



Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled lidí s postižením

Výzkum veřejného ochránce práv 2021



Jakkoliv je člověk nadán duchem i bohatstvím, nemá, co má, a vůbec necítí, co to vlastní, dokud jeho ctnost nezahřívá ostatní svou září a dokud pak odrazem ta jejich zář se nedonese zpátky k němu.

William Shakespeare, Troilus a Kressida (1609)

Nikdo nemůže být zcela svobodný, dokud nejsou svobodní všichni.

Herbert Spencer, Sociální statistika (1851)

U zaměstnání ve státní správě vlastně ukazují i té veřejnosti, že ti lidé s postižením mohou pracovat na těch místech. Že dochází k určité pestrosti a že se ti lidé, klienti, budou dostávat do styku se zdravotně postiženými ve státní správě, tam vlastně dojde k setření toho, co je normální a nenormální.

žena se sluchovým postižením, respondentka výzkumu (2020)



Obsah

Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled lidí s postižením	1
Obsah.....	3
Poslání ochránce.....	6
Slovník užitých pojmů.....	7
Seznam použitých zkratk	10
Seznam právních předpisů	11
Poděkování	13
Úvodní slovo	14
Shrnutí výsledků skupinových rozhovorů.....	15
Shrnutí právní analýzy	17
Sociologická analýza výsledků výzkumného šetření	20
1. Hledání zaměstnání.....	21
1.1 Služby Úřadu práce ČR.....	21
1.2 Hledání práce vlastními silami	22
1.3 Podpora ze strany neziskových organizací	23
2. Pracovní inzeráty.....	24
2.1 Nejasnost označení.....	24
2.2 Nedostatečná specifikace popisu práce	25
2.3 Odrazující aspekty v inzerátech	26
3. Výběrová řízení.....	28
3.1 Nepřipravenost zaměstnavatelů na uchazeče s postižením.....	28
3.2 Obava ze zvýšené náročnosti v podobě individuálního přístupu	30
4. Přiměřená opatření	31
4.1 Nejednotnost přístupu k poskytování přiměřených opatření	32
4.2 Potřeba změny myšlení	33
5. Role zaměstnavatelů z veřejného sektoru optikou lidí s postižením.....	35
5.1 Výhody veřejného sektoru.....	35
5.2 Veřejný sektor jde příkladem.....	35
Právní analýza výsledků výzkumného šetření	38
6. Role Úřadu práce ČR při zprostředkování zaměstnání lidem s postižením	39
6.1 Obecné informace	39
6.2 Statistické údaje z ÚP.....	40



6.3	Projekt zaměřený na podporu zaměstnávání lidí s postižením	40
6.4	Odrázkování od podání žádosti o zprostředkování zaměstnání.....	41
6.5	Zajištění aktuálnosti nabídek volných pracovních míst v databázi ÚP	44
7.	Možné dopady pracovní inzerce na uchazeče o zaměstnání s postižením	46
7.1	Právní úprava	46
7.2	Právní hodnocení inzerátu „Práce jen pro OZP“	48
7.3	Nezamýšlené důsledky formulace některých inzerátů	49
7.4	Diskriminace lidí se sluchovým postižením	50
7.5	Diskriminace lidí s intelektovým a psychosociálním postižením	51
7.6	Oprávněnost některých specifických požadavků zaměstnavatelů	52
8.	Výběrová řízení u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru	54
8.1	Úvodní poznámky	54
8.2	Právní úprava zpracování osobních údajů před vznikem pracovněprávního vztahu či služebního poměru	55
8.3	Vyvažování práv uchazeče o zaměstnání s postižením a oprávněných zájmů zaměstnavatele ve veřejném sektoru.....	57
8.4	Přiměřená opatření ve výběrovém řízení	58
8.5	Diskriminace z důvodu postižení v přístupu k zaměstnání ve veřejném sektoru a související judikatura.....	59
9.	Přiměřená opatření při trvání pracovněprávního vztahu a služebního poměru	64
9.1	Úvodní poznámky	64
9.2	Ochrana osobních údajů a sdělení potřeby zaměstnavateli.....	64
9.3	Dostupná data o přiměřených opatřeních na otevřeném trhu práce	65
9.4	Přiměřená opatření versus přístupnost a flexibilita pracoviště ve veřejném sektoru	66
9.5	Případy veřejného ochránce práv – nepřijetí přiměřeného opatření u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru	66
9.6	Judikatura Soudního dvora Evropské unie k přiměřeným opatřením	68
10.	Vzdělávání zaměstnanců ve veřejném sektoru.....	71
10.1	Prohlubování vzdělávání zaměstnanců ve státní službě.....	71
10.2	Etika státních zaměstnanců	71
10.3	Vstupní vzdělávání úvodní	72
10.4	Průběžné vzdělávání	72
10.5	Vzdělávání představených	72
10.6	Komplexní plán vzdělávacích akcí služebního úřadu	73



