení zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 2 písm. b) ZPr, pak ani tehdy není pravděpodobné, že by se o tom zaměstnavatel dozvěděl ve stejný okamžik (den), kdy bylo trestní řízení zahájeno. V praxi se tedy nejeví vazba na zahájení trestního řízení jako příliš vhodná. Řešením, které bylo též součástí neschváleného vládního návrhu novely zákoníku práce z roku 2016 (Sněmovní tisk 903 ve volebním období Poslanecké sněmovny 2013–2017), by pak mohlo být stanovení tohoto počátku zahájením trestního stíhání, neboť opis usnesení o zahájení trestního stíhání musí být dle § 160 odst. 2 trestního řádu doručován rovněž poškozenému, jsou-li jeho pobyt či sídlo známé a pokud o to výslovně požádá. Převedení na jinou práci z důvodu dle § 41 odst. 2 písm. b) ZPr může trvat maximálně do pravomocného skončení trestního řízení. Takovéto ohraničení maximální možné doby trvání převedení na jinou práci však autor práce považuje za velmi problematické, neboť nerespektuje trestněprávní terminologii. Jak autor práce uvedl výše, trestní řízení, na rozdíl od trestního stíhání, zahrnuje například i řízení o dovolání či vykonávací řízení, což ale neodpovídá smyslu a účelu daného opatření (tj. zabránit zaměstnanci v tom, aby pokračoval v trestné činnosti nebo likvidoval důkazy)⁴¹⁵. Pochybnosti v rovině interpretační pak zaměstnavatelé mohou v této souvislosti např. také mít, pokud by věc byla podle § 159a trestního řádu odložena, neboť usnesení o odložení věci nevytváří překážku věci pravomocně rozhodnuté –

⁴¹⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1786/2018.

*rei iudicatae*⁴¹⁶ (detailněji k této problematice viz část. 3.3.2. této rigorózní práce). V případě novelizace zákoníku práce by tak měl zákonodárce veškeré výše uvedené pochybnosti odstranit a zvolit formulaci odpovídající právní úpravě trestního řádu.

V rámci fakultativního převedení zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 2 písm. c) ZPr je zaměstnavatel povinen dodržet maximální dobu trvání převedení – 30 pracovních dnů v kalendářním roce. Byť autor práce v praxi již několikrát tento důvod převedení na jinou práci využil, ve většině případů „narazil“ na časový limit 30 pracovních dnů, který nebyl dostačující pro to, aby zaměstnavatel pozbyté předpoklady stanovené zvláštními předpisy pro výkon sjednané práce znovu nabyl. Autor práce by i proto tuto omezující dobu převedení na jinou práci zcela odstranil (blíže k tomuto důvodu převedení viz část 3.3.3. této rigorózní práce).

V souvislosti s důvodem převedení na jinou práci, který je zakotven v ust. § 41 odst. 4 ZPr (mimořádné a živelní události), a aktuální situací, v níž se nejen zaměstnanci a zaměstnavatelé v České republice nacházejí, si autor práce dovoluje znovu zmínit, že mezi odbornou veřejností od března roku 2020 nepanoval v otázce, zda koronavirovou pandemii lze považovat za živelní událost dle zákoníku práce, či nikoli, zcela jednotný názor. Nicméně autor práce se přiklání k názoru, jenž nastalou pandemii mezi živelní události řadí (k této problematice blíže viz část 3.3.4. této rigorózní práce). Naproti tomu slovenská právní úprava v této otázce dává menší prostor pro pochybnosti, kdy pod mimořádnou událost ve smyslu § 55 odst. 4 SZPr lze podřadit i koronavirovou pandemii (blíže viz podkapitola 4.1. této rigorózní práce).

Ohledně převedení na jinou práci, k němuž dochází na základě ust. § 45 ZPr, lze shrnout, že tento důvod převedení je závislý jednak na žádosti zaměstnance, která se opírá o doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb, jednak na vyhodnocení zaměstnavatele, zda je v jeho provozních možnostech takové žádosti vyhovět. Auto práce je však přesvědčen o tom, že v praxi bude záležet hlavně na přístupu zaměstnavatele, jelikož nebude-li mít zaměstnavatel zájem na převedení zaměstnance na jinou práci, bude jistě hledat takové provozní důvody, z nichž bude vyplývat, že není možné přistoupit k požadovanému opatření, aniž by to mělo nepříznivé (negativní) dopady do provozně-ekonomické stránky zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnance se pak posouzení provozních možností zaměstnavatelem může jevit jako účelové. Pozice zaměstnance však

⁴¹⁶ ŠÁMAL, Pavel, RŮŽIČKA, Miroslav. § 159a (Odložení nebo jiné vyřízení věci). In: ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní řád I, II, III: komentář*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013 [cit. 2021-04-08], s. 2038. ISBN 978-80-7400-465-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

bude v tomto ohledu výrazně slabší než pozice zaměstnavatele, který svůj provoz detailně zná a bude své závěry o své provozní situaci schopen pravděpodobně řádně odůvodnit (obhájit). Autor práce by proto ustanovení § 45 ZPr v rámci novelizace zákoníku práce zcela zrušil a ponechal bez náhrady (podrobněji k této problematice viz podkapitola 3.4. této rigorózní práce).

