



US24067873

Potvrzení o doručení dokumentu

Organizace: Ústavní soud

ÚSTAVNÍ SOUD	
Joštova 8, 660 83 Brno	
Došlo dne:	24-10-2024 1
Vyřizuje:	krát Přílohy: 9

Základní údaje

Číslo podání: US CKDP 0017164/24

Odesílatel Nejvyšší soud

Věc: 0 CDO 1103/2024, přepis ze dne 23.10.2024 + návrh na zrušení ustanovení

Doručeno: 24. 10. 2024 14:37:09

K Rukám:

ID zprávy: DZ-214123

Do vlastních rukou: Ne

Email/DS: kccaa9t

Spisová značka:

SP. Zn. Odesílatele: 0 CDO 1103/2024

Seznam validací

Výsledek	Soubor	Subjekt certifikátu	Vystavitel
Příloha je validní	V037006.PDF		
Podpis je platný	V037006.PDF	T=zapisovatelka OOK, SERIALNUMBER=P260384, G=Petra, SN=Fuziová, CN=Petra Fuziová, OU=268, OU=OOK, O=Česká republika - Nejvyšší soud, OID.2.5.4.97=NTRCZ-48510190, C=CZ	CN=PostSignum Qualified CA 4, O="Česká pošta, s.p.", OID.2.5.4.97=NTRCZ-47114983, C=CZ
Příloha je validní	V037007.PDF		
Podpis je platný	V037007.PDF	T=zapisovatelka OOK, SERIALNUMBER=P260384, G=Petra, SN=Fuziová, CN=Petra Fuziová, OU=268, OU=OOK, O=Česká republika - Nejvyšší soud, OID.2.5.4.97=NTRCZ-48510190, C=CZ	CN=PostSignum Qualified CA 4, O="Česká pošta, s.p.", OID.2.5.4.97=NTRCZ-47114983, C=CZ
Podpis je platný	PrijataDZ.zfo	SERIALNUMBER=S906210, CN=Informační systém datových schránek - produkční prostředí, OU=Digitální a informační agentura, O=Digitální a informační agentura, OID.2.5.4.97=NTRCZ-17651921, C=CZ	CN=PostSignum Qualified CA 4, O="Česká pošta, s.p.", OID.2.5.4.97=NTRCZ-47114983, C=CZ

Nepředchází

NEJVYŠŠÍ SOUD
OBČANSKOPRÁVNÍ A OBCHODNÍ KOLEGIUM

Ústavní soud
Joštova 8
660 83 Brno

ÚSTAVNÍ SOUD	
Joštova 8, 660 83 Brno	
Došlo dne:	24 -10- 2024 1
____ krát Přílohy: _____	
Vytizuje:	

Brno 23. 10. 2024
Sp. zn. 21 Cdo 1103/2024

Vážení,

na pokyn předsedy senátu Nejvyššího soudu JUDr. Jiřího Doležálka Vám v příloze zasíláme
Návrh na zrušení ustanovení.

S pozdravem

JUDr. Jiří Doležálka v. r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení: Petra Fuziová

Nepředchází

NEJvyšší soud
OBČANSKOPRÁVNÍ A OBCHODNÍ KOLEGIUM

Ústavní soud
Joštova 8
660 83 Brno

ÚSTAVNÍ SOUD	
Joštova 8, 660 83 Brno	
Došlo dne:	24 -10- 2024 1
____ krát Přílohy: _____	
Vyřizuje: _____	

Brno 23. 10. 2024
Sp. zn. 21 Cdo 1103/2024

Navrhovatel: **Nejvyšší soud, Burešova 20, 657 37 Brno**
za nějž jedná předseda senátu 21 Cdo JUDr. Jiří Doležilek

Další účastníci: **Parlament České republiky**
1. Poslanecká sněmovna, Sněmovní 176/4, 118 26 Praha 1
2. Senát, Valdštejnské náměstí 17/4, 118 01 Praha 1

Návrh podle čl. 95 odst. 2 Ústavy České republiky na zrušení ustanovení § 41 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Nepředchází

I.

Vymezení věci a dosavadní průběh řízení

1. Obvodní soud pro Prahu 6 (dále jen „soud prvního stupně“) rozsudkem ze dne 3. 11. 2022, č. j. 61 C 126/2020-86, vyhověl žalobě, již se žalobkyně G. F. (dále jen „žalobkyně“), domáhala určení, že výpověď z pracovního poměru, kterou jí dal žalovaný České aerolinie a. s. se sídlem v Praze 6, K letišti č. 1068/30, IČO 45795908 (dále jen „žalovaný“) dopisem ze dne 28. 1. 2020, je neplatná, a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 18 940 Kč k rukám advokátky JUDr. Anny Bartůňkové. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně uzavřela s žalovaným dne 15. 6. 2005 pracovní smlouvu na dobu určitou se sjednaným druhem práce „palubní průvodčí žák“, že dohodou ze dne 6. 9. 2005 byl druh práce změněn na „palubní průvodčí“ a že na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 12. 5. 2006 se pracovní poměr změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou. V průběhu výcvikového kurzu konaného dne 10. 12. 2018 utrpěla žalobkyně při seskoku z trenažéru letadla pracovní úraz (zlomeninu patní kosti a poškození měkkých tkání kotníku). Po návratu z „dlouhodobé pracovní neschopnosti“ trvající od 10. 12. 2018 do 8. 7. 2019 byla žalobkyně dne 24. 7. 2019 odeslána na pracovnělékařskou prohlídku a podle lékařského posudku MUDr. Jiřího Matouška o zdravotní způsobilosti k práci ze dne 9. 9. 2019 (potvrzeného rozhodnutím Magistrátu hlavního města Prahy, odboru zdravotnictví, ze dne 29. 11. 2019) žalobkyně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci palubní průvodčí z důvodu pracovního úrazu ze dne 10. 12. 2018. V návaznosti na zjištěný zdravotní stav žalovaný předložil žalobkyni návrh dohody o změně pracovní smlouvy, kterou se měnil sjednaný druh práce z pozice „palubní průvodčí“ na pozici „dispečer-plánovač“ s účinností od 16. 12. 2019, a to do doby zlepšení zdravotního stavu

žalobkyně pro výkon práce palubní průvodčí. Současně žalobkyně obdržela oznámení o převedení na jinou práci, konkrétně na pozici dispečera-plánovače. V reakci na to žalobkyně dopisem ze dne 18. 12. 2019 sdělila žalovanému, že považuje převod na novou pracovní pozici za neplatný, a od 19. 12. 2019 se přestala bez omluvy dostavovat k výkonu práce na pozici „dispečer-plánovač“. Žalovaný dopisem ze dne 15. 1. 2020 upozornil žalobkyni na závažné porušení platných právních předpisů a možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí. Žalobkyně se i nadále k výkonu práce nedostavovala, a proto jí žalovaný dne 28. 1. 2020 předal výpověď pro závažné porušení „pracovní kázně“ spočívající ve 25 neomluvených pracovních dnech a směnách. Následně téhož dne přistoupila k podání výpovědi také žalobkyně s tím, že ztratila zdravotní způsobilost k práci palubní průvodčí, nebyla převedena na jinou (s ohledem na její zdravotní stav vhodnou) práci a žalovaný s ní nerozvázal pracovní poměr výpovědí pro ztrátu zdravotní způsobilosti.

2. Soud prvního stupně uzavřel, že převedení žalobkyně na jinou práci ze strany žalovaného je neplatné, neboť v případě nesouhlasu zaměstnankyně má být zmiňovaný institut pouze provizorní, a to do chvíle, než bude uzavřena dohoda smluvních stran pracovního poměru o dalším uplatnění zaměstnance, popř. než dojde k rozvázání pracovního poměru. Převedl-li žalovaný žalobkyni na jinou práci bez jejího souhlasu, měl tak učinit na dobu určitou (jednoznačně stanovenou) a poté bezprostředně směřovat svou činnost k dohodě se žalobkyní, aby jí bylo umožněno vykonávat práci, kterou vykonávat může a chce. Jestliže nebylo v silách žalovaného nabídnout žalobkyni takovou (pro ni vhodnou) práci v souladu s § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, měl se žalobkyní ukončit pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu. Žalovaný však své povinnosti nedostál, neboť převedl žalobkyni na pozici dispečera-plánovače fakticky na dobu neurčitou. Vzhledem k tomu, že převedení žalobkyně na pracovní pozici dispečer-plánovač bylo neplatné a žalobkyně práci na pozici palubní průvodčí pro pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat nesměla, nemohlo dojít k neomluvenému zameškání směn. Soud prvního stupně proto dospěl k závěru, že „výpověď“ zaměstnavatele podle § 52 písm. g)“ zákoníku práce je neplatná.

3. K odvolání žalovaného Městský soud v Praze (dále též jen „odvolací soud“) rozsudkem ze dne 5. 9. 2023, č. j. 30 Co 196/2023-112, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 776 Kč k rukám advokátky JUDr. Anny Bartůňkové. Poté, co zopakoval důkaz dopisem žalobkyně ze dne 18. 12. 2019 adresovaným žalovanému, ze kterého zjistil, že žalobkyně tímto reagovala na převedení na pozici dispečer-plánovač, přičemž namítala, že toto převedení není správné, neboť tato pozice neodpovídá jejím schopnostem, a proto není možné po ní výkon této práce požadovat (jinými slovy, že žalobkyně práci na pozici dispečer-plánovač vykonávat nechce a nebude), se odvolací soud ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o neplatnosti předmětné výpovědi z pracovního poměru. Nesouhlasil však s důvodem, pro který soud prvního stupně shledal výpověď neplatnou. Odvolací soud uzavřel, že převedení zaměstnance na jinou práci ve smyslu § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nelze činit neplatným z důvodu neuvedení konkrétní doby určité, na kterou se zaměstnanec dočasně převádí, neboť takový požadavek z právní úpravy neplyne, a nejedná se tedy o nezbytnou náležitost tohoto právního jednání, pro jejíž absenci by bylo lze uvažovat o jeho neplatnosti. Žalobkyně tak byla s účinností od 16. 12. 2019 platně převedena na pozici dispečer-plánovač, která byla odpovídající jak zdravotnímu stavu, tak pracovní kvalifikaci i schopnostem žalobkyně, a toto převedení byla žalobkyně povinna respektovat a s účinností od 16. 12. 2019 byla povinna práci dispečera-plánovače vykonávat. Námitku žalobkyně, že s ní žalovaný převedení dostatečně neprojednal, odvolací soud shledal nepřípadnou, neboť k převedení

na jinou práci dochází jednostranným právním jednáním zaměstnavatele a zákon výslovně uvádí, že převedení je možné i bez souhlasu zaměstnance (§ 41 odst. 3 zákoníku práce).

4. Odvolací soud uzavřel, že pokud žalobkyně práci na pozici dispečera-plánovače „nenastoupila“ a nevykonávala ji, porušila povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci („pracovní kázeň“), avšak že výpověď z pracovního poměru danou žalobkyni žalovaným podle § 52 písm. g) zákoníku práce je přesto třeba shledat neplatnou, neboť žalovanému, s ohledem na smysl a provizorní povahu institutu převedení na jinou práci, „primárně vznikla povinnost dát žalobkyni výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce“, a to okamžikem, kdy žalobkyně – v situaci, kdy nebyla schopna vykonávat práci podle pracovní smlouvy z důvodu pracovního úrazu a zároveň se s žalovaným nedohodla na dalším pracovním uplatnění u něj – žalovanému dopisem ze dne 18. 12. 2019 sdělila, že s prací, na kterou byla dočasně platně převedena, nesouhlasí. Odvolací soud podotkl, že povinnost zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce za situace, kdy zaměstnanec nemůže z důvodu pracovního úrazu dále konat práci podle pracovní smlouvy a současně nesouhlasí s převedením na jinou práci (pokud tedy nedošlo k dohodě o dalším působení zaměstnance u zaměstnavatele), „přímo vyplývá“ z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 7. 2021, sp. zn. 21 Cdo 395/2021, a dospěl k závěru, že pokud žalovaný tuto povinnost porušil a pracovní poměr s žalobkyní výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce nerozvázal, je výpověď, která byla žalobkyni následně dána žalovaným z jiného výpovědního důvodu, neplatná.

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu („v rozsahu všech jeho výroků“) podal žalovaný dovolání. Namítá, že rozhodnutí odvolacího soudu je významně zužující interpretací citovaného rozsudku dovolacího soudu ze dne 22. 7. 2021, sp. zn. 21 Cdo 395/2021, a že je v rozporu s tímto rozhodnutím. Pokud by tomu tak nebylo, pak má dovolatel za to, že by měla být posouzena jinak otázka (otázky), „zda je zaměstnavatel oprávněn volit výpovědní důvod, pro který dává zaměstnanci výpověď, pokud tento důvod objektivně existuje, či zda je povinen, byť to nijak neplyne ze zákoníku práce, a takovou povinnost neukládá zaměstnavateli ani žádné jiné ustanovení zákoníku práce či jiného právního předpisu, pokud zaměstnanec dlouhodobě ztratil způsobilost konat dosavadní práci pro pracovní úraz, mu dát výpověď z důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, a to i přes to, že jej v souladu s konstantní soudní judikaturou a jí dovozenými závěry převedl na jinou pro něj vhodnou práci, kterou je podle zákoníku práce zaměstnanec povinen konat a kterou se zaměstnanec (žalobkyně) ani nepokusil zkusit vykonávat, nijak se nedostavil k výkonu práce a své nedostavení se k výkonu práce nijak svou nepřítomností neomluvil“. Žalovaný má za to, že citované rozhodnutí dovolacího soudu i nadále konstatuje volnost žalovaného jako zaměstnavatele v jeho rozhodnutí, z jakého důvodu bude pracovní poměr zaměstnance rozvazovat, a že z žádného ustanovení zákoníku práce ani jiného právního předpisu neplyne povinnost preferovat či si vybrat jeden zákonný výpovědní důvod podle ustanovení § 52 zákoníku práce před druhým. Povinnost preference jednoho z výpovědních důvodů podle názoru žalovaného významně zasahuje do Ústavou a Listinou základních práv a svobod garantovaného práva „žalobkyně“ (správně žalovaného) svobodně podnikat (čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod) a práva dle čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle kterého každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Žalovaný má dále za to, že nelze zcela přehlížet porušení povinnosti zaměstnance konat práci, na kterou byl v souladu se zákonem převeden, a toliko upřednostňovat „práva“ zaměstnance, jak učinil odvolací soud ve svém rozhodnutí. Žalovaný je přesvědčen, že postupoval v souladu s rozhodovací praxí dovolacího

soudu, převedl-li žalobkyni na jinou pro ni vhodnou práci, že to, že žalobkyně toto platné „přeřazení“ zjevně svým chováním (i přes upozornění na porušení pracovní kázně) ignorovala, nelze klást k tíži žalovaného a že výpověď daná žalobkyni dne 28. 1. 2020 je platným právním jednáním. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že žaloba žalobkyně, kterou se domáhá toho, aby soud určil, že výpověď z pracovního poměru, kterou žalobkyni dal žalovaný dopisem ze dne 28. 1. 2020, je neplatná, se zamítá.

