

Program, který jsem vám v tomto příspěvku představila, nebyl od samého počátku tak rozsáhlý a rozmanitý. Postupně jsme přidávali jednotlivé aktivity, které se ne vždy setkaly se zájmem našich zaměstnanců, a proto bylo potřeba vymyslet a vyměnit je za něco jiného, zajímavějšího. Doporučuji proto všem, kteří plánují zavést podobný program ve své společnosti, ať začnou s jednou dvěma aktivitami, a pokud bude zájem ze strany zaměstnanců, lze postupně přidávat další aktivity.

Ikdyž jsou investice společnosti DHL IT Services do programu *Rok zdraví* nemalé, spokojenost a úsměvy na tvářích našich zaměstnanců jsou důležité i v tak velké společnosti, jakou je DHL IT Services Prague. Proto se stále držíme hesla, že „spokojený zaměstnanec = spokojený zaměstnavatel“.



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

DISKRIMINACE V PŘÍZNÁVÁNÍ ZVÝŠENÉHO ODSUPNÉHO

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015

(dostupný na www.nsoud.cz)

Při zkoumání toho, zda nepřiznáním odstupného „nad rámec zákonného nároku“ byla žalobkyně diskriminována ze strany zaměstnavatele z důvodu svého věku, soudy přihlížely ke stanovisku žalované, která odůvodňovala odlišné zacházení se zaměstnanci, jimž v okamžiku skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod, zejména tím, že „odstupné ze své povahy nahrazuje výpadek stálého příjmu“, ke kterému dojde „z důvodů ležících na straně zaměstnavatele“, avšak že „u kategorie zaměstnanců, se kterými byl ukončen pracovní poměr z těchto důvodů až v době, kdy jim již vznikl nárok na starobní důchod, tento výpadek stálého příjmu nehrozí, neboť mohou okamžitě začít pobírat dávky důchodového pojištění“. Nehledě k tomu, že zaměstnanec, i když splní předpoklady pro vznik nároku na starobní důchod, nemá právní povinnost požádat o jeho přiznání, nýbrž záleží pouze na jeho rozhodnutí, zda o takovou dávku skutečně požádá, nepřihlíží uvedený názor žalované, ze kterého soudy obou stupňů při svém rozhodování vycházely, náležitě k tomu, že odstupné jako jednorázové peněžitě plnění poskytované zaměstnavatelem představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání a že pro vznik práva na odstupné zásadně není významné, zda zaměstnanec ihned po rozvázání pracovního poměru nastoupil do práce k jinému zaměstnavateli nebo začal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, jakých příjmů v novém zaměstnání nebo při samostatné výdělečné činnosti dosahuje, zda je poživitelem starobního či jiného důchodu nebo zda je zabezpečen svým majetkem. Kromě toho nelze přehlédnout, že odstupné

sjednané nad zákonný rámec, tak jak bylo pojato v kolektivní smlouvě, zřejmě představovalo také určitou formu odměny (benefitu) za dlouholetou práci zaměstnance. Odmítnutí (nepřiznání) tohoto plnění zaměstnancům, kterým v době skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod (a kteří tedy již dosáhli důchodového věku), by tento smysl zřejmě postrádalo, neboť lze logicky předpokládat, že v této skupině zaměstnanců budou zastoupeni zvláště dlouholetí zaměstnanci žalované. Za tohoto stavu je odůvodněn závěr, že **důvody, které žalovanou vedly ke znevýhodnění určité skupiny zaměstnanců z důvodu věku, nelze považovat za ospravedlnitelné a použité prostředky za přiměřené. Ujednání bodu 2.6.7. kolektivní smlouvy pro rok 2014, které zakládá toto rozdílné zacházení, je proto z důvodu porušení zákazu diskriminace neplatným právním úkonem, který nemá (nemůže mít) žalovanou sledované (zamýšlené) právní účinky.**

Komentář

V komentovaném rozhodnutí Nejvyšší soud posuzoval platnost ujednání kolektivní smlouvy, které **přiznávalo zaměstnancům, jejichž pracovní poměr končí pro nadbytečnost, zvýšené odstupné.** Uvedené ujednání vnímala žalující zaměstnankyně jako diskriminační, neboť **toto zvýšené odstupné nenáleželo zaměstnancům, kterým k datu skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod.**

U okresního ani krajského soudu zaměstnankyně sice neuspěla, za pravdu jí však dal Nejvyšší soud. Ten především uvedl, že **je přípustné, aby bylo u zaměstnavatele kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo individuální dohodou se zaměstnancem zvýšeno odstupné** oproti minimální zákonné výši. Zvýšené odstupné může být vázáno i na splnění různých podmínek, jako je například určitá délka trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, avšak **tyto podmínky nesmějí být sjednány nebo stanoveny v rozporu s právními předpisy.**

V rozporu s právními předpisy je přitom takové ujednání, které by určitou skupinu zaměstnanců diskriminovalo, aniž by takové ujednání bylo postaveno na objektivně zdůvodnitelných a ospravedlnitelných faktorech. Pro uvedenou věc to znamenalo, že zaměstnavatel musel vysvětlit, proč činí rozdíl mezi zaměstnanci jen na základě toho, zda zaměstnanec již dosáhl nároku na starobní důchod. Takové rozlišování totiž bez objektivních příčin znamená diskriminaci z důvodu věku.

Zaměstnavatel k tomu uvedl, že zvýšené odstupné poskytuje zaměstnancům, aby jim pomohl překonat složitou situaci při hledání zaměstnání. U zaměstnanců, kteří dosáhli nároku na starobní důchod, situace takto složitá není, neboť mají obživu zajištěnou právě ze starobního důchodu. **Tuto argumentaci však Nejvyšší soud nepovažoval za dostatečnou, neboť odstupné zaměstnancům náleží bez ohledu na to, zda zaměstnanec najde ihned novou práci nebo bude po určitou dobu nezaměstnaný,** a dále i proto, že samotné dosažení nároku na starobní důchod ještě neznamená, že zaměstnanec nebude nebo nechce pokračovat v práci.

Proto Nejvyšší soud dospěl k závěru, že **poskytnutí zvýšeného odstupného nelze vázat na podmínku, že zaměstnanec ještě nedosáhl nároku na starobní důchod,** protože taková podmínka představuje diskriminaci z důvodu věku.

REGRESNÍ NÁROK ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 4323/2015 (dostupný na www.nsoud.cz)

Při posuzování nároku na náhradu škody podle ustanovení § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění je nutné zjistit, v jakém rozsahu se na vzniku škody podílelo protiprávní jednání třetí osoby, v daném případě žalovaného.

Zdravotní pojišťovna nemá nárok na náhradu nákladů za hrazené (zdravotní) služby, které byly sice vynaloženy zdravotní pojišťovnou na péči o jejího pojištěnce, avšak nebyly zapříčiněny jednáním třetí osoby, neboť s takovou skutečností zákon její nárok vůči třetím osobám nespojuje. Znamená to, že **třetí osoba odpovídá pojišťovně pouze v tom rozsahu, v jakém její zaviněné protiprávní jednání je v příčinné souvislosti s náklady vynaloženými na ošetření a léčení pojištěnce, jakožto následků jejího jednání.**

S ohledem na uvedená východiska odvolací soud náležitě zkoumal všechny okolnosti, které v daném případě měly (mohly mít) vliv na vznik škody (nákladů na léčení pojištěnce), a z výsledků provedeného dokazování ve shodě se soudem prvního stupně dovodil, že **„vznik nákladů na léčení zavinil výlučně sám pojištěnec J. K.“, neboť při práci na střeše rozestavěného domu z vlastní vůle „nepoužil ochranné pracovní prostředky, které mu žalovaný poskytl“, a v důsledku toho poté, co uklouzl na pozednici, spadl z výšky cca 8,5 m na betonovou podlahu domu. Tento úsudek odvolacího soudu je podle názoru dovolacího soudu vzhledem k okolnostem případu správný. Okolnost, že poškozený pojištěnec J. K. sám podle svého uvážení nepoužil osobní ochranné pracovní prostředky pro práci ve výškách (jistící lano s podsedákem), ačkoliv je měl v daném okamžiku k dispozici, je právě tou jedinou důležitou, podstatnou a značnou příčinou, která vedla ke vzniku škody, jejíž náhrady se žalobkyně v tomto řízení domáhá (a bez níž by ke vzniku této škody nedošlo), neboť z okolností, které vyšly v řízení najevo, je zřejmé, že kdyby J. K. jistící lano použil, k pádu (a poškození zdraví) by nedošlo, a tedy škoda (náklady za léčení) by žalobkyni nevznikla tak, jak vznikla. Jde o výlučnou a samostatnou příčinu, která vyvolala vznik škody bez ohledu na to, zda žalovaný zajistil, aby se J. K. před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce, či nikoli. Tedy – řečeno jinak – i kdyby J. K. před uzavřením pracovní smlouvy se žalovaným absolvoval vstupní lékařskou prohlídku, stejně by dne 24. listopadu 2011 při výkonu práce utrpěl úraz pádem z výšky, jestliže nebyl zajištěn jistícím lanem.**

Komentář

Podobně jako v případě pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání i v případě běžného zdravotního pojištění má zdravotní pojišťovna právo za určitých podmínek na náhradu vynaložených nákladů za zdravotní péči (tzv. regres). Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně stanoví, že pojišťovna „*má vůči třetí osobě právo na náhradu těch nákladů na hrazené služby, které vynaložila v důsledku zaviněného protiprávního jednání této třetí osoby vůči pojištěnci.*“

Toto ustanovení přitom dopadá i na pracovněprávní vztahy. **Zaměstnavatel totiž může být „třetí osobou“, na kterou zákon naráží, a pokud jsou náklady na zdravotní péči zaměstnance vynaložené pojišťovnou v důsledku protiprávního jednání zaměstnavatele, jako je například porušení právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, může být zaměstnavatel povinen z vlastních prostředků tyto náklady zdravotní pojišťovně nahradit.**

Pojišťovny toto právo v praxi stále častěji uplatňují a snaží se je spojit s každým, byť sebemenším protiprávním jednáním zaměstnavatele. **Nejvyšší soud nicméně v komentovaném rozhodnutí velmi rozumně nastínil rozsah této povinnosti.** Nejvyšší soud posuzoval situaci, v níž zaměstnanec neabsolvoval vstupní lékařskou prohlídku, přesto pro zaměstnavatele pracoval, při práci však nepoužíval osobní ochranné pracovní prostředky (jistící lano) a zranil se při pádu ze střechy.

Pojišťovna požadovala po zaměstnavateli náhradu nákladů léčení s odůvodněním, že zaměstnavatel neměl připustit, aby zaměstnanec bez lékařské prohlídky vůbec na pracovišti byl, a kdyby na pracovišti nebyl, logicky by se mu úraz nemohl stát. **Nejvyšší soud se přiklonil**

na stranu zaměstnavatele, když uvedl, že protiprávní jednání musí být důležitou, podstatnou a značnou příčinou vzniklé újmy na zdraví. Samotné neabsolvování vstupní lékařské prohlídky však takovou příčinou nebylo. Příčinou úrazu bylo především nepoužití osobních ochranných pracovních prostředků, ačkoliv byly k dispozici a ačkoliv byl zaměstnanec ohledně práce ve výškách proškolen.

V uvedeném případě se tedy zaměstnavatel nárokům pojišťovny ubránil. Nicméně – pokud by byla situace odlišná, například pokud by zaměstnavatel zaměstnance neproškolil nebo mu neposkytl osobní ochranné pracovní prostředky, dopustil by se tím takového protiprávního jednání, které už by mohlo být považováno za hlavní příčinu vzniklé újmy na zdraví, a tedy i za důvod, aby zaměstnavatel zdravotní pojišťovně hradil vynaložené náklady na zdravotní péči. Komentované rozhodnutí tedy představuje další pobídka pro zaměstnavatele, aby nepodceňovali své povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

ALKOHOL NA PRACOVIŠTI A ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. prosince 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015
(dostupný na www.nsoud.cz)

V posuzovaném případě odvolací soud neměl pochybnosti, že pozitivní zjištění o tom, zda je zaměstnanec pod vlivem alkoholických nápojů, znamená porušení jeho povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce, které zakazuje vstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Při hodnocení intenzity tohoto porušení právních povinností – na rozdíl od žalované, která rozvázala pracovní poměr se žalobcem vycházejíc ze zásady tzv. „nulové tolerance k alkoholu“ – zdůraznil, že „posouzení otázky intenzity tohoto porušení pracovních povinností vždy závisí na konkrétních okolnostech daného případu“. Hodnotil proto nejen pozitivní zjištění samo o sobě, nýbrž i hodnoty, které byly zjištěny (mj. okolnost, že před vlastním počátkem směny byl výsledek zjištění 0,23 ‰, tedy „hodnota, která se blíží hladině 0,2 ‰, jež je považována za neprůkaznou s ohledem na možnou laboratorní chybu, resp. tzv. fyziologickou hladinu“), přičemž přihlížel „k osobě žalobce a k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, kdy žalobce byl zaměstnán u žalované více než 18 let, přičemž nebylo tvrzeno ani v řízení nevyšlo jiným způsobem najevo, že by mu bylo v minulosti vytýkáno porušení pracovních povinností“, a neponechal stranou ani skutečnost, že žalobce vykonával funkci vedoucího směny v provozu ocelárny. **S přihlédnutím k tomu, že stav, kdy zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance** (srov. obdobně závěry býv. Nejvyššího soudu ze dne 27. ledna 1974¹ sp. zn. Cpj 37/74 uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1976 pod č. 11), **je správný závěr odvolacího soudu, že „pozitivní zjištění neznámá vždy (bez dalšího) porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinnosti ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce“.**