Jak bylo výše v této rigorózní práci již uvedeno, dosavadní právní úprava institutu převedení na jinou práci neodpovídá potřebám současného pracovního trhu, možnostem menších zaměstnavatelů ani soukromoprávní povaze pracovněprávních vztahů, když jednak zaměstnavateli ukládá povinnost přidělovat zaměstnanci jinou práci než tu, pro kterou byl do pracovního poměru přijat (vykonávání této jiné práce zaměstnancem, který např. nemá dostatečnou kvalifikaci, může být pro zaměstnavatele zcela neefektivní), a jednak zaměstnance nutí vykonávat práci, k níž se při uzavření pracovní smlouvy nezavázal (zaměstnanec si takové povolání dobrovolně nevybral). Autor práce postupně výše dospíval k závěru, že právní úprava převedení na jinou práci by v mnoha ohledech zasloužila novelizovat. V této souvislosti si autor práce dovoluje znovu zmínit dřívější vládní návrh novely zákoníku práce z roku 2016 (Sněmovní tisk 903 ve volebním období Poslanecké sněmovny 2013–2017), který mohl zásadním způsobem změnit celkovou koncepci institutu převedení na jinou práci, pokud by byl v rámci legislativního procesu schválen, k čemuž nakonec nedošlo. Ona nejzásadnější změna převedení na jinou práci měla dle tohoto návrhu novely zákoníku práce spočívat v tom, že ke změně obsahu pracovního poměru mělo až na výjimku docházet již pouze se souhlasem převáděného zaměstnance (na základě nabídkové povinnosti zaměstnavatele), tedy mělo být pro příště vyloučeno, aby zaměstnavatel jednostranně převedl zaměstnance bez jeho souhlasu na práci jiného druhu, než který byl sjednán v pracovní smlouvě. Přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu tak mělo být možné (až na výjimku) jen v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Tímto novým pojetím – výkonu jiné práce pak mělo být dosaženo souladu se smluvní povahou pracovněprávních vztahů (blíže viz podkapitola 3.8. této rigorózní práce). Byť i k tomuto neschválenému návrhu novely zákoníku práce má autor práce určité drobné výhrady, jak bylo prezentováno výše, celkově ho jinak hodnotí kladně, kdy zbývá pouze vyjádřit naději, aby obdobný návrh novely zákoníku práce byl ještě někdy v budoucnu předložen zákonodárnému sboru ke schválení, resp. aby byl zákonodárci tentokrát přijat.

Seznam zkratk

ZPr, zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ObčZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZOK	Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů
Zákon o inspekci práce	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
Home office	Výraz využívaný v českém prostředí obecně pro pojmenování zaměstnaneckého benefitu, kdy zaměstnanec je oprávněn část pracovní doby pracovat z domova ⁴¹⁷
LZPS	Listina základních práv a svobod (vyhlášena jako součást ústavního pořádku České republiky usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb.)
Zákon o státní službě	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
ZSZS	Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
Ústavní soud	Ústavní soud České republiky
Nejvyšší správní soud	Nejvyšší správní soud České republiky
Nejvyšší soud	Nejvyšší soud České republiky
Ministerstvo zdravotnictví	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
Vláda	Vláda České republiky
Vyhláška o PLS	Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o ochraně veřejného zdraví	Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o nemocenském pojištění	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
Trestní řád	Zákon č. 141/1961, o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů

⁴¹⁷ Srov. DANDOVÁ, Eva. BOZP, homeworking a home office. In: Práce a mzda [online]. 19.2.2021 [cit. 2021-05-17]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/bozp-homeworking-home-office>.