6. Žalobkyně ve svém vyjádření k dovolání žalovaného uvedla, že rozhodnutí odvolacího soudu je správné, neboť je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu. Dodala, že čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a čl. 4 odst. 2 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod obsahují zákaz nucené práce směřující k ochraně lidské svobody a důstojnosti. S odkazem na definici pojmu nucené a povinné práce obsaženou v čl. 2 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené nebo povinné práci, vyhlášené pod č. 506/1990 Sb., podotkla, že v souzeném případě žalovaný, mimo jiné pod pohrůžkou trestu (k němuž následně i přistoupil) spočívajícího v rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce bez nároku na jakékoliv odstupné, po žalobkyni vymáhal práci na pozici „dispečer-plánovač“, a to za situace, kdy žalobkyně s převedením na tuto práci opakovaně vyslovila nesouhlas a žalovaný s žalobkyní převedení na jinou práci předem neprojednal a kdy se fakticky jednalo o převedení na dobu neurčitou, neboť skončení doby převedení bylo činěno závislým na nejisté skutečnosti, která může teprve nastat v budoucnosti, ale o níž není známo, zda vůbec nastane (na zlepšení jejího zdravotního stavu pro výkon práce palubní průvodčí), navíc za situace, kdy žalobkyně dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost k dosavadní práci.

7. Řízení o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 5. 9. 2023, č. j. 30 Co 196/2023-112, je u Nejvyššího soudu vedeno pod sp. zn. 21 Cdo 1103/2024 a podle Jednacího řádu Nejvyššího soudu a platného rozvrhu práce Nejvyššího soudu je v rámci soudního oddělení 21 k rozhodnutí o dovolání v této věci příslušný senát ve složení JUDr. Jiří Doležilek (předseda senátu), JUDr. Marek Cigánek a Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

8. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

9. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

10. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

11. Rozhodnutí odvolacího soudu napadené dovoláním žalovaného závisí (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, zda může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu, že zaměstnanec závažně porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nevykonává-li tento zaměstnanec práci, na kterou byl zaměstnavatelem převeden podle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce,

přestože zaměstnanec s tímto převedením na jinou práci nesouhlasil, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena.

12. Dovolání žalovaného v části směřující do výroku o věci samé není zjevně bezdůvodné, není zde důvod, aby bylo odmítnuto pro vady nebo pro objektivní nepřipustnost (nejedná se o žádný z případů vyjmenovaných v ustanovení § 238 o. s. ř.), ani důvod k zastavení dovolacího řízení a není zde ani souhlas všech členů senátu k přijetí usnesení o odmítnutí dovolání z důvodu, že dovolání není podle § 237 o. s. ř. přípustné (srov. § 243c o. s. ř.).

II.

Relevantní právní úprava

13. Pro posouzení projednávané věci jsou rozhodná (mimo jiné) následující ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „zák. práce“):

§ 52

Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

§ 40

Obecné ustanovení

(1) Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

(2) Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně.

(3) Ustanovení § 37 platí přiměřeně i zde.

§ 41

Převedení na jinou práci

(1) Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,

a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,

b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně -matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,

d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,

e) jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,

f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,

g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

(2) Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci,

a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),

b) bylo-li 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, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,

c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

(3) Není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

(4) Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

(5) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

(6) Při převedení zaměstnance na jinou práci podle odstavců 1 až 3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

(7) Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. c) a v odstavci 4.

§ 44

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

§ 46

Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

III.

Odůvodnění návrhu

14. Vzhledem k tomu, že při řešení věci dovolacím soudem má být použito ustanovení § 41 odst. 3 zák. práce a že Nejvyšší soud dospěl k závěru, že toto ustanovení je v rozporu s ústavním pořádkem, konkrétně s čl. 9 odst. 1 a čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), s čl. 4 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod

(dále též jen „Úmluva“), s čl. 8 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, s čl. 6 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, s čl. 5 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, jakož i s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené nebo povinné práci, vyhlášenou pod č. 506/1990 Sb. (dále též jen „Úmluva o nucené nebo povinné práci“), předkládá Nejvyšší soud podle čl. 95 odst. 2 Ústavy České republiky a podle § 64 odst. 3 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů, výše uvedenou věc Ústavnímu soudu s návrhem na zrušení ustanovení § 41 odst. 3 zák. práce.

15. Soukromé právo je ovládáno zásadou autonomie vůle, zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“, jakož i zásadou pacta sunt servanda (smlouvy mají být dodržovány) [srov. zejména § 1 a § 3 odst. 2 písm. d) zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a ustanovení § 1a–4a zák. práce, která v oblasti pracovněprávních vztahů tato obecná pravidla obsažená v občanském zákoníku dále doplňují (modifikují) a zdůrazňují význam základních zásad pracovněprávních vztahů].

16. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo jmenováním (srov. § 33 zák. práce). V obou případech je ke vzniku pracovního poměru třeba souhlasu zaměstnance. Ujednání o druhu a místě výkonu práce jsou (spolu s ujednáním o dni nástupu do práce) podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy (srov. § 34 odst. 1 zák. práce), jimiž je určen rozsah „dispozice“ zaměstnavatele se zaměstnancem (jeho pracovní silou).

17. V ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce je ve vztahu k obsahu pracovního poměru zdůrazněna smluvní povaha pracovněprávních vztahů. Obsah pracovního poměru je podle tohoto ustanovení možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. V odst. 2 tohoto ustanovení je pak uvedeno, že konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně. Tato formulace tak ve vztahu k druhu práce a místu výkonu práce předznamenává existenci určitých (zákonem stanovených) výjimek ze zásady uvedené v § 40 odst. 1 zák. práce.

18. K základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru náleží (kromě jiného) povinnost konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Tomu odpovídá povinnost (i oprávnění) zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, tj. přidělovat zaměstnanci na dohodnutém místě výkonu práce ten druh práce, který byl sjednán [srov. § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce].

19. Zaměstnavatel tedy může (až na zákonem stanovené výjimky) od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce. Nesplní-li zaměstnanec pokyn k výkonu prací jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, nejde u něho o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen „pracovní povinnost“). Výjimku z tohoto pravidla představují situace uvedené v ustanoveních § 41 až 43a zák. práce (tedy mimo jiné i převedení na jinou práci podle § 41 zák. práce). Zatímco v případech uvedených v § 41 odst. 5 a v § 42 až 43a zák. práce zákon vždy předpokládá dohodu se zaměstnancem (jeho souhlas s takovou změnou obsahu pracovního poměru), u převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1, 2 a 4 zák. práce je situace odlišná.

20. Ustanovení § 41 odst. 1 zák. práce ukládá zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance v případech uvedených pod písm. a)–g) na jinou práci. Jde o situace,

kdy zaměstnanci ve výkonu dosavadní práce brání závažné okolnosti (zejména jeho zdravotní stav, těhotenství, mateřství nebo pravomocné rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, popř. jiného státního orgánu či orgánu územního samosprávného celku). V odst. 2 jsou pak upraveny případy, kdy má zaměstnavatel možnost tak učinit.

21. Ustanovení § 41 odst. 3 zák. práce v případě, není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, umožňuje zaměstnavateli převést zaměstnance i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil. Nesouhlasí-li zaměstnanec s převedením na jinou práci, zákoník práce vyžaduje předchozí projednání s odborovou organizací, ledaže celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce; v takovém případě projednání není třeba (srov. § 46 zák. práce).

22. Podstata převedení na jinou práci stricto sensu [tedy nikoli jen přidělení jiné práce, resp. jiných pracovních úkolů, v rámci sjednaného druhu (popř. více sjednaných druhů) práce, ale převedení na jiný druh práce, než který si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali v pracovní smlouvě] spočívá v jednostranném právním jednání zaměstnavatele, jímž dochází ke změně obsahu pracovního poměru (ke změně sjednaného druhu práce). V případě, že zaměstnanec s převedením na jinou práci souhlasí a má zájem vykonávat práci, na kterou byl zaměstnavatelem v souladu s § 41 zák. práce převeden, tato právní úprava obvykle žádné větší problémy nepřináší. Jinak je tomu ale v situaci, kdy zaměstnanec s převedením na jinou práci nesouhlasí a práci, k jejímuž výkonu se v pracovní smlouvě nezavázal a na kterou byl zaměstnavatelem proti své vůli jednostranně převeden, vykonávat (ať již z jakéhokoli důvodu) nechce.

23. Současná podoba ustanovení § 41 zák. práce upravujícího převedení na jinou práci byla nekriticky a v podstatě v nezměněné podobě (pouze s dílčími, převážně formulačními změnami) převzata ze zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinného do 31. 12. 2006.

24. Totéž se podává i z důvodové zprávy k zákonu č. 262/2006 Sb., v níž je ve vztahu k § 41 (mimo jiné) uvedeno: „Navržená úprava převedení zaměstnance na jinou práci vychází v zásadě z úpravy obsažené v § 37 dosavadního zákoníku práce. Taxativně jsou vymezeny případy, kdy má zaměstnavatel zákonem stanovenou povinnost zaměstnance převést na jinou práci na základě svého jednostranného opatření. Jde o případy, je-li toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního orgánu nebo jestliže to je nutné podle lékařského posudku nebo pravomocného rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi. Těmito převedeními se naplňuje akt orgánu veřejné moci a zaměstnavatel je jeho plnění povinen zabezpečit. Nesouhlas zaměstnance s uskutečněním aktu aplikace práva, který zaměstnavatel provádí, je v těchto případech bez významu. Zákon rovněž taxativně vymezuje výjimečné případy, kdy zaměstnavatel může na základě své úvahy a jednostranného rozhodnutí zaměstnance převést na jinou práci. I v těchto případech je zaměstnavatel oprávněn převedení provést i v případech, kdy zaměstnanec s tímto převedením nesouhlasí.“

25. Nutno poznamenat, že právní úprava obsažená v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinném od 1. 1. 1966, měla své společenské, ekonomické a politické pozadí a byla poplatná době svého vzniku. O tom, jak se socialistické principy v oblasti společenské organizace práce a péče o pracující promítly do českého právního řádu, leccos napovídá již samotné znění ústavního zákona č. 100/1960 Sb., Ústavy Československé socialistické republiky, ze dne 11. 7. 1960 (dále též jen „Ústava ČSSR“). Čl. 19 odst. 2 Ústavy ČSSR (ve znění účinném do 7. 2. 1991) např. stanovil, že „ve společnosti pracujících může

jednotlivec dospět k plnému rozvinutí svých schopností a k uplatnění svých oprávněných zájmů jen aktivní účastí na rozvoji celé společnosti, především náležitým podílem na společenské práci. Proto je práce ve prospěch celku přední povinností a právo na práci předním právem každého občana“. Ustanovení, že práce ve prospěch společnosti a podle jejích potřeb je přední povinností a současně předním právem i věci cti každého občana, bylo obsaženo i v čl. I, větě třetí základních zásad vymezených v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 1. 1991.

26. Základní podoba ustanovení o možnosti převést zaměstnance v zákonem stanovených případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil, vznikla v době, kdy byla v českém právním řádu zakotvena (všeobecná) zákonná povinnost pracovat, jejíž plnění bylo vynucováno hrozbou sankcí za porušování této povinnosti, a to (v krajním případě) až sankcí trestněprávní povahy – srov. § 203 zákona č. 140/1961 Sb., který ve znění účinném do 30. 6. 1990 upravoval trestný čin příživnictví. Zmínit lze v této souvislosti např. též zákon č. 58/1965 Sb., kterým se upravuje postih provinění a přestupků osob opětovně se dopouštějících výtržnictví, násilností a příživnictví, a s účinností od 1. 1. 1970 pak zákon č. 150/1969 Sb., o přečinech, který v § 10 rovněž obsahoval přečin příživnictví. Kromě toho pak tento zákon v ustanovení § 8 upravoval i přečiny proti pracovní kázní, za jejichž spáchání hrozil trest odnětí svobody až na tři měsíce, nápravné opatření, peněžitý trest do výše 5 000 Kčs nebo zákaz činnosti.

27. Jedním z cílů „socialistické společnosti“ bylo též vymýcení (neexistence) nezaměstnanosti (srov. též bod II prohlášení Ústavy ČSSR, v němž bylo výslovně uvedeno, že již není „hospodářských krizí ani nezaměstnanosti“). Větší význam byl přikládán i stálosti pracovněprávních vztahů (srov. například čl. IV základních zásad obsažených v zákoně č. 65/1965 Sb. ve znění účinném do 31. 1. 1991, který stanovil, že socialistické organizace jsou povinny vytvářet pracovní podmínky, které umožňují pracovníkům co nejlepší výkon práce podle jejich schopností a znalostí, rozvoj tvůrčí iniciativy a zvyšování kvalifikace a které přispívají ke stálosti pracovněprávních vztahů). Docházelo tak k umělému udržování „plné zaměstnanosti“ a fluktuace pracovníků byla společensky nežádoucím jevem. Institut převedení na jinou práci byl tedy zároveň jedním ze způsobů, jak zabránit nežádoucí fluktuaci pracovníků, přispět ke stabilitě pracovněprávních vztahů a minimalizovat nezaměstnanost.

28. Role socialistických organizací (jakožto účastníků pracovněprávních vztahů) a jejich orgánů byla vnímána do značné míry odlišně, než jak je tomu u zaměstnavatelů dnes. Důraz byl kladen rovněž na jejich „výchovné“ působení na pracovníky (srov. například ustanovení § 74 odst. 2, § 76 zákona č. 65/1965 Sb. ve znění účinném do 31. 1. 1991). Za základní předpoklad úspěšného plnění úkolů organizace byla považována „socialistická pracovní kázeň“ (srov. § 72 zákona č. 65/1965 Sb. ve znění účinném do 31. 1. 1991) a nedílnou součástí působení socialistických organizací a jejich vedoucích pracovníků k upevňování pracovní kázně byl i postih „rušitelů pracovní kázně“ (blíže srov. například LUHAN, J., KALENSKÁ, M. Pracovní kázeň. 1. vyd. Praha: PRÁCE, vydavatelství a nakladatelství ROH v Praze, 1966). Vedoucímu organizace (popř. jiným k tomu zmocněným pracovníkům) za tím účelem byla svěřena rovněž kárná pravomoc vůči podřízeným pracovníkům. Při závažném nebo opětovném porušení pracovní kázně např. zákoník práce (§ 76 a násl. zákona č. 65/1965 Sb. ve znění účinném do 31. 1. 1991) umožňoval uložit pracovníku jako „výchovný prostředek“ kárné opatření (důtku, veřejnou důtku, snížení, popřípadě odnětí prémie nebo odměn nebo jiných složek mzdy vyjadřujících osobní ohodnocení na dobu až tří měsíců, převedení na méně placenou práci na dobu až tří měsíců, popřípadě snížení základního nebo funkčního platu, resp. základní tarifní mzdy, a s účinností do 31. 12. 1969 též pokutu až 500 Kčs v případě drobného rozkrádání a jiného úmyslného poškozování

majetku v socialistickém vlastnictví, které by jinak měl projednat místní lidový soud). Kromě kárných (disciplinárních) opatření ukládaných vedoucím organizace (popř. jiným zmocněným vedoucím pracovníkem) pracovníkovi za porušení pracovní kázně hrozila celá řada dalších sankcí, zejména omezení či ztráta určitých pracovněprávních nároků (směřující zpravidla k omezování „bezduvodné absence a fluktuace“), sankce některých státních orgánů, nebo kárná opatření ukládaná místními lidovými soudy a národními výbory (blíže srov. například KALENSKÁ, M. Socialistická pracovní kázeň, 1. vyd. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, s. 154).

29. Zákoník práce obsahoval převážně kogentní normy a prostor pro smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů byl značně omezený. Stát navíc řadou předpisů kontroloval nejen činnost organizací, ale i činnost pracovníků a – jak již bylo naznačeno výše – umožňoval jejich postih podle veřejnoprávních norem. Významnou roli „v předlistopadové době“ hrál rovněž tzv. kádrový profil pracovníka. V období vzniku této právní úpravy tak (na rozdíl od dnešních poměrů) nešlo hovořit o svobodném prostředí pro pracovněprávní vztahy.

30. Do tehdejších poměrů zapadala i koncepce převedení pracovníka na jinou práci (§ 37 zákona č. 65/1965 Sb.), včetně možnosti jeho jednostranného převedení organizací na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, i kdyby s tím pracovník nesouhlasil, která upřednostňuje trvání pracovního poměru a pokračování ve výkonu práce pracovníkem pro organizaci před ukončením jeho pracovněprávního vztahu (popř. jinými důsledky nastalé situace), a to i za cenu toho, že pracovník v takovém případě bude proti své vůli (avšak „ve prospěch celku“) nucen konat práci, k jejímuž výkonu se smluvně nezavázal a kterou vykonávat nechce.

31. Přestože od roku 1966 došlo v ustanovení § 37 zákona č. 65/1965 Sb. k některým dílčím změnám (týkajícím se zejména rozsahu a specifikace některých důvodů převedení na jinou práci), možnost (resp. povinnost) v zákonem stanovených případech jednostranně převést pracovníka na jinou práci, i kdyby s tím nesouhlasil, zůstala organizaci zachována po celou dobu účinnosti tohoto zákona. Výraznější změnu právní úpravy převedení na jinou práci pak nepřinesla ani velká novela zákona č. 65/1965 Sb. provedená po změně politických poměrů zákonem č. 3/1991 Sb. s účinností od 1. 2. 1991.

32. K jistému posunu a (díleč) reflexi zákazu nucených prací pak došlo v zákoně č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, jehož záměrem bylo (mimo jiné) též uvedení zákoníku práce do souladu s Listinou základních práv a svobod, pokud jde o vymezení nucené práce ve smyslu čl. 9 Listiny. Tímto zákonem bylo s účinností od 29. 5. 1992 z ustanovení § 37 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb. vypuštěno písm. c), které umožňovalo organizaci převést pracovníka i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, také v případě, „vyžaduje-li to jiná nezbytná provozní potřeba organizace, avšak v tomto případě nejdéle celkem na dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce“. Ve zvláštní části důvodové zprávy k vládnímu návrhu tohoto zákona bylo (mimo jiné) uvedeno: „Navrhovaná úprava § 37 odst. 4 a § 38 odst. 3 a 4 vychází z ustanovení čl. 9 Listiny základních práv a svobod, podle kterého nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám, a v němž jsou výslovně určeny případy, které nejsou považovány za nucenou práci, a dále navrhovaná úprava vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené nebo povinné práci. Vymezenému výčtu prací, které nejsou považovány za nucené práce nebo služby, neodpovídá úprava v pracovněprávních vztazích, které jsou smluvními vztahy dvou rovnoprávních účastníků, umožňující organizaci z důvodu

její nezbytné provozní potřeby převést pracovníka i bez jeho souhlasu na jinou práci, než byla sjednána, nebo ho přeložit k soustavnému výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno. Proto se navrhuje vypustit ustanovení § 37 odst. 4 písm. c) umožňující jednostranné převedení na jinou práci až na dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce, a v § 38 se navrhuje přeložení pracovníka vázat na jeho souhlas. Zároveň se navrhuje vypustit zmocnění pro vládu ČSFR k úpravě přeložení na dobu až jednoho roku, a zrušit tuto úpravu provedenou v § 4 nařízení vlády, kterým se provádí zákoník práce. Výkon jiného druhu práce nebo v jiném místě výkonu práce, než byly sjednány, bude potřebné řešit v dohodě obou účastníků pracovního poměru.“ [srov. tisk č. 1402, Federální shromáždění ČSFR 1990–1992, dostupný na: https://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t1402_01.htm].

33. Zásadní koncepční změnu právní úpravy jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci pak – jak již bylo uvedeno výše – nepřinesl ani zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007. Kromě dílčích změn ve vymezení důvodů pro převedení na jinou práci za zmínku stojí nově koncipované ustanovení § 41 odst. 5 tohoto zákona, které možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, v případě prostoje nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (nově) podmínilo souhlasem zaměstnance s převedením.

34. Na přetrvávající problematické aspekty právní úpravy převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb. pak reagovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2016, kdy předložilo vládě České republiky návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zaevidovaný v systému eKLEP pod č. j. OVA 817/16, jenž byl následně dne 9. 9. 2016 vládou České republiky předložen Poslanecké sněmovně jako Sněmovní tisk č. 903/0 (dále též jen „Návrh“). V důvodové zprávě k Návrhu bylo (mimo jiné) výslovně uvedeno:

35. „Současná právní úprava v ustanovení § 41 zákoníku práce stanoví převedení zaměstnance na jinou práci jako jednostranné opatření zaměstnavatele, které lze provést i bez souhlasu převáděného zaměstnance. Principům pracovního práva a smluvní povaze pracovněprávních vztahů však odpovídá navázání změny obsahu pracovního poměru na souhlas obou smluvních stran. Základem pro změnu by tak měla být dohoda obou stran. Přidělení jiné práce bez souhlasu zaměstnance by mělo být možné pouze, pokud se jedná o veřejný zájem, tedy zájem přesahující zájmy zaměstnance a zaměstnavatele.“

36. Návrh směřoval ke zrušení dosavadní povinnosti či možnosti zaměstnavatele jednostranně převést zaměstnance na jinou práci, a to případně i bez souhlasu zaměstnance (s výjimkou případů uvedených v § 41 odst. 4 zák. práce, ve kterých by tato možnost zaměstnavateli zůstala zachována), neboť „takové opatření zaměstnavatele, byť by bylo ve prospěch zaměstnance, není slučitelné se smluvní povahou pracovněprávních vztahů“.

37. Navrhované nové znění § 41 odst. 1 zákoníku práce pak bylo formulováno jako povinnost zaměstnavatele (v zákonem stanovených případech, které až na jeden nově formulovaný důvod korespondovaly s dosavadními důvody pro obligatorní převedení na jinou práci) přidělit zaměstnanci jinou vhodnou práci v rámci sjednaného druhu práce, a není-li to možné, navrhnout mu jinou vhodnou práci, než byla sjednána. V dalších odstavcích pak byly (mimo jiné) podrobněji upraveny následky pro případ, že zaměstnanec zaměstnavatelem navrženou jinou vhodnou práci odmítne, a náležitosti dohody o změně sjednaného druhu práce pro případ, že zaměstnanec se zaměstnavatelem navrhovanou změnou souhlasí,

38. V závěrečné zprávě o hodnocení dopadů regulace je pak zdůrazněno, že převedení zaměstnance na jinou práci, a to i mimo rámec sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, obsažené v současné právní úpravě není závislé na vůli zaměstnance a vyplývá ze vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Principům pracovního práva a smluvní povaze pracovněprávních vztahů však odpovídá navázání změny obsahu pracovního poměru na souhlas obou smluvních stran. Je-li měněna podstatná náležitost pracovní smlouvy (druh práce), resp. obsah pracovněprávního vztahu, mělo by k takové změně v soukromém právu docházet na základě konsensu smluvních stran. „Ostatně zákaz nucené nebo povinné práce s přípustnými výjimkami vyplývá z ratifikované Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29/1930 o nucené nebo povinné práci (č. 506/1990 Sb.), kterou je Česká republika vázána“.
39. Jedinou výjimkou v tomto směru by mohla být situace, kdy je výkon jiné práce v obecném zájmu, který přesahuje zájem smluvních stran. V takovém případě zájem jednotlivce může být narušen zájmem veřejným. To platí především, jde-li o opatření k odvrácení mimořádné nebo živelní události nebo jiné hrozící nehody – tedy za situace předvídané v § 41 odst. 4 zákoníku práce. Za trvání pracovního poměru však nastávají i jiné případy, kdy je nutné změnit druh práce, který byl sjednán v pracovní smlouvě (nejčastěji z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti nebo předpokladů k výkonu sjednané práce). Ke změně druhu vykonávané práce v těchto jiných případech by však mělo docházet při respektování autonomie vůle zaměstnance. Základem pro změnu by tak měla být dohoda obou stran. Jednostranné převedení by mělo být možné pouze, pokud se jedná o veřejný zájem, tedy zájem přesahující zájmy zaměstnance.
40. V této souvislosti pak bylo poukázáno na to, že ve smyslu čl. II bodu 2 písm. d) Úmluvy o nucené nebo povinné práci lze za výjimku, kdy je možné zaměstnanci po nezbytně nutnou dobu přidělovat jinou práci i bez jeho souhlasu, považovat toliko existenci mimořádné nebo živelní události či jiné hrozící nehody, na jejímž odvrácení či při odstraňování bezprostředních následků se zaměstnanec svojí prací podílí. „Ve všech ostatních případech by změna druhu práce měla být založena na dohodě“.
41. Dále se ze závěrečné zprávy podává, že v případě tzv. nulové varianty (tj. nebude-li právní úprava změněna) „nedojde k nápravě současného stavu, kdy zaměstnavatel vůči zaměstnanci je v některých případech povinen, v jiných oprávněn jednostranně disponovat s jeho pracovním zařazením, a to i tehdy, kdy veřejný zájem nepřevažuje nad zájmem jednotlivce, což může být vnímáno jako výkon nucené práce.“
42. Poslanecká sněmovna však Návrh v 7. volebním období (2013–2017) nestihla projednat a projednávání sněmovního tisku č. 903/0 bylo ukončeno s koncem tohoto volebního období.
43. Přestože vláda České republiky v Návrhu poukázala na problémy spojené s právní úpravou převedení zaměstnance na jinou práci, včetně jejího možného rozporu se zákazem nucené práce, nepřinesla změnu právní úpravy převedení na jinou práci ani žádná další novela zákoníku práce.
44. Nejvyšší soud souhlasí s argumenty předkladatele připojenými k Návrhu a je přesvědčen, že právní úprava obsažená v ustanovení § 41 odst. 3 zák. práce v současném právním řádu České republiky jako demokratického právního státu, který je založen na účtě k právům a svobodám člověka a občana a který dodržuje závazky, které pro něj vyplývají z mezinárodního práva, nemá místo, neboť je v rozporu s čl. 9 odst. 1 a čl. 26 odst. 1 Listiny,

jakož i se závazky vyplývajícími pro Českou republiku z mezinárodních smluv, a není zde prostor pro ústavně konformní výklad tohoto ustanovení.

45. Obsahovou spojitost mezi právem na svobodnou volbu povolání zaručeným čl. 26 odst. 1 Listiny a zákazem nucených prací a služeb podle čl. 9 Listiny zdůraznil Ústavní soud např. v nálezu pléna ze dne 27. 11. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 1/12, v jehož odůvodnění uvedl, že „prvně uvedené zaručuje (rovný) přístup k jednotlivým povoláním a s tím spojenou možnost jeho volby“, a že toto právo lze „vymezit i negativně, a to v tom smyslu, že nikdo nesmí být k výkonu žádného povolání donucován. V tomto smyslu mu vlastně odpovídá zákaz nucených prací“.

46. Ústavní soud v citovaném nálezu sp. zn. Pl. ÚS 1/12 dále uvedl, že zákaz nucených prací směřuje k ochraně lidské svobody a důstojnosti, a to v jejich samotné podstatě. Možnost jednotlivce rozhodnout se, jaké profesi, zaměstnání nebo jiné činnosti věnuje svůj čas a úsilí, a především, jakým způsobem bude získávat prostředky ke svému živobytí, představuje garanci jeho svobodné sféry v oblasti, která má zásadní význam pro rozvoj jeho osobnosti a v mnoha směrech podstatným způsobem ovlivňuje všechny stránky jeho života. Jde o možnost jeho vlastní seberealizace, možnost uvážit, jaká činnost jej bude naplňovat a co sám může v tomto směru nabídnout. V neposlední řadě jde ale i o možnost každého mít ve vlastních rukou své místo ve společnosti a požívat respekt ze strany těch, již tvoří jeho širší nebo blízké okolí. Bylo by samozřejmě iluzorní se domnívat, že rozhodování o tom, zda vykonávat určitou práci nebo nikoliv, je prosté dalších vlivů a že i svobodný projev vůle v tomto směru nemůže být u konkrétní osoby „vynucen“ okolnostmi situace. Podstata tohoto zákazu ale míří jinam. Nelze ji spatřovat v bránění jednotlivci, aby se vši odpovědnosti zvažoval své potřeby a přizpůsoboval jim své jednání, např. tím, že přijme práci, o kterou by sice jinak neměl zájem, ale vzhledem ke své aktuální finanční situaci má za to, že ji přijmout musí. To, vůči čemu zákaz směřuje, je právě vyloučení možnosti učinit takovéto vážné a svobodné rozhodnutí. Jak bylo uvedeno výše, rozhodnutí se pro výkon určité pracovní činnosti může mít zásadní vliv na život jednotlivce, přičemž stejný dopad je třeba přiznat i stavu, kdy toto rozhodnutí již není v jeho dispozici, nýbrž mu je nařízeno a je na něm vynucováno. V závislosti na obsahu předmětné povinnosti je tím totiž rozhodováno i o tom, jak a kde stráví významnou část svého času, jakému povolání se bude muset věnovat a jakou za to dostane odměnu, která bude muset být rovněž stanovena autoritativně. Všechny tyto skutečnosti přitom jsou nebo mohou být významné pro soukromý a rodinný život dotčeného jednotlivce, pro jeho životní úroveň, případně i společenskou prestiž, a v neposlední řadě i pro jeho vlastní pocit uspokojení. Takovýto stav a případné nerovné postavení, které by ve vztahu k jiné – určitým opatřením nedotčené – skupině osob mohlo v této souvislosti vzniknout, jím přitom může být vnímáno jako ponižující a oprávněně tak vyvolávat otázku, zda jím není zasažena jeho lidská důstojnost.

