

27. 8. 2021

Veźměte, 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:

- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - nález](#)

[Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)

- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)