Trestní zákoník	Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Úmluva č. 29	Úmluva o nucené nebo povinné práci (č. 29), publikovaná Sdělením č. 506/1990 Sb.
Občanský soudní řád	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 65/1965 Sb.	Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl účinný od 1. 1. 1966 do 31. 12. 2006
Úmluva MOP č. 171	Úmluva o noční práci, 1990 (č. 171), publikovaná Sdělením č. 230/1998 Sb.
Evropská úmluva o lidských právech	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, publikovaná Sdělením č. 209/1992 Sb.
SZPr, slovenský zákoník práce	Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 461/2003 Z. z.	Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 355/2007 Z. z.	Zákon č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 42/1994 Z. z.	Zákon č. 42/1994 Z. z., o civilnej ochrane obyvateľstva, ve znění pozdějších předpisů
PZPr, polský zákoník práce	Zákon ze dne 26. června 1974, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320)

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury (vč. právního informačního systému)

BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce: komentář*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 1520 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-89603-78-7.

BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., HAMUĽÁK, J., DOLOBÁČ, M. *Slovenské pracovné právo*. 1. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2019, 663 s. Edícia Juristika. ISBN 978-80-89710-48-5.

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, 392 s. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 521. ISBN 978-80-210-8021-8.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, 192 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, 511 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.

HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9.

CHLÁDKOVÁ, Alena, BUKOVJAN, Petr. *Personalistika: dvanáctero správného vedení personální agendy*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 680 s. ISBN 978-80-7598-976-5.

JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část*. 7. aktualizované a doplněné vydání podle stavu k 1. 10. 2019. Praha: Leges, 2019, 1000 s. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-380-3.

JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní právo procesní*. 5. aktualizované a doplněné vydání podle stavu k 1. 3. 2018. Praha: Leges, 2018, 864 s. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-278-3.

- KLÍMA, Karel. *Ústavní právo*. 3. rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, 759 s. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-7380-000-4.
- KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].
- KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3.
- MACH, J., BURIÁNEK, A., ZÁLESKÁ, D., MÁCA, M., VRÁBLOVÁ, B. *Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Zákon o specifických zdravotních službách*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 784 s. Praktický komentář. ISBN 978-80-7598-103-5.
- PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 481 s. ISBN 978-80-7400-582-4.
- PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J. (eds.). *Obrana pracovního práva: The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 601 s. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-588-6.
- SUCHÁ, B., VRAJÍK, M., ČERMÁK, T. *Srovnání českého a slovenského zákoníku práce*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 375 s. Edice Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-157-4.
- ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní řád I, II, III: komentář*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 4700 s. ISBN 978-80-7400-465-0. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].
- ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní zákoník: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 3614 s. ISBN 978-80-7400-428-5. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-80-87284-24-7.
- ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009, 379 s. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 978-80-7400-110-9.
- ŠTEFKO, Martin, VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personální vademecum*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2016, 98 s. ISBN 978-80-87975-45-9.
- ŠUSTEK, Petr, HOLČAPEK, Tomáš a kol. *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 852 s. ISBN 978-80-7552-321-1.
- ŠVEC, Marek, TOMAN, Jozef a kol. *Zákonník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2019, 1479 s. ISBN 978-80-571-0105-5.
- TKÁČ, V., MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. *Zákonník práce: komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2014, 1028 s. ISBN 978-80-8168-069-4.
- TOMŠEJ, Jakub. *Pracovní lékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 168 s. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. *Zákoník práce: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 1162 s. ISBN 978-80-7400-534-3.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

BUKOVJAN, Petr. § 41 Převedení na jinou práci. In: *Práce a mzdy profi* [online]. Verlag Dashöfer, 1.7.2014 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/41-prevedeni-na-jinou-praci-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EoibnFfCcVq9mL8EGfS19AE/?uri_view_type=44&uid=1kJ6D7Qf8d_I5aE_NONclHAA&e=1KAA6YKvj7isqOqy9wYwZZZk31PR5yE7B.

SIGMUNDOVÁ, Eva. Zákon o státní službě vs. zákoník práce: Změny služebního poměru II. In: *Právní prostor* [online]. 17.6.2016 [cit. 2021-02-27]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zakon-o-statni-sluzbe-vs-zakonik-prace-zmeny-sluzebniho-pomeru-ii>.

BUKOVJAN, Petr. Převedení zaměstnance na jinou práci. In: *Práce a mzda* [online]. 23.3.2018 [cit. 2021-03-02]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/prevedeni-zamestnance-na-jinou-praci>.

BUKOVJAN, Petr. Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti a povaha překážky v práci. In: *Práce a mzda* [online]. 19.2.2021 [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/dlouhodobepozbyti-zdravotni-zpusobilosti-povaha-prekazky-v-praci>.