47. Nejvyšší soud má za to, že při posouzení, zda převedení na jinou práci bez souhlasu zaměstnance podle § 41 odst. 3 zák. práce představuje nucenou práci ve smyslu čl. 9 odst. 1 Listiny a čl. 4 odst. 2 Úmluvy, lze vyjít z definice obsažené v čl. 2 odst. 1 Úmluvy o nucené nebo povinné práci, podle níž výraz „nucená nebo povinná práce“ pro účely této úmluvy označuje každou práci nebo službu, která se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůžkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídl dobrovolně. Z této definice ve svých rozhodnutích vychází rovněž Ústavní soud (srov. například již zmíněný náleze sp. zn. Pl. ÚS 1/12, odst. 236). V článku 2 odst. 2 Úmluvy o nucené nebo povinné práci, v čl. 9 odst. 2 Listiny, v čl. 4 odst. 3 Úmluvy anebo v čl. 8 odst. 3 písm. b) a c) Mezinárodního paktu o občanských a politických právech je pak obsažen negativní výčet prací a služeb,

které se za „nucenou nebo povinnou práci“ nepovažují (na které se zákaz nucených prací a služeb nevztahuje).

48. Práce dispečer-plánovač, na kterou byla žalobkyně ve věci projednávané Nejvyšším soudem žalovaným převedena, má charakter závislé práce, kterou měla žalobkyně pro žalovaného vykonávat v pracovním poměru. Nejvyšší soud je přesvědčen, že závislou práci (ve smyslu § 2 zák. práce) vykonávanou zaměstnancem pro zaměstnavatele v pracovním poměru lze bez jakýchkoli pochybností podřadit pod širší pojem „práce nebo služby“ ve smyslu čl. 9 odst. 1 Listiny, resp. pojem „práce“ ve smyslu čl. 4 odst. 2 Úmluvy.

49. V projednávané věci, stejně jako v ostatních případech jednostranného převedení zaměstnance zaměstnavatelem na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, podle § 41 odst. 1 a 2 zák. práce, přestože s takovým převedením zaměstnanec nesouhlasí, je pak přítomen rovněž prvek donucení, resp. nedobrovolnosti, spočívající v tom, že zaměstnanec je svým zaměstnavatelem, který je vůči němu v nadřazeném postavení, navzdory svému nesouhlasu s výkonem takové práce převeden na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a po dobu trvání takového převedení je zaměstnanec povinen tuto jinou práci vykonávat, ačkoli se k jejímu výkonu smluvně nezavázal, s převedením na takovou jinou práci nesouhlasí (a nesouhlasí) a vykonávat ji nechce. Za splněný tedy Nejvyšší soud považuje též definiční znak, že se zaměstnanec k takové práci „nenabídl dobrovolně“.

50. Povinnost zaměstnance vykonávat práci, na kterou byl zaměstnavatelem jednostranně převeden podle § 41 odst. 1 a 2 zák. práce, přestože s takovým převedením na jinou práci nesouhlasí, je sice součástí práv a povinností vyplývajících zaměstnanci z jeho smluvního závazkového právního vztahu (z pracovního poměru), resp. vzniklých zaměstnanci v souvislosti s tímto jeho smluvním závazkovým vztahem, a nikoli povinností autoritativně uloženou orgány veřejné moci nezávisle na jakémkoli jeho smluvním závazkovém vztahu. Pokud si ale chce fyzická osoba svou obživu zajišťovat výkonem závislé práce, nemá jinou možnost než takovou práci (není-li upravena zvláštními právními předpisy) vykonávat výlučně v základním pracovněprávním vztahu řídicím se zákoníkem práce (srov. § 3 a 4 zák. práce). Ustanovení § 41 odst. 3 zák. práce se navíc smluvnímu pojetí pracovněprávních vztahů vymyká, umožňuje-li jedné smluvní straně (zaměstnavateli) jednostranným aktem změnit obsah pracovněprávního vztahu, přestože druhá smluvní strana (zaměstnanec) s takovou změnou nesouhlasí.

51. Pojem „trest“ ve smyslu čl. 2 odst. 1 Úmluvy o nucené nebo povinné práci pak Výbor expertů Mezinárodní organizace práce ve svých zprávách a komentářích vykládá poměrně široce a zahrnuje pod něj např. i postih v podobě ztráty práv nebo výhod (výsad) [srov. například též publikaci Mezinárodní organizace práce ILO Standards on Forced Labour – The new Protocol and Recommendation at a Glance, Geneva: ILO, 2016, s. 5, dostupnou na: https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1243819620002676?lang=en&viewerServiceCode=DigitalViewer].

52. „Vymáhání pod pohrůžkou trestu“ tak podle mínění Nejvyššího soudu lze spatřovat rovněž v tom, že nevykonává-li zaměstnanec práci, na kterou byl zaměstnavatelem podle § 41 zák. práce (platně) převeden, jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a zaměstnanci hrozí negativní následky („sankce“), které zákon s takovým porušením pracovní povinnosti spojuje. Takovým následkem může být např. výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zák. práce, popř. okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, jakož i další

negativní důsledky s takovým rozvázáním pracovního poměru spojené – v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce např. neexistence nároku na odstupné podle § 67 odst. 2 zák. práce, na které by zaměstnanci jinak (nebýt převedení na jinou práci) při rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů vznikl nárok, nebo např. neexistence nároku na podporu v nezaměstnanosti [srov. § 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů]. Opomenout v této souvislosti nelze ani možnost zaměstnavatele krátit zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu podle § 223 zák. práce. Negativní důsledek pro zaměstnance by mohl představovat např. též vznik povinnosti nahradit zaměstnavateli škodu, která by mu v příčinné souvislosti s takovým porušením pracovní povinnosti vznikla, byly-li by splněny podmínky stanovené v § 250 zák. práce.

53. Jedním z negativních dopadů § 41 odst. 3 zák. práce, který lze příkladně demonstrovat na Nejvyšším soudem nyní projednávané věci, je tedy i skutečnost, že toto ustanovení v případě, že zaměstnanec s převedením na jinou práci nesouhlasí a že je z jeho postoje zřejmé, že tuto jinou práci vykonávat nechce a nebude, umožňuje zaměstnavateli jeho jednostranným převedením na tuto jinou práci zavdat důvod ke skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) zák. práce, popř. okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, a to i tehdy, kdyby byl jinak – nebýt převedení na jinou práci – povinen rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016, uveřejněný pod č. 41/2019 Sb. rozh. obč.) a zaměstnanci by od zaměstnavatele příslušelo odstupné podle § 67 odst. 2 zák. práce. V takovém případě se pak možnost zaměstnavatele jednostranně převést zaměstnance na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, i když s tím zaměstnanec nesouhlasí, smyslu a účelu tohoto institutu (jímž je mimo jiné též ochrana práv zaměstnance) zcela vymyká.

54. Na rozdíl od důvodů převedení na jinou práci obsažených v ustanovení § 41 odst. 4 zák. práce, které směřují k ochraně zájmů přesahujících zájmy zaměstnance a zaměstnavatele a u nichž je možnost převedení zaměstnance na jinou práci i bez souhlasu zaměstnance výslovně omezena „na nezbytně nutnou dobu“, nejde v žádné ze situací uvedených v § 41 odst. 1 a 2 zák. práce o některou z výjimek uvedených v čl. 9 odst. 2 Listiny, v čl. 4 odst. 3 Úmluvy, v čl. 2 odst. 2 Úmluvy o nucené nebo povinné práci anebo v čl. 8 odst. 3 písm. b) a c) Mezinárodního paktu o občanských a politických právech. U důvodů převedení na jinou práci vyjmenovaných v § 41 odst. 1 a 2 zák. práce zákon ani výslovně neomezuje dobu, na kterou může být zaměstnanec, který s takovým převedením nesouhlasí, zaměstnavatelem převeden na jinou práci, tedy nestanoví, že by se v takovém případě mělo jednat pouze o krátkodobé opatření, k němuž je možné přistoupit pouze na nezbytně nutnou dobu, a neuvádí ani maximální možnou délku trvání tohoto opatření. Výjimkou je pouze převedení na jinou práci z důvodu, že zaměstnanec dočasně pozbyl předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, které je podle § 41 odst. 2 písm. c) zák. práce možné „nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce“.

55. V ustanovení § 46 zák. práce pak zákon naopak předpokládá, že by „celková doba převedení“ mohla přesáhnout 21 pracovních dnů v kalendářním roce, a pro takový případ zaměstnavateli ukládá povinnost projednání s odborovou organizací. Byť tedy určitá „dočasnost“ opatření zaměstnavatele spočívající v převedení zaměstnance na jinou práci vyplývá z ustanovení § 44 zák. práce (který mimo jiné stanoví, že odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy),

není celková doba, po kterou může převedení zaměstnance na jinou práci (a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil) trvat, ve většině případů uvedených v § 41 odst. 1 a 2 zák. práce omezena.

56. Nejvyšší soud nepopírá, že právní úprava převedení na jinou práci obsažená v § 41 odst. 1 a 2 zák. práce sleduje legitimní cíl. Účelem této právní úpravy je u důvodů uvedených v § 41 odst. 1 zák. práce především ochrana života a zdraví zaměstnance, jehož se převedení týká, ale i ochrana života a zdraví jiných zaměstnanců téhož zaměstnavatele, popř. i třetích osob, zvláštní ochrana žen v těhotenství, zajištění uspokojivých pracovních podmínek pro zaměstnance, upřednostnění zachování pracovního poměru zaměstnance v některých případech, v nichž by jinak (nebyť převedení na jinou práci) zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnancem rozvázal, a v případě důvodu uvedeného pod písm. e) rovněž ochrana jiných významných společenských zájmů. V případech fakultativního převedení na jinou práci vymezených v § 41 odst. 2 zák. práce pak jde zejména (nikoli však výlučně) o ochranu zájmů zaměstnavatele.

57. Právní úpravou převedení na jinou práci je tak v některých (byť zdaleka ne ve všech) případech sledována přímo ochrana některého ze základních práv zaručených Listinou, např. práva zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky zaručeného čl. 28 Listiny, práva žen a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (srov. čl. 29 Listiny), nebo právo na ochranu zdraví (čl. 31 Listiny).

58. Nejvyšší soud však má za to, že účelu sledovaného touto právní úpravou lze dosáhnout i bez tak zásadního zásahu do práva zaměstnance na svobodnou volbu povolání a porušení zákazu nucených prací, jakým je možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, přestože zaměstnanec s takovým převedením na jinou práci nesouhlasí, kterou zaměstnavateli poskytuje právě ustanovení § 41 odst. 3 zák. práce.

59. Možnost jednostranného převedení zaměstnance na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, i přes jeho výslovný nesouhlas s takovým převedením je v § 41 zák. práce koncipována natolik široce (a to jak co do důvodů takového převedení, tak co do možné délky jeho trvání), že ve většině situací předvídaných ustanoveními § 41 odst. 1 a 2 zák. práce (ne-li ve všech těchto případech) představuje nepřiměřený prostředek k dosažení cílů sledovaných právní úpravou převedení zaměstnance na jinou práci.

60. Je třeba brát v úvahu, že v případě takové jednostranné změny druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě nejde jen o nějakou zanedbatelnou dílčí změnu závazku vyplývajícího z pracovní smlouvy (o stanovení nějaké dílčí povinnosti omezeného rozsahu, jejíž výkon by pro zaměstnance představoval jen nepatrnou zátěž), ale o změnu samotné podstaty pracovněprávního vztahu vzniklého mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podle názoru Nejvyššího soudu tedy v případě povinnosti zaměstnance vykonávat práci, na kterou byl zaměstnavatelem jednostranně převeden podle § 41 odst. 1 a 2 zák. práce, přestože se k výkonu takové práce smluvně nezavázal, s převedením na tuto jinou práci nesouhlasil (a nesouhlasí) a vykonávat ji nechce, nejde jen o zanedbatelné nebo běžné břemeno způsobující zaměstnanci jen zanedbatelnou (běžnou) újmu, ale představuje pro zaměstnance břemeno, které je nepřiměřené ve vztahu k výhodám, které zaměstnanci, zaměstnavateli, popř. třetím osobám takové převedení na jinou práci může přinést.

61. Přestože tedy převedení na jinou práci – jak vyplývá z výše uvedeného – v některých případech směřuje právě k ochraně práv zaměstnance, který má být na jinou práci převeden,

mělo by být ve všech situacích uvedených v § 41 odst. 1 a 2 zák. práce ponecháno na vůli zaměstnance, zda na takovou změnu pracovního zařazení spočívající ve změně sjednaného druhu práce přistoupí, či nikoliv. Je-li pak na podporu stávající právní úpravy argumentováno ochranou zájmů zaměstnavatele, je třeba zdůraznit, že převedení na jinou práci není jediným možným řešením situací uvedených v § 41 odst. 1 a 2 zák. práce, které zákoník práce umožňuje (být je třeba připustit, že jiná zákoníkem práce předpokládaná řešení nemusí být pro zaměstnavatele stejně „výhodná“ jako právě převedení zaměstnance na jinou práci), a že v převážné většině případů uvedených v těchto zákonných ustanoveních lze se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. d) až g) zák. práce.

62. Nejvyšší soud je přesvědčen, že v případě neexistence ustanovení § 41 odst. 3 zák. práce by bylo lze ustanovení § 41 odst. 1 a 2 zák. práce ústavně konformně, a zároveň při zachování respektu k zaměstnancem projevené vůli, smluvnímu pojetí pracovněprávního vztahu a principu smluvní svobody a při dodržení zásady pacta sunt servanda, vyložit takovým způsobem, že zaměstnavatel je v případech stanovených v § 41 odst. 1 „povinen“ a v případech stanovených v odst. 2 „může“ zaměstnanci „učinit návrh na změnu jeho pracovního zařazení“.

63. V případě převedení na jinou práci stricto sensu (tedy nikoli jen přidělování jiné práce ve smyslu jiných pracovních úkolů spadajících do druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, k němuž není žádného zvlášť uděleného souhlasu zaměstnance třeba, ale převedení na práci jiného druhu, než který byl sjednán v pracovní smlouvě) by pak bylo (v souladu s ustanovením § 40 odst. 1 a 2 zák. práce) ponecháno na vůli zaměstnance, zda na takovou změnu druhu práce přistoupí (zda s ní bude souhlasit) a bude nadále povinen pro zaměstnavatele takovou jinou práci vykonávat, nebo ne.

64. Vyslovil-li by zaměstnanec souhlas se svým převedením na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, došlo by tím k dohodě o změně obsahu pracovního poměru v druhu práce (§ 40 odst. 1 věta první zák. práce) a práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru by se nadále řídily rovněž s přihlédnutím k této dohodě.

65. Jestliže by však zaměstnanec s takovou změnou druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě nesouhlasil, nebyl by zaměstnavatel oprávněn ani povinen přidělovat zaměstnanci práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a zaměstnanec by nebyl povinen takovou jinou práci podle pokynů zaměstnavatele konat. Na zaměstnanci by tedy v takovém případě nebylo možné vynucovat výkon takové jiné práce, k jejímuž výkonu se v pracovní smlouvě nezavázal, a v tom, že zaměstnanec takovou jinou práci nevykonává, by nebylo možné shledávat porušení jeho pracovní povinnosti.

66. Ustanovení § 41 odst. 3 zák. práce však takový (a podle přesvědčení Nejvyššího soudu ani žádný jiný) ústavně konformní výklad neumožňuje, stanoví-li, že není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

IV.

Návrh Nejvyššího soudu

Ze všech výše uvedených důvodů Nejvyšší soud navrhuje, aby Ústavní soud zrušil ustanovení § 41 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

JUDr. Jiří Doležilek v. r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení: Petra Fuziová