

Konečně – posun v české judikatuře ohledně přiměřených opatření pro osoby se zdravotním postižením

Již opakovaně jsme se na stránkách tohoto časopisu vyjadřovali k problematice přiměřených opatření pro osoby se zdravotním postižením. Rozebírali jsme při tom judikaturu Nejvyššího soudu a byli jsme relativně kritičtí, neboť podle našeho názoru aspekt přiměřených opatření Nejvyšší soud dlouhodobě přehlížel. Konkrétně jsme měli výhrady zejména k ustálenému závěru judikatury Nejvyššího soudu, že pokud nemůže zaměstnanec konat dosavadní práci ze zdravotních důvodů, je vždy zcela na volbě zaměstnavatele, zda zaměstnance propustí, nebo převede na jinou vhodnou práci, i když pro něj takovou práci má.



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

To, že je tento závěr¹ v rozporu s právem Evropské unie, znovu nedávno potvrdil Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku ze dne 18. 1. 2024, ve věci C-631/22, J.M.A.R v. Ca Na Negreta SA. V tomto rozsudku SDEU uvedl, že evropské právo brání vnitrostátní právní úpravě, podle které může zaměstnavatel „ukončit pracovní smlouvu z důvodu, že pracovník je trvale neschopen plnit úkoly, které pro něj z pracovní smlouvy vyplývají, protože v průběhu pracovního poměru utrpěl zdravotní postižení, aniž je zaměstnavatel povinen předtím vytvořit nebo zachovat přiměřené uspořádání s cílem umožnit uvedenému pracovníkovi zachovat si zaměstnání, nebo případně prokázat, že by takové uspořádání představovalo neúměrné břemeno“. SDEU přitom již dříve uvedl, že vhodným přiměřeným opatřením může být i převedení zaměstnance na jiné, pro něj vhodné, místo, pokud takové místo zaměstnavatel má.²

Nejnovější rozsudek Nejvyššího soudu

V tomto článku se však pro změnu chceme zaměřit na rozsudek, ve kterém se této problematice Nejvyšší soud věnoval a uložil soudům nižší instance, aby se možností přijetí přiměřených opatření zabývaly.

Jedná se o čerstvý rozsudek, který byl zveřejněn na úřední desce Nejvyššího soudu dne 27. 2. 2024 pod sp. zn. 21 Cdo 1577/2022. Řešený případ se odehrál v době, na kterou by většina z nás ráda zapomněla. Došlo k němu totiž v době, kdy v Česku probíhala druhá vlna covidové epidemie. V platnosti tehdy byla celá řada protiepidemických opatření a jedním z nich byla povinnost mít ve vnitřních prostorech zakryté dýchací cesty.³

Skutkový stav

Žalobkyně v rozebíraném sporu byla zaměstnankyně, jejíž zaměstnavatel po svých zaměstnancích v souladu s platnými mimořádnými opatřeními vyžadoval, aby při výkonu práce měli zakrytý nos a ústa. Zaměstnankyně si dýchací cesty zakrývat odmítala, přičemž argumentovala svým zdravotním stavem. Tvrdila totiž, že má astma. Podle zjištění soudů se na zaměstnankyni nevztahovala žádná z výjimek stanovených příslušnými mimořádnými opatřeními. Zaměstnankyně však předložila zaměstnavateli zprávu své lékařky, podle které trpěla „dlouhodobým neinfekčním respiračním onemocněním“ a lékařka jí proto nedoporučovala „zakrývání dýchacích cest jakoukoliv látkou“.

³ Tato povinnost vyplývala z mimořádných opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 17. 9. 2020, čj. MZDR 15757/2020-35/MIN/KAN, ze dne 12. 10. 2020, čj. MZDR 15757/2020-36/MIN/KAN a ze dne 19. 10. 2020, čj. MZDR 15757/2020-37/MIN/KAN.

¹ Viz časopis Práce a Mzda č. 1/2022, č. 4/2022 a č. 4/2023.

² Rozsudek ze dne 10. 2. 2022, ve věci C-485/20, HR Rail.

Zaměstnavatel trval na tom, aby zaměstnankyně roušku či respirátor nosila. Je přitom potřeba doplnit, že se nemělo jednat o celou směnu. Zaměstnankyně většinu pracovní doby strávila v kanceláři, která byla dostatečně prostorná, takže v ní zaměstnankyně zakryté dýchací cesty mít nemusela. Zaměstnavatel po zaměstnankyni vyžadoval zakrytí dýchacích cest jen na chodbách a ve společných prostorech. Celkem se mělo jednat o nejvýše desítky minut za směnu.

