



ČESKÁ REPUBLIKA

NÁLEZ

Ústavního soudu

J m é n e m r e p u b l i k y

Ústavní soud rozhodl v plénu složeném z předsedy soudu Josefa Baxy a soudkyň a soudců Josefa Fialy, Milana Hulmáka (soudce zpravodaje), Veroniky Křest'ánové, Zdeňka Kühna, Tomáše Langáška, Jiřího Přibáně, Kateřiny Ronovské, Dity Řepkové, Martina Smolka, Jana Svatoně, Pavla Šámala, Jana Wintra a Daniely Zemanové o návrhu Nejvyššího soudu na zrušení § 41 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, za účasti **Parlamentu**, jehož jménem jednají Poslanecká sněmovna a Senát, jako účastníka řízení, a **vlády**, jako vedlejší účastnice řízení, takto:

Návrh se zamítá.

Odůvodnění

I.

Předmět řízení, znění napadeného ustanovení zákona a souvisejících ustanovení

1. Návrhem podle čl. 95 odst. 2 Ústavy České republiky (dále jen „Ústava“) a § 64 odst. 3 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů, se Nejvyšší soud (dále jen „navrhovatel“) domáhá zrušení § 41 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Namítá jeho rozpor s čl. 9 odst. 1 ve spojení s čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“), čl. 4 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „Úmluva“), čl. 8 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, čl. 6 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, čl. 5 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 29 o nucené nebo povinné práci, vyhlášenou pod č. 506/1990 Sb. (dále jen „Úmluva o nucené práci“).

2. Napadený § 41 odst. 3 zákoníku práce zní následovně: „*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.*“

3. Napadené ustanovení zůstalo nezměněno i po novelizaci zákoníku práce zákonem č. 120/2025 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „novelizační zákon č. 120/2025 Sb.“).

4. Novelizační zákon č. 120/2025 Sb. nabyl účinnosti dne 1. 6. 2025, tedy až po podání návrhu Nejvyšším soudem, a dotkl se řady ustanovení zákoníku práce, včetně některých částí § 41, § 52 a § 67. Nebude-li uvedeno jinak, Ústavní soud bude v odůvodnění odkazovat na to znění relevantních ustanovení zákoníku práce, jež bylo platné a účinné v rozhodné době, nikoli ve znění novelizačního zákona č. 120/2025 Sb.

5. S napadeným ustanovením zákona úzce souvisí § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, pokud zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku nebo rozhodnutí správního orgánu, jež lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci mj. pro pracovní úraz.

6. V řízení, z něhož vzešel nyní posuzovaný návrh, byl relevantní také § 52 písm. d) a g) zákoníku práce. Podle těchto ustanovení zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď – stručně řečeno – tehdy, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku nebo rozhodnutí správního orgánu, jež lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci mj. pro pracovní úraz [§ 52 písm. d)], nebo tehdy, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nebo – po splnění dalších zákonných požadavků – pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)].

7. Důvod výpovědi má dopad i do oblasti práva na odstupné. Podle § 67 odst. 2 zákoníku práce mj. platilo, že zaměstnanci, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Naopak v případě výpovědi podle § 52 odst. g) zákoníku práce zaměstnanci nárok na odstupné nevzniká (§ 67 zákoníku práce *a contrario*).

II.

Průběh řízení před obecnými soudy

8. Navrhovatel podal návrh na zrušení § 41 odst. 3 zákoníku práce v souvislosti s řízením vedeným pod sp. zn. 21 Cdo 1103/2024 ve věci žaloby zaměstnankyně (dále též „žalobkyně“) o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou jí dala společnost České aerolinie a. s. (dále též „žalovaná“) dopisem ze dne 28. 1. 2020.

9. Obecné soudy se zabývají žalobou žalobkyně na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou jí dala žalovaná. Žalobkyně v průběhu výcvikového kurzu konaného dne 10. 12. 2018 utrpěla při seskoku z trenažéru letadla pracovní úraz (zlomeninu patní kosti a poškození měkkých tkání kotníku), v důsledku něhož pozbyla zdravotní způsobilost k práci palubní průvodčí. Žalovaná jí proto předložila návrh dohody o změně pracovní smlouvy, kterou se mění sjednaný druh práce z pozice „palubní průvodčí“ na pozici „dispečer – plánovač“ s účinností od 16. 12. 2019, a to do doby zlepšení zdravotního stavu pro výkon dosavadní práce. Žalovaná jí současně předložila oznámení o převedení na jinou práci, konkrétně na pozici dispečera – plánovače, jehož pracovní náplní je, stručně řečeno, zajišťování přípravy a dalšího zpracování plánů služeb, směn a pracovní doby členů posádek letadel, zajišťování jejich ubytování, dopravy a v provozní den také jejich nasazení pro jednotlivé lety.

10. Žalobkyně dopisem ze dne 18. 12. 2019 sdělila žalované, že považuje převod na novou pracovní pozici za neplatný a k výkonu práce se bez omluvy nedostavila. Žalovaná dopisem ze dne 15. 1. 2020 upozornila žalobkyni na závažné porušení pracovněprávních předpisů, ale žalobkyně se k výkonu práce přesto nedostavovala; žalovaná jí proto dne 28. 1. 2020 předala 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 žalovaná s ní nerozvázala pracovní poměr výpovědí pro ztrátu zdravotní způsobilosti. Podle tvrzení žalované byly na tuto pozici standardně převáděny např. i palubní průvodčí, které po dobu těhotenství nemohou vykonávat svou původní práci. Žalovaná proto považovala danou pozici za vhodnou i pro žalobkyni.

11. Obvodní soud pro Prahu 6 (dále jen „obvodní soud“) rozsudkem ze dne 3. 11. 2022 č. j. 61 C 126/2020-86, určil neplatnost podané výpovědi. Odkázal na konstantní judikaturu Nejvyššího soudu, podle níž má být převedení na jinou práci v případě nesouhlasu zaměstnankyně 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. Pokud žalovaná převedla žalobkyni na jinou práci bez jejího souhlasu, měla 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 žalované nabídnout žalobkyni takovou (pro ni vhodnou) práci v souladu s § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, měla s ní ukončit pracovní poměr výpovědí pro dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti vykonávat svou dosavadní práci podle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu. Žalovaná však své povinnosti nedostála, neboť převedla 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.

12. Městský soud v Praze (dále jen „městský soud“) rozsudkem ze dne 5. 9. 2023 č. j. 30 Co 196/2023-112, potvrdil rozsudek obvodního soudu. Ztotožnil se se závěrem obvodního soudu o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, avšak nesouhlasil s důvodem neplatnosti, který soud dovodil. Převedení zaměstnance na jinou práci ve smyslu § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nelze činit neplatným z důvodu neuvedení konkrétní doby, na kterou se zaměstnanec dočasně převádí, neboť takový požadavek

z právní úpravy neplyne. Nejde 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 jejímu zdravotnímu stavu, tak pracovní kvalifikaci i schopnostem. Toto převedení byla tedy žalobkyně povinna respektovat a s účinností od 16. 12. 2019 byla povinna práci dispečera – plánovače vykonávat. Pokud tak neučinila a tuto práci nevykonávala, porušila povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci („pracovní kázeň“). Přesto městský soud shledal výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce neplatnou, neboť žalované – 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 sdělila žalované, že s převedením na jinou práci nesouhlasí.

13. Proti rozsudku městského soudu podala žalovaná dovolání k Nejvyššímu soudu, které bylo spojeno s návrhem na odklad právní moci výroku I rozsudku městského soudu.

14. Nejvyšší soud usnesením ze dne 10. 7. 2024 č. j. 21 Cdo 1103/2024-144 zamítl návrh žalované na odklad právní moci rozsudku městského soudu.

15. Nejvyšší soud shledal, že § 41 odst. 3 zákoníku práce, jenž má být dle jeho názoru ve věci aplikován, je v rozporu s ústavním pořádkem. Věc proto předložil Ústavnímu soudu k posouzení podle čl. 95 odst. 2 Ústavy a současně usnesením ze dne 5. 11. 2024 č. j. 21 Cdo 1103/2024-161 přerušil dovolací řízení do rozhodnutí Ústavního soudu o tomto návrhu.

III.

Argumentace navrhovatele

16. Navrhovatel poukazuje na to, že soukromé právo – pracovněprávní vztahy nevyjímaje – je ovládáno zásadou autonomie vůle, přičemž jednou z výjimek v pracovněprávních předpisech je § 41 odst. 3 zákoníku práce. Toto ustanovení totiž umožňuje převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na jiný druh práce, než který byl sjednán v pracovní smlouvě. Podstata převedení na jinou práci spočívá v jednostranném právním jednání zaměstnavatele, majícím za následek změnu obsahu pracovního poměru (resp. sjednaného druhu práce).