10.7Vzdělávání úředníků samosprávných celků	73
10.8Vstupní a průběžné vzdělávání	74
10.9Vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů	74
10.10 Institucionální zajištění vzdělávání.....	75
10.11 Shrnutí ke vzdělávání zaměstnavatelů ve veřejném sektoru o lidech s postížením.....	75
Závěr	77
Seznam použitých zdrojů.....	78
Příloha č. 1: Scénář skupinových rozhovorů.....	83
Příloha č. 2: Informovaný souhlas	85



Poslání ochránce

Již od roku 2001 ochránce chrání osoby před nezákonným či jinak nesprávným jednáním nebo nečinností správních úřadů a dalších institucí. Tehdy má právo nahlížet do úředních či soudních spisů, žádat úřady o vysvětlení a může bez ohlášení provádět místní šetření. Shledá-li pochybení úřadu a nepodaří se mu dosáhnout nápravy, může informovat nadřízený úřad či veřejnost.

Od roku 2006 ochránce plní úkoly národního preventivního mechanismu podle Opčního protokolu k Úmluvě proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Systematicky navštěvuje zařízení, v nichž se nacházejí osoby omezené na svobodu, a to jak z moci úřední, tak v důsledku závislosti na poskytované péči. Cílem návštěv je posílit ochranu před špatným zacházením. Svá zjištění a doporučení ochránce zobecňuje v souhrnných zprávách z návštěv a na jejich základě formuluje standardy zacházení. Návrhy na zlepšení zjištěného stavu a odstranění případného špatného zacházení ochránce směřuje jak k samotným zařízením a jejich zřizovatelům, tak k ústředním orgánům státní správy.

V roce 2009 byl ochránce pověřen rolí národního orgánu pro rovné zacházení a ochrany před diskriminací (equality body). Přispívá tedy k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Za tím účelem poskytuje pomoc obětem diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám

souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Od roku 2011 ochránce rovněž sleduje zajištění cizinců a výkon správního vyhoštění.

Počínaje lednem 2018 zastává ochránce také funkci monitorovacího orgánu pro naplňování práv zakotvených Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením a pomáhá také cizincům-občanům Evropské unie, kteří žijí nebo pracují v České republice. Poskytuje jim informace o jejich právech a pomoc při podezření na diskriminaci z důvodu státní příslušnosti.

Ke zvláštním oprávněním ochránce patří právo podávat Ústavnímu soudu návrhy na zrušení podzákonných právních předpisů, právo vedlejšího účastenství před Ústavním soudem v řízení o zrušení zákona či jeho části, právo podat správní žalobu k ochraně veřejného zájmu či návrh na zahájení kárného řízení s předsedou či místopředsedou soudu. Ochránce také může příslušnému úřadu doporučit vydání, změnu či zrušení právního nebo vnitřního předpisu. Doporučení ke změně zákona podává vládě.

Ochránce je nezávislý a nestranný, z výkonu své funkce je odpovědný Poslanecké sněmovně, která ho zvolila. Má jednoho voleného zástupce, kterého může pověřit výkonem části své působnosti. Se svými poznatky ochránce průběžně seznamuje veřejnost prostřednictvím médií, internetu, sociálních sítí, odborných seminářů, kulatých stolů a konferencí. Nejdůležitější zjištění a doporučení shrnuje zpráva o činnosti veřejného ochránce práv předkládaná každoročně Poslanecké sněmovně.



Slovník užitých pojmů

Antidiskriminační žaloba – žaloba, kterou se žalobce domáhá nároků podle antidiskriminačního zákona. Může se domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, přiměřeného zadostiučinění a náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Diskriminační důvod – některý z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně (tj. rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor), nebo v jiném právním předpisu, který není možné použít jako důvod pro rozlišování.

Easy-to-read formát (snadné čtení) – zjednodušená (grafická i obsahová) úprava písemnosti přizpůsobená potřebám lidí s intelektovým postižením (např. krátké věty, používání činného rodu, využívání obrázků či symbolů apod.)

Chráněný trh práce – podle zákona o zaměstnanosti je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce ČR uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tito zaměstnavatelé se často stávají dodavateli náhradního plnění. V praxi se lze setkat s označeními jako „chráněná dílna“ či „sociální podnik“.

Lidé s postižením – lidé mající dlouhodobé fyzické, duševní, intelektové nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.

Nepřímá diskriminace – jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním. Ve smyslu antidiskriminačního zákona dochází k takovému jednání ze stejných důvodů jako k přímé diskriminaci. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Nepřímá diskriminace speciální – odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání.

