

Ještě jednou k přiměřeným opatřením pro zaměstnance se zdravotním postižením

Již opakovaně jsme se na stránkách tohoto časopisu (v číslech 1/2022 a 4/2022) věnovali problematice přiměřených opatření pro zaměstnance se zdravotním postižením. Poukazyvali jsme na to, že mnoho zaměstnanců a zaměstnavatelů o tomto institutu nemá dostatečné povědomí. Na základě rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 7. 2. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2536/2022, který ve svém článku v tomto čísle rozebírá JUDr. Petr Bukovjan, jsme však zjistili, že tato povinnost zaměstnavatelů nic neříká ani soudům. Jak jinak si vysvětlit, že soudy všech úrovní ji ve svém rozhodování pominuly a Nejvyšší soud setrval na své ustálené rozhodovací praxi, která je, dle názorů autorů, v rozporu s judikaturou Soudního dvora EU vztahující se k této problematice.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

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



Vojtěch Kalina

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

Co že jsou to ta přiměřená opatření

Povinnost přijmout přiměřená opatření (slovy evropského práva přiměřené uspořádání) je zakotvena v čl. 5 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Toto ustanovení bylo do českého právního řádu transponováno do § 3 odst. 2–4 antidiskriminačního zákona.¹

Zaměstnavatel má povinnost přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání či k výkonu pracovní činnosti. Zaměstnavatel, který tuto povinnost nesplní, se dopustí nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

Jak již v minulosti ve svých rozsudcích konstatoval Soudní dvůr Evropské unie (SDEU), přiměřeným opatřením pak může být mj. i organizační opatření spočívající v přizpůsobení rozvrhu práce a podobně.² Ostatně již bod 20 odůvodnění výše citované směrnice jako příklad možného přiměřeného uspořádání uvádí mj. přizpůsobení

režimu pracovní doby. V dalším ze svých rozsudků SDEU konstatoval, že z povinnosti přijmout přiměřená opatření (slovy směrnice přiměřené uspořádání) **vyplývá povinnost zaměstnavatele převést zdravotně postiženého zaměstnance, který pozbude trvale způsobilost k dosavadní práci, na jinou vhodnou pracovní pozici, pokud ji zaměstnavatel má.**³

Co to znamená pro tento případ

V nyní rozebíraném případě zaměstnankyně, jejíž zdravotní stav byl nepříznivě ovlivněn její částečnou invaliditou,⁴ podle lékařského posudku vydaného na základě mimořádné zdravotní prohlídky dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost mimo jiné pro výkon práce v noci, práce vestoje či pochůzkovou činnost. Co naopak nepozbyla, je způsobilost k práci v jednosměnném režimu, na stanovišti, ve vytápěné vrátnici. To byla ostatně práce, kterou dokonce reálně vykonávala až do předání předmětné

1 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

2 Rozsudek Soudního dvora EU (druhého senátu) ze dne 11. dubna 2013 ve věci C-335/11 a C-337/11, HK Danmark.

3 Rozsudek Soudního dvora EU (třetího senátu) ze dne 10. února 2022, ve věci C-485/20, HR Rail SA.

4 Je proto nepochybné, že se skutečně jednalo o osobu se zdravotním postižením ve smyslu směrnice 2000/78/ES a antidiskriminačního zákona. Oficiální uznání invalidity však v souladu s § 5 odst. 6 antidiskriminačního zákona není nutné.

výpovědi. Zaměstnavatel s takovou prací u zaměstnankyně navíc nikdy problém neměl.

Na základě výše uvedeného měl tak zaměstnavatel povinnost přijmout takové uspořádání, které by zaměstnankyni umožnilo nadále vykonávat práci za podmínek, které by vyhovovaly jejímu zdravotnímu stavu. Takovým opatřením mohlo být například rozvrhování práce podobně jako do sud – tedy pouze ve dne a na stanovišti. A v úvahu samozřejmě připadalo i převedení zaměstnankyně na jinou práci.

Povinnosti přijmout přiměřená opatření se zaměstnavatel může vyhnout, pokud by pro něj takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení. Vzhledem k okolnostem však lze pochybovat o tom, že by přijetí přiměřeného opatření v tomto případě takové zatížení zaměstnavateli přineslo. Zaměstnavatel by totiž nemusel učinit nic jiného, než aby zaměstnankyni umožnil vykonávat práci ve stejném režimu, ve kterém ji pro něj několik let vykonávala.

Závěr

Ani jeden ze soudů se otázkou přiměřených opatření vůbec nezabýval. Argument zaměstnankyně, že měla být podle

§ 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce převedena na jinou práci, odmítnul Nejvyšší soud s tím, že jednoduše odkázal na svou dosavadní rozhodovací praxi.⁵ Jak jsme však již uvedli, tato rozhodovací praxe je podle nás v rozporu s judikaturou SDEU vztahující se k výkladu pojmu evropského práva, který by měl být v celé unii vykládán stejně.

Zůstává tak otázkou, proč soudy nadále judikaturu SDEU nerespektují a ani se s ní nijak nevypořádávají. Případně proč se alespoň na SDEU neobrátl s předběžnou otázkou. Zbývá doufat, že v některém z budoucích rozsudků na toto téma již právo EU reflektováno bude – zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, by si určitě tuto pozornost českých soudů zasloužili. Stálo by rovněž za zvážení, zda tuto povinnost převést nevložit přímo do zákoníku práce, tak aby práva těchto osob nemohla být v soudních řízeních poškozována.



⁵ Str. 8. komentovaného rozsudku Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 2536/2022.

KNIŽNÍ TIP

www.obchod.wolterskluwer.cz

Zahájení podnikání (právní, ekonomické, daňové, účetní aspekty) 2. vydání

Jan Ondřej, Tomáš Dvořák, Josef Polák, Natália Mansella, Marcela Hradecká, Lenka Fulínová, Jiří Šperl, Milan Hála, Marcela Šúchová

Publikace Zahájení podnikání (právní, ekonomické, daňové, účetní aspekty) tematicky navazuje na knihu Ukončení podnikání. Jedná se již o druhé vydání s aktualizovanými informacemi a novou kapitolou a je tedy ideální pomůckou pro každého, kdo se rozhodl podnikat, případně může dobře sloužit i odborníkům, kteří se o danou problematiku zajímají, nebo studentům vysokých škol.

Kniha čtenáře provede krok za krokem všemi úkony a možnými problémy už od prvotního úmyslu začít podnikat. Podrobně a názorně vysvětluje základní pojmy, popisuje veškeré podnikatelské činnosti včetně podrobných tabulek a příkladů různých variant podnikání. Zaměřuje se na podnikání fyzických osob (OSVČ), právnických osob, ale i na problematiku podnikání, které je založeno na sdružování osob bez právní subjektivity (konsorcia), nebo třeba rodinné závody. Pokud jde o právnické osoby, zaměřuje se zejména na podnikatelské formy, které jsou používány v rámci malého a středního podnikání (veřejná obchodní společnost, komanditní společnost, společnost s ručením omezeným a družstva). Vzhledem k rostoucímu počtu podnikatelských subjektů ze zahraničí v ČR je pozornost věnována i podnikání zahraničních osob, včetně podnikání na základě tzv. „Joint Ventures“.

Téma je rozebíráno odborníky z pohledu právního, účetního, ekonomického a daňového, které souvisí s problematikou sociálního a zdravotního pojištění a obsahuje řadu konkrétních příkladů, výpočtů a odkazů na judikaturu.

Cena: 710 Kč, 308 s., vazba brožovaná

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz