

# Povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřené opatření

## Co konkrétně si pod tímto pojmem představit

Povinností vyplývajících z každého pracovněprávního vztahu je dlouhý seznam, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Některé z nich jsou zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy popsány detailně, jiné jsou formulovány široce a obecně a je poté na pracovněprávní, potažmo soudní praxi, aby je dotvořila do nějakého konkrétnějšího obrazu. Příkladem druhých jmenovaných je také povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřené opatření k zajištění přístupu osoby se zdravotním postižením k určitému zaměstnání, pracovní činnosti nebo např. k postupu v zaměstnání. V čem přesně tato povinnost zaměstnavatele spočívá? Kde je upravena? A jak vypadá její plnění v pracovněprávní praxi?



JUDr. Nataša  
Randlová, Ph.D.

Advokátní kancelář Randl  
Partners, s. r. o., člen aliance  
Ius Laboris



Vojtěch Kalina

Advokátní kancelář Randl  
Partners, s. r. o., člen aliance  
Ius Laboris

### Povinnost přijmout přiměřené opatření

Povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřené opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo k funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, je něco, co mnoho zaměstnavatelů opomíná. Tento institut, kterým je implementována evropská antidiskriminační směrnice (dále jen „**Směrnice**“)<sup>1</sup>, je přitom v antidiskriminačním zákoně<sup>2</sup> zakotven již relativně dlouho.

Článek 5 Směrnice nadepsaný „Přiměřená uspořádání pro zdravotně postižené osoby“ stanoví: „*Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmito osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to vyžaduje konkrétní případ, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky*

*dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.*“

Z výzkumu Veřejného ochránce práv vyplývá<sup>3</sup>, že zaměstnavatelé ve veřejném sektoru mají s přijímáním přiměřených opatření minimální zkušenost a nemají k jejich poskytování potřebné informace ani prostředky. Navíc 90 % účastníků výzkumu nemá žádné zkušenosti s opatřeními, která jsou reakcí na významnější potřeby lidí s postižením. Lze se bohužel domnívat, že situace v soukromém sektoru nebude o mnoho lepší.

Opomenutí nebo odmítnutí splnění této povinnosti ze strany zaměstnavatele přitom pro něj může mít závažné důsledky – bude se totiž jednat o nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu.

### Pojem zdravotní postižení v judikatuře SDEU

V důležitém rozsudku z roku 2013 SDEU vysvětlil, co vše lze považovat za zdravotní postižení<sup>4</sup>. V judikovaném případě odborová organizace

1 Směrnice č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen Směrnice).

2 § 3 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

3 Kancelář veřejného ochránce práv. *Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled zaměstnavatelů. Závěrečná zpráva z výzkumu zástupkyně veřejného ochránce práv.* Veřejný ochránce práv – ombudsman [on-line] Brno. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/CRPD/Vyzkumy/21-2019-zamestnavaniOZP.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/CRPD/Vyzkumy/21-2019-zamestnavaniOZP.pdf).

4 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. dubna 2013 ve věci C-335/11 a C-337/11, HK Danmark.



jménem dvou propuštěných zaměstnankyň žalovala zaměstnavatele za porušení dánského antidiskriminačního zákona. Obě ženy byly podle odborové organizace zdravotně postižené, a proto měl zaměstnavatel povinnost umožnit jim výkon práce na zkrácený úvazek (pozn. autorů – v českém zákoníku práce kratší pracovní doba) jako tzv. přiměřené opatření.

Soudy musely řešit mimo jiné otázku, jestli se zdravotní stav obou zaměstnankyň dá podřadit pod pojem zdravotní postižení pro účely Směrnice. Jedna ze zaměstnankyň totiž trpěla neléčitelnými chronickými bolestmi zad, druhá hyperflexí krku, která byla následkem dopravní nehody.

V bodě 38 předmětného rozsudku SDEU vysvětlil pojem zdravotní postižení tak, že znamená „omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky.“

SDEU došel ve svém rozsudku v bodě 47 k závěru, že „pojem zdravotní postižení musí být vykládán v tom smyslu, že zahrnuje zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nebo neléčitelnou nemocí, pokud tato nemoc způsobuje omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, a jestliže je toto omezení dlouhodobé.“

Z tohoto rozsudku SDEU jednoznačně vyplynulo, že na přiměřené opatření nemá nárok pouze někdo, kdo má fyzické postižení, které ho například upoutalo na invalidní vozík, ale může jej mít i zaměstnanec trpící dlouhodobou nemocí. Přijetí přiměřeného opatření tak po zaměstnavateli může požadovat např. i zaměstnanec po mrtvici nebo zaměstnanec s chronickými bolestmi zad.