Zaměstnankyně však i přes opakované výzvy zaměstnavatele odmítala ochranu dýchacích cest nosit. Zaměstnavatel jí proto sdělil, že nevidí jinou možnost, než aby zaměstnankyně čerpala dovolenou či neplacené volno nebo že má doložit, že je ze zdravotních důvodů práce neschopná. Současně zaměstnankyni vyzval k opuštění pracoviště. Zaměstnankyně následně po dobu 20 dnů nevykonávala práci, ačkoliv zaměstnavatel pro ni práci měl.

Vše nakonec skončilo u soudu, kdy se zaměstnankyně po zaměstnavateli domáhala omluvy a také vyplacení náhrady mzdy za dobu, kdy nepracovala. Namítala, že se cítí diskriminována z důvodu svého zdravotního stavu a že pokud jí zaměstnavatel neumožnil vykonávat práci, jedná se o překážku v práci na jeho straně.

Soudy nižších instancí

Soud prvního stupně však zaměstnankyni nevyhověl, a ta neuspěla ani s odvoláním. Soudy argumentovaly tím, že zaměstnavatel se svým postupem pouze snažil vytvořit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí, přičemž postupoval v souladu s mimořádnými opatřeními Ministerstva zdravotnictví. Krajský soud přitom zmínil, že to nebyl zaměstnavatel, kdo znemožnil zaměstnankyni vykonávat práci, nýbrž Ministerstvo zdravotnictví.

S námitkou diskriminace se soudy vypořádaly tím, že zaměstnavatel vyžadoval nošení ochrany dýchacích cest bez rozdílu po všech zaměstnancích a zacházel tedy se všemi stejně. Soudy zdůrazňovaly, že zdravotní stav zaměstnankyně neodpovídal žádné stanovené výjimce. Lékařské potvrzení, které zaměstnankyně předložila, označily za „pouze jakési doporučení“, které podle nich nezbavovalo zaměstnankyni povinnosti nosit roušku.

Dovolání k Nejvyššímu soudu

Nejvyšší soud se však zaměstnankyně zastal a rozsudky obou nižších soudů zrušil. Zabýval se přitom zvláště nárokem zaměstnankyně z tvrzené diskriminace a zvláště nárokem na náhradu mzdy z důvodů tvrzených překážek na straně zaměstnavatele. K oběma bodům přitom Nejvyšší soud argumentoval s důrazem na institut přiměřených opatření.

Nejvyšší soud:

- připomněl, že nepřijetí přiměřených opatření k tomu, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, se podle § 3 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před

diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“), považuje za nepřímou diskriminaci.

- nižším soudům vytknul, že vůbec neřešily otázku, zda zdravotní stav zaměstnankyně naplňoval znaky zdravotního postižení ve smyslu antidiskriminačního zákona. Nezabýval se proto logicky ani tím, zda zaměstnavatel měl či neměl povinnost přiměřené opatření přijmout (či se takové opatření pokusit najít). Z toho důvodu (alespoň zatím) nemůže být s jistotou přijat závěr, že ze strany zaměstnavatele nedošlo k nepřímé diskriminaci.
- u nároku na náhradu mzdy za dobu, kdy zaměstnankyně nemohla vykonávat práci, použil ve své argumentaci rovněž institut přiměřených opatření.

Nejvyšší soud vyšel z toho, že zaměstnavatel vydal pokyn všem zaměstnancům, aby při práci používali zakrytí dýchacích cest. Tento pokyn byl vydán v souladu s právními předpisy, když odpovídal aktuálně platným mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví. I takový pokyn mohla zaměstnankyně odmítnout splnit, pokud by tento pokyn ohrožoval významně její zdraví či život. Za normálních okolností, pokud by zaměstnankyně měla za to, že nemůže vykonávat práci za podmínek stanovených zaměstnavatelem, protože to ohrožuje její zdraví, by se jednalo o její překážku.

Nejvyšší soud však k problematice překážek v práci přinesl zajímavý nový závěr – pokud by zaměstnavatel nesplnil svou povinnost přijmout přiměřená opatření, byl by to právě on, kdo porušením své povinnosti způsobil překážku v práci. V takovém případě jde proto o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnankyně neležela za tuto dobu náhrada mzdy.

Závěr

Soudy nižších instancí se tak případem budou zabývat znovu přičemž právním názorem Nejvyššího soudu budou vázány a musí přiměřené opatření pro osoby se zdravotním postižením podrobně rozebrat.

Je velmi povzbuzující, že Nejvyšší soud v předmětném rozsudku právní úpravu týkající se přiměřených opatření zahrnul. Nezbyvá než doufat, že je tento rozsudek začátkem trvalejšího trendu v této oblasti a přiměřená opatření se stanou trvalou součástí rozhodovací praxe českých soudů.

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)
- směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání