

27. 8. 2021

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

Zaměstnanci s duševními poruchami - kdy se zaměstnavatel dopouští diskriminace?

Mnozí se již jistě na pracovišti setkali s kolegou či kolegyní, kteří zrovna „nezapadali do kolektivu“ a svým chováním vyvolávali konfliktní situace. Nevhodnost takového chování může mít různou intenzitu. Jakmile ale zaměstnanec začne vyvolávat pravidelné konflikty, započne nejjeden zaměstnavatel uvažovat o ukončení jeho pracovního poměru.

Co když ale chování zaměstnance pramení z jeho duševního onemocnění? Musí k takovýmto zaměstnancům zaměstnavatel přistupovat nějakým zvláštním způsobem? Může s takovým zaměstnancem ukončit pracovní poměr?

21 Cdo 1844/2020 a povědomí zaměstnavatele o duševní poruše

Nejvyšší soud v aktuálním rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1844/2020 rozebíral žalobu zaměstnance na jeho bývalého zaměstnavatele, kdy byl zaměstnanci zrušen pracovní poměr ve zkušební době bez udání důvodu. Zaměstnanec podle svých slov trpěl „smíšenou poruchou osobnosti s narcistickými a hraničními rysy“. To se na pracovišti projevovalo tak, že odmítal vykonávat zadané úkoly, dostával se do konfliktů s kolegy a sám sebe popisoval jako „citlivého na hluk, neúctu a kritiku“, nebo že „má problémy s egem či autoritami“. Zaměstnavatel se zaměstnancem následně zrušil pracovní poměr ve zkušební době bez udání důvodu, což zaměstnanec shledal diskriminačním a napadl zrušení u soudu.

Nejvyšší soud případ uzavřel tak, že se zaměstnavatel diskriminace nemohl dopustit, neboť zaměstnanec své onemocnění nikdy zaměstnavateli řádně neoznámil, tudíž o něm zaměstnavatel neměl povědomí. Zaměstnanec pouze při nástupu do zaměstnání předal účetní zaměstnavatele rozhodnutí Pražské správy sociálního zabezpečení o tom, že je osobou zdravotně znevýhodněnou s odůvodněním, že se jedná pouze o dokument k daňovým účelům. V tomto rozhodnutí ale nikde nebylo blíže specifikováno, v čem přesně nepříznivý zdravotní stav zaměstnance spočívá, jaká konkrétní omezení z něj vyplývají, jak přesně se vztahuje k vykonávané práci a jakým způsobem zaměstnanec ve vykonávané práci omezuje.

Nejvyšší soud také zdůraznil, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby při absenci řádného uvědomění o duševním onemocnění zaměstnance sám rozlišoval, kdy ještě zaměstnancovo chování pramení z jeho specifického charakteru a kdy už se jedná o důsledek možné duševní nemoci. Stejně tak zaměstnavatel není povinen případnou duševní poruchu svých zaměstnanců z vlastní iniciativy zjišťovat, neboť by tak neoprávněně zasahoval do soukromí zaměstnanců.

Nutnost přijmout přiměřená opatření

Jiná situace by ovšem nastala, pokud by zaměstnanec s diagnostikovanou duševní poruchou zaměstnavatele o této skutečnosti před uzavřením pracovní smlouvy řádně informoval. Není třeba zdůrazňovat, že duševní porucha zaměstnance sama o sobě v zásadě nemůže sloužit jako podklad k rozvázání pracovního poměru, ledaže by vzhledem ke konkrétnímu povolání zaměstnance měla zásadní vliv na způsobilost toto povolání vykonávat. Je na pováženu, jaké míry by problémové chování zaměstnance muselo dosáhnout, aby zaměstnavatel mohl pracovní poměr rozvázat bez obav z následných postihů kvůli diskriminaci. Zvýšená opatrnost by jistě byla na místě i při rozvázání pracovního poměru z důvodů nesouvisejících se zdravotním stavem zaměstnance. V takovém případě nelze než doporučit zaměstnavateli mít tyto příčiny pečlivě odůvodněné a podložené.

Antidiskriminační zákon (č. [198/2009](#) Sb.) stanoví, že i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření,

aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, je samo o sobě nepřímou diskriminací, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení. V zákoně jsou taktéž definována kritéria, která je třeba vzít v úvahu při rozhodování o tomto nepřiměřeném zatížení, například míru užitku, která taková opatření znevýhodněné osobě přinesou, či jejich finanční únosnost.

Jestliže tedy zaměstnanec zaměstnavatele o svém zdravotním stavu řádně uvědomí a tvrzení podloží lékařskou zprávou, je na zaměstnavateli, aby po domluvě se zaměstnancem přiměřená opatření zavedl. V úvahu připadá například úprava pracovního režimu, umožnění práce z domova, poskytnutí klidnějšího místa k práci, ale i jakákoliv další vhodná opatření, na kterých se zaměstnavatel a zaměstnanec domluví.



Mgr. Petra Kratochvílová,
vedoucí advokátka

EVERSHEDS SUTHERLAND

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)

- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)