



Odborný článek

Převedení na jinou práci – související problémy

Aneta Pospíšilová

JUDr. Aneta Pospíšilová (roz. Rejchrtová) je absolventkou Právnické fakulty Univerzity Karlovy. Specializuje se na pracovní právo, ve své diplomové práci se věnovala problematice výběru uchazečů o zaměstnání, v rigorózní práci se pak zabývala zaměstnaneckými benefity v kontextu autonomie vůle v pracovněprávních vztazích. V současnosti působí jako právnička u Odborového svazu KOVO.

Abstrakt

Článek se zabývá institutem převedení na jinou práci a upozorňuje na problémy, které s tímto institutem souvisí. Jedná se především o problém jednostrannosti převedení a situaci, kdy zaměstnavatel zaměstnance na jinou vhodnou práci nepřevéde, i když by podle zákoníku práce měl. Dále se článek zabývá případem, kdy zaměstnanec pozbyde dlouhodobě zdravotní způsobilost k dosavadní práci a zaměstnavatel by měl převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, ale neučiní tak, přičemž jde o dlouhodobý a dosud nedořešený problém.

Klíčová slova: Převedení na jinou práci, jednostrannost, zdravotní způsobilost, zákoník práce

Abstract

The article deals with the institution of transfer to alternative work and is focused on problems related to this institution. This is mainly the problem of one-sidedness of the transfer to alternative work and situation when the employer does not transfer the employee to alternative suitable job, even though he should because of Labour Code. Furthermore, the article deals with a case when an employee has lost, long-term, his capability to perform his current work due to his state of health and the employer should transfer the employee to alternative suitable job, but fails to do so, but this is a long-term and still unresolved problem.

Keywords: Transfer to alternative work, one-sidedness, health capability to work, Labour Code

Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákoník práce“), je zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat práci odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, čemuž odpovídá i povinnost zaměstnance vykonávat tímto způsobem přidělenou práci. Aby mohl být vykonáván jiný druh práce, než je sjednaný v pracovní smlouvě, je třeba provést změnu pracovní smlouvy. Takový postup předpokládá souhlas zaměstnance s danou změnou. Existuje však výjimka, kdy zákoník práce počítá s možnostmi či v určitých případech dokonce povinnostmi zaměstnavatele přidělovat práci jiného než sjednaného druhu. Jde o institut převedení na jinou práci upravený v § 41 a násl. zákoníku práce. Jaká úskalí tento právní institut přináší? To se pokusí přiblížit tento článek.

1. Převedení na jinou práci – obecně

Převedení na jinou práci (dále také jen „převedení“) dle § 41 a násl. zákoníku práce je jednou ze zákoníkem práce předvídaných změn pracovního poměru. Dochází k němu jednostranně ze strany zaměstnavatele a lze rozlišovat mezi případy, kdy převedení je povinností zaměstnavatele bez souhlasu zaměstnance, možnostmi zaměstnavatele bez souhlasu zaměstnance nebo možnostmi zaměstnavatele se souhlasem zaměstnance. Jedná se o výjimečné případy, které svou povahou znemožňují výkon práce v rámci sjednaného druhu práce. Dané případy tak mají souvislost se zdravotním stavem zaměstnance, rozhodnutím soudu či správního úřadu, zahájeným trestním řízením vůči zaměstnanci, odvracením mimořádné události, prostojem apod. Případný doplatek ke mzdě či platu řeší § 139 zákoníku práce a § 239 odst. 3 zákoníku práce ve spojení s § 42 a násl. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Existuje možnost, aby zaměstnavatel zaměstnance převedl na jinou práci na základě žádosti zaměstnance a v dohodě s ním i ze v zákoníku práce neuvedených důvodů (např. proto, že se zaměstnanec ze subjektivních důvodů na stávajícím pracovišti necítí dobře). V takovém případě by mělo dojít ke změně pracovní smlouvy (nebude-li nový druh vykonávané práce odpovídat druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě), což umožňuje zásada smluvní volnosti. Pokud tímto způsobem zaměstnavatel vyhoví jednomu zaměstnanci a umožňují to podmínky, měl by postupovat v podobných případech obdobně i vůči všem ostatním zaměstnancům v souladu se zásadou rovného zacházení.¹