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Lze uznat onemocnění COVID-19 jako nemoc z povolání? In: *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. 30.3.2020 [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://koronavirus.mzcr.cz/lze-uznat-onemocneni-covid-19-jako-nemoc-z-povolani/>.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. In: *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, HALÍŘ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty výdělku. In: *Právní rozhledy*, 2019 [cit. 2021-02-28], č. 1, s. 24–29. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

KOMENDOVÁ, Jana. Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení. In: *Bulletin advokacie*, 2019 [cit. 2021-03-15], č. 7–8, s. 60–64. Dostupné v Beck-online [online právní informační systém].

ŠUBRT, Bořivoj. Práce v noci: Vymezení, pravidla a sankce za jejich porušení. In: *Práce a mzda* [online]. 25.11.2016 [cit. 2021-03-19]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/prace-v-noci-vymezeni-pravidla-sankce-za-jejich-poruseni>.

DANDOVÁ, Eva. BOZP, homeworking a home office. In: *Práce a mzda* [online]. 19.2.2021 [cit. 2021-05-17]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/bozp-homeworking-home-office>.

NOVINKY.CZ. RANDLOVÁ, Nataša. Poradna: Nepoužitelný lékařský posudek. In: *Novinky.cz* [online]. 7.1.2014 [cit. 2021-03-19]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/clanek/poradna-nepouzitelny-lekarsky-posudek-214514>.

PICHT, J., BĚLINA, M., MORÁVEK, J., TOMŠEJ, J. K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva? In: *EPRAVO.CZ* [online]. 20.3.2020 [cit. 2021-04-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifikym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk 903. Novela z. – zákoník práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 9.9.2016 [cit. 2021-04-15]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

KOMENDOVÁ, Jana. Převedení na jinou práci ve světle navrhované novely zákoníku práce. In: *Právnická fakulta Masarykovy univerzity* [online]. [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/011.html>.

NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. Nariadenie inej práce zo strany zamestnávateľa. In: *Národný inšpektorát práce* [online]. [cit. 2021-04-20]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/nariadenie-inej-prace-zo-strany-zamestnavateľa/>.

SIECZCZYŃSKI, Krystian. Przeniesienie na inne stanowisko pracy bez zgody pracownika, na czas nieokreślony, z obniżeniem wynagrodzenia. In: *Kancelaria adwokacka Voca Advise* [online]. [cit. 2021-04-24]. Dostupné z: <https://www.vocaadvise.pl/blog/przeniesienie-na-inne-stanowisko-pracy-bez-zgody-pracownika-na-czas-nieokreślony-z-obniżeniem-wynagrodzenia>.

3. Seznam použitých právních předpisů

Evropská a mezinárodní legislativa

Nařízení Komise (EU) č. 651/2014, ze dne 17. 6. 2014, kterým se v souladu s čl. 107 a 108 Smlouvy prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné s vnitřním trhem.

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, publikovaná Sdělením č. 209/1992 Sb.

Listina základních práv Evropské unie, publikovaná Sdělením č. 11/2009 Sb. m. s.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).

Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Úmluva o noční práci, 1990 (č. 171), publikovaná Sdělením č. 230/1998 Sb.

Úmluva o nucené nebo povinné práci (č. 29), publikovaná Sdělením č. 506/1990 Sb.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (1966), publikovaný vyhláškou č. 120/1976 Sb.

Úmluva o odstranění nucené práce, 1957 (č. 105), publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. 231/1998.

Ústavní pořádek

Listina základních práv a svobod (vyhlášena jako součást ústavního pořádku České republiky usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb.).

Zákony

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl účinný od 1. 1. 1966 do 31. 12. 2006.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 104/2013 Sb., o mezinárodní spolupráci ve věcech trestních, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 576/2004 Z. z., o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 42/1994 Z. z., o civilnej ochrane obyvateľstva, ve znění pozdějších předpisů.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U.2021.0.291).

Podzákonné právní předpisy

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., o důležitých překážkách v práci, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a službách, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien, ve znění pozdějších předpisů.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (t.j. Dz.U.2013.0.1367).

Vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnícké dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 306/2012 Sb., o podmínkách předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění a o hygienických požadavcích na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

4. Seznam použité judikatury

Ústavní soud

Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08.

Nález Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 13/94.

Nález Ústavního soudu ze dne 22. 3. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 37/93.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 12. 1. 2021, sp. zn. I. ÚS 3162/20.

Nejvyšší správní soud

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. dubna 2012, sp. zn. 4 Ads 177/2011.

Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 9. 2011, sp. zn. 9 As 97/2011.

Nejvyšší soud

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 1982, sp. zn. 6 Cz 29/82, uveřejněný pod č. 26/1985 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 224/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 727/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu dne 29. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1925/99.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2400/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 386/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1786/2018.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 1963, sp. zn. 2 Cz 66/63, uveřejněný pod č. 34/1964 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek.

