

ZÁVĚR

Zavedení kamerového systému ze strany zaměstnavatele obnáší nutnost splnění řady podmínek a povinností vyplývajících jednak ze zákoníku práce, jednak z předpisů upravujících ochranu osobních údajů. Prvním krokem by při zvažování tohoto způsobu sledování zaměstnanců měla být důkladná analýza toho, zda sledovaného účelu nelze účinně dosáhnout jiným způsobem, který méně intenzivně narušuje soukromí zaměstnanců, resp. jiných sledovaných osob. V dalším je třeba se zaměřit zejména na nastavení všech potřebných parametrů ochrany osobních údajů ve smyslu GDPR, jakož i na splnění odpovídajících informačních povinností vůči osobám, které mají být kamerovým systémem sledovány.



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, *samostatný advokát*
 JUDr. Radim Marada, *advokátní koncipient*

K DISKRIMINACI PRO SKUTEČNOSTI, KTERÉ ZAMĚSTNAVATELI OBJEKTIVNĚ NEJSOU ZNÁMY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 1844/2020
 (dostupný na www.nsoud.cz)

Žalovaný by se vůči žalobci mohl dopustit diskriminace spočívající v opomenutí přijmout přiměřená opatření ve smyslu § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona jen tehdy, bylo-li (muselo-li být) žalovanému s ohledem na všechny okolnosti případu zřejmé, že žalobce má takové zdravotní postižení (omezení), které má (může mít) vliv na jím vykonávanou pracovní činnost a které brání (může bránit) jeho plnému a účinnému zapojení do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními zaměstnanci, avšak žalovaný přesto nepřijal žádné z přiměřených opatření, jež by za daných okolností připadala v úvahu a jež nepředstavují pro žalovaného nepřiměřené zatížení. **Jestliže však žalovanému s ohledem na všechny okolnosti případu nebylo (a ani nemuselo být) zřejmé, že žalobce takovým zdravotním postižením (omezením) trpí, nemohl se dopustit opomenutí přijmout přiměřená opatření, neboť za takové situace by po žalovaném nebylo možné spravedlivě požadovat, aby jakákoliv přiměřená opatření (ze své iniciativy) činil.**

Vzhledem k tomu, že v projednávané věci ani na základě všech výše uvedených poznatků, které žalovaný získal v době trvání pracovního poměru žalobce u žalovaného (a to ani v jejich vzájemné souvislosti), nebylo a ani nemuselo být žalovanému zřejmé, že žalobce (jemuž J. M. v lékařské zprávě ze dne 21. listopadu 2017, se kterou se však žalovaný seznámil až po skončení pracovního poměru žalobce u žalovaného, stanovil diagnózu „F151 Poruchy způsobené jinými stimulacii – škodlivé použití“ a „F61 Smíšené a jiné poruchy osobnosti s rysy narcistickými a hraničními“) má takové zdravotní postižení (omezení), které má (může mít) vliv na jím vykonávanou pracovní činnost a které brání (může bránit) jeho plnému a účinnému zapojení do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními zaměstnanci, nemohl se žalovaný dopustit diskriminace žalobce spočívající v opomenutí přijmout přiměřená opatření ve smyslu § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Závěr odvolacího soudu, že nepřijetí takových opatření ze strany žalovaného nelze považovat za diskriminaci žalobce, je tedy správný.

Komentář

V komentované věci se zaměstnanec propuštěný zrušením ve zkušební době domáhal po svém bývalém zaměstnavateli přiměřeného zadostiučinění za diskriminační jednání. To konkrétně mělo spočívat v tom, že zaměstnavatel i přes duševní onemocnění zaměstnance nepřijal přiměřená opatření, aby zaměstnanci zajistil stejný přístup k určitému zaměstnání. Zaměstnanec v tomto jednání spatřoval porušení antidiskriminačního zákona a navazujících právních předpisů. Z tohoto důvodu se zaměstnanec na zaměstnavateli domáhal omluvy a poskytnutí finanční kompenzace vyvažující tuto újmu.

Zaměstnavatel se v daném sporu bránil zejména tím, že z podkladů, které měl v době trvání pracovního poměru k dispozici, o duševním handicapu zaměstnance nevěděl, a nemohl tedy přiměřená opatření přijmout. V řízení bylo sice nesporné, že zaměstnanec příslušnými diagnózami trpěl, nicméně podle názoru zaměstnavatele bylo podstatné to, že v dané době mu nebyly zaměstnancem sděleny ani se o nich jinak nedozvěděl.

Nejvyšší soud v dané věci přitakal názoru zaměstnavatele i soudů nižších stupňů. Uvedl, že zaměstnavatel má obecně povinnost přijmout přiměřená opatření, aby i zdravotně znevýhodněným osobám vytvořil stejný přístup k zaměstnání. Zdravotní znevýhodnění může samozřejmě spočívat i v duševním onemocnění. Aby ale vůbec zaměstnavatel mohl přiměřená opatření přijmout, musí mu být známa povaha zdravotního postižení (či jiného omezení) takového zaměstnance, což v dané věci nebylo prokázáno.

Autoři se s tímto hodnocením zcela ztotožňují. Zaměstnavatel má podle aktuální právní úpravy omezené možnosti zjišťovat údaje o zdravotním stavu, kdy se jedná mimo jiné o zvláštní kategorii osobních údajů. Dotazy preventivního charakteru směřující do případných psychiatrických diagnóz zaměstnance jsou ze strany zaměstnavatele v zásadě nepřipustné, a je proto v zájmu samotného zaměstnance, aby zaměstnavatele o svém zdravotním znevýhodnění informoval, požaduje-li po zaměstnavateli zavedení přiměřených opatření právě kvůli zdravotnímu stavu. Opačný výklad by v konečném důsledku znamenal, že by zaměstnanec mohl proti zaměstnavateli „vytáhnout“ jakékoliv zdravotní znevýhodnění až v řízení před soudem týkajícím se diskriminace, aniž by měl zaměstnavatel reálně možnost dodržet zákon.

Pro úplnost autoři dodávají, že Nejvyšší soud v komentovaném rozhodnutí zmínil, že nároky z diskriminace jsou pro tento důvod vyloučeny jen tehdy, pokud zaměstnavatel o zdravotním postižení či jiném znevýhodnění vůbec nemohl vědět. Zaměstnavatel by tedy neměl před případnými signály svědčícími o případných zdravotních problémech zavírat oči a při důvodném podezření zvážít bližší šetření, např. vysláním zaměstnance na mimořádnou lékařskou prohlídku.

K FORMĚ DOHODY O ODVOLATELNOSTI Z VEDOUCÍHO PRACOVNÍHO MÍSTA

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 3084/2020
(dostupný na www.nsoud.cz)

Odvolacímu soudu lze přisvědčit, že **„zákoník práce nestanoví pod sankcí neplatnosti povinnost písemné formy této dohody“**. Zákoník práce, stejně jako občanský zákoník, ve znění účinném do 31. prosince 2013, který se na danou věc subsidiárně použije (srov. § 40 odst. 1 obč. zák. a § 21 odst. 1 větu první a druhou zák. práce), vychází z principu bezformálnosti pracovněprávních úkonů (jednání), podle něž se určitá forma právního úkonu vyžaduje, jestliže tuto formu určí zákon nebo dohoda subjektů. Každý pracovněprávní úkon tak smí být učiněn jakoukoliv formou, tedy písemně nebo ústně (výslovně), popř. jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit (konkludentně), ledaže je zákonem předepsáno nebo smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů (jinými subjekty pracovněprávních vztahů) dohodnuto, že smí být učiněn pouze písemně.

Ustanovení § 73 odst. 2 zák. práce, které na posuzovaný právní vztah dopadá, stanoví toliko obecně, že „s vedoucím zaměstnancem může být dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát“, aniž by byla stanovena (na rozdíl od jiných ustanovení zákoníku práce) konkrétní forma, v níž má být takový pracovněprávní úkon učiněn. Volba právní formy pracovněprávního úkonu je ovšem výrazem procesní omezitelnosti zaměstnavatele, neboť v případném pracovněprávním sporu bude mít zaměstnavatel povinnost tvrdit a prokázat, že se zaměstnancem uzavřel dohodu podle § 73 odst. 2 zák. práce. Neení-li forma pracovněprávního úkonu výslovně stanovena, pak vycházejí z principu bezformálnosti pracovněprávních úkonů je třeba přijmout závěr, že **dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že zaměstnanec může být odvolán z vedoucího pracovního místa a že se zaměstnanec může svého vedoucího pracovního místa vzdát, mohla být platně uzavřena i ústně.**

Komentář

Nejvyšší soud se v komentovaném rozhodnutí vyjadřoval k situaci, kdy byla zaměstnankyně odvolána z funkce ředitelky školy, která ale měla formu společnosti s ručením omezeným (nikoliv tedy školské právnické osoby), a následně s ní byl rozvázán pracovní poměr pro fikci nadbytečnosti z důvodu, že zaměstnavatel neměl v dané době žádné volné pracovní místo odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnankyně. V tomto rozhodnutí byl Nejvyšší soud vázán právním názorem Ústavního soudu, podle něž se pracovní poměr ředitele školy, která má právní formu společnosti s ručením omezeným, nezakládá jmenováním, ale pracovní smlouvou.

Podmínkou platnosti odvolání z funkce ředitele tedy (mimo jiné) bylo, aby mezi účastníky pracovního poměru byla sjednána dohoda o odvolatelnosti z vedoucího pracovního místa. Bez této dohody totiž odvolání z vedoucího pracovního místa u pracovních poměrů založených pracovní smlouvou možné není.

Nejvyšší soud v komentovaném rozhodnutí vyjádřil názor, že dohoda o odvolatelnosti nemá zákonem předepsanou formu, a proto může být uzavřena i ústní nebo konkludentní formou. V tomto směru tedy přisvědčil názoru zaměstnavatele, jenž proti zaměstnankyni mimo jiné argumentoval i tím, že přijetím práce ředitele mohla zaměstnankyně takovou dohodu akceptovat i jinak než podepsáním jejího písemného vyhotovení. Nejvyšší soud nicméně zároveň zdůraznil, že v případě ústní (a tím pádem i konkludentní) formy bude zaměstnavatel muset prokázat, že tímto způsobem k uzavření dohody došlo. Dané rozhodnutí nemění

nic na tom, že preferovanou formou dohody bude z hlediska její snazší průkaznosti i nadále forma písemná.

Autoři se s tímto hodnocením Nejvyššího soudu ztotožňují. Významné je zejména z hlediska právních jednání uzavíraných za účinnosti nového občanského zákoníku, jenž klade důraz na bezformálnost právních jednání. Výše uvedený výklad je dále v souladu se zásadou, že právní jednání má být spíše platné, a zásadou autonomie vůle. Rovněž neodporuje zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, neboť uzavření dohody je i nadále podmíněno souhlasem zaměstnance. Autoři dále souhlasí i s apelem Nejvyššího soudu, jenž zaměstnavatele upozornil na potenciální důkazní nouzi, pokud bude zaměstnanec existenci dohody uzavřené jinak než písemnou formou popírat. Dohoda o odvolatelnosti by z důkazního hlediska určitě měla být uzavírána písemně, což autoři doporučují.

Zaměstnavatel nicméně ani přesto ve sporu neuspěl, protože Nejvyšší soud v komentovaném rozhodnutí shledal, že ze strany zaměstnavatele nebyla řádně učiněna oferta, tedy že zaměstnavatel zaměstnankyni uzavření dohody o odvolatelnosti nenabídl v souladu se zákonem. To pak automaticky způsobilo i neplatnost výpovědi z pracovního poměru učiněné po neplatném odvolání z vedoucího pracovního místa.

Pro úplnost autoři dodávají, že stejnou formou (a se stejným rizikem horší průkaznosti) – tedy i ústně či konkludentně – může zaměstnavatel splnit i nabídkovou povinnost následující po odvolání. Samotné odvolání z vedoucího pracovního místa nicméně musí být písemné a rovněž doručeno zaměstnanci jako důležitá pracovněprávní písemnost podle § 334 a násl. zákoníku práce.



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

VÝKON PRÁCE MEZI MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU

Může zaměstnankyně po ukončení mateřské dovolené po nějakou dobu pracovat, např. 2 týdny na hlavní pracovní poměr (např. z důvodu naléhavých potřeb zaměstnavatele), po té čerpat řádnou dovolenou, o kterou požádá, a poté požádat o rodičovskou dovolenou a nastoupit na ni? Je možné mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou vykonávat práci podle pracovní smlouvy, z níž plynula mateřská dovolená? Případně je možné rodičovskou dovolenou přerušit výkonem práce, a poté na ni zase znovu nastoupit?

I. H., Brno

Zaměstnankyně může po čerpání mateřské dovolené vykonávat práci, následně čerpat řádnou dovolenou a poté čerpat rodičovskou dovolenou nejdéle do 3 let věku jejího dítěte.