



Slezská univerzita v Opavě
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

PERSONALISTIKA

5. přednáška

Změny pracovního poměru a pracoviště

Tematické zaměření dnešní přednášky

- Možné důvody změn pracovního poměru
- Převedení zaměstnance na jinou práci
- Přeložení zaměstnance
- Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli
- Pracovní cesta zaměstnance
- Náhrady cestovních výdajů

ZMĚNY PRACOVNÍHO poměru

- Ke změnám pracovního poměru (obsahu, formy) dochází za podnětu zaměstnavatele či zaměstnance vlivem různých důvodů na obou smluvních stranách.
- **Jedná se o situace** (úkony), jimiž se **mění pracovní smlouva**. Musí být učiněn(y) svobodně, vážně, určitě a srozumitelně, nesmí si svým obsahem či účelem odporovat zákonu nebo jej obcházet a nebo se přičít zájmům společnosti.
- Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na změně, přičemž změny je nutné provést písemnou formou.

PŘEVEDENÍ zaměstnance na jinou práci

Je třeba rozlišovat:

- **povinnost zaměstnavatele** převést zaměstnance na jinou práci (v rámci stejného zaměstnavatele);
- **možnost zaměstnavatele** převést zaměstnance na jinou práci (v rámci stejného zaměstnavatele);
- **žádost zaměstnance** k převodu na jinou práci (v rámci stejného zaměstnavatele).

Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci

- ze zdravotních důvodů zaměstnance;
- z důvodu ochrany zdraví ženy a dítěte;
- z důvodu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi;
- na základě pravomocného rozhodnutí soudu.
- je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci;
- požádá-li o převedení na jinou práci těhotná žena, nebo matka dítěte mladšího 9-ti měsíců pracující v noci.

Možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci

- Dá-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v 52 písmene f) a g) ZP.
- 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.
- Pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

Možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci

- Zaměstnavatel **může** převést zaměstnance **i bez jeho souhlasu** na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.
- Nemůže-li zaměstnanec konat práci **z důvodu prostoje 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.**

Převedení zaměstnance na jinou práci na základě žádosti zaměstnance

- Důvodem žádosti může být nevhodnost dalšího výkonu dosavadní práce být (na základě lékařského posudku).
- **Zaměstnavatel je povinen, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti, zaměstnance převést.**
- Pod převedení na jinou práci patří i jmenování či zvolení do funkce, případně pověření výkonem jiné funkce či zastupování. Nikdo nemůže být bez svého souhlasu zvolen, jmenován do funkce nebo být pověřen zastupováním vedoucího pracovníka.

PŘELOŽENÍ zaměstnance

- Jedná se o přeložení zaměstnance v rámci stejného zaměstnavatele.
- Pokud to vyžaduje provozní potřeba, **může** zaměstnavatel přeložit zaměstnance k výkonu práce **do jiného místa**, než které je sjednán v pracovní smlouvě.
- Podmínkou přeložení je **souhlas zaměstnance**.
- Přeložení je **dočasného charakteru** (max. 2 měsíce); pokud by se mělo jednat o přeložení trvalé, je nutné provést změnu pracovní smlouvy.

PŘELOŽENÍ zaměstnance

– Po dobu přeložení náleží zaměstnanci náhrady cestovních výdajů.

– Dochází ke změně místa výkonu práce.

Přeloženého zaměstnance řídí vedoucí na novém pracovišti. Pokud by tyto podmínky nebyly splněny, nejedná se o přeložení zaměstnance.

Dočasné PŘIDĚLENÍ zaměstnance k jinému zaměstnavateli

- Podmínkou je, aby s tímto přidělením dotyčný **zaměstnanec souhlasil.**
- Uzavírá se písemná dohoda, ve které je uveden název organizace, den, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se přidělení sjednává.
- Zaměstnanec pobírá mzdu od mateřské organizace, ale pracovní úkoly jsou přidělovány vedoucím(i) pracovníkem(y) organizace, do které byl přidělen (zaměstnavatelé mohou rovněž uzavřít dohodu o tzv. refundaci poskytnutého plnění).

Dočasné PŘIDĚLENÍ k jinému zaměstnavateli

- Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli NESMÍ být poskytována úplata.
- Z důvodu zamezení zneužívání institutu dočasného přidělení ZP umožňuje dočasně přidělit zaměstnance až po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru (s výjimkou agentury práce) .
- **Dočasné přidělení zaměstnance je nutno odlišovat od dočasného uvolnění zaměstnance pro výkon práce u jiného zaměstnavatele.**

Dočasné PŘIDĚLENÍ k jinému zaměstnavateli

- Nespornou předností „dočasného přidělení zaměstnance“ z hlediska flexibility je plné využití pracovní síly na pracovním trhu.
- Výhodou je rovněž pokračování výkonu práce u jiného zaměstnavatele v případě, kdy zaměstnavatel dočasně nemá pro zaměstnance práci.

PRACOVNÍ CESTY

- Pracovní cestou se rozumí 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 (souhlasu).**

Zaměstnavatel **před začátkem pracovní cesty určuje:**

- místo nástupu na pracovní cestu,
- místo výkonu,
- dobu trvání pracovní cesty,
- způsob dopravy a její ukončení (Příkaz k pracovní cestě).

- Určité **omezení pro vysílání na pracovní cestu** platí pro těhotné ženy a ženy pečující o děti mladší 8 let či osamělé zaměstnance pečující o dítě mladší 15 let.

NÁHRADY cestovních výdajů

Problematiku upravuje Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

- náhrady cestovních výdajů při cestování v tuzemsku;
- náhrady cestovních výdajů při zahraničních pracovních cestách.

Náhrady cestovních výdajů při cestování v tuzemsku

- náhrada prokazatelných cestovních výdajů (jízdné za určitý dopravní prostředek);
- náhrada prokazatelných výdajů za ubytování;
- náhrada výdajů na stravování;
- náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů (úschova zavazadel);
- náhrada jízdnicích výdajů za cesty k návštěvě rodiny.

Náhrady cestovních výdajů při zahraničních pracovních cestách

- Při zahraniční pracovní cestě se použijí ustanovení zákona týkající se tuzemské pracovní cesty s nezbytnými odchylkami, které vyplývají z odlišnosti charakteru zahraniční cesty (náhrady poskytnuté v cizí měně).

Prokazování a vyúčtování (cestovních) náhrad

- Založeno na principu prokazatelnosti cestovních náhrad např. před kontrolním vnějším orgánem (finanční úřad).
- Do 10 pracovních dnů po ukončení cesty **je zaměstnanec povinen předložit vyúčtování cesty** spolu s potřebnými doklady a do 10 dnů od předložení má zaměstnavatel uspokojit jeho nároky náhradu cestovních výdajů.

Děkuji vám za pozornost a
přeji příjemný zbytek dne. 😊