Rozsudek býv. Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 3. 12. 1971, sp. zn. 3 Cz 33/71, uveřejněný pod č. 26/1972 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3516/2018.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2587/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1424/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 673/2018.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1199/2002.

Rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24. 2. 1971, sp. zn. 2 Cz 8/71, uveřejněný pod č. 17/1972 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek.

Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské republiky ze dne 27. 10. 2005, sp. zn. 3 Cdo 150/2005.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne ze dne 25. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1760/2020.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4487/2011.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

Závěry býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/74, uveřejněné pod č. 51 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1975.

Ostatní

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 1. 3. 2012, sp. zn. 23 Co 619/2011.

Převedení na jinou práci jako změna pracovního poměru

Abstrakt

Předkládaná rigorózní práce je strukturována do čtyř hlavních kapitol. V první kapitole se autor práce zabývá pojmem „pracovní poměr“ a způsoby vzniku pracovního poměru. Druhá kapitola se věnuje obecně změně pracovního poměru, včetně základního vymezení nejčastějších případů, kdy dochází ke změně pracovního poměru. Následující třetí kapitola představuje těžiště celé práce, kdy prostor v ní je věnován samotnému převedení na jinou práci. Autor práce se v této kapitole detailněji a komplexněji zabývá jednotlivými důvody, pro které je zaměstnavatel povinen nebo oprávněn zaměstnance převést na jinou práci. Dále autor práce popisuje postup, který je zaměstnavatel povinen při převedení zaměstnance na jinou práci dodržet, a pojednává o problematice neplatného převedení na jinou práci a vztahu zákazu nucené práce k převedení na jinou práci. V závěru této kapitoly je poukázáno na dřívější (neschválený) vládní návrh novely zákoníku práce, která měla koncepci institutu převedení na jinou práci zásadním způsobem změnit. Ve čtvrté kapitole je nabízena komparace české právní úpravy převedení na jinou práci s právní úpravou tohoto institutu ve Slovenské republice a Polské republice. Cílem této práce je institut převedení na jinou práci detailně a uceleně popsat, podrobit ho právní analýze, zhodnotit jeho praktický význam z pohledu subjektů pracovněprávního vztahu, posoudit dopady do práv a povinností těchto subjektů v případě jeho aplikace v praxi, identifikovat možné problematické aspekty právní úpravy a navrhnout případná řešení *de lege ferenda*, a to vše s ohledem zejména na klíčovou českou judikaturu. Současně je cílem této rigorózní práce i zachycení kontextu zákazu nucené práce, a to jak v české právní úpravě, tak v úpravě mezinárodní a evropské, a dále základní komparace převedení na jinou práci s právní úpravou tohoto institutu ve Slovenské republice a Polské republice.

Klíčová slova: pracovní poměr, změna pracovního poměru, převedení na jinou práci

Transfer to alternative job as a change of employment relationship

Abstract

The presented Rigorous thesis is structured into four main chapters. In the first chapter, the author deals with the concept of "employment" and creation of employment relationship. The second chapter deals with the change of employment relationship in general, including the basic definition of the most common cases leading to a change of employment relationship. The following third chapter presents the focus of the whole thesis, where the space in it is devoted to the transfer to alternative job. In this chapter, the author of this Rigorous thesis deals in more detail and comprehensively with the individual reasons for which the employer is obliged or entitled to transfer the employee to alternative job. Furthermore, the author of thesis describes the procedure that the employer is obliged to follow when transferring an employee to alternative job, and discusses the issue of invalid transfer to alternative job and the relationship of forced labor to transfer to alternative job. At the end of this chapter, reference is made to an earlier (unapproved) government proposal for an amendment to the Labor Code, which was to fundamentally change the concept of the institute of transfer to alternative job. The fourth chapter offers a comparison of the Czech legislation the transfer to alternative job with the legislation of this institute in the Slovak Republic and the Republic of Poland. The aim of this Rigorous thesis is to describe the institute of transfer to alternative job in detail and comprehensively, to subject it to legal analysis, to evaluate its practical significance from the point of view of subjects of an employment relationship, to assess impacts on rights and obligations of these subjects in case of application in practice, identify possible problematic aspects of the legislation and to propose possible solutions *de lege ferenda*, all with regard in particular to key Czech case law. At the same time, the aim of this Rigorous thesis is to include the context of the prohibition of forced labor, both in the Czech legislation and in international and European legislation, as well as a basic comparison of transfer to alternative job with the legislation of this institute in the Slovak Republic and the Republic of Poland.

Keywords: employment, change of employment relationship, transfer to alternative job