Otevřený trh práce – někdy také nazýván jako běžný či volný trh práce. Je tvořen různými zaměstnavateli (korporacemi, státními či neziskovými organizacemi), na které se většinou vztahuje povinnost zaměstnávat povinný podíl lidí s postižením podle zákona o zaměstnanosti.

Povinný podíl – procentuální podíl zaměstnanců s postižením z celkového počtu zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Podle zákona o zaměstnanosti činí 4 % a dotýká se všech zaměstnavatelů, kteří mají více než 25 zaměstnanců. Lze ho plnit různými způsoby (přímým zaměstnáváním lidí s postižením, nákupem výrobků či služeb od zaměstnavatelů na chráněném trhu práce či odvodem částky do státního rozpočtu).



Předsudek (stereotyp) – ve společnosti zakořeněný názor či přesvědčení, jenž není založen na spolehlivém poznání, ale na pouhých předpokladech a zjednodušeních. Jednotlivci přejímá určité soudy, jež se tradují nebo jsou mu autoritou vštěpovány, aniž by byl ochoten přesvědčit se o tom, zda vycházejí ze skutečnosti.

Přiměřená opatření – antidiskriminační zákon stanoví zaměstnavateli povinnost přijmout opatření, která zajistí, že člověk s postižením může pracovat na rovnoprávném základě s ostatními lidmi. Zaměstnavatel musí přijmout jen opatření, které je přiměřené, tedy jeho přijetí nepředstavuje nepřiměřené zatížení. Odepření přiměřeného opatření může vyústit v nepřímou diskriminaci speciální.

Přímá diskriminace – jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého z diskriminačních důvodů.

Přístupnost – je zásadním požadavkem, který slouží k odbourávání překážek bránících účinnému uplatnění práv lidí s postižením a umožňuje jim nezávislý způsob života. Zahrnuje přístupnost budov a jiných veřejně přístupných prostor, včetně pracovišť, informací, jakož i služeb dostupných nebo poskytovaných veřejnosti. Právo na přístupnost podrobně upravují čl. 9 a 21 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. Výbor OSN k článku 9 Úmluvy vydal podrobný komentář.

Sdílení důkazního břemene – v antidiskriminačních sporech leží důkazní břemeno (povinnost prokázat tvrzení) na žalující i žalované straně. Žalující strana (zaměstnanec) musí prokázat, že s ní žalovaná strana (zaměstnavatel) zacházela méně příznivě než s jinými. Nikdo však nemůže prokázat pohnutku (motivaci) protistrany. Je proto na žalované straně, aby prokázala, že s žalující stranou zacházela méně příznivě z jiného než zakázaného důvodu. Tento postup dokazování je upraven v ustanovení § 133a občanského soudního řádu.

Sladění pracovního, rodinného a osobního života (work-life balance) – stav, kdy poměr práce a života mimo práci odpovídá životním prioritám, potřebám či záměrům konkrétního jedince; představuje optimální možnosti pro kombinaci světa práce s dalšími nepracovními oblastmi života, kterými jsou rodina, přátelé, volný čas, zájmová činnost apod. Sladování může probíhat formou zkrácených úvazků, možností práce z domova (tzv. home office) aj. Nedostatečná opatření podporující sladování osobního a pracovního života, ať už legislativní opatření, nebo opatření přijímaná jednotlivými zaměstnavateli, mohou vést ke znevýhodnění příslušníků a příslušnic některých skupin osob.

Služební úřady – správní úřady a další orgány nebo právnické osoby, o kterých to stanoví zákon o státní službě; jedná se o instituce, v nichž jsou zaměstnány osoby ve služebním poměru.

Soudní dvůr Evropské unie – vykládá právo Evropské unie, aby zajistil, že bude uplatňováno stejným způsobem ve všech státech Evropské unie, dále urovnává právní spory mezi jednotlivými státy a orgány Evropské unie. Jeho úkolem je zajistit, aby země a orgány Evropské unie dodržovaly právní předpisy Evropské unie.

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením – mezinárodní smlouva, která byla přijata Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 13. prosince 2006. Jejím



účelem je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi lidmi s postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti. Úmluva vstoupila pro Českou republiku v platnost dne 28. října 2009. Veřejný ochránce práv monitoruje její naplňování na vnitrostátní úrovni od 1. ledna 2018.

Veřejný sektor – pro účely výzkumu zahrnuje zejména organizační složky státu (§ 3 zákona č. 219/2000 Sb.), územní samosprávné celky (obce, města, kraje), státní fondy, příspěvkové organizace, veřejné školy všech stupňů. Jedná se vesměs o subjekty, které nebyly založeny za účelem dosahování zisku.





Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

OZP – osoba se zdravotním postižením

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NS – Nejvyšší soud České republiky

NSS – Nejvyšší správní soud České republiky

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie

ÚP – Úřad práce České republiky

ÚS – Ústavní soud České republiky

VS – Vězeňská služba České republiky



Seznam právních předpisů

Ústavní pořádek a mezinárodní smlouvy včetně práva Evropské unie

Listina základních práv a svobod – ústavní zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Úmluva – Úmluva o právech osob se zdravotním postižením vyhlášená ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 10/2010 Sb. m. s., ve znění účinném od 28. října 2009.

Rámcová směrnice – směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Obecné nařízení o ochraně osobních údajů – Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

Zákony, vyhlášky, metodické pokyny a služební předpisy

Občanský soudní řád – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o důchodovém pojištění – zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o komunikačních systémech – zákon č. 155/1998 Sb., o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o vojácích z povolání – zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o veřejném ochránci práv – zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Soudní řád správní – zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o úřednících územních samosprávných celků – zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů – zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o pedagogických pracovnících – zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.

Správní řád – zákon č. 500/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o inspekci práce – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů.



Zákon o sociálních službách – zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Antidiskriminační zákon – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o specifických zdravotních službách – zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o státní službě – zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel – vyhláška č. 277/2004 Sb., o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel s podmínkou a náležitosti lékařského potvrzení osvědčujícího zdravotní důvody, pro něž se za jízdy nelze na sedadle motorového vozidla připoutat bezpečnostním pásem, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče – vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení.

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13/2015 ze dne 14. prosince 2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců.

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019 ze dne 5. listopadu 2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech.

Směrnice generální ředitelky č. 9/2019 ze dne 17. července 2019. Správa agendy volných pracovních míst na pracovištích Úřadu práce České republiky.

Směrnice č. 20/2014 ze dne ve znění Dodatku č. 1, Dodatku č. 2, Dodatku č. 3 a Dodatku č. 4 ze dne 30. 1. 2018. Postup pro přijímání, evidenci a vyřizování stížností, peticí a podnětů doručených Úřadu práce České republiky.



Poděkování

Tato výzkumná zpráva by nevznikla bez lidí s postižením, kteří se rozhodli sdílet své zkušenosti z oblasti práce a zaměstnání ve veřejném sektoru. Jejich příběhy a postřehy jsou nedílnou součástí následujícího textu a odrazovým můstkem pro další práci v daném tématu. Patří jim poděkování za jejich čas, upřímnost, otevřenost a také odvahu, jelikož setkání probíhala za zvýšených hygienických opatření.

Je namístě poděkovat také všem spolupracujícím organizacím a institucím, které šířily informace o realizaci výzkumu, a pomohly tak najít respondentky a respondenty s různými životními zkušenostmi. Uvádíme názvy organizací, na které se respondentky a respondenti odkazovali při přihlašování na skupinové rozhovory. Jedná se o Centrum duševního zdraví Uherské Hradiště, Centrum služeb pro neslyšící a nedoslýchavé (CSNN), Česká asociace paraplegiků – CZEPA, Českomoravská unie neslyšících, NIPi bezbariérové prostředí, Paspoint, Rytmus – od klienta k občanovi, Spolek Kolumbus, Tichý svět a Unie pečujících. Pokud mezi nimi není Vaše organizace, ačkoliv jste nám zprostředkovali respondentku či respondenta, přijměte dodatečné poděkování za spolupráci alespoň touto cestou.

Speciální poděkování patří Společnosti pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice (SPMP ČR), která zdarma nabídla své zasedací prostory pro účely konání skupinového rozhovoru v Praze.

V neposlední řadě děkujeme tlumočnicím českého znakového jazyka, přepisovatelům a podpůrkyním za to, že oba skupinové rozhovory byly přístupné ve smyslu čl. 9 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.





Úvodní slovo

Jednou z nosných myšlenek Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením je věta: „*Nerozhodujte o věcech, které se nás týkají, aniž byste s námi o nich mluvili.*“¹ Tato věta symbolizuje závazek státu k plnému a účinnému zapojení lidí s postižením do všech procesů, které se jich týkají. Uvedená povinnost je zakotvena v čl. 3 Úmluvy a podrobněji konkretizována v čl. 4 odst. 3 Úmluvy. Je proto přirozené, že když jsem se v roce 2020 rozhodla prostřednictvím výzkumu² monitorovat, jak Česká republika implementuje povinnost zaměstnávat lidi s postižením ve veřejném sektoru,³ bylo nejen mou povinností, ale zároveň potěšením oslovit lidi s postižením a zeptat se jich na osobní a neopakovatelné zkušenosti. Jsem ráda, že se má výzva setkala s pozitivním ohlasem a mohla jsem uspořádat dva skupinové rