

5) Změny pracovního poměru

Změny pracovního poměru

- Změna v osobách pracovního poměru
 - Osobní výkon zaměstnancem (Zec se změnit nemůže)
 - Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (Ztel ano)
- Změna v obsahu pracovního poměru
 - Zákaz postoupení pohledávek a smluv! (§ 144a, § 346d/4 ZP)
 - Převedení na jinou práci
 - Přeložení (na jiné místo)
 - Dočasné přidělení (k jinému zaměstnavateli)
 - (Dočasné vyslání zaměstnance na pracovní cestu)
 - (Agenturní zaměstnávání)

Převedení (na jiný druh práce)

- Ztel musí převést bez ohledu na Zce
 - Zdravotní důvody, těhotenství
 - Dle pravomocného rozhodnutí
 - Žádost těhotné / kojící zaměstnankyně / do 9. měsíce po porodu – noční práce
- Ztel může převést **bez ohledu na Zce**
 - Zec dal výpověď z důvodů § 52 písm. f) a g)
 - Proti Zci bylo zahájeno TŘ za úmyslnou TŘ při výkonu PP
 - Zec dočasně pozbyl předpoklady pro výkon (max. 30 dnů)
 - Odvrácení mimořádné události, živelní či jiné nehody
- Ztel může převést **se souhlasem Zce**
 - Prostoj (80 %), povětrnostní podmínky (60 %)
- Nejlépe stejný druh, vhodnost pro zdravotní stav, projednat
- Povinnost vydat písemné potvrzení o dočasném převedení

Přeložení (na jiné místo)

- Jen v rámci Ztele
- Jen se souhlasem Zce
- **Pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba**
- Dočasnost / stálost přeložení?
- Povinnost hradit cestovní náhrady (§ 152/d)
- „Osamělí Zci“ – jen na svou žádost (§ 240/1)

- Důvod tohoto institutu? Dohoda o změně pracovní smlouvy?

Dočasné přidělení (k jinému Zteli)

- Dříve jen na základě povolení dle ZOZ o agenturním zaměstnávání – dnes pro agentury nelze použít!
- Nejdříve po 6 měsících pracovního poměru
- **Formou (písemné) dohody**
 - Identifikace subjektu, ke kterému bude přidělen
 - Den, druh práce, místo výkonu, doba
 - Vhodnost vymežit stálé pracoviště
- Práci přiděluje, řídí a vytváří podmínky subjekt, ke kterému byl přidělen, platí jej původní Ztel
- Pracovní podmínky (včetně mzdy) nesmí být horší, než podmínky Zců tohoto Ztele
- Konec dočasného přidělení
 - Dohodou
 - Výpovědí bez odůvodnění (15 dnů)
 - Plynutím času

Změny pracovního poměru obecně

- Odpadnou-li důvody převedení / přeložení → **původní zařazení** (nebo změna pracovní smlouvy)
- Požádá-li Zec ze **zdravotních důvodů** o převedení na jinou práci či pracoviště / přeložení na jiné místo → Ztel vyhoví, jakmile mu to umožní provozní důvody
- Doplatak při převedení (§ 139)
 - Pro nejvyšší přípustnou expozici
 - Pro ochranu před infekčním onemocněním
 - Při odvrácení mimořádné / živelné události
 - Pro prostoj nebo pro přerušování práce z povětrnostních vlivů
- Převedení pro podezření z TČ → pokud nebude pravomocně odsouzen → doplatak do průměrného výdělku

Pracovní cesta

- Časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce
- Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním
- Vyslání k jiné organizační složce / Zteli → **pověření vedoucího Zce**
- Zahraniční pracovní cesta + odměny v cizí měně § 154
- Cestovní výdaje dle § 156, návštěva rodiny § 161
- Potřeba udělení souhlasu Zce s vysláním
 - Obecný souhlas v pracovní smlouvě
 - Souhlas Zce ad hoc
 - Zvláštní kategorie Zců – vždy zvláštní souhlas § 240

Pracovní cesta

- § 240/1: **Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let** smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.
- § 240/2: Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě **nedosáhlo věku 15 let**, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám **dlouhodobě pečuje o osobu**, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)

