

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Co když zaměstnanec nechce nosit roušku?

Nejvyšší soud se v rozhodnutí ze dne 19. 2. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1577/2022-180 zabýval nepřímou diskriminací na pracovišti v kontextu ochrany zdraví a právní regulace nošení ochranných prostředků dýchacích cest. Tento případ nabízí cenné vodítko pro zaměstnavatele i zaměstnance ohledně zachovávání bezpečného pracovního prostředí a respektování individuálních práv zaměstnanců.

Skutkové okolnosti

Žalobkyně (zaměstnankyně na pozici plánovače), která odmítla nosit v práci roušku, se domáhala omluvy za diskriminační jednání a náhrady mzdy za období, ve kterém byla nucena čerpat neplacené volno.

Svoji žalobu zdůvodnila zejména tím, že přestože zaměstnavateli doložila neschopnost nosit roušku z důvodu svého zdravotního stavu, byla upozorněna na povinnost roušku v práci mít a na to, že pokud tak neučiní, bude muset odejít domů. Následně jí bylo sděleno, že si má vzít neplacené volno nebo od lékaře donést potvrzení, že je ze zdravotních důvodů práce neschopná. O den později zaměstnavatel žalobkyni sdělil, že není jiná vhodná možnost než opuštění pracoviště, a to buď s pracovním volnem bez náhrady mzdy nebo pracovní neschopností, popř. čerpáním dovolené. Žalobkyně tak tvrdila, že byla nucena opustit pracoviště a současně jí nebyla proplacena mzda za dobu od 6. do 26. 10. 2020. Žalobkyně se tímto jednáním cítila diskriminována z důvodu svého zdravotního stavu a zdravotního postižení a nucena do jednání, které by poškozovalo její zdraví.

V případě se přitom vyskytovaly některé okolnosti, které důvěryhodnost žalobkyně poněkud oslabovaly. Jednak byla její lékařská zpráva o tom, že trpí „dlouhodobým neinfekčním respiračním onemocněním“, vystavena lékařkou se stejným příjmením, jaké měla sama žalobkyně; jednak bylo známo, že žalobkyně je středně silnou kuřačkou. Mimořádnou lékařskou prohlídku nabídnutou zaměstnavatelem žalobkyně odmítla. Následně pak předložila potvrzení od jiného lékaře a uvedla, že odmítá nosit roušku pro psychické obtíže.

Soudy prvního a druhého stupně

Soud prvního stupně žalobu v celém rozsahu zamítl. Uvedl, že žalobkyně trpí určitými zdravotními problémy (komplikacemi s dýcháním), a proto jí lékařka nedoporučovala nosit roušku či jinou ochrannou pomůcku dýchacích cest, aby se její zdravotní stav nezhoršil. Zároveň však konstatoval, že zaměstnavatel pouze vytvářel bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a že jednal v souladu s průběžně vydávanými mimořádnými opatřeními Ministerstva zdravotnictví, a k žádné diskriminaci žalobkyně tedy nedošlo.[\[1\]](#)

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Praze[\[2\]](#) rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Dospěl k závěru, že tvrzený ani faktický zdravotní stav žalobkyně v předmětné době nenaplnoval žádnou z výjimek uvedených v mimořádných opatřeních Ministerstva zdravotnictví. Dále konstatoval, že zaměstnavatel vyžadoval po žalobkyni dodržování stejných pravidel (z mimořádných opatření), jaká vyžadoval po všech svých zaměstnancích, což diskriminaci žalobkyně vylučuje. A uvedl, že žalobkyně zaměstnavateli nedoložila, že měla zdravotní postižení, které by jí neumožňovalo vykonávat práci podle pracovní smlouvy.

Proti rozhodnutí odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že rozhodnutí je nepřezkoumatelné, neboť soudy neprovedly test přiměřenosti nepřímé diskriminace.^[3] Dále dovolatelka tvrdila, že se soudy nevypořádaly s tvrzením, že zaměstnavateli nebyla mimořádným opatřením určena povinnost nevypustit zaměstnance bez roušky na pracoviště, tudíž že rozhodnutí nenechat pracovat „neorouškovanou“ zaměstnankyni bylo projevem jen vůle zaměstnavatele, a nikoliv správního orgánu.

Nejvyšší soud

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí konstatoval, že i žalobkyně měla povinnost řídit se mimořádnými opatřeními, která zakazovala pohyb a pobyt bez roušek (vyjmenované výjimky z opatření se na žalobkyni nevztahovaly). Na druhou stranu však soud dále uvedl, že mimořádná opatření neukládala zaměstnavatelům povinnost nošení roušek ani kontrolovat, ani vyžadovat. Zároveň potvrdil, že zaměstnavatel má právo začít nošení roušek uplatňovat na svém pracovišti v rámci BOZP, např. formou vnitřního předpisu nebo formou pokynu nadřízeného zaměstnance, přičemž tento pokyn lze odmítnout pouze tehdy, pokud by byl v rozporu s právními předpisy.

Takový rozpor představuje i bezprostřední a závažné ohrožení zdraví zaměstnance, ke kterému by mohlo splněním pokynu dojít. To nicméně samo o sobě neznamená překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, neboť pokud zaměstnanec není vzhledem ke svému zdravotnímu stavu schopen konat práci bez ohrožení svého života nebo zdraví, není splněn předpoklad překážky na straně zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanec je schopen a připraven práci konat.

Dále však Nejvyšší soud uvedl, že pokud zaměstnavatel změní pracovní podmínky (byť pokynem, který je zcela v souladu s právem) a zaměstnanec nově nemůže vykonávat práci pro ohrožení svého zdraví nastalé v důsledku nového pokynu, je správným postupem zaměstnavatele přijetí přiměřeného opatření ve smyslu § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona^[4] (poté, co se zaměstnavatel s důvodem ohrožení zdraví zaměstnance seznámí). Pokud to zaměstnavatel neučiní a namísto toho zaměstnanci výkon práce neumožní, půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které bude zaměstnanci příslušet právo na náhradu mzdy.

Závěr

Rozebírané rozhodnutí Nejvyššího soudu obsahuje důležitý výklad právních norem ohledně diskriminace na pracovišti ve vztahu ke zdravotnímu stavu zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatelů reagovat na jejich specifické potřeby. Jakkoliv je racionální, nelze se ubránit dojmu, že úplně nezohledňuje realitu prostředí, ve kterém se zaměstnavatelé a zaměstnanci pohybují. Praxe je taková, že zaměstnavatelé čelili a čelí předkládání zdravotních podkladů různě pochybné úrovně i původu. Nezdá se adekvátní, aby byli povinni akceptovat každé takovéto osvědčení a na jeho základě pak poslušně implementovali "přiměřená opatření". Popsaná věc se nyní nicméně vrací zpět na první stupeň – možná uvidíme, jak se bude dále vyvíjet.



Mgr. Tomáš Mls, Ph.D.,
advokát



Ondřej Kabelka
Paralegal

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

[1] Rozsudek Okresního soudu v Benešově ze dne 20. 7. 2021, č. j. 6 C 54/2021-107.

[2] Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 30. 11. 2021, č. j. 23 Co 252/2021-150.

[3] Podle ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. [198/2009](#) Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“) se nepřímou diskriminací rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné

[4] § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona: „Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“ Pro úplnost doplňujeme, že zdravotní postižení pro účely antidiskriminačního zákona musí být dlouhodobé, tj. takové, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok (viz § 5 odst. 6 antidiskriminačního zákona). V rozebíraném případě konstatovala dlouhodobost respiračního onemocnění žalobkyně lékařská zpráva.

Další články:

- [Smluvní autonomie vs. ochrana slabší strany v moderním kontrakčním právu](#)
- [Reklamáce vad stavby](#)
- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel × společnost\)](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)