17. Při posouzení, zda převedení na jinou práci bez souhlasu zaměstnance podle § 41 odst. 3 zákoníku práce představuje nucenou práci ve smyslu čl. 9 odst. 1 Listiny a čl. 4 odst. 2 Úmluvy, vychází navrhovatel z definice obsažené v čl. 2 odst. 1 Úmluvy o nucené práci, podle níž tento výraz označuje „*každou práci nebo službu, která se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůžkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně*.“ Poukazuje rovněž na výjimky z definice nucené práce, které jsou zakotvené v čl. 2 odst. 2 Úmluvy o nucené práci a čl. 9 odst. 2 Listiny, čl. 4 odst. 3 Úmluvy nebo čl. 8 odst. 3 písm. b) a c) Mezinárodního paktu o občanských a politických právech.

18. Jde-li o naplnění definice nucené práce, závislou práci (zde konkrétně práci na pozici dispečer – plánovač, na kterou byla žalobkyně převedena) lze bezpochyby podřadit pod širší pojem „*práce*“. Navrhovatel považuje za zřejmé i to, že jde o práci, k níž se zaměstnanec „*nenabídl dobrovolně*“. Naplnění znaku vymáhání „*pod pohrůžkou*

trestu“ pak lze spatřovat v tom, že pokud zaměstnanec odmítne vykonávat práci, na kterou byl bez svého souhlasu převeden, může dostat výpověď pro závažné porušení pracovních povinností nebo opakované méně závažné porušení povinností [§ 52 písm. g) zákoníku práce] bez nároku na odstupné (§ 67 zákoníku práce *a contrario*), a nikoli např. pro neschopnost dále vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz [§ 52 písm. d) zákoníku práce] s nárokem na odstupné (§ 67 odst. 2 zákoníku práce). V zákoně navíc není výslovně omezena doba, na kterou může být zaměstnanec převeden na jinou práci. Určitá míra dočasnosti převedení plyne pouze z § 44 zákoníku práce, podle něhož musí být zaměstnanec zaměstnavatelem znovu zařazen podle pracovní smlouvy mj. tehdy, odpadne-li důvod převedení na jinou práci, avšak to podle návrhovatele není dostačující. Další omezení spočívají také v tom, že zaměstnavatel je povinen při převedení přihlížet ke vhodnosti práce pro zaměstnance (§ 41 odst. 6 zákoníku práce) a za určitých okolností projednat jeho důvod s odborovou organizací (§ 46 zákoníku práce), což však také nepostačuje.

19. Návrhovatel nepopírá, že právní úprava převedení na jinou práci obsažená v § 41 odst. 1 a 2 zákoníku práce sleduje legitimní cíl a v některých případech (byť zdaleka ne ve všech) je sledována přímo ochrana některého z ústavně zaručených základních práv zaměstnance (např. práva zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky nebo práva na ochranu zdraví). Účelu sledovaného touto právní úpravou však lze podle návrhovatele dosáhnout i bez tak zásadního zásahu do zákazu nucených prací a práva na svobodnou volbu povolání, jakým je možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na práci jiného druhu bez jeho souhlasu, zakotvenou v § 41 odst. 3 zákoníku práce.

20. Ustanovení § 41 odst. 1 a 2 zákoníku práce by navíc bylo možné, při neexistenci napadeného § 41 odst. 3 téhož zákona, vykládat ústavně konformně, a zároveň při zachování respektu k zaměstnancem projevené vůli, smluvnímu pojetí pracovněprávního vztahu a principu smluvní svobody, 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*“. Při převedení na jinou práci by přitom bylo ponecháno na vůli zaměstnance, zda na takovou změnu druhu práce přistoupí a bude nadále povinen pro zaměstnavatele takovou jinou práci vykonávat, nebo ne (v takovém případě by nebylo možné shledávat porušení jeho pracovní povinnosti). Současná koncepce § 41 odst. 3 zákoníku práce však ústavně konformní výklad neumožňuje.

IV.

Vyjádření účastníka a vedlejší účastnice řízení

IV. 1.

Vyjádření Parlamentu jako účastníka řízení

21. Ústavní soud si podle § 69 odst. 1 zákona o Ústavním soudu vyžádal vyjádření obou komor Parlamentu, které jednají jeho jménem [§ 9 zákona č. 300/2017 Sb., o zásadách jednání a styku Poslanecké sněmovny a Senátu mezi sebou a navenek a o změně zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, ve znění pozdějších předpisů (stykový zákon)], tedy Poslanecké sněmovny a Senátu.

22. Poslanecká sněmovna popsala průběh legislativního procesu vedoucího k přijetí zákoníku práce, jehož součástí byl od počátku, a to v nezměněné podobě, i napadený § 41 odst. 3. Zákoník práce byl schválen potřebnou většinou poslanců Poslanecké sněmovny, podepsán předsedou Poslanecké sněmovny a předsedou vlády a vyhlášen bez podpisu prezidenta. Po zamítnutí návrhu zákona Senátem setrvala Poslanecká sněmovna na jeho původním znění. Následně prezident návrh zákona nepodepsal, přičemž po jeho vrácení Poslanecká sněmovna opět setrvala na jeho původním znění. Poslanecká sněmovna jednala v přesvědčení, že přijatý zákon je v souladu s ústavním pořádkem.

23. Senát podrobně popsal průběh legislativního procesu. Poukázal na to, že všechny tři dotčené výbory Senátu navrhly zamítnutí návrhu zákona. V obecné rozpravě následně opakovaně zaznělo, že není dán dostatečný prostor vůli stran a stranám jsou prikazovány značné povinnosti, jakož i to, že nový zákoník práce spíše konzervuje stávající stav. Otázka převedení na jinou práci byla přitom zmíněna pouze v souvislosti s problematikou reprezentativnosti odborů, avšak samostatně akcentována nebyla. Přesto při projednávání návrhu zákona zaznělo, že „*podle názoru některých odborníků v oblasti pracovního práva včetně některých členů legislativní rady vlády, jsou některá ustanovení zákoníku práce v rozporu s Listinou základních práv a svobod a dokonce i s Ústavou ČR.*“. Senát v hlasování č. 115 přijal usnesení č. 398, jímž návrh zákona zamítl.

IV. 2.

Vyjádření vlády jako vedlejší účastnice řízení

24. Ústavní soud podle § 69 odst. 2 a 3 zákona o Ústavním soudu vyzval vládu, aby mu v zákonem stanovené lhůtě sdělila, zda vstupuje jako vedlejší účastnice do řízení, a aby se případně k návrhu vyjádřila. Vláda se rozhodla vstoupit do řízení a následně Ústavnímu soudu zaslala své vyjádření k návrhu.

25. Vláda nijak nerozporuje tvrzení navrhovatele, že zákoník práce je soukromoprávním předpisem, pročež se na něj vztahují obecné zásady civilního práva jako autonomie vůle či zásada *pacta sunt servanda*. Z těchto zásad jednostranné převedení zaměstnance na jinou práci do jisté míry vybočuje. Tyto zásady ovšem nejsou absolutní a nelze je bezvýhradně aplikovat na každé jedno ustanovení zákona; naopak je běžné, že i soukromoprávní předpisy obsahují úpravu, která se od těchto zásad pro určitý okruh právních vztahů odchyluje. To je často dáno zejm. zájmem na vyrovnaní faktické nerovnosti jednotlivců. Nejzřetelněji se to projevuje v oblasti spotřebitelského práva, ale i v oblasti pracovního práva, jako např. v případě napadeného § 41 odst. 3 zákoníku práce.

26. To má význam pro posouzení, zda lze převedení zaměstnance na jinou práci považovat za ústavním pořádkem zapovězenou nucenou práci. Na jedné straně nelze rozporovat, že zaměstnanec může být podle napadeného ustanovení převeden na jinou práci i bez svého souhlasu (nedobrovolně). Na straně druhé se však nelze ztotožnit s tím, že by mu za to hrozil trest ve smyslu Úmluvy o nucené práci. Možnost dání výpovědi zaměstnanci, který neplní své pracovní povinnosti (a to i ty, k jejichž výkonu se dobrovolně nenabídl), není v pracovním právu ničím nestandardním. Jako příklad lze podle vlády uvést např. práci přesčas podle § 93 zákoníku práce, kterou může zaměstnavatel – za splnění zákonných podmínek – jednostranně nařídit zaměstnanci např. i v době nepřetržitého denního odpočinku. U převedení na jinou práci jde ve srovnání s nařízením práce přesčas o rozdíl v intenzitě, resp. rozsahu, nikoli v samotné podstatě.

Navíc převedení na jinou práci je dočasné, neboť po odpadnutí důvodů převedení je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit opět podle pracovní smlouvy (§ 44 zákoníku práce). Ač by zakotvení výslovné limitace maximální délky převedení mohlo být vhodné, i za současného právního stavu to lze dovodit výkladem.

27. Vláda má rovněž za to, že ochrana před nucenou prací je v Listině i mezinárodních smlouvách koncipována jako ochrana vůči autoritativním zásahům moci veřejné, nikoli proti zásahům ze strany soukromoprávních subjektů. To podle vlády mj. plyne z formulace výjimek ze zákazu nucené práce v relevantních ústavněprávních dokumentech, které jsou vždy směřovány právě k orgánům moci veřejné. Této limitace si má být vědom i navrhovatel, jenž dovozuje zásah moci veřejné do práv jednotlivců již z pouhé existence zákona (zákoníku práce). To však podle vlády nepostačuje.

28. Závěrem vláda připouští, že současná právní úprava možná nepředstavuje nejvhodnější možné řešení, avšak tyto nedokonalosti nedosahují ústavněprávní relevance a neporušují ústavní pořádek. Navrhuje proto zamítnutí návrhu.

IV. 3.

Sdělení veřejného ochránce práv

29. Ústavní soud podle § 69 odst. 2 a 3 zákona o Ústavním soudu vyzval veřejného ochránce práv, aby v zákonem stanovené lhůtě sdělil, zda vstupuje do řízení jako vedlejší účastník, a aby se k návrhu případně vyjádřil. Veřejný ochránce práv Ústavnímu soudu sdělil, že do řízení nevstupuje.

IV. 4.

Replika navrhovatele

30. Ústavní soud zaslal navrhovateli shora uvedená vyjádření účastníka a vedlejšího účastníka řízení k případné replice. Navrhovatel tuto možnost nevyužil.

V.

Procesní předpoklady řízení

31. Ústavní soud dále posoudil, zda jsou splněny zákonem stanovené procesní předpoklady pro projednání podaného návrhu podle čl. 87 odst. 1 písm. a) a čl. 95 odst. 2 Ústavy a § 64 odst. 3 zákona o Ústavním soudu.

32. Podle čl. 95 odst. 2 Ústavy platí, že dojde-li soud k závěru, že zákon, jehož má být při řešení věci použito, je v rozporu s ústavním pořádkem, předloží věc Ústavnímu soudu. Obecný soud je oprávněn podat návrh tehdy, navrhuje-li zrušení zákona, resp. jeho jednotlivého ustanovení, jehož aplikace má být bezprostřední a nezbytná; nikoli pouze hypotetická nebo dána širšími souvislostmi věci [nález sp. zn. Pl. ÚS 92/20 ze dne 11. 4. 2023 (124/2023 Sb.), bod 29; nález sp. zn. Pl. ÚS 20/05 ze dne 28. 2. 2006 (N 47/40 SbNU 389, č. 252/2006 Sb.)]. Z účelu a smyslu tzv. konkrétní kontroly ústavnosti právních předpisů plyne, že obecný soud je oprávněn navrhnout zrušení pouze takového zákona nebo jeho ustanovení, které překáží dosažení žádoucího, tj. ústavně konformního výsledku [nález sp. zn. Pl. ÚS 92/20, bod 29; nález sp. zn. Pl. ÚS 3/06

ze dne 6. 3. 2007 (N 41/44 SbNU 517; 149/2007 Sb.), bod 26]. Jinak řečeno, aktivní legitimace obecného soudu se odvíjí od předmětu řízení, jež je před ním vedeno.

33. Z vyžádaného soudního spisu Ústavní soud ověřil skutečnosti, které navrhovatel uvedl v návrhu ve prospěch své aktivní legitimace. Městský soud aplikoval při svém rozhodování mj. napadený § 41 odst. 3 zákoníku práce. Posouzení dovolání proti rozsudku městského soudu, o němž Nejvyšší soud rozhoduje, závisí i na vyřešení otázky, zda může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu, že zaměstnanec závažně porušil povinnost vyplývající z pracovněprávních předpisů, když odmítl vykonávat práci, na kterou byl bez svého souhlasu převeden zaměstnavatelem podle § 41 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 41 odst. 3 zákoníku práce. Dovolání nebylo podle dostupných informací shledáno nepřipustným a navrhovatel neshledal ani důvody pro zastavení dovolacího řízení. Navrhovatel je tudíž aktivně legitimován k podání návrhu.

34. Napadený § 41 odst. 3 zákoníku práce doposud platí v nezměněném znění (tj. nebyl dotčen novelizačním zákonem č. 120/2025 Sb.). Návrh tedy splňuje i procesní předpoklady řízení podle § 66 a 67 zákona o Ústavním soudu.

35. Ústavní soud s ohledem na výše uvedené shrnuje, že ve věci byly splněny zákonem stanovené procesní předpoklady pro projednání podaného návrhu.

VI.

Upuštění od ústního jednání

36. Ústavní soud dospěl k závěru, že vzhledem k obsahu návrhu a písemným vyjádřením účastníků řízení již nelze od ústního jednání očekávat další objasnění věci, a proto na základě § 44 zákona o Ústavním soudu rozhodl ve věci bez jeho nařízení.

VII.

Ústavní konformita zákonodárného procesu

37. Poté, co Ústavní soud shledal, že jsou splněny procesní předpoklady řízení, přistoupil k přezkumu napadeného ustanovení. V souladu s § 68 odst. 2 zákona o Ústavním soudu se nejdříve zabýval otázkou, zda bylo přijato a vydáno ústavně předepsaným způsobem a v mezích Ústavou stanovené kompetence.

38. Poznatky plynoucí z vyjádření komor Parlamentu (v podrobnostech viz výše, body 22 a 23) považuje Ústavní soud za postačující pro závěr, že napadený § 41 odst. 3 zákoníku práce, jenž je v nezměněné podobě součástí zákoníku práce od samého počátku, byl vydán v mezích Ústavou stanovené kompetence a přijat ústavně předepsaným způsobem. To ostatně není navrhovatelem nijak zpochybňováno. Žádné argumenty v této oblasti nevznášá ani vláda.

VIII.

Věcný přezkum ústavnosti napadeného ustanovení zákona

39. Ústavní soud přistoupil k přezkumu ústavnosti napadeného § 41 odst. 3 zákoníku práce, a to výlučně ve světle řádně vznesených a odůvodněných argumentů navrhovatele.

VIII. 1.

Právo nebýt podroben otroctví, nevolnictví a nuceným pracím a službám – obecné principy

40. Právo jednotlivce nebýt podroben otroctví, nevolnictví a nuceným pracím a službám je od samého počátku pevnou součástí ústavního pořádku a systému ochrany základních práv v České republice. S ohledem na svůj význam a úzké sepjetí se způsobilostí každého mít práva (čl. 5 Listiny) a lidskou důstojností a svobodou (čl. 1 Listiny) je současně nutno považovat jej za součást povahy České republiky coby demokratického právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy).

41. Právo nebýt podroben otroctví, nevolnictví a nuceným pracím plyne jak z Listiny, tak z mezinárodních smluv o lidských právech, jež tvoří součást referenčního rámce přezkumu ústavnosti [nález sp. zn. Pl. ÚS 36/01 ze dne 25. 6. 2002 (N 80/26 SbNU 317; 403/2002 Sb.)]. Jde-li o jeho zakotvení na mezinárodní úrovni, lze odkázat především na čl. 4 Úmluvy, čl. 8 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a čl. 6 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Jde-li o jeho vnitrostátní zakotvení, jeho základ je nutno hledat v čl. 9 Listiny. Podle jeho prvního odstavce „*nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám*“; jeho druhý odstavec pak vymezuje obsah prvního odstavce a uvádí ty případy, které nelze považovat za nucené práce nebo služby, ač by jinak mohly naplňovat jejich definiční znaky. Ačkoli čl. 9 Listiny výslovně dopadá „pouze“ na nucené práce nebo služby, jeho součástí je i zákaz otroctví a nevolnictví, včetně jejich novodobých forem (především obchodování s lidmi), plynoucí z čl. 5 Listiny ve spojení s čl. 9 Listiny.

42. Hranice mezi otroctvím, nevolnictvím a nucenou prací nejsou zcela jednoznačné a jednoduše vymezitelné, což se výrazně projevuje kupříkladu u jejich novodobých forem [rozsudek Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“) ze dne 7. 1. 2010 ve věci *Rantsev proti Kypru a Rusku*, stížnost č. 25965/04, § 282]. **Otroctví** lze obecně považovat za nejzávažnější formu nucených prací, která je nerozlučně spjata s (faktickou) redukcí jednotlivce na pouhý objekt práv. Ve své moderní podobě zpravidla označuje komodifikaci oběti, omezování a kontrolu jejího pohybu, nucení k práci a zpravidla i k životu ve špatných podmínkách, a to vše za použití výhrůžek nebo násilí (rozsudek ESLP ve věci *Rantsev proti Kypru a Rusku*, § 280 až 281; rozsudek ESLP ze dne 26. 7. 2005 ve věci *Siliadin proti Francii*, stížnost č. 73316/01, § 122; rozsudek Mezinárodního trestního tribunálu pro bývalou Jugoslávii ze dne 12. 6. 2002 ve věci *Prosecutor v. Kunarac, Vukovic a Kovac*, § 117 až 119; k tradičnímu pojetí otroctví viz čl. 1 odst. 1 Úmluvy o otroctví, vyhlášené pod č. 165/1930 Sb.). **Nevolnictví** je v současném pojetí chápáno jako mimořádně závažný případ protiprávního zbavení osobní svobody spojený s výkonem nucených prací, jehož charakteristickým znakem je absence možnosti oběti tento stav jakkoliv změnit [rozsudek ESLP ve věci *Rantsev proti Kypru a Rusku*, § 276; rozsudek ESLP ve věci *Siliadin proti Francii*, § 123 a 124; rozhodnutí ESLP ze dne 7. 3. 2000 ve věci *Seguin proti Francii*, stížnost č. 42400/98; k tradičnímu pojetí nevolnictví viz čl. 1 písm. b) Dodatkové úmluvy o zrušení otroctví,

obchodu s otroky i institucí a praktik podobných otroctví, schválené 7. 9. 1956 v Ženevě]. **Nucenou práci** ústavní pořádek nijak nedefinuje. Prvotní přiblížení k vymezení jejího obsahu představuje čl. 2 odst. 1 Úmluvy o nucené práci, podle něhož tento pojem označuje „každou práci nebo službu, která se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůzkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně.“ Současně však platí, že ne každá práce, k níž se jednotlivec nenabídl dobrovolně, bude ústavně reprobovanou nucenou prací; to ostatně plyne i z negativního vymezení nucené práce v čl. 9 odst. 2 Listiny a obdobných ustanoveních mezinárodních smluv o lidských právech (přiměřeně srov. např. rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 25. 6. 2020 ve věci *S. M. proti Chorvatsku*, stížnost č. 60561/14, § 281; rozsudek velkého senátu ESLP ze dne 7. 7. 2011 ve věci *Stummer proti Rakousku*, stížnost č. 37452/02, § 117).

43. Pro to, aby určitá nedobrovolně vykonávaná práce vůbec spadala do rozsahu čl. 9 odst. 1 Listiny, musí být splněno několik podmínek (v podrobnostech viz LANGÁŠEK, T. *Čl. 9 Listiny (Zákaz nucených prací a služeb)*. In: WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, s. 260 až 267). Musí jít o a) osobní výkon určité činnosti, b) výkon této činnosti musí být nedobrovolný, přičemž c) tato nedobrovolnost musí plynout z donucení, d) tíživost břemene neseného dotčenou osobou musí přesáhnout určitou minimální hranici a e) na věc nesmí dopadat žádná z výjimek podle čl. 9 odst. 2 Listiny.

44. Jak bylo naznačeno výše, musí především jít o osobní výkon určité činnosti. Není přitom rozhodné, zda se jedná o práci fyzickou nebo duševní.

45. Dále musí být dána nedobrovolnost výkonu určité činnosti. Jde-li o posuzování znaku nedobrovolnosti, je nutno pečlivě zkoumat všechny okolnosti věci, jež mohou pomoci určit, zda byla určitá činnost vykonávána v rozporu se svobodnou vůlí jednotlivce. O ústavně reprobovanou nucenou práci totiž může jít nejen v případě výslovně vyjádřeného nesouhlasu, ale i v případě formálně uděleného souhlasu, který však vzhledem ke všem okolnostem nebyl dán svobodně (rozsudek ESLP ze dne 30. 3. 2017 ve věci *Chowdhury a další proti Řecku*, stížnost č. 21884/15, § 96; rozsudek velkého senátu ESLP ve věci *S. M. proti Chorvatsku*, § 285). Ústavní soud navíc v minulosti zdůraznil, že „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 vší odpovědností 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“ [nález sp. zn. Pl. ÚS 1/12 ze dne 27. 11. 2012 (N 195/67 SbNU 333; 437/2012 Sb.), bod 236]. Současně platí, že nedobrovolnost typicky není dána u závazků z právních jednání, závazků z deliktů, povinností běžně spojených s vlastnickým právem či povinností běžně plynoucích z rodinněprávních vztahů [viz např. nález sp. zn. Pl. ÚS 37/93 ze dne 22. 3. 1994 (N 9/1 SbNU 61; 86/1994 Sb.); usnesení sp. zn. I. ÚS 371/06 ze dne 27. 3. 2007; usnesení sp. zn. III. ÚS 1272/08 ze dne 24. 7. 2008]. Speciálním případem je dobrovolný výkon určitého povolání, s nímž se však pojí povinnost vykonávat určité činnosti, s nimiž dotčená osoba nemusí souhlasit; např. v oblasti zdravotní péče, na níž ústavodárce pamatoval v čl. 9 odst. 2 písm. d) Listiny. Ani v těchto případech judikatura zpravidla

nespatřuje naplnění znaku nedobrovolnosti [a] k oblasti poskytování právních služeb viz např. rozsudek pléna ESLP ze dne 23. 11. 1983 ve věci *Van der Mussele proti Belgii*, stížnost č. 8919/80, § 36; rozhodnutí ESLP ze dne 25. 1. 2022 ve věci *Dănoiu a další proti Rumunsku*, stížnosti č. 54780/15 a dvě další, § 84 a 85; b) k výkonu povolání lékaře viz např. rozhodnutí ESLP ze dne 6. 2. 2018 ve věci *Adigüzel proti Turecku*, stížnost č. 7442/08, § 30; rozhodnutí ESLP ze dne 14. 9. 2010 ve věci *Steindel proti Německu*, stížnost č. 29878/07; c) k práci v noci a přesčas viz např. rozhodnutí ESLP ze dne 24. 10. 2017 ve věci *Tibet Menteş a další proti Turecku*, stížnosti č. 57818/10 a čtyři další, § 68].

46. Nedobrovolnost výkonu určité činnosti musí plynout z donucení. Donucení je nutno chápat jako pohrůžku jakéhokoli dostatečně citelného – odstrašujícího – trestu (rozsudek pléna ESLP ve věci *Van der Mussele proti Belgii*, § 35). Trestem mohou být nejen veřejnoprávní sankce, fyzické násilí nebo omezování, ale i mírnější formy přímého nebo nepřímého nátlaku jako je psychologický nátlak (rozsudek ESLP ve věci *C. N. a V. proti Francii* ze dne 11. 10. 2012, č. 67724/09, § 77) nebo ztráta určitých práv nebo výhod (rozsudek pléna ESLP ve věci *Van der Mussele proti Belgii*, § 35). Není přitom rozhodné, zda je jednotlivce nucen k výkonu určité činnosti pod pohrůžkou trestu ze strany moci veřejné nebo ze strany osoby soukromého práva, neboť čl. 9 Listiny dopadá na obě varianty [nález sp. zn. Pl. ÚS 1/12 ze dne 27. 11. 2012 (N 195/67 SbNU 333; 437/2012 Sb.), bod 236]. Je však nutno přihlídnout k celkové závažnosti a dopadu trestu nebo jeho pohrůžky do sféry jednotlivce. Ne každý potenciálně negativní dopad do sféry jednotlivce lze totiž považovat za trest nebo jeho pohrůžku ve shora uvedeném smyslu (ve věci *Siliadin proti Francii*, § 118, bylo akceptováno, že hrozba vydání nezletilé přistěhovalkyně bez pobytového oprávnění imigračním úřadům byla srovnatelná s pohrůžkou trestu ve shora uvedeném smyslu; ve věcech *Tibet Menteş a další proti Turecku* a *Adigüzel proti Turecku* naopak nebyla hrozba ztráty zaměstnání shledána jako dostatečně závažná na to, aby ji bylo možné považovat za pohrůžku trestu; ve věci *Van der Mussele proti Belgii* byla sice hrozba vyloučení z advokátní komory a potažmo ztráta možnosti výkonu povolání advokáta považována za dostatečně závažnou, ale tento faktor nebyl ve věci rozhodný).

Zásadní význam má pak posouzení, zda výkon určité činnosti, k němuž se jednotlivce nenabídl dobrovolně, pro něj představoval nepřiměřeně tíživé břemeno (rozsudek pléna ESLP ve věci *Van der Mussele proti Belgii*, § 37; rozsudek ESLP ve věci *Graziani-Weiss proti Rakousku* ze dne 18. 10. 2011, č. 31950/06, § 41; rozsudek ESLP ve věci *Chowdhury a další proti Řecku*, § 91; rozhodnutí ESLP ve věci *Adigüzel proti Turecku*, § 22, rozsudek ESLP ve věci *C. N. a V. proti Francii*, § 74). Toto kritérium přitom působí oběma směry. Na straně jedné je vyžadováno, aby tíživost břemene dosáhla alespoň určité minimální úrovně. Pokud břemeno, které musí jednotlivce nést, lze považovat za běžné v demokratickém právním státě nebo dokonce za zanedbatelné, nepůjde o ústavně zakázanou nucenou práci, ani kdyby jinak *prima facie* byly naplněny ostatní znaky nucené práce (rozsudek ESLP ve věci *C. N. a V. proti Francii*, § 74; rozsudek ESLP ve věci *Graziani-Weiss proti Rakousku*, § 41 a 43; rozsudek pléna ESLP ve věci *Van der Mussele proti Belgii*, § 41; *Adigüzel proti Turecku*, § 34). V rámci posuzování, zda je někdo v rámci své svobodně zvolené profese povinen vykonávat i nucenou práci ve smyslu čl. 9 odst. 1 Listiny, lze mimo jiné zvažovat, jestli je za tuto nedobrovolně vykonávanou práci poskytována odměna nebo jiná kompenzace, jestli uložená povinnost vychází z koncepce sociální solidarity, jestli se vynucovaná práce svou povahou zásadním

způsobem liší od práce, kterou dotčená osoba vykonává v rámci své profese dobrovolně, a jestli je její rozsah únosný [nález sp. zn. Pl. ÚS 14/17 ze dne 14. 8. 2018 (N 134/90 SbNU 205; 200/2018 Sb.), bod 60; rozsudek ESLP ve věci *Graziani-Weiss proti Rakousku*, § 38; rozsudek pléna ESLP ve věci *Van der Musselle proti Belgii*, § 37 a 39; rozhodnutí ESLP ze dne 28. 6. 2011 ve věci *Mihal proti Slovensku*, stížnost č. 31303/08, § 77 až 81]. Poskytování odměny za práci sice samo o sobě není rozhodující pro posouzení, zda lze určitou práci považovat za nucenou, avšak může snižovat nebo naopak zvyšovat tíživost břemene. Totéž platí i pro otázku povahy a rozsahu nedobrovolně vykonávané práce. Na straně druhé však může mimořádná tíživost břemene vrhat stín pochybností na dobrovolnost výkonu určité práce (rozsudek velkého senátu ESLP ve věci *S. M. proti Chorvatsku*, § 285; rozsudek ESLP ve věci *Chowdhury a další proti Řecku*, § 96).

47. Právě tíživost břemene je to, co kupříkladu odlišuje ne zcela dobrovolně vykonávanou výpomoc spolubydlícího při údržbě společné domácnosti od práce vykonávané obětí tzv. domácího otroctví. Ač v obou případech jsou na první pohled naplněny znaky nucené práce podle čl. 2 odst. 1 Úmluvy o nucené práci, právě materiální korektiv v podobě tíživosti břemene vylučuje první případ z rozsahu čl. 9 odst. 1 Listiny a naopak spolehlivě podřazuje druhý případ do rozsahu čl. 9 odst. 1 Listiny. Na to narážel i Evropský soud pro lidská práva, když uvedl, že diametrálně odlišná tíživost břemene neseného jednotlivcem je tím, co „odlišuje nucenou práci od výpomoci, kterou lze rozumně očekávat od členů rodiny nebo společně bydlících osob“ (rozsudek ESLP ve věci *C. N. a V. proti Francii*, § 74; obdobně viz rozsudek ESLP ve věci *Siliadin proti Francii*).

48. Ze zákazu otroctví, nevolnictví a nucených prací plynou negativní i pozitivní povinnosti státu. **Negativní povinnosti státu** působí vertikálně a spočívají v příkazu nepodrobovat jednotlivce otroctví, nevolnictví nebo nucené práci a respektovat tak jejich svobodu, lidskou důstojnost a event. i způsobilost být subjektem práv (nález sp. zn. Pl. ÚS 1/12). Tím se však obsah čl. 9 odst. 1 Listiny nevyčerpává, neboť z něj plynou i pozitivní povinnosti státu, jež mohou mít substantivní i procedurální povahu (rozsudek velkého senátu ESLP ve věci *S. M. proti Chorvatsku*, § 306 a 307). **Substantivní pozitivní povinnosti** státu spočívají v povinnosti chránit jednotlivce před porušováním jejich ústavně zaručených práv ze strany jiných (fyzických i právnických) osob soukromého práva. To především zahrnuje povinnost přijmout právní úpravu, jež tuto ochranu zaručí (rozsudek ESLP ve věci *Rantsev proti Kypru a Rusku*, § 285; rozsudek ESLP ve věci *C. N. a V. proti Francii*, § 105), a povinnost interpretovat a aplikovat ji ústavně konformním způsobem. V tomto ohledu se přitom výrazně projevuje tzv. efekt prozařování základních práv právním řádem a koncept horizontální aplikace základních práv. V určitých případech mohou pozitivní závazky státu zahrnovat také povinnost přijmout konkrétní preventivní opatření na ochranu obětí porušování čl. 9 odst. 1 Listiny ze strany jiných soukromých osob. Posledně uvedená povinnost vzniká, pokud orgány moci veřejné věděly nebo měly vědět, že určitá osoba se stala obětí otroctví, nevolnictví nebo nucené práce anebo je vystavena reálnému a bezprostřednímu riziku, že se takovou obětí stane (rozsudek ESLP ve věci *Rantsev proti Kypru a Rusku*, § 286; přiměřeně srov. také rozsudek velkého senátu ve věci *Osman proti Spojenému království* ze dne 28. 10. 1998, č. 23452/94, § 115 a 116). **Procedurální pozitivní povinnosti** státu zahrnují povinnost provést účinné vyšetřování, je-li vzneseno hajitelné tvrzení, že určitá osoba se stala obětí porušení zákazu otroctví, nevolnictví nebo nucené práce [nález sp. zn. II. ÚS 3626/13 ze dne 16. 12. 2015 (N 216/79 SbNU 475); rozsudek ve věci

Rantsev proti Kypru a Rusku, § 288; rozsudek ESLP ve věci *C. N a V. proti Francii*, § 109].

49. Ústavní soud taktéž v minulosti připomněl, že existuje souvislost mezi zákazem nucených prací podle čl. 9 Listiny a některými sociálními právy, především právem na svobodnou volbu povolání podle čl. 26 odst. 1 Listiny (nález sp. zn. Pl. ÚS 1/12, body 233 a 234). Současně ale zdůraznil, že nelze mluvit o duplicitním charakteru těchto základních práv, protože neupravují stejný okruh právních vztahů a vůči moci veřejné nepůsobí identickým způsobem. Konkrétně mj. uvedl, že „*právo na svobodnou volbu povolání se týká širšího okruhu právních vztahů než zákaz nucených prací, neboť zahrnuje i otázky přístupu k jednotlivým povoláním a způsobu jejich výkonu*“ (ibid., bod 234). Vztah mezi těmito základními právy přitom připomíná jednosměrnou ulici: Porušení práva jednotlivce nebýt podroben otroctví, nevolnictví nebo nucené práci bude ze své podstaty porušením samotného jádra práva na svobodnou volbu povolání. Opačně však to neplatí, tedy ne každé porušení práva na svobodnou volbu povolání je současně porušením práva nebýt podroben otroctví, nevolnictví nebo nucené práci. To je dáno odlišným obsahem a rozsahem těchto práv, zejm. tím, že zákaz nucených prací je mnohem užší než právo na svobodnou volbu povolání, jakož i tím, že posuzování ústavní konformity zásahů do těchto práv podléhá odlišným standardům.

VIII. 2.

Právo nebýt podroben otroctví, nevolnictví a nuceným pracím a službám – posouzení ústavnosti napadeného ustanovení

50. Navrhovatel staví svůj návrh na tvrzení, že možnost převedení zaměstnance na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, i bez jeho souhlasu (resp. navzdory jeho nesouhlasu) podle § 41 odst. 3 zákoníku práce je v rozporu s ústavně zakotveným zákazem nucených prací podle čl. 9 odst. 1 Listiny.

51. Napadené ustanovení zákona je nutno posuzovat optikou substantivních pozitivních povinností státu plynoucích ze zákazu nucených prací podle čl. 9 odst. 1 Listiny, konkrétně povinnosti přijmout právní úpravu, která jednotlivcům zaručí ochranu před protiústavními zásahy do jejich základních práv ze strany jiných soukromých osob (rozsudek ESLP ve věci *Rantsev proti Kypru a Rusku*, § 285; rozsudek ESLP ve věci *C. N. a V. proti Francii*, § 105). Je totiž zřejmé, že napadené ustanovení se netýká ani vrchnostenského vztahu mezi státem a jednotlivcem, ani procedurálních povinností plynoucích z čl. 9 odst. 2 Listiny. Naopak jde o ustanovení, které dopadá na horizontální, soukromoprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

52. Rozpor napadeného ustanovení se zákazem nucených prací by pak mohl být konstatován, pokud by stát umožňoval v důsledku přijetí protiústavní právní úpravy osobám soukromého práva, aby podrobovaly jiné fyzické osoby nuceným pracím v rozporu s čl. 9 odst. 1 Listiny. K tomu však nedošlo.

53. Převedení na jinou práci je chápáno jako „*změna pracovního poměru spočívající v tom, že zaměstnavatel nařídí zaměstnanci práce, které nespádají pod druh práce sjednaný v pracovní smlouvě*“ (BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 267); o převedení na jinou práci naopak nepůjde, pokud je zaměstnanci nařízena jiná než dosavadní práce v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Druh práce je jednou ze základních náležitostí pracovní smlouvy [§ 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce], přičemž práci je zaměstnanec povinen

vykonávat osobně [§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Nelze mít tudíž pochybnosti o tom, že první znak nucené práce – osobní výkon určité činnosti – je v tomto případě naplněn.

54. Napadený § 41 odst. 3 zákoníku práce rovněž vytváří prostor pro to, aby zaměstnanec musel za určitých okolností na základě rozhodnutí zaměstnavatele vykonávat práci, k jejímuž výkonu se nenabídl dobrovolně. V kontextu posuzované věci § 41 odst. 3 ve spojení s § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (ve znění účinném do 31. 5. 2025) na straně jedné zaměstnavateli ukládá povinnost převést zaměstnance na jinou práci, pokud byla v lékařském posudku konstatována jeho neschopnost konat dosavadní práci pro pracovní úraz [pokud se ovšem zaměstnavatel nerozhodl dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z téhož důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce], a na straně druhé ukládá zaměstnanci takové převedení akceptovat a vykonávat práci, na kterou byl převeden, i kdyby s tím nesouhlasil. S navrhovatelem proto lze v zásadě souhlasit, že u napadeného ustanovení může být naplněn druhý znak nucené práce – nedobrovolnost výkonu určité činnosti, a to i navzdory tomu, že zaměstnanci v každé z uvedených situací zůstává zachováno právo podat výpověď i bez udání důvodu (§ 50 odst. 3 zákoníku práce).

55. Pokud jde o posouzení otázky, zda je zaměstnanec podle napadeného ustanovení povinen vykonávat práci pod pohrůžkou trestu, v zájmu přehlednosti je vhodné připomenout, že navrhovatel spatřuje prvek donucení v tom, že pokud zaměstnanec výkon této nové práce odmítne, může dostat výpověď pro porušení pracovních povinností podle § 52 písm. g) zákoníku práce, čímž ztratí nárok na odstupné podle § 67 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 5. 2025 [tj. nikoli pro ztrátu schopnosti konat dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu podle § 52 písm. d) zákoníku práce s nárokem na odstupné ve výši dvanáctinásobku měsíčního výdělků]. Pohrůžka trestu má tudíž podle navrhovatele spočívat ve ztrátě práva na odstupné, tedy ve ztrátě finančních výhod.

56. Než Ústavní soud posoudí samotnou otázku, zda lze ztrátu práva na odstupné považovat za pohrůžku trestu a zda zaměstnanec vůbec ztrácí právo na odstupné, považuje za nezbytné pozastavit se nad jinou skutečností. Z právní úpravy plyne, že v případě pracovních úrazů určité závažnosti dochází k dlouhodobé ztrátě způsobilosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci z objektivních důvodů, tj. kvůli zhoršení zdravotního stavu. Na tento objektivně nastalý stav pak může zaměstnavatel typicky reagovat převedením zaměstnance na jinou práci, a to i bez jeho souhlasu, nebo rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo dohodou. V obou případech však platí, že zákonodárce se rozhodl v zájmu ochrany práv zaměstnance neumožnit mu výkon takové práce, která by mohla ohrožovat jeho život, fyzickou integritu nebo zdraví (čl. 6, čl. 7 odst. 1 a čl. 31 Listiny), a to ani, kdyby zaměstnanec tuto práci chtěl nadále vykonávat. Tuto skutečnost ostatně připouští ve svém návrhu i samotný navrhovatel.

57. Zaměstnavatel ani zaměstnanec tudíž nestojí před volbou mezi tím, zda zaměstnanec bude nadále vykonávat dosavadní práci, kterou si vybral, anebo práci, na kterou jej bez jeho svolení převedl zaměstnavatel, nýbrž mezi volbou, zda zaměstnanec bude u téhož zaměstnavatele vykonávat jinou práci nebo zda bude jeho pracovní poměr ukončen. Jinými slovy, alternativou k převedení na jinou práci není výkon původní, zaměstnancem zvolené práce, nýbrž ukončení pracovního poměru. Jádrem nyní posuzovaného návrhu spočívá tak pouze v tom, který výpovědní důvod se případně uplatní a zda zaměstnanci

vznikne právo na odstupné, nikoli v tom, zda zákonodárce umožnil zaměstnavatelům nutit zaměstnance k výkonu práce v rozporu s čl. 9 odst. 1 Listiny. Již to snižuje přesvědčivost tvrzení navrhovatele, že § 41 odst. 3 zákoníku práce umožňuje podrobení zaměstnance nucené práci v rozporu ústavním pořádkem.

58. I kdyby Ústavní soud odhlédl od výše uvedeného, nemohl by shledat napadený § 41 odst. 3 zákoníku práce rozporným se zákazem nucených prací. Ač ztráta určitých práv nebo výhod, a to i výhod finančního charakteru, může za určitých okolností představovat formu donucení (rozsudek pléna ESLP ve věci *Van der Mussele proti Belgii*, § 35), podle judikatury je nutno přihlédnout k celkové závažnosti a dopadu pohrůžky trestu do sféry jednotlivce. Ne každý potenciálně negativní následek lze totiž považovat za pohrůžku trestu ve smyslu čl. 9 odst. 1 Listiny. Jak uvedl Evropský soud pro lidská práva, samotná hrozba ztráty práce u konkrétního zaměstnavatele a potažmo ztráta příjmů plynoucích z této práce není pohrůžkou trestu ve shora uvedeném smyslu (rozhodnutí ESLP ve věci *Tibet Menteş a další proti Turecku*; rozhodnutí ESLP ve věci *Adıgüzel proti Turecku*); tou by teoreticky mohla být až ztráta přístupu k celému odvětví, resp. k výkonu určitého povolání obecně, avšak ani to nemusí bez dalšího postačovat ke konstatování porušení zákazu nucené práce, neboť je nutno dívat se na celkovou tíživost břemene neseného zaměstnancem (rozsudek pléna ESLP ve věci *Van der Mussele proti Belgii*).

59. Pokud jde o tíživost břemene, které musí zaměstnanec nést v případě převedení na jinou práci bez svého souhlasu, je nutno přihlédnout k navazujícím ustanovením zákoníku práce a k ustálené judikatuře obecných soudů, jež se věnovala otázce dopadů převedení na jinou práci bez souhlasu zaměstnance do oblasti použitelných výpovědních důvodů a práva zaměstnance na odstupné. Pouze ty totiž mohou dokreslit celkový kontext a tíživost břemene neseného zaměstnancem.

60. V této souvislosti je především nutno poukázat na § 41 odst. 6 zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel při převedení zaměstnance na jinou práci 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.*“ Uvedené ustanovení především brání tomu, aby byl zaměstnanec převeden na práci, jež neodpovídá jeho zdravotnímu stavu a schopnostem. Současně – ač je povinnost převést zaměstnance na práci odpovídající jeho kvalifikaci na první pohled toliko fakultativní – brání tomu, aby byl zaměstnanec převeden na práci diametrálně odlišnou od práce, kterou vykonával původně (rozsudek pléna ESLP ve věci *Van der Mussele proti Belgii*, § 37 a 39). Jak totiž zdůrazňuje odborná literatura, „*možnostmi zaměstnavatele se rozumí například to, zda zaměstnavatel má možnost zaměstnance převést na práci odpovídající jeho kvalifikaci, tj. zda má pro převáděného zaměstnance volné pracovní místo, které odpovídá jeho kvalifikaci. Pokud takové pracovní místo má, je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na práci odpovídající jeho kvalifikaci. Pouze pokud takové volné pracovní místo zaměstnavatel nemá, je povinen zaměstnance převést na práci, která nejvíce odpovídá kvalifikaci zaměstnance*“ [BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 268, marg. 3]. Ústavní soud proto nemohl dospět k závěru, že napadený § 41 odst. 3 a navazující ustanovení zákoníku práce vytvářejí prostor pro to, aby byl zaměstnanec bez svého souhlasu převeden na práci, která je zcela odlišná jeho původní profese.

61. Současně platí, že zaměstnavatel je obecně povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy (tj. na pozici a práci takového druhu, k jejímuž výkonu se zaměstnanec dobrovolně zavázal v pracovní smlouvě), jakmile odpadnou důvody, pro které byl

zaměstnanec převeden na jinou práci (§ 44 zákoníku práce). Na to ostatně poukazuje jak navrhovatel, tak vláda. Ačkoli tato zákonná povinnost zaměstnavatele nejspíš nenajde široké uplatnění v případech, kdy pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání vedou k dlouhodobé nebo trvalé nezpůsobilosti zaměstnance konat svou dosavadní práci, jde o obecnou záruku, že zaměstnanec nebude tímto způsobem nucen k trvalému výkonu práce, kterou si nezvolil a k jejímuž výkonu se nenabídl.

62. Dále je zřejmé, že i po převedení na jinou práci musí být zaměstnanci vyplácena mzda, plat nebo jiná odměna za vykonanou práci [§ 2 odst. 1, § 38 odst. 1 písm. a) a další zákoníku práce]. Ačkoli to, že zaměstnanci převedenému na jinou práci musí být poskytnuta odměna za vykonanou práci, bez dalšího neindikuje, zda jde o ústavně zakázanou nucenou práci nebo ne, tato skutečnost je bezpochyby dalším faktorem snižujícím celkovou tíživost břemene neseného zaměstnancem.

63. Ústavní soud vychází z toho, že podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu zaměstnanec v případě nedobrovolného převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 41 odst. 3 zákoníku práce automaticky neztrácí ani nárok na vyplacení odstupného ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Podle této judikatury převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu nepředstavuje konečné řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude u konkrétního zaměstnavatele nadále konat, ale pouze provizorní řešení. Toto dočasné řešení se má uplatnit pouze do doby, než dojde k dohodě o dalším pracovním uplatnění zaměstnance u daného zaměstnavatele, popřípadě k rozvázání pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel nepřevedl zaměstnance nezpůsobilého konat dosavadní práci mj. pro pracovní úraz na jinou práci nebo pokud ho převedl na jinou práci bez jeho souhlasu (a nebylo-li pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele ani dodatečně vyřešeno dohodou), je povinen rozvázat s ním pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů. Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, zaměstnanec je oprávněn z totožných důvodů rozvázat pracovní poměr výpovědí, aniž by to bylo na újmu jeho právu na odstupné podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce [rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 ze dne 30. 1. 2018 (R 41/2019 civ.); usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1809/2021 ze dne 31. 8. 2021 (R 1/2025 civ.)]. Podle judikatury taktéž platí, že odmítne-li zaměstnanec konat práci, na kterou byl zaměstnavatelem převeden bez svého souhlasu podle § 41 odst. 1 písm. b) ve spojení s napadeným § 41 odst. 3 zákoníku práce, není to na újmu jeho práva na odstupné (srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 ze dne 30. 1. 2018; usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2490/2018 ze dne 9. 10. 2018; usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1276/2016 ze dne 3. 11. 2016).

64. Tato judikatura Nejvyššího soudu je podporována i odbornou literaturou. Ta mimo jiné poukazuje na to, že „§ 41 zákoníku práce svým zněním představuje ‚falešného přítele‘, na kterého není možno se spoléhat, snaží-li se [zaměstnavatel – pozn.] převést zaměstnance na jinou práci, s níž zaměstnanec nesouhlasí. Nejen v případě, kdy je ve hře i vyplacení odstupného, totiž judikatura Nejvyššího soudu dává zaměstnanci právo trvat na tom, že ‚nepřátelské‘ převedení na jinou práci se může prosadit toliko jako přechodné řešení např. po dobu výpovědní doby nebo než se uvolní jiná, zaměstnancem preferovaná, pracovní pozice. Trvá-li však zaměstnanec na tom, že nemá zájem o pozici, na niž byl převeden, nezbyvá zaměstnavateli než pracovní poměru ukončit“ (PICHRT, J., TOMŠEJ, J. *Převádění ke sladování?* In: PICHRT, J. MORÁVEK, J. (eds.) *Sladování soukromého a pracovního života*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 10 a násl., v němž však autoři

současně připomínají, že na právní úpravu převedení na jinou práci existují také jiné, více kritické názory). Odmítnutí zaměstnance vykonávat práci, na kterou byl proti své vůli převeden, navíc podle odborné literatury *„nelze považovat za porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru a nemůže zavdat důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením z tohoto důvodu.“* (STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce*. Praha: Soudy, 2021, s. 162 an.). V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu je navíc dovozováno, že zaměstnanec v těchto případech neztrácí právo na odstupné (VALENTOVÁ, K. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVA, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 142 a 145, marg. 1 a 13).

65. Pokud jde o případnou povinnost zaměstnance vykonávat po výpovědní dobu práci, na kterou byl bez svého souhlasu převeden, lze poukázat na závěry uvedené v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 34/02 ze dne 5. 2. 2003 (N 18/29 SbNU 141; 53/2003 Sb.), části VI. Ústavní soud se v citovaném nálezu rovněž zabýval jednostrannou změnou pracovněprávního závazku, přičemž dospěl k závěru, že tuto povinnost za obvyklých podmínek *„lze považovat s ohledem na obvyklé možnosti běžného zaměstnavatele získat nové zaměstnance za přiměřenou. Povinnost zaměstnance pracovat po výpovědní dobu představuje jistou "daň" zaměstnanců za legislativní stabilizaci pracovních poměrů moderním sociálním státem. Také zaměstnavatel si za takových podmínek zaslouží jistou stabilizaci v oblasti pracovněprávních vztahů.“*

66. Také zákonodárce si byl vědom judikatury Nejvyššího soudu, pročež přistoupil k novelizaci zákoníku práce zákonem č. 120/2025 Sb. Jak plyne z důvodové zprávy, tento zákon měl za cíl napravit některé problémy, které novelizovaná právní úprava – interpretovaná ve světle judikatury Nejvyššího soudu – vyvolávala. V důvodové zprávě k zákonu č. 120/2025 Sb. mimo jiné stojí: *„Výše odstupného, které odpovídá cca ročnímu příjmu zaměstnance, přitom může být pro některé zaměstnavatele (a to zejm. menší zaměstnavatele) doslova likvidační. V praxi to pak nezřídka vede k tomu, že zaměstnavatelé všemožně usilují o to, aby se povinnosti vyplatit odstupné vyhnuli, o čemž mj. svědčí judikatura Nejvyššího soudu, který např. musel řešit případ, kdy z důvodu nečinnosti zaměstnavatele musel pracovní poměr nakonec rozvázat dotýčný zaměstnanec, přičemž podle Nejvyššího soudu to nebylo na překážku tomu, aby zaměstnanci vzniklo právo na zákonné odstupné (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016).“* Zákonodárce s ohledem na to zrušil právo zaměstnance, jenž v důsledku mj. pracovního úrazu není s to konat svou dosavadní práci, na odstupné podle § 67 odst. 2 zákoníku práce a nově v zavedl institut jednorázové náhrady podle § 271ca zákoníku práce, jenž bude „pokryt“ pojištěním zaměstnavatele. Je tudíž zřejmé, že této judikatuře Nejvyššího soudu se snažil vyjít vstříc také zákonodárce.

67. Způsob, jakým Nejvyšší soud interpretuje a aplikuje příslušná ustanovení zákoníku práce, považuje Ústavní soud z pohledu čl. 9 Listiny za ústavně konformní. Ačkoli zákonodárce má bezpochyby možnost upravit problematiku převedení na jinou práci odlišně, judikatura Nejvyššího soudu ilustruje, že ani současná právní úprava nevybočuje z ústavních limitů tohoto základního práva a – navzdory tvrzení navrhovatele o opaku – ji lze vyložit ústavně konformním způsobem i bez zrušení napadeného ustanovení.

68. Shora uvedené skutečnosti ve svém souhrnu nezbytně vedou k závěru, že převedení zaměstnance, jenž mj. v důsledku pracovního úrazu dlouhodobě pozbyl způsobilost

vykonávat svou dosavadní práci [§ 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], na vhodnou jinou práci, a to i bez jeho souhlasu (§ 41 odst. 3 zákoníku práce), nelze považovat za ústavně reprobovanou nucenou práci. Výkon takové práce, ač nemusí být nutně dobrovolný, totiž není vynucován pod pohrůzkou trestu a zaměstnanec není povinen nést nepřiměřeně tíživé břemeno. Zaměstnanec může být převeden pouze na práci odpovídající svému zdravotnímu stavu, schopnostem a v co největším rozsahu i kvalifikaci; po odpadnutí důvodů převedení je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy; zaměstnanci musí být za výkon práce, na kterou byl převeden, poskytnuta odměna; a nakonec zaměstnanec v důsledku převedení nezbytně neztrácí ani nárok na odstupné. Zaměstnanec přitom může kdykoliv dosáhnout ukončení nevyhovujícího pracovního poměru podáním výpovědi, a to i bez uvedení důvodu.

69. Ústavní soud proto konstatuje, že neshledal důvody pro zrušení § 41 odst. 3 zákoníku práce pro rozpor se zákazem nucené práce podle čl. 9 odst. 1 Listiny. Napadené ustanovení totiž vůbec nelze považovat za nucenou práci, protože nespadá do rozsahu čl. 9 odst. 1 Listiny. Z téhož důvodu není ani nutno zkoumat, zda na věc dopadá některá z výjimek uvedených v čl. 9 odst. 2 Listiny.

VIII. 3.

Právo na svobodnou volbu povolání

70. Navrhovatel rovněž namítá rozpor napadeného ustanovení s právem na svobodnou volbu povolání podle čl. 26 odst. 1 Listiny. V tomto ohledu však neuplatňuje takřka žádnou argumentaci, neboť právo na svobodnou volbu povolání považuje pouze za „druhou stranu mince“ zákazu nucených prací. To se následně projevilo i v obsahu vyjádření účastníků a vedlejších účastníků řízení (zejm. vlády), v nichž rovněž není obsažena žádná ucelená argumentace k otázce porušení práva na svobodnou volbu povolání.

71. Ústavní soud však již výše uvedl, že zákaz nucených prací podle čl. 9 odst. 1 Listiny a právo na svobodnou volbu povolání podle čl. 26 odst. 1 Listiny neupravují stejný okruh právních vztahů (resp. překrývají se pouze z malé části), vůči moci veřejné nepůsobí stejným způsobem a potažmo ústavní konformita zásahů do nich se zkoumá odlišným způsobem (zejm. s ohledem na čl. 41 odst. 1 Listiny, dle něhož se lze práv uvedených mj. v čl. 26 Listiny domáhat pouze v mezích zákonů, které toto ustanovení provádějí). K otázce porušení práva na svobodnou volbu povolání by tak v návrhu musela být obsažena konkrétní argumentace, aby se s ní mohl Ústavní soud zabývat. Jelikož tomu tak není, Ústavní soud neshledal prostor pro to, aby tuto otázku zkoumal jakkoliv podrobněji.

IX.

Závěr

72. Ústavní soud neshledal důvod ke zrušení napadeného § 41 odst. 3 zákoníku práce. V řízení totiž nebyl prokázán jeho rozpor se zákazem nucených prací podle čl. 9 odst. 1 Listiny. Ústavní soud tím ale nijak nepředbíhá to, zda je napadené ustanovení souladné s jinými základními právy nebo ústavními principy, neboť touto otázkou se na základě podaného návrhu ani nemohl zabývat.

73. Ústavní soud proto podle § 70 odst. 2 zákona o Ústavním soudu návrh na zrušení napadených ustanovení zamítl jako nedůvodný.

Poučení: Proti rozhodnutí Ústavního soudu se nelze odvolat.

V Brně 26. listopadu 2025

Josef Baxa
předseda Ústavního soudu

Odlišné stanovisko k odůvodnění pléna soudce Zdeňka Kühna

1. S nálezem i jeho odůvodněním souhlasím. Klíčová pro posouzení celé věci je judikatura Nejvyššího soudu, která negativní účinky napadeného ustanovení z pohledu zákazu nucených prací nebo služeb (čl. 9 Listiny) v podstatě eliminovala (body 60 až 65 nálezu). V tomto rozsahu mne odůvodnění pléna přesvědčuje, napadené ustanovení (díky judikatuře Nejvyššího soudu) není protiústavní.
2. Myslím si však, že většina pléna pominula jiný možný důvod neústavnosti, totiž porušení zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení. To má dva projevy, jeden významný z pohledu práva EU, jeden z pohledu českého ústavního práva.
3. Případ, který dal základ nynějšímu řízení o konkrétní kontrole norem, má původ v pracovním úrazu zaměstnance, který následně kvůli nedobrému zdravotnímu stavu nemohl vykonávat svoji práci. V takovém případě se ale tato věc dostává do působnosti unijního práva, jmenovitě směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Směrnice zakazuje též diskriminaci na základě zdravotního postižení.
4. Je dost dobře možné, že přezkoumávaná právní úprava je v rozporu právě s touto směrnicí, respektive se zákazem diskriminace na základě zdravotního postižení. Odkázat lze na rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. 2. 2022, C-485/20, *HR Rail*, který vyložil směrnici tak, že ukládá jako „přiměřené uspořádání“ ve smyslu článku 5 směrnice zaměstnavateli povinnost přeradit zaměstnance na jiné pracovní místo (samozřejmě se souhlasem a na žádost zaměstnance, nikoli jednostranně). Soudní dvůr v oné věci dovodil, že *„pojem „přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby“ ve smyslu tohoto článku vyžaduje, aby byl pracovník – a to i ten, jenž je po nástupu do zaměstnání ve zkušební době – který byl z důvodu svého zdravotního postižení prohlášen za nezpůsobilého k výkonu základních funkcí spojených s jeho pracovním místem, zařazen na jiné pracovní místo, pro které má požadované odborné znalosti a schopnosti a pro které je k dispozici, a to za předpokladu, že takové opatření neznamená pro zaměstnavatele neúměrné břemeno.“*
5. Z hlediska směrnice a unijního antidiskriminačního práva může být přinejmenším sporné, zda ob stojí taková vnitrostátní úprava, která zaměstnance právě a jen z důvodu jeho zdravotního postižení umožňuje převést na jiné pracovní místo i bez jeho souhlasu (zatímco v jakémkoli jiném případě převedení bez zaměstnancova souhlasu možné není).
6. Uznávám nicméně, že otázka diskriminace podle směrnice 2000/78 je otázkou práva EU, která nemá přímý dopad na nynější řízení o kontrole norem, ale především na eventuální povinnost Nejvyššího soudu položit předběžnou otázku ve smyslu čl. 234 Smlouvy o fungování EU.
7. Nicméně otázka diskriminace na základě zdravotního postižení má i svůj (vnitrostátní) ústavní rozměr. Ústavní soud již v minulosti opakovaně uznal zdravotní postižení jako zakázaný diskriminační důvod podle čl. 3 odst. 1 Listiny (např. nálezy ze dne 23. 3. 2015 sp. zn. I. ÚS 1974/14, bod 38, nebo ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. I. ÚS 2637/17, bod 40). Odlišné zacházení na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích tedy může narazit též na vnitrostátní ústavní limity.

8. Je pravda, že Nejvyšší soud otázku souladu napadeného ustanovení s čl. 3 odst. 1 Listiny výslovně nezmínil, neboť se zaměřil jen na zákaz nucených prací. Protože však platí zásada „soud zná právo“, měli jsme se možnou diskriminací na základě zdravotního postižení zabývat. Striktně totiž argumentací navrhovatele vázání nejsme. Pokud jsme dospěli k závěru, že čl. 9 Listiny porušen není, měli jsme se zabývat též vztahem zkoumané problematiky k zákazu diskriminace podle čl. 3 odst. 1 Listiny: tato otázka má totiž s Nejvyšším soudem uplatněnými důvody obsahovou souvislost a byla by zachována vazba na individuální věc, z níž nynější řízení vzešlo (k otázce vázanosti argumentací navrhovatele v řízení o kontrole norem srov. např. nález ze dne 27. 11. 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12, *návrh na zrušení zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách*, bod 327).

9. Souhlasím tedy se závěrem, kde Ústavní soud uzavřel, že nijak nepředjímá, „*zda je napadené ustanovení souladné s jinými základními právy nebo ústavními principy*“, nesouhlasím však s tím, že jsme se touto otázkou na základě podaného návrhu nemohli zabývat.

V Brně 26. listopadu 2025

Zdeněk Kühn