Aby bylo možné hovořit o převedení v pravém slova smyslu, musí ze své podstaty docházet k narušení pracovní smlouvy a jednat se o výkon práce v rámci jiného než sjednaného druhu práce. V opačném případě, pokud by došlo k převedení zaměstnance na „jinou práci“ v rámci sjednaného druhu práce, není vůbec třeba řešit, zda je takové převedení oprávněné, či není, neboť oprávněné je a jedná se o pravomoc zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práci a udílet mu k jejímu konání pokyny (pokud není např. náplň práce sjednána dohodou obou smluvních stran jako součást pracovní smlouvy apod.). Za proklamativní tak lze považovat § 41 odst. 3 zákoníku práce, dle kterého by se mělo k převedení zaměstnance přistupovat předně v rámci pracovní smlouvy a následně, až pokud to není možné, v zákoníku práce jmenovaných případech i v rámci jiného než sjednaného druhu práce. Postup, kdy zaměstnavatel začne zaměstnanci přidělovat zaměstnanci jinou

¹ Viz např. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 7. 2022, sp. zn. 21 Cdo 916/2022.

práci, resp. pracovní úkoly, v rámci sjednaného druhu práce, než jaké byly doposud konány, by měl mít logicky prioritu (nejen) vzhledem k zásadě *pacta sunt servanda* před převedením, kdy dochází ke změně pracovní smlouvy.²

Při převedení je zaměstnavatel povinen dle § 41 odst. 6 zákoníku práce přihlížet k tomu, aby byla pro zaměstnance práce vhodná „vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci“. Názor zaměstnavatele na vhodnost práce se samozřejmě může lišit od názoru na vhodnost práce zaměstnance, což může způsobit rozpor.³ Dále by se zaměstnancem měla být dle § 41 odst. 7 zákoníku práce projednána doba a důvod převedení a v určitých případech je o tomto povinen zaměstnavatel vydat zaměstnanci i písemné potvrzení. Po odpadnutí důvodů převedení je podle § 44 zákoníku práce zaměstnavatelovou povinností zařadit zaměstnance opět podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se se zaměstnancem jinak.

Nastane-li situace, kdy sice zaměstnanec je dle lékařského posudku zdravotně způsobilý pro výkon práce, ale výkon práce pro něho není dle doporučení poskytovatele pracovních lékařských služeb vhodný, musí zaměstnavatel vzhledem k takové míře ohrožení zdraví zaměstnance na žádost tohoto zaměstnance dle § 45 zákoníku práce převést, jakmile to jeho provozní možnosti dovolí. Formulář lékařského posudku standardně nepočítá s tím, že by měl poskytovatel pracovních lékařských služeb uvést, zda práce pro zaměstnance je, či není vhodná, nýbrž pouze, zda je k práci zdravotně způsobilý, je s podmínkou, či není. Prakticky by mohla být daná záležitost nějakým způsobem uvedena v podmínce způsobilosti k výkonu dané práce. Jedná se tedy o případ převedení, které předpokládá iniciativu zaměstnance, na rozdíl od ostatních případů převedení (s výjimkou žádosti těhotných a kojících žen a žen do 9. měsíce po porodu, které konají noční práci a požádají o zařazení na denní práci). V tomto případě může být ale problematické posoudit, kdy už převedení provozní možnosti dovolují a kdy ještě ne. Závazně by rozhodl až soud.

2. Převedení na jinou práci – problém jednostrannosti převedení

Hlavním problémem převedení je, že k němu dochází povětšinou bez jakéhokoli projevu vůle zaměstnance, protože převedení je především důsledkem převzetí historické právní úpravy sahající do 60. let 20. století.⁴ Přitom druh práce je povinnou obsahovou náležitostí pracovní smlouvy. Je tedy sjednáván. A pro dodržování smluv platí zásada *pacta sunt servanda* – tedy že smlouvy mají být dodržovány. Zákoník práce převedením dává možnost vychýlit se ze sjednaného stavu. Převedení také teoreticky může narážet na zákaz nucených prací a právo na svobodnou volbu povolání, které jsou zakotveny Listinou základních práv a svobod (konkrétně v čl. 9 a čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod), což vychází i z mezinárodních pramenů práva (např. z Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29, o nucené práci apod.). Je otázkou, na-

² Podobně viz STRÁNSKÝ, Jaroslav. § 41. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2021, s. 161 - 162.

³ STRÁNSKÝ, Jaroslav a HALÍŘ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty na výdělku. *Právní rozhledy*, 2019, ročník 27, č. 1, s. 26.

⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav a HALÍŘ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty na výdělku. *Právní rozhledy*, 2019, ročník 27, č. 1, s. 26.

kolik převedení na jinou práci koresponduje s ústavně zaručenými principy. Na druhou stranu je převedením na jinou práci sledováno mj. zapojení do pracovního procesu specifických skupin zaměstnanců (např. těhotné ženy či zaměstnanci, kteří pro konání dosavadní práce pozbyli zdravotní způsobilost).⁵ I tak ale i tito zaměstnanci mají svou vůli, kterou by měli mít možnost projevit, když se k výkonu dané práce, na kterou mají být převedeni, smluvně nezavázali. Se změnou počítal původní návrh tzv. koncepční novely, převedení v současné podobě tak již nemuselo vůbec existovat.⁶ Z této zamýšlené změny ale sešlo (viz i níže). Je ale třeba poměřovat zájmy, které mají být chráněny. Na jedné straně stojí zejména ochrana zdraví, na straně druhé ochrana svobodné vůle smluvních stran a zásady, že smlouvy mají být dodržovány. Za rozumné lze např. shledat, aby případná novela zákoníku práce připouštěla možnost jednostranného převedení jen ve výjimečných případech, které přesahují osobu zaměstnavatele a zaměstnance (např. odvracení mimořádné události, živelní události, hrozící nehody apod.), a v jiných případech by bylo třeba dohody zaměstnance a zaměstnavatele.⁷ Pravděpodobně by ale bylo třeba současně alespoň diskutovat i o nějaké částečné nabídkové povinnosti zaměstnavatele, s jakou počítala původně i tzv. koncepční novela.

Převedení v současné podobě je třeba v první řadě chápat především jako dočasné, nikoli trvalé řešení. Že je převedení pouze provizorním řešením, potvrzuje i judikatura. Kupříkladu v případě, kdy zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci a zároveň byl uznán zdravotně způsobilým pro konání práce méně kvalifikované, bylo konstatováno, že nemůže zaměstnavatel na jinou práci převést zaměstnance nikoli jen dočasně, když s převedením zaměstnanec nesouhlasí.⁸ Také by zaměstnavatel neměl zůstat nečinný, tedy zaměstnance ani nepřevést, ani s ním nerozvázat pracovní poměr, jak vyplývá např. z případu řešeného Nejvyšším soudem, kdy zaměstnavatel zaměstnance, který pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost z důvodu pracovního úrazu, ani nepřevédl na jinou vhodnou práci (tj. práci nepřiděloval), ani mu nedal výpověď. V takovém případě bylo konstatováno, že může pracovní poměr skončit výpovědí i zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho právu na odstoupné.⁹ Nicméně lze dodat, že zákoník práce nestanovuje prioritu převedení, či výpovědi, vztah těchto dvou institutů není zákoníkem práce řešen.¹⁰

Vždy by mělo po převedení na jinou práci dojít k zařazení zpět podle pracovní smlouvy (§ 44 zákoníku práce), a pokud to není možné, mělo by se jednat o změnu pracovní smlouvy (druhu práce), popř. nezbyde nic jiného, než v určitých případech pracovní poměr skončit (v určitých případech ale daný pracovní poměr naopak výpovědí ze strany zaměstnavatele

⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. § 41. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2021, s. 161 - 163.

⁶ Viz vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupné online na: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110169>.

⁷ BERAN, Michal. *Převedení na jinou práci jako změna pracovního poměru*. Rigorózní práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, s. 119.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

¹⁰ BUKOVJAN, Petr. Převedení na jinou práci vs. výpověď z pracovního poměru a odstoupné. *Personální a sociálně právní kartotéka. PSK*, 2017, ročník 20, č. 3, s. 28.

le skončit nemůže – např. v souvislosti s těhotenstvím či mateřstvím zaměstnankyně kvůli ochranné době).

3. Co když zaměstnanec s převedením nesouhlasí?

Pokud zaměstnanec se svým převedením nesouhlasí (v této souvislosti viz § 41 odst. 3 zákoníku práce), dostává se do problematické situace. V případě, že je převedení na jinou práci v souladu se zákoníkem práce a zaměstnanec projeví svůj nesouhlas s tímto převedením, i přesto dle § 46 zákoníku práce může zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci až na 21 pracovních dnů v kalendářním roce bez projednání s odborovou organizací, nad 21 pracovních dnů v kalendářním roce je pak zaměstnavatel oprávněn zaměstnance, který nesouhlasí se svým převedením na jinou práci, převést na jinou práci po projednání s odborovou organizací (výjimka – viz § 41 odst. 5 zákoníku práce). To znamená, že ani odborová organizace nemusí souhlasit s převedením zaměstnance na jinou práci, a přitom převedení zaměstnavatel bude moci učinit.

