

Změny pracovního poměru

- změny obsahu pracovního poměru jsou možné **pouze po dohodě** obou smluvních stran
- změny není třeba provést písemně, dojde-li ke změně ústně i tak je platná

- **Příklad:** Zaměstnavatel se stěhuje a připraví všem zaměstnancům dodatky k pracovním smlouvám, kde se mění místo výkonu práce. Jestliže někteří zaměstnanci dodatky nepodepíší, ale začnou práci bez výhrad konat v nové pobočce, došlo ke změně pracovního poměru a zaměstnanec nemá nárok ani na odstupné, ani na to, aby mu byla přidělována práce v původním místě výkonu práce, ani nárok na cestovní náhrady.

Převedení na jinou práci

- konat práce jiného druhu než je uvedeno v pracovní smlouvě je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v zákoně (= převedení na jinou práci)
- **zákon rozlišuje situace, kdy je** zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci nebo kdy jej převést může
 - o **povinnost převést** na jinou práci (zdravotní důvody)
 - o **možnost převést** na jinou práci (pracovní důvody)
- mezi **zdravotní důvody** (podložené lékařským posudkem) patří situace, kdy zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, nepracovní úraz; je přezkoumáván jeho dosavadní zdravotní stav; dosáhl na pracovišti nejvyšší přípustné expozice; koná-li těhotná/kojící zaměstnankyně práce, které jsou zakázány; požádá-li těhotná/kojící zaměstnankyně o převedení z noční práce; je-li zaměstnanec zakázána noční práce; je-li zaměstnanec v karanténě...
- **pracovní důvody**, kdy je možné převést zaměstnance na jinou práci:
 - o **zaměstnanec dostal výpověď podle § 52, písm. f) nebo g) ZP** (tedy pro neuspokojivé pracovní výsledky, nesplňování předpokladů pro výkon práce nebo pro různé stupně intenzity porušování pracovních povinností)
 - o **proti zaměstnanci bylo zahájeno trestní řízení** pro podezření z úmyslného trestného činu spáchaného při práci nebo v souvislosti s ní
 - o zaměstnanec **dočasně** (max. na 30 dnů v roce) **pozbyl předpoklady** pro výkon práce
- **při živelných a obdobných událostech může zaměstnavatel převádět** zaměstnance na jinou práci i **bez jejich souhlasu** na nezbytně nutnou dobu na takové práci, které mají za cíl odvrácení nebo zmírnění následků mimořádných událostí
- práce, na kterou je zaměstnanec převáděn, musí odpovídat zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci zaměstnance
- **důvod a předpokládanou dobu převedení** je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem **předem projednat**
- je důležitější, aby bylo dosaženo účelu převedení, než aby byl dodržen druh práce v pracovní smlouvě

- **Příklad 1:** Zaměstnanec pracuje v třísměnném režimu a závodní lékař mu při periodické prohlídce dočasně zakáže noční práci. Zaměstnavatel jej převede pouze na ranní a odpolední směny. Tím je dosaženo účelu převedení a současně byla dodržena pracovní smlouva (zaměstnanec nadále vykonává stejný druh práce ve stejném místě výkonu práce, jen v jiném rozvržení pracovní doby).

- **Příklad 2:** Zaměstnanec vykonává fyzicky namáhavou práci řezníka (např. bourání masa), kterou mu závodní lékař zakáže. Protože zaměstnanec nemá ve stejném druhu práce (řezník) práci, která by zaměstnance zdravotně neohrožovala, převede ho na práci vrátného.

- **Příklad 3:** Zaměstnankyně call-centra má zakázanu práci pro zrakovou zátěž. Protože zaměstnavatel nemá žádnou jinou vhodnou práci, kam by zaměstnankyni přeřadil, je zaměstnankyně doma na překážce v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku podle § 208 ZP a to po dobu výpovědní doby.

- **Příklad 4:** Zaměstnanec závažně porušil pracovní povinnosti a obdržel výpověď podle § 52, písm. g). Na dobu výpovědní doby ho zaměstnavatel přeřadil na úklid areálu.