



Nejvyšší soud k otázce nepřímé diskriminace zaměstnance týkající se jeho zdravotního stavu

Zdroj: shutterstock.com

Nejvyšší soud České republiky ve svém rozhodnutí vedeném pod sp. zn. 21 Cdo 916/2022, ze dne 27.7.2022, podrobněji specifikoval, jaké jednání zaměstnavatele může představovat nepřímou diskriminaci zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

Skutkový stav

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno, že žalobce, zaměstnanec Vězeňské služby, byl u zaměstnavatele zaměstnán v pracovním poměru na dobu neurčitou na několika pozicích, včetně pozice vychovatele, přičemž od 1.12.2015 byl zaměstnavatelem převeden na pozici vychovatel terapeut do věznice, která se nacházela 292 km od jeho bydliště, a to na dobu určitou do 31.12.2017.

Zaměstnanec v roce 2014 a 2016 utrpěl úrazy (konkrétně zlomeniny obratlů), a proto dopisem ze dne 7.7.2017, v němž popsal své zdravotní problémy a uvedl, že mu neuroložka sdělila, že není možné nadále dojíždět do věznice za prací, neboť tím dochází k poškozování jeho páteře, požádal ředitele věznice o „svolení hledat si místo jinde“. Zaměstnanec se poté od zaměstnankyně věznice, která byla blíže umístěna jeho bydliště, dozvěděl, že v této věznici v současné době nemají volné místo vychovatele-terapeuta, ale mají volná místa vychovatelů, kdy mu zároveň popsala způsob podání žádosti o převedení.

Následně dne 25.10.2017 podal zaměstnanec žádost o převedení na pracovní pozici vychovatel do této vzdálenostně bližší věznice z důvodu „přiblížení k místu trvalého bydliště“. Ředitel blíže umístěné věznice tuto žádost žalobce neschválil, byť v průběhu roku 2017 bylo v této věznici v průměru 6 až 8 volných pracovních míst na pozici vychovatel. Rovněž bylo zjištěno, že ke dni 1.9.2017 byly v této věznici na uvedenou pozici přijaty do pracovního poměru čtyři osoby a že ke dni 1.11.2017 byla na tuto pozici převedena jedna další osoba.

Soud prvního stupně dovodil, že žalovaná měla informace o skutečnostech, že žalobce byl osobou v „předdůchodovém věku“ a se zdravotním postižením, kdy „je v důsledku prodělaných úrazů invalidní v II. stupni“, ačkoliv nebyly podloženy žádnou lékařskou zprávou. Dospěl k závěru, že jsou dány takové skutečnosti, že ze strany žalované došlo k přímé diskriminaci žalobce z důvodu jeho věku a zdravotního postižení, a to „v kombinaci“, když na rozdíl od jiných zaměstnanců nevyhověla jeho žádosti o převedení do dané organizační jednotky. Současně dospěl k závěru, že žalovaná se dopustila vůči žalobci rovněž nepřímé diskriminace, neboť nevyhověla svým povinnostem přijmout přiměřené opatření, aby umožnila žalobci přístup k dalšímu výkonu práce vychovatele u žalované, a to v některé ze svých organizačních složek.

Odvolací soud rozsudek prvostupňového soudu změnil tak, že žalobu zamítl, když uvedl, že dopis žalobce ze dne 7.7.2017, adresovaný řediteli věznice, není podle názoru odvolacího soudu žádostí o převedení na jinou práci podle § 41 zákoníku práce ani žádostí o převedení či přeložení podle § 45 zákoníku práce, kdy by bylo povinností žalované vyhovět žalobci buď na základě lékařského posudku, nebo na základě doporučení poskytovatele pracovních lékařských služeb. Dále dovodil, že hledal-li žalobce vlastní iniciativou vhodné pracovní místo u žalované a uvedl-li, že „práci vychovatele nikdy

nevykonával a není to jeho parketa“, bylo zcela na žalované, jakého uchazeče na pozici vychovatele ve věznici vybere.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud nejprve zdůraznil, že zákoník práce nevyklučuje, aby zaměstnanec požádal zaměstnavatele o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, aniž by byly splněny podmínky uvedené v § 41 nebo § 45 zákoníku práce, přičemž podá-li si zaměstnanec takovou žádost, je zaměstnavatel povinen (i) při jejím posuzování a rozhodování o ní dodržovat zásadu rovného zacházení (zákazu diskriminace).

V této souvislosti dále uvedl, že má-li zaměstnanec takové zdravotní postižení, které v interakci s různými překážkami brání (může bránit) plnému a účinnému zapojení dotčeného zaměstnance do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními zaměstnanci, avšak zaměstnavatel nevyhoví jeho žádosti o přijetí přiměřeného opatření, které by mu umožnilo přístup k zaměstnání, výkon pracovní činnosti nebo funkční nebo jiný postup v zaměstnání, aniž by pro zaměstnavatele představovalo nepřiměřené zatížení, **jedná se o nepřímou diskriminaci zaměstnance z důvodu zdravotního postižení spočívající v „odmítnutí“ zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření ve smyslu § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona.**

K tomu soud doplnil, že účelem ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona není umožnit přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání osobám, které nejsou kvalifikované nebo schopné vykonávat určitou práci, ale 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.

Závěr

Předmětné rozhodnutí Nejvyššího soudu nejenom potvrzuje, že zaměstnanec může požádat zaměstnavatele o převedení na jiné pracovní místo i mimo splnění podmínek stanovených v ustanovení § 41 a § 45 zákoníku práce, kdy i v takovém případě zaměstnavatel musí příslušnou žádost posuzovat v souladu se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace, ale zejména rovněž povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření za účelem umožnění přístupu k zaměstnání zaměstnanci, který má specifické zdravotní omezení.

Mgr. et Mgr. Martin Gřešák
Spolupracující advokát