Komentář

Výše uvedené rozhodnutí vyvolalo v médiích poměrně velké kontroverze. Jde o případ zaměstnance, který byl při příchodu na pracovní směnu podroben dechové zkoušce na přítomnost alkoholu s pozitivním výsledkem 0,32 ‰ alkoholu v dechu. Do začátku směny tato hladina klesla na 0,23 ‰ alkoholu v dechu a při následné krevní zkoušce činila 0,11 ‰

¹ Správně 1975 – pozn. red.

alkoholu v krvi. Zaměstnavatel na tento prohřešek zaměstnance reagoval dáním výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, pro závažné porušení povinností.

U soudů však zaměstnavatel nepochodil. Zatímco soud prvního stupně vůbec nepovažoval způsob zjištění požití alkoholu za průkazný, odvolací soud i Nejvyšší soud se shodly na tom, že **přítomnost alkoholu v dechu, respektive v krvi v uvedených hodnotách představuje v popsáném případě** s přihlédnutím ke všem jednotlivým okolnostem, jako je například pracovní pozice zaměstnance, délka trvání pracovního poměru, dosavadní přístup k plnění povinností apod., **maximálně méně závažné porušení povinností a není samo o sobě důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí.**

Nejvyšší soud navíc **odmítl aplikaci zásady „nulové tolerance“ k alkoholu**, když potvrdil, že i v případě porušení povinností spočívajícího v požití alkoholu či dostavení se do práce pod vlivem alkoholu je třeba **hodnotit všechny okolnosti jednotlivého případu** a nelze tak dopředu říci, že požití alkoholu v jakékoliv míře u jakéhokoliv zaměstnance je vždy důvodem pro rozvázání pracovního poměru.

Oproti zkreslujícím názorům publikovaným v tisku a na internetu je třeba zdůraznit, že **Nejvyšší soud rozhodně neumožnil zaměstnancům pít piva na pracovišti ani je v požívání alkoholických nápojů obecně nepodporuje. I když judikát může působit kontroverzně, z pohledu autora článku ho lze považovat za správný.** Především **porušení povinností spočívající v požití alkoholu je porušení „jako každé jiné“.** Zásadu nulové tolerance alkoholu na pracovišti nezavedl nebo neumožnil žádný právní předpis, ale zavádějí si ji zpravidla zaměstnavatelé svými interními předpisy a pracovními řády. Soud však není tím, jak zaměstnavatel hodnotí intenzitu porušení povinností, jakkoliv vázán.

Soud tedy i v případě porušení povinností spočívajícího v požití alkoholu **musí zohlednit všechny okolnosti konkrétního případu, jako je osoba zaměstnance, funkce, kterou zaměstnanec zastává, dosavadní postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů atd.** V konkrétní věci soudy přihlédly především k nízké hladině alkoholu v dechu (a následně v krvi) zaměstnance a k tomu, že zaměstnanec za dosavadních více než 18 let trvání pracovního poměru nebyl kázeňsky postihován. I když tedy zaměstnanec zastával pracovní pozici vedoucího směny v provozu ocelárny, nebylo požití alkoholu s přihlédnutím k výše uvedenému možné vyhodnotit jako závažné porušení pracovního poměru, a tedy jako důvod pro dání výpovědi.

~~PRŮZKUM SPOKOJENOSTI SLOSOVÁNÍ O CENY~~

~~Vážené čtenářky, vážení čtenáři,~~

~~vážíme si toho, že se průběžně zapojujete do průzkumu spokojenosti.~~

~~Z respondentů, kteří se průzkumu zúčastnili v I. čtvrtletí roku 2017, byl vylosován jeden výherce, který od nás získává knihu *Spojenci na celý život* – proč bychom měli bakterie považovat za své přátele. Tímto výhercem se stala paní **Adéla Havlová z Teplic**. Výherkyni srdečně blahopřejeme!~~

~~Pokud jste se do našeho průzkumu dosud nezapojili, neváhejte a krátký dotazník vyplňte. Příště můžete být odměněným šťastlivcem třeba zrovna Vy!~~

dotaznik.anag.cz/prakticka-personalistika

Redakce