Pracovní cesta



21 Co 1561/2018

- Zaměstnavatel je i při určení doby a místa nástupu pracovní cesty, jejího ukončení a její délky podle ust. § 153 odst. 1 zákoníku práce **povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance**, a to i v případě, že vysílání na pracovní cesty představuje podstatný znak výkonu sjednaného druhu práce
- Samotný pojem „přihlížet“ neznamena podle doslovného výkladu povinnost respektovat jakékoli zájmy zaměstnance. Zaměstnavatel je však vždy povinen **určit podmínky pracovní cesty** takovým způsobem, aby zaměstnanec, který dbá zaměstnavatelem předem určených pokynů, **v průběhu pracovní cesty dodržoval právní předpisy (aby nebyl „nucen“ právní předpisy v průběhu pracovní cesty porušovat)** a aby **zaměstnavatel mohl dostát všem svým zákonným povinnostem**.
- Jestliže zaměstnavatel předem písemně určí zaměstnanci způsob ubytování na pracovní cestě, avšak takovým způsobem, že by zaměstnanec – dbal-li by pokynů týkajících se ubytování – porušoval právní předpisy, **je zaměstnanec oprávněn odmítnout nastoupit na pracovní cestu**.

Pracovní cesta



21 Co 3077/2000

- Zaměstnanec je povinen vykonat pracovní cestu, i když v, že ho na pracovní cestu vysílá vedoucí zaměstnanec, který k tomu není podle vnitřních předpisů oprávněn.

21 Cdo 633/2016

- Při vyslání na pracovní cestu nelze považovat všechny úkony zaměstnance vykonávané při společném ubytování (...) za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů. Zaměstnanec může porušit povinnosti z pracovního poměru jen tehdy, stane-li se tak při plnění pracovních úkolů.

Pracovní cesta

- **Důvody odmítnutí nastoupení na pracovní cestu**

- Ztel vůbec nezískal souhlas Zce s vysláním na pracovní cesty
- Zvláštní okruh zaměstnanců z rodinných důvodů – **nedá souhlas**
- Zaměstnanec by musel porušovat právní předpisy (**21 Co 1561/2018**)
- Ohrožení života nebo zdraví zaměstnance (Sýrie, Írán, Doněcká oblast...)
 - § 106/1 ZP: Zec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
 - § 106/2 ZP: Zec je oprávněn **odmítnout výkon práce**, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance
- Odvolání souhlasu s vysláním na pracovní cesty
 - Výpověď podle § 1999/1 NOZ; ke konci kalendářního čtvrtletí alespoň 3 měsíce předem

Přechod a převod práv a povinností

- Přechod činnosti zaměstnavatele (např. pozůstalostní řízení)
- Převod činnosti zaměstnavatele (např. koupě závodu)
 - Práva a povinnosti v plném rozsahu přecházejí na nového Ztele
 - Kolektivní smlouvy na dobu účinnosti, nejpozději do konce násl. kalen. roku
 - Povinnost informovat odborovou organizace (alespoň 30 dní předem)
 - x nepůsobí odbory → povinnost předem informovat dotčené zaměstnance
 - Zaměstnanec dá výpověď (§ 51a ZP) → výpovědní doba končí nejpozději dnem, po kterém následuje účinnost dohody o převodu / přechodu PaP z PP
 - Možnost podat žalobu na určení zániku pracovního poměru z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem → právo na odstupné podle § 67/1 ZP (srov. § 339a ZP)

Přechod a převod práv a povinností

- Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak (§ 338/4 ZP)
- **21 Cdo 2576/2018**
 - Je-li pracovněprávní jednání **neplatné pro rozpor se zákonem** podle ustanovení § 580 odst. 1 o.z., jde o neplatnost absolutní v případě, že právní jednání **zjevně narušuje veřejný pořádek** (§ 588 věta první o.z.); jestliže takové pracovněprávní jednání veřejný pořádek nenarušuje nebo jestliže se nejedná o narušování zjevné , je pracovněprávní jednání i v tomto případě **neplatné jen relativně**.
- *...podle čl. 6.2 písm. b) přílohy č. 2 smlouvy o vkladu obchodního závodu jsou součástí obchodního závodu **práva a povinnosti vůči bývalým zaměstnancům vkladatele, pokud jejich pracovní poměr zanikl do okamžiku nabytí vlastnického práva k obchodnímu závodu společnosti OKD Nástupnická, a.s...***