SDEU dále v bodě 57 rozsudku potvrdil, že Směrnice podle svého bodu 17 odůvodnění nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa, byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána, aniž je dotčena povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu.

Účelem je vyrovnat znevýhodnění osob se zdravotním postižením odstraněním překážek těm osobám, které z důvodu svého zdravotního postižení sice nejsou schopny za stávajícího uspořádání určitou práci vykonávat, popřípadě jsou (mohou být) v jejím výkonu z důvodu svého zdravotního postižení omezeny, ale které by tuto práci mohly (byly schopny) vykonávat, bylo-li by jim stávající uspořádání zaměstnavatelem uzpůsobeno přijetím přiměřených opatření, která pro zaměstnavatele nepředstavují nepřiměřené zatížení.

## Přiměřené opatření vs. neúměrné břemeno či nepřiměřené zatížení

Pojem přiměřených opatření (Směrnice používá pojem přiměřená uspořádání) je vykládán poměrně široce. Směrnice poskytuje demonstrativní výčet možných opatření (například přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím vzdělávacích nebo zaškolovacích opatření), avšak ten není úplný. Z výše uvedeného je vidět, že se přitom nemusí jednat pouze o opatření materiální, jako například polohovací stůl nebo rampa pro vozíčkáře. Přiměřené opatření mohou mít i organizační či vzdělávací povahu. Mohou spočívat i v umožnění přítomnosti asistenta nebo asistenčního psa na pracovišti, včetně vytvoření odpovídajících podmínek nebo v přiměřené úpravě organizace práce, jakou je například úprava pracovního tempa, rytmu, kratší či zkrácená pracovní doba<sup>5</sup>, delší přestávka na jídlo a oddech atd. Autoři se setkali i s požadavkem komunikace pouze e-mailem, kdy zaměstnanec po prodělané mozkové mrtvici měl problém se srozumitelnou řečí, ale psaná komunikace mu problém nedělala.

Je potřeba zdůraznit, že tato přiměřená opatření musí být navržena již před vstupní nebo mimořádnou pracovnělékařskou prohlídkou. Upravené pracovní podmínky (zkrácená pracovní doba, delší přestávky v práci, práce pouze po e-mailu apod.) by tedy měl zaměstnavatel popsat již v žádosti o pracovnělékařskou prohlídku. Je tomu tak proto, aby poskytovatel PLS mohl posuzovat zdravotní způsobilost zaměstnance už s přihlédnutím k oněm upraveným podmínkám. V opačném případě může nastat situace, kdy musí poskytovatel PLS v posudku vyslovit závěr o zdravotní nezpůsobilosti (ztrátě zdravotní způsobilosti) zaměstnance k dané práci, a to přesto, že za jiných (upravených) podmínek by zaměstnanec k práci zdravotně způsobilý byl. Zaměstnanec, kterému by byla na podkladě takového posudku dána výpověď [§ 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce] ze zaměstnání, by se tak mohl domáhat nároků podle antidiskriminačního zákona a zřejmě i neplatnosti výpovědi.

K podobnému závěru dopěl i Veřejný ochránce práv v jednom ze svých stanovisek, kde uvedl, že „zaměstnavatel musí již při formulaci žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky zvážit, jaká přiměřená opatření ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci přijme (již přijal). Při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance totiž musí posudkový lékař přihlédnout ke konkrétním pracovním podmínkám specifikovaným v žádosti zaměstnavatele: [...] Pokud zaměstnavatel nezformuluje svoji žádost s přihlédnutím k přiměřeným opatřením, může být posudkový lékař nucen vyslovit závěr o nezpůsobilosti (ztrátě

<sup>5</sup> Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. dubna 2013 ve věci C-335/11 a C-337/11, HK Danmark.



způsobilosti) zaměstnance k práci i přes své přesvědčení, že za určitých podmínek by posuzovaný zaměstnanec byl k práci zdravotně způsobilý.<sup>6</sup>

Podle článku 5 Směrnice tato přiměřená opatření nemají pro zaměstnavatele přinášet neúměrné břemeno. Při přijímání přiměřených opatření mají být tedy vzaty v úvahu zejména s nimi spojené finanční a jiné náklady, velikost a finanční prostředky organizace či podniku a možnost získání veřejných prostředků nebo jiné pomoci.

Toto neúměrné břemeno bylo transponováno do § 3 odst. 3 antidiskriminačního zákona, kdy při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu:

- a) míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
- d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

## Neoznámení zdravotního postižení zaměstnavateli

V každém případě je důležité, aby zaměstnanec se zaměstnavatelem o svém zdravotním postižení dostatečně komunikoval. Povinnost přijmout přiměřená opatření má totiž zaměstnavatel pouze v případě, že o zdravotním postižení zaměstnance ví (musí vědět).

Nejvyšší soud nedávno řešil případ zaměstnance, který trpěl duševní poruchou, a tvrdil, že se stal obětí nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního stavu, neboť zaměstnavatel nepřijmul přiměřená opatření a zrušil jeho pracovní poměr ve zkušební době<sup>7</sup>. Zaměstnanec se dlouhodobě léčil pro souběh více psychiatrických diagnóz – o tom však zaměstnavatele neinformoval a vstupní pracovnělékařskou prohlídkou prošel jako zdravotně způsobilý. Svůj zdravotní stav zaměstnavateli popsal tak, že: „*má problém s autoritami, že je citlivější na hluk, že velmi nerad slyší kritiku, příliš si ji bere k srdci, že je citlivý, když vnímá nějakou neúctu nebo ,nerespekt', a že potřebuje, aby se před ním rozvinul červený kobereček*“. Zaměstnanec dále předal mzdové účetní zaměstnavatele rozhodnutí Pražské správy sociálního zabezpečení, podle kterého jeho schopnosti být nebo zůstat pracovně začle-

něn, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jeho dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Z tohoto rozhodnutí však nevyplývalo, v čem spočívá nepříznivý zdravotní stav zaměstnance, jak se projevuje nebo jaká konkrétní omezení z něj vyplývají.

Nejvyšší soud uzavřel, že zaměstnavatel se nemohl dopustit diskriminace, neboť zaměstnanec se svým onemocněním nikdy zaměstnavatele neseznámil, a ten o něm tudíž nevěděl a ani vědět nemohl. Za takové situace nebylo možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nějaká opatření ze své iniciativy činil. Zaměstnavatel sice měl dílčí poznatky o jednotlivých projevech zaměstnancovy poruchy, ale ani z těch mu nemuselo být zřejmé, že zaměstnanec trpí zdravotním postižením. Je potřeba dodat, že zaměstnavatel není povinen, dokonce ani oprávněn zjišťovat podrobně zdravotní stav zaměstnanců tzv. na vlastní pěst.

## V. Závěr

Jak bylo zmíněno v úvodu, mnoho lidí o právu zaměstnanců se zdravotním postižením na přiměřená opatření v zaměstnání neví, nebo na ně zapomíná. Je to přitom škoda – zaměstnavatelé se zbytečně vystavují riziku, že budou čelit nárokům zaměstnance podle antidiskriminačního zákona. Zaměstnanci na druhé straně mohou zbytečně přicházet o možnost zůstat ve svém zaměstnání, na které jsou kvalifikováni, když po vytvoření přiměřených opatření by jej mohli nadále vykonávat.

Je přitom důležité pamatovat na to, že toto právo mohou mít nejen zaměstnanci, jejichž zdravotní postižení je trvalé, ale i ti, kteří trpí dlouhodobou chorobou. Může se to týkat osob po úrazu, osob s chronickými obtížemi či s duševní poruchou. V každém případě by na tento institut měl pamatovat každý zaměstnavatel, který z důvodu úrazu nebo déle trvající dočasné pracovní neschopnosti vysílá zaměstnance na mimořádnou lékařskou prohlídku. Opomenutí může mít pro zaměstnavatele podstatné následky. Zaměstnanci by naopak neměli mít obavu o svém zdravotním postižení se zaměstnavatelem hovořit, oznámit mu je, protože pouze tak bude moci zaměstnavatel přiměřená opatření přijmout.

### Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

6 Stanovisko Veřejného ochránce práv ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. 3381/2017/VOP.

7 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1844/2020.