



Legal Alert

z oblasti pracovního práva

29. února 2024

Weinhold Legal

Níže přinášíme informace z pracovněprávní oblasti. Budete-li mít k níže uvedenému jakékoli dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

Legislativní změny a informace úřadů

Novela zákoníku práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo vládě další novelu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „**zákoník práce**“ nebo „**ZP**“). Tato novela má řešit především:

- ▶ valorizační mechanismus minimální mzdy v rámci transpozice evropské směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii,
- ▶ postup v rámci kolektivního vyjednávání při pluralitě odborů,
- ▶ zrušení písemného rozvrhu dovolené.

Podrobnosti naleznete [zde](#).

Informace Státního úřadu inspekce práce („SÚIP“) o vydávání potvrzení podle § 324a odst. 8 zákoníku práce

V [lednovém Legal Alertu z oblasti pracovního práva](#) jsme Vás informovali o zákonu č. **408/2023 Sb.**, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále „**Novela**“), který mimo jiné zavedl do zákoníku práce ručení stavebních podnikatelů za mzdové nároky zaměstnanců poddodavatelů.

Novela zavedla i výjimky, kdy toto **ručení nevzniká**, a to za situace, kdy poddodavatel poskytl dodavateli při zahájení realizace smluvního plnění:

- ▶ potvrzení o své „**bezdlužnosti vůči státu**“, a zároveň
- ▶ nebyla poddodavatel v **období 12 měsíců předcházejících zahájení realizace smluvního plnění** pro dodavatele **pravomocně uložena pokuta vyšší než 100 000,-Kč** za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů.

[Dle informace zveřejněné SÚIP lze žádat o potvrzení](#), že žadatel nebyla pravomocně uložena pokuta vyšší než 100 000,-Kč za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, a to v období (variantně):

- ▶ 12 měsíců předcházejících datu podání žádosti
- ▶ 12 měsíců předcházejících datu, které žadatel konkrétně uvede (den, měsíc, rok).

Potvrzení vydává **pouze Státní úřad inspekce práce** se sídlem v Opavě.

Soudní rozhodnutí

Možná nepřímá diskriminace zaměstnance a vznik překážky v práci na straně zaměstnavatele

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky (dále „**NS ČR**“) ze dne 19.2.2024, sp. zn. 21 Cdo 1577/2022, se zabýval situací, kdy se zaměstnanec dožadoval omluvy za údajnou diskriminaci, které se zaměstnavatel mohl dopustit v době, kdy bylo mimořádným opatřením nařízeno nosit roušky, tím, že nepřijal vhodné opatření pro zaměstnance se zdravotním postižením, a zda v takovém případě může vzniknout zaměstnanci právo na náhradu mzdy z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele.

Skutkový stav

Zaměstnanec požadoval náhradu mzdy za dobu, kdy zaměstnanec nechodil do práce, protože ze zdravotních důvodů odmítal ve vnitřních prostorách nosit roušky v souladu s mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví, aniž by splňoval výjimky stanovené tímto mimořádným opatřením. Zaměstnanec disponoval lékařskou zprávou, podle které v důsledku dlouhodobého neinfekčního respiračního onemocnění (astma) lékař nedoporučoval zakrývání dýchacích cest jakoukoliv látkou. Následně zaměstnanec dodal lékařské potvrzení, že odmítá nosit roušku pro psychické obtíže.

Zaměstnavatel vyžadoval povinné nošení roušky, případně aby zaměstnanec nechodil do práce. V rozhodné době tedy zaměstnanec nedocházel do zaměstnání a nepředložil rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, nepožádal o čerpání dovolené ani o neplacené volno. Zaměstnavatel posoudil absenci zaměstnance na pracovišti jako pracovní volno bez náhrady mzdy.

Zaměstnanec pracoval v prostorné kanceláři s dalšími zaměstnanci, ve které nebylo povinností nosit roušku, neboť zde byly dodrženy požadované rozestupy. Pouze 20 % své pracovní náplně byl v kontaktu s jinými osobami či musel opustit kancelář. Povinnost zaměstnance mít na ústech a nosu ochranu dýchacích cest byla pouze na chodbách a ve společných prostorech s ostatními zaměstnanci.

Nepřímá diskriminace z důvodu nepřijetí opatření

Ohledně nároku z titulu tvrzeného diskriminačního jednání dovolací soud mimo jiné uvedl s odkazem na § 3 odst. 2 zákona

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

29. února 2024

Weinhold Legal

č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále „**antidiskriminační zákon**“), že o „**diskriminaci zaměstnance** z důvodu zdravotního postižení spočívající v „opomenutí“ zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření ... **jde tehdy, je-li (musí-li být) zaměstnavateli (i bez žádosti zaměstnance o přijetí přiměřeného opatření) s ohledem na všechny okolnosti případu zřejmé, že zaměstnanec má takové zdravotní postižení (omezení vyplývající především z fyzických nebo psychických 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 přesto nepřijme žádné z přiměřených opatření umožňujících osobě se zdravotním postižením přístup k zaměstnání, výkon pracovní činnosti nebo funkční nebo jiný postup v zaměstnání, která by za daných okolností připadala v úvahu a která nepředstavují pro zaměstnavatele nepřiměřené zatížení ...**“

V daném případě měl zaměstnavatel k dispozici informaci o dlouhodobém chronickém zdravotním omezení, které zaměstnance omezovalo při nově stanovených podmínkách pro výkon práce (nošení roušek), jež zaměstnavatel zavedl na základě mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví. Přesto zaměstnavatel trval na „výkonu práce ze strany zaměstnance za podmínek stanovených Ministerstvem zdravotnictví, aniž by přijal (pokusil se najít) takové řešení (opatření), které by žalobkyni i při zdravotním omezení umožnilo výkon práce (podle pracovní smlouvy).“

Zda došlo k nepřímé diskriminaci ze strany zaměstnavatele bude možné dle NS ČR konstatovat, až po zjištění, zda „**zdravotní omezení zaměstnance skutečně znemožňovalo výkon práce podle nového pokynu zaměstnavatele s ohledem na konkrétní podmínky na pracovišti, ... a s ohledem na její zdravotní stav (zejména pak půjde o nezbytnou dobu, po kterou žalobkyně s ohledem na obsah pokynu žalované by byla nucena zakrýtí dýchacích cest používat, a zda právě tato doba by mohla její zdravotní stav zhoršit ...**“ A tedy případně, zda byl zaměstnavatel povinen přijmout přiměřené opatření.

Náhrady mzdy z důvodu překážek na straně zaměstnavatele

NS ČR shrnul dlouhodobě zastávaný názor, že o překážku v práci na straně zaměstnavatele „ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce jde tehdy, **neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy ..., a to za**

předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil.“

Dovolací soud došel k závěru, že

- ▶ **pokyn zaměstnavatele k nošení roušek ve společných prostorách byl vydán v souladu s mimořádným opatřením, a tedy byl vydán v souladu s právními předpisy, avšak zaměstnanec byl oprávněn jeho splnění odmítnout, jestliže by „bezprostředně a závažným způsobem ohrozil svůj život nebo zdraví“,**
- ▶ **odmítnutí pokynu k výkonu práce se zakrytím dýchacích cest je ze strany zaměstnance opodstatněné, pokud měl důvodně za to, že výkon práce za takových podmínek bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, pak by v tom případě nešlo o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce, neboť nebyl-li by zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu schopen vykonávat sjednanou práci podle pracovní smlouvy a za podmínek stanovených zaměstnavatelem bez ohrožení svého života a zdraví, nebyl by splněn předpoklad překážky v práci na straně zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanec je schopen a připraven práci podle pracovní smlouvy, kterou mu zaměstnavatel nepřiděluje (nemůže přidělovat) konat,**
- ▶ **jinak by tomu bylo, pokud by zaměstnavatel nepřijmul přiměřená opatření podle § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona, která by zaměstnanci umožnila vykonávat sjednanou práci i při jeho zdravotním omezení. V takovém případě by zaměstnavatel svým nekonáním vytvořil překážku, která by zaměstnanci bránila ve výkonu sjednané práce za nově stanovených podmínek, respektujících jeho zdravotní postižení, což by představovalo překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce. Během této překážky by zaměstnanci náležela náhrada mzdy.**

Nekomunikace se zaměstnavatelem jako nesplňování požadavků pro řádný výkon práce a důvod pro výpověď

Rozsudek NS ČR ze dne 21.12.2023, sp. zn. 21 Cdo 3366/2022, se zabýval vymezením výpovědních důvodů a rozdílem mezi výpovědními důvody uvedenými v § 52 písm. f) a g) zákoníku práce a výkladem obsahu výpovědi.

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

29. února 2024

Weinhold Legal

NS ČR neshledal rozpor postupu odvolacího soudu při posouzení platnosti výpovědi, která byla zaměstnanci dána pro jeho „neschopnost vycházet s lidmi“. Odvolací soud na základě skutkových zjištění, kdy „bylo s žalobcem projednáno ...“, že mu ... *chybí schopnost a předpoklad zvládnout funkci, kterou zastává, protože s ním není dobrá spolupráce a komunikace, z jeho strany chybí spolupráce a ochota a zneužívá své postavení, a současně s ním byly projednány možnosti, jak zlepšit přístup žalobce a týmovou spolupráci*“, dovedl nesplňování požadavků zaměstnavatele v takové intenzitě, že opravňovaly výpověď ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. f) zákoníku práce, „pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce „centrálního nákupčího“ spočívajících ve „schopnosti komunikace a spolupráce“.

V daném případě bylo v popisu práce již bývalého zaměstnance „koordinovat dodavatele se zpětnou vazbou internímu zákazníkovi, vybírat a schvalovat dodavatele, kontaktovat dodavatele ohledně termínů a nákladů, odpovídat za komunikaci s interním zákazníkem a případně s externími zákazníky, podporovat interní oddělení v oblasti projektu trvalého rozvoje a podporou dodavatelů a nákupu, centrálně řídit dodavatelský proces a potřeby dokumentace a kontroly norem, ...každodenní komunikace s interním zákazníkem, komunikace s nákladovým oddělením podniku, smluvní řízením projektové dokumentace, ... reakce na požadavky podpory s citlivým přístupem k včasnosti a časově koordinovaným způsobem“.

Ohledně požadavků stanovených zaměstnavatelem na výkon sjednané práce NS ČR zopakoval, že „by nemělo jít o požadavky svou podstatou **nevýznamné a musí zároveň být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu**. I když požadavky pro řádný výkon sjednané práce stanoví sám zaměstnavatel, nejedná se o oprávnění neomezené; zaměstnavatelem vytyčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné.“

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v obě, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážet jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera /manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.



Eva Procházková
Vedoucí pracovněprávního týmu
Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com



Anna Bartůňková
Associate Partner
Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Ondřej Tejský
Vedoucí advokát
Ondrej.Tejsky@weinholdlegal.com



Daša Aradská
Advokát
Dasa.Aradska@weinholdlegal.com