

Povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření i u zaměstnanců ve zkušební době

Judikatura Soudního dvora Evropské unie (SDEU) se nedávno rozrostla o další rozsudek z oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jednalo se o zaměstnance Belgických drah propuštěného ve zkušební době. SDEU v předběžné otázce posuzoval, zda se právo na přiměřená opatření vztahuje i na zaměstnance ve zkušební době a zda může být přiměřeným opatřením převedení zaměstnance na jinou pozici.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Randl Partners, advokátní
kancelář, s. r. o., člen aliance
Ius Laboris, www.randls.
com



Vojtěch Kalina

Randl Partners, advokátní
kancelář, s. r. o., člen aliance
Ius Laboris, www.randls.
com

V nedávném článku jsme se věnovali povinnosti zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, která vychází z evropské anti-diskriminační směrnice (dále jen „Směrnice“)¹. Popisovali jsme mimo jiné, co vše je v tomto kontextu nutné považovat za zdravotní postižení a jaká různá přiměřená opatření může zaměstnanec požadovat – a to zejména ve světle judikatury Soudního dvora Evropské unie (SDEU). Nedlouho po vydání našeho článku došlo v této oblasti k dalšímu vývoji. SDEU se totiž ve svém rozsudku ze dne 10. 2. 2022 ve věci C-485/20 (HR Rail SA) znovu zabýval tím, co ještě může spadat pod pojem přiměřených opatření.

Tento nový případ se odehrával v Belgii a týkal se zaměstnance Belgických drah, který byl ve zkušební době. Tomuto zaměstnanci bylo diagnostikováno onemocnění srdce, a musel mu proto být zaveden kardiostimulátor – tedy zařízení citlivé na elektromagnetická pole, která se vyskytují mimo jiné i na železničních tratích. Z tohoto důvodu nemohl zaměstnanec dále vykonávat práci na své dosavadní pozici technického pracovníka údržby tratě. Zaměstnanec byl tedy nejdříve dočasně převeden na práci

skladníka. Celá situace nakonec dopadla tak, že pracovní poměr zaměstnance byl ukončen ve zkušební době. V řízení před belgickými soudy zaměstnanec namítal, že jako přiměřené opatření měl být převeden na jiné vhodné místo (které zaměstnavatel prokazatelně měl). Vnitrostátní soud se obrátil na SDEU s žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce. SDEU musel v rámci předběžné otázky vyřešit dvě podotázky:

- 1) Vztahuje se právo na přiměřená opatření i na zaměstnance ve zkušební době?
- 2) Může být přiměřeným opatřením, které má zaměstnavatel povinnost přijmout, i převedení zaměstnance na jinou pozici?

Přiměřená opatření ve zkušební době

Směrnice se podle svého článku 3 odst. 1 písm. a) a b) vztahuje na podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání a rovněž na přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace. **Z takto široce vymezené působnosti SDEU dovodil, že Směrnice se na zaměstnance ve zkušební době musí uplatnit.** Navíc SDEU již dříve judikoval, že pod pojem „pracovník“ ve smyslu článku 45 Smlouvy o fungování Evropské unie, který je používán i ve

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

Směrnici², spadá široká škála osob, pokud vykonávají činnost za podmínek skutečné a opravdové zaměstnanecké činnosti pro zaměstnavatele a pod jeho vedením³. Zaměstnanec, který je ve zkušební době, se náplní své činnosti obvykle v zásadě neliší od ostatních zaměstnanců. Skutečnost, že zaměstnanec nebyl do zaměstnání přijat „s konečnou platností“, proto nemůže bránit tomu, aby se na něj vztahovala ochrana podle Směrnice, včetně práva na přijetí přiměřených opatření⁴.

Povinnost převést zaměstnance na jiné místo jako přiměřené opatření

Při řešení druhé podotázky SDEU nejdříve připomněl, že Směrnice musí být vykládána v souladu s Úmluvou OSN o právech osob se zdravotním postižením (jejíž smluvní stranou EU je). V jejím světle musí být pojem přiměřené uspořádání⁵ obsažený ve Směrnici vykládán široce. V bodě 20 odůvodnění Směrnice je uvedeno, že vhodnými opatřeními jsou „účinná a praktická opatření k přizpůsobení **pracoviště** zdravotnímu postižení, například přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím [nabídky] vzdělávacích nebo zaškolovacích opatření“. Odůvodnění Směrnice tedy sice obsahuje výčet vhodných opatření, ten je ale pouze demonstrativní.

Ze slova *pracoviště* dovozoval zaměstnavatel, že vytvoření přiměřených podmínek se týká pouze pracovní pozice, na niž byl pracovník přijat, a nemůže být určeno k tomu, aby byla zdravotně postiženému pracovníkovi přidělena pracovní pozice jiná. SDEU se však s tímto výkladem neztotožnil, a naopak se přiklonil k názoru generálního advokáta. Podle stanoviska generálního advokáta „je třeba pojem **pracoviště** chápat v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen **přednostně** a v rámci možností vytvořit přiměřené podmínky na pracovišti, kam byl pracovník zařazen před vznikem zdravotního postižení. [...] Tato úprava vyžaduje, aby zaměstnavatel pokud možno provedl praktická opatření, která umožní, aby si osoba se zdravotním postižením udržela své zaměstnání“⁶. Přizpůsobení stávající pozice zaměstnance má tak **přednost** před jinými opatřeními. Ta ale rovněž připadají v úvahu, například pokud na stávající pozici není možné přiměřené opatření zavést. Takovým opatřením podle SDEU může být právě i převedení na jinou pozici.

Jak generální advokát ve svém stanovisku, tak SDEU v rozsudku zdůraznili, že zaměstnavatel nemá povinnost přijmout taková opatření, která by pro něj znamenala neúměrné břemeno⁷. Z toho tedy vyplývá, že povinnost převést zdravotně postiženého zaměstnance na jiné pracovní místo může být dána pouze v případě, že zaměstnavatel alespoň jedno vhodné místo má⁸. Takové pracovní místo přitom musí pochopitelně odpovídat kvalifikaci a zdravotnímu stavu dotčeného zaměstnance. Není tedy možné po zaměstnavateli požadovat, aby pro zaměstnance se zdravotním postižením nové pracovní místo vytvářel. Rovněž není možné, aby zaměstnavatel existující pracovní místo uvolnil tím, že jiného zaměstnance převede na jiné místo, nebo dokonce propustí.

Co to znamená pro českou právní praxi

Z hlediska českého práva je tento judikát poměrně převratný. Český zákoník práce upravuje povinnost převést zaměstnance na jinou práci, pokud vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbude dlouhodobě způsobilost konat dále dosa-
vadní práci⁹. Stejná situace však je i zákonným výpovědním důvodem¹⁰.

Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR dosud platilo, že je výhradně na zaměstnavateli, zda se rozhodne zaměstnance převést, nebo zda s ním rozváže pracovní poměr výpovědí. Konkrétně se Nejvyšší soud například vyjádřil, že: „*Platí totiž – jak výše uvedeno – že nemůže-li zaměstnanec konat dosa-
vadní práci ze zdravotních důvodů, zákon zaměstnavateli neukládá, zda má postupovat podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a), případně b) zák. práce (a převést zaměstnance na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci) nebo podle ustanovení § 52 písm. d), případně e) zák. práce (a dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z tam uvedeného důvodu); volba postupu je zde vždy na zaměstnavateli*“¹¹.

Rozporu mezi těmito závěry a výše popsaným judikátem SDEU si nelze nevšimnout. Judikaturu Nejvyššího soudu tak bude potřeba překonat. České soudy, včetně Nejvyššího soudu, by totiž k judikatuře SDEU měly přihlížet a měly by ji vhodně aplikovat i na tuzemské spory.

7 V českém antidiskriminačním zákoně se hovoří o nepřiměřeném zatížení.

8 Rozsudek ze dne 10. února 2022, HR Rail SA, C-485/20, EU:C:2022:85, bod 48 a Stanovisko generálního advokáta ve věci C 485/20, EU:C:2021:916, bod 77.

9 § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

10 § 52 písm. d) a e) zákoníku práce.

11 Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4328/2018 a obdobně např. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016.

2 Rozsudek ze dne 19. července 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, bod 19.

3 Rozsudek ze dne 9. července 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, bod 50 a citovaná judikatura.

4 Rozsudek ze dne 10. února 2022, HR Rail SA, C-485/20, EU:C:2022:85, bod 32.

5 V českém antidiskriminačním zákoně přiměřená opatření.

6 Stanovisko generálního advokáta ve věci C 485/20, EU:C:2021:916, bod 59.

Zaměstnavatelé, kteří by se závěry českého Nejvyššího soudu řídili a zdravotně postiženého zaměstnance propustili z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti, ačkoliv by pro něj měli jinou vhodnou práci, by se tedy mohli dopustit nepřímé diskriminace na základě zdravotního stavu. Lze proto doporučit, aby zaměstnavatelé před propuštěním zaměstnance ze zdravotních důvodů vždy pečlivě zvážili, zda nelze přijmout přiměřená opatření tak, aby si mohl zaměstnanec svou práci

ponechat. Při zvažování možných přiměřených opatření by pak určitě měli přihlídnout i k tomu, jestli nemohou zaměstnance převést na jinou pracovní pozici.

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



1. VOX A. S. – VZDĚLÁVÁNÍ OTEVÍRÁ X MOŽNOSTÍ

VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ DO ČLENSKÝCH STÁTŮ EU/EHP/CH NEJEN NA PRACOVNÍ CESTY – NA CO VŠECHNO PAMATOVAT

22. 4. 2022 | **Mgr. Magdaléna Vyškovská** | Cena: 2 290 Kč bez DPH / 2 892 Kč vč. 21 % DPH

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ V ČR A VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ DO TĚCHTO ZEMÍ – DVOUSTRANNÉ SMLOUVY A NESMLUVNÍ STÁTY

27. 4. 2022 | **Mgr. Magdaléna Vyškovská; p. Tomáš Novotný; PhDr. Mgr. Adam Ander**
Cena: 2 690 Kč bez DPH / 3 255 Kč vč. 21 % DPH

HOME OFFICE, SICK DAYS – PRAKTICKÁ DOPORUČENÍ, MODELOVÉ PŘÍKLADY

28. 4. 2022 | **Mgr. Tomáš Liškutín** | Cena: 2 390 Kč bez DPH / 3 134 Kč vč. 21 % DPH

PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY – AKTUÁLNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA, PROBLÉMY S JEJÍM UPLATŇOVÁNÍM

9. 5. 2022 | **JUDr. Bořivoj Šubrt; Prof. MUDr. Milan Tuček, CSc.** | Cena: 2 790 Kč bez DPH / 3 376 Kč vč. 21 % DPH

MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ – ŘEŠENÍ PROBLEMATICKÝCH PŘÍPADŮ

10. 5. 2022 | **Zdeněk Křížek** | Cena: 2 490 Kč bez DPH / 3 013 Kč vč. 21 % DPH

ZÁKONÍK PRÁCE V PRAXI – SPECIÁLKA

12. – 13. 5. 2022 | **JUDr. Petr Bukovjan; JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.** | Cena: 4 380 Kč bez DPH / 5 300 Kč vč. 21 % DPH

PERSONALISTIKA A BEZPEČNOST PRÁCE V ROCE 2022

17. 5. 2022 | **Mgr. Petr Kaňka** | Cena: 2 190 Kč bez DPH / 2 650 Kč vč. 21 % DPH

ZÁKON O ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ V ROCE 2022

18. 5. 2022 | **Ing. Jana Čemusová; pí Jitka Luciani** | Cena: 2 190 Kč bez DPH / 2 650 Kč vč. 21 % DPH

ZÁKON O POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ V ROCE 2022

19. 5. 2022 | **Mgr. Šárka Chotěborská** | Cena: 2 090 Kč bez DPH / 2 529 Kč vč. 21 % DPH

DAŇ Z PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI V ROCE 2022

20. 5. 2022 | **Ing. Monika Sušánková** | Cena: 2 190 Kč bez DPH / 2 650 Kč vč. 21 % DPH

DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ, VEDENÍ EVIDENČNÍCH LISTŮ V ROCE 2022

23. 5. 2022 | **JUDr. Helena Pelikánová; JUDr. Roman Lang, Ph.D.** | Cena: 2 190 Kč bez DPH / 2 650 Kč vč. 21 % DPH

VEDENÍ PERSONÁLNÍ A MZDOVÉ AGENDY, MZDOVÝ AUDIT

26. 5. 2022 | **Ing. Růžena Klímová** | Cena: 2 690 Kč bez DPH / 3 255 Kč vč. 21 % DPH

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRO AGENTURY I UŽIVATELE PRAKTICKY A S PŘÍKLADY

8. 6. 2022 | **Mgr. Michal Vrajík** | Cena: 2 490 Kč bez DPH / 3 013 Kč vč. 21 % DPH

Více informací nejen o těchto seminářích a možnost přihlásit se naleznete na www.vox.cz.

V případě dotazů se na nás neváhejte obrátit: **777 741 777** | vox@vox-kurzy.cz.