Na druhou stranu převést zaměstnance lze jen ze zákoníkem práce uvedených důvodů, které zaměstnavatel nemůže ze své vůle rozšiřovat, a to ani vzhledem k § 46 zákoníku práce.

Jak ale posoudit nerespektování převedení na jinou práci ze strany zaměstnance, jelikož s tímto převedením zaměstnanec nesouhlasí, není jednoznačné. Existují názory, že by se mohlo jednat o porušení povinností zaměstnance¹¹, ale také existují názory, podle kterých by dané jednání zaměstnance spočívající v odmítnutí výkonu práce, na kterou byl zaměstnanec převeden, nemělo být posuzováno jako porušení povinností zaměstnance¹². Určitě bude třeba každý případ posuzovat individuálně s přihlédnutím ke všem konkrétním okolnostem, protože obě varianty jsou reálné. Závazně rozhoduje až soud. Pokud ale zaměstnavatel dostojí všem povinnostem souvisejícím s převedením, pak je dost možné, že by za stávající právní úpravy soud opravdu porušení povinností zaměstnance mohl konstatovat. Lze ale zmínit, že nerespektování převedení na jinou práci nelze zaměňovat např. s neuposlechnutím výzvy k projednání dalšího pracovního zařazení zaměstnance, jak bylo řešeno např. v Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 535/2021. Jelikož se v § 41 odst. 7 zákoníku práce ohledně projednání převedení jedná o právo zaměstnance, jemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele, nemohl se zaměstnanec dopustit porušení „pracovní kázně“ a okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné.¹³

4. Co když zaměstnavatel zaměstnance nepřevede?

V případě převedení je ale důležitým předpokladem takového jednání existence jiné práce, na kterou má být zaměstnanec převeden. Problém tak může nastat v případě, kdy si zaměstnanec přeje být převeden v souladu se zákoníkem práce, ale zaměstnavatel takovou jinou

¹¹ Viz BĚLINA, Tomáš. § 46. In PICHRT, Jan, VÁCHA, Jan a kol. *Zákoník práce. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 151.

¹² Viz STRÁNSKÝ, Jaroslav. § 41. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2021, s. 163.

¹³ BUKOVJAN, Petr. Převedení zaměstnance na jinou práci a neomluvená absence. *Personální a sociálně právní kartotéka. PSK*, 2021, ročník 24, č. 7-8, s. 45.

práci pro něho nemá. Takový stav přirozeně neumožní převedení na jinou práci. V případě, že zaměstnavatel nebude mít pro zaměstnance jinou vhodnou práci, nedojde nejen k převedení zaměstnance, ale pravděpodobně ani ke změně pracovní smlouvy v budoucnu, pokud není důvod převedení jen dočasný. Pracovní poměr tak v určitých případech bude muset skončit. Do skončení pracovního poměru (či jiné skutečnosti) ale zaměstnanec nebude moci vykonávat žádnou práci (u některých důvodů převedení – těch, kde se jedná o povinnost zaměstnavatele), i když by ho teoreticky měl zaměstnavatel převést na jinou práci.

Jak ale řešit případnou překážku v práci? Pro to, aby absence zaměstnance byla posouzena jako jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce, je třeba, aby byl zaměstnanec schopen a připraven vykonávat práci.¹⁴ Primární je proto posouzení, zda zaměstnanec je, či není schopen a připraven konat práci, nikoli to, zda zaměstnavatel může zaměstnanci práci přidělovat. Na druhou stranu, jestliže je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance, ale z nějakých důvodů tak neučiní či nemůže učinit, a zaměstnanec by jinou vhodnou práci byl schopen a připraven vykonávat, neměl by se takový stav posoudit jako překážka v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 zákoníku práce? Tomuto myšlenkovému postupu odpovídal starší judikát Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009. V současnosti byl ale tento starší judikát nahrazen novějším, který upřednostňuje překážku v práci na straně zaměstnance, pokud zaměstnanec není schopen a připraven konat sjednanou práci.¹⁵ V této souvislosti viz kapitola o (ne)převedení pro pozbytí dlouhodobě způsobilosti k dosavadní práci.

Jasnější je situace, pokud převedení na jinou vhodnou práci zaměstnanec odmítne. Pak se bude překážka v práci (s největší pravděpodobností, vzhledem ke konkrétním okolnostem) posuzovat jako překážka v práci na straně zaměstnance, se kterou nebude spjata žádná náhrada mzdy či platu, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak (teoreticky hrozí i riziko neomluvené absence). I tak ale dané období, kdy zaměstnanec nemůže konat (ani jinou vhodnou) práci, může být pro dotyčného zaměstnance dosti problematické, jelikož zaměstnanci v takové situaci až do skončení pracovního poměru nemusí přicházet žádný příjem s tím spojenými důsledky, jde tedy až o existenční problém.

Za výjimku se dá považovat např. nepřevedení na jinou práci z důvodu prostoje nebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, kdy k převedení zaměstnanec odmítl dát svůj souhlas. V takovém případě se uplatní překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 207 písm. a) či b) zákoníku práce. Primární důvod nekonání práce totiž leží na straně zaměstnavatele.

Také pokud těhotnou či kojící zaměstnankyni a zaměstnankyni do 9. měsíce po porodu zaměstnavatel nepřevéde na jinou práci, i když by měl, nebude mít tato zaměstnankyně nárok na případný vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, když tato dávka se vztahuje pouze k převedení na jinou práci daných zaměstnankyň. V tomto případě se ale bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce.¹⁶ Specifická by byla situace spojená s pracovním úrazem či nemocí z povolání.

¹⁴ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

¹⁶ BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 939 (§ 239 ZP).

5. (Ne)převedení pro pozbytí dlouhodobě způsobilosti k dosavadní práci

Zajímavé by mohlo být přiblížit jeden z důvodů převedení na jinou práci, a to převedení z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti k dosavadní práci pro obecné onemocnění podle § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Pokud zaměstnanec tuto způsobilost pozbude, zaměstnavatel nesmí zaměstnanci nadále přidělovat dosavadní práci. To je z hlediska ochrany zdraví zaměstnance pochopitelné. Zaměstnavatel by v takové situaci měl zaměstnance převést na jinou vhodnou práci. Pokud ji ale nemá, převedení bude těžko možné (navíc může nastat ten problém, že zaměstnanec nebude chtít danou práci konat). Pokud vhodnou práci pro zaměstnance zaměstnavatel má a existuje vůle v pracovním poměru z obou stran nadále pokračovat, mělo by v budoucnu dojít ke změně pracovní smlouvy ohledně druhu práce. K novému druhu práce by měl být opět vydán lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Jestliže vhodná práce trvalejšího charakteru pro zaměstnance u zaměstnavatele není, nezbyvá, než přistoupit ke skončení pracovního poměru (na podobnou situaci myslí i jeden z výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele – viz § 52 písm. e) zákoníku práce). Pokud ale dojde k výpovědi a zároveň nedojde po pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti a ve výpovědní době k převedení na jinou vhodnou práci (za předpokladu, že výkon této práce zaměstnanec neodmítne), z důvodu ochrany postavení zaměstnance by bylo logické, aby se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce (je-li zaměstnanec schopen a připraven konat jinou vhodnou práci, na kterou by byl převeden), čemuž by odpovídal starší judikát Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009. Ale především pak z hlediska novějšího Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020 se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnance. Tedy nastane období bez nároku na mzdu, plat či jejich náhradu. Nicméně tímto výkladem zaměstnanec bude v nevýhodné situaci *de facto* v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele převést ho na jinou práci, pokud o výkon jiné vhodné práce alespoň do skončení pracovního poměru zaměstnanec měl zájem. Nemohla by závěr, že by se mělo jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, podpořit i skutečnost, že podle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce může zaměstnanec, který dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost pro konání dosavadní práce, do 15 dnů od předložení tohoto lékařského posudku zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu zaměstnavatel v této době neumožnil výkon jiné vhodné práce? Za dobu, která by odpovídala výpovědní době, má zaměstnanec dle § 56 odst. 2 zákoníku práce nárok na náhradu mzdy či platu. Samozřejmě jde o výjimečný institut, ale právní úprava se alespoň autorce článku jeví minimálně poněkud zavádějící. Popř. by měl být tento institut upraven tak, aby to odpovídalo jeho proklamovanému charakteru. Mohlo by být zajímavé, jak by případně soud posoudil případ, kdy zaměstnavatel nepřevéde dotyčného zaměstnance na jinou vhodnou práci (ale ani nepřiděluje dosavadní práci) a zároveň zaměstnanec odmítá, že se jedná o překážku v práci na jeho straně, přičemž by zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr. Neplatnost takového okamžitého zrušení by dle § 69 a násl. zákoníku práce měl případně uplatnit u soudu zaměstnavatel. Zároveň si ale autorka netroufá tvrdit, že by daný myšlenkový postup u soudu uspěl v situaci, kdy zaměstnavatel danou situaci již řeší a nezú-

stává laxní (práci, k níž zaměstnanec není již dlouhodobě zdravotně způsobilý, nepřiděluje a přistoupil k výpovědi). Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je totiž dáváno do souvislosti spíše s případy, kdy zaměstnavatel nadále přiděluje dosavadní práci v rozporu s předloženým lékařským posudkem.¹⁷

Řešením mohou být v rámci konceptu společenské odpovědnosti nějaká nad rámec zákoníku práce zaměstnavatelem poskytovaná plnění, ať už v souvislosti s překážkou v práci z výše uvedeného důvodu nebo v souvislosti s výpovědí ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. e) zákoníku práce. Ta lze upravit např. v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise.¹⁸

Nicméně jedná se již o dlouhodobější problém¹⁹, a to zejména legislativní.²⁰ Problematiku převedení teoreticky mohla vyřešit tzv. koncepční novela z roku 2016. Ta původně počítala se zrušením institutu převedení na jinou práci a zavedením jakési nabídkové povinnosti jiné práce zaměstnavatelů.²¹ Tudíž, pokud by zaměstnavatel zaměstnanci nenabídl jinou vhodnou práci nebo by ji pro něho neměl, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Pokud by naopak zaměstnanec odmítl výkon jiné vhodné práce, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnance. K dané změně ale nakonec nedošlo.²² A to i když avizovala zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů a ochrany postavení zaměstnance.²³ Změna mohla přinést určité problémy (zejména menším a středním) zaměstnavatelům, kteří objektivně jinou vhodnou práci pro zaměstnance nemusí mít. Bylo rozporováno, aby nesl náklady zaměstnavatel, když to je zaměstnanec, kdo není schopen dostát svému závazku vykonávat sjednanou práci.²⁴ Na druhou stranu větší míra transparentnosti by v dané problematice byla žádoucí, protože stávající právní úprava převedení není pro současnou dobu vyhovující.²⁵ Zaměstnanci se mohou dostat do situací, kdy ze zdravotních důvodů (dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti) nemohou dosavadní sjednanou práci vykonávat, řeší problémy se zdravím, ocitají se bez finančního příjmu od zaměstnavatele, i když oficiálně zaměstnaní

¹⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav. § 56. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2021, s. 263.

¹⁸ Že se podobná témata u zaměstnavatelů řeší viz např. HOMFRAY, Šárka a kol. *Nástroje sladování osobního a pracovního života*. Praha: Grada Publishing, 2022, s. 156.

¹⁹ Viz např. BUKOVJAN, Petr. Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. *Petr Bukovjan*, publikováno dne 7.6. 2017, viděno dne 27. 1. 2024. Dostupné online na: <https://petrbukovjan.cz/dlouhodobepozbyti-zdravotni-zpusobilosti-zamestnance-k-praci/>.

²⁰ Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020.

²¹ Viz vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupné online na: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=110169>.

²² Dále také viz např. ČERMÁKOVÁ, Anna. *Převedení zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů*. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021, s. 47 – 49.

²³ Viz např. ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Převedení na jinou práci optikou nejnovější koncepční novely zákoníku práce. *AUC Iuridica*, 2016, ročník 62, č. 4, s. 77.

²⁴ ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Převedení na jinou práci optikou nejnovější koncepční novely zákoníku práce. *AUC Iuridica*, 2016, ročník 62, č. 4, s. 79 – 81.

²⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav a HALÍŘ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty na výdělku. *Právní rozhledy*, 2019, ročník 27, č. 1, s. 26.

jsou²⁶, a nemohou se tudíž v danou chvíli ani zaevidovat jako uchazeči o zaměstnání (s případnou podporou v nezaměstnanosti). Takový koncept též není úplně v pořádku, jelikož až do dané chvíle pracovali, tedy i např. odváděli, resp. bylo za ně odváděno, pojistné na sociální zabezpečení. Vzhledem k popsáným okolnostem může být pro zaměstnance výhodná dohoda o rozvázání pracovního poměru (s uvedením důvodu skončení pracovního poměru), aby alespoň pracovní poměr skončil dříve. Obecně ovšem prozatím stále zůstává problém nedořešen. Do budoucna bude pravděpodobně důležité diskutovat především otázku, kdo a jakým způsobem by měl v takových situacích nést náklady. Zaměstnavatel, po vzoru myšlenky z původního návrhu „koncepční novely“, který má v současnosti povinnost převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, ale který daný problém nezpůsobil a odvádí pojistné na sociální zabezpečení, zaměstnanec, který sice není schopen a připraven konat dosavadní práci, ale může se ocitnout bez jakéhokoli příjmu, se zdravotními problémy, výhledově bez zaměstnání, přičemž by mělo být jeho postavení chráněno a jakožto zaměstnanec je účasten systému nemocenského pojištění, tudíž by měl moci předpokládat nějakou podporu od státu v situaci, kdy nemůže krátkodobě vykonávat práci, nebo tedy nějaká třetí strana, stát, a to prostřednictvím systému nemocenského pojištění.²⁷

Závěr

Zaměstnavatel může v zákonem stanovených případech převést zaměstnance na jinou (vhodnou) práci, tedy i na jiný než sjednaný druh práce. Problematické jsou ovšem především situace, kdy zaměstnavatel chce a může dle zákoníku práce zaměstnance převést, ale zaměstnanec být tímto způsobem převeden být nechce, nebo naopak situace, kdy zaměstnanec chce být v souladu se zákoníkem práce převeden, ale zaměstnavatel zaměstnance, ačkoli je mu stanovena povinnost v dané situaci zaměstnance převést, převést z důvodů na své straně nemůže či odmítá. Sice se jedná o výjimečnou možnost či povinnost zaměstnavatele, která má mít mj. podle judikatury pouze dočasný charakter, stále ale jde z hlediska formulace zákoníku práce v mnohých případech o povinnost zaměstnavatele.

Důvodů převedení může být několik (výčet v zákoníku práce je taxativní) a každá situace má svá specifika, všem není možné se v tomto článku věnovat. Jeden z důvodů byl ale více přiblížen. Velmi problematickou situací může být, pokud zaměstnanec pozbyde dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce. Není tak schopen a připraven konat dosavadní práci. Zaměstnavatel v takovém případě nesmí přidělovat dosavadní práci a má povinnost zaměstnance převést na jinou vhodnou práci. Tuto jinou vhodnou práci ale zaměstnavatel mít pro zaměstnance z hlediska faktického a provozního nemusí. Pak nemůže dojít k převedení na jinou práci, ani ke změně pracovní smlouvy ohledně druhu vykonávané práce. Proto dojde k rozvázání pracovního poměru. Nejen, že se zaměstnanec ocitne výhledově bez zaměstnání a bez odstupného (pokud není na podobné případy myšleno např. v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu zaměstnavatele nějakým nadstandardním plněním ze strany

²⁶ Nemluvě např. o tom, jak bude řešeno pojistné na veřejné zdravotní pojištění – viz zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav a HALÍŘ, Jakub. Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance a náhrada ztráty na výdělku. *Právní rozhledy*, 2019, ročník 27, č. 1, s. 28 – 29.

zaměstnavatele), ale povětšinou i po dobu výpovědní doby (resp. od pozbytí dlouhodobě zdravotní způsobilosti) se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnance (z hlediska dosavadní judikatury). Takové období může být pro zaměstnance velice problematické. Přitom ale i z hlediska současné právní úpravy v důsledku porušení povinnosti ze strany zaměstnavatele – zaměstnavatel nepřevodil na jinou vhodnou práci. Nabízí se diskuze o tom, zda by situace neměla být řešena prostřednictvím systému nemocenského pojištění.

Institut převedení na jinou práci sice má své určité opodstatnění, zejména ve výjimečných případech přesahujících osobu zaměstnavatele a zaměstnance. Souvisí s ním ale výše uvedené problémy, což má i své historické důvody, a jak naznačila i judikatura, jedná se o problém spíše legislativní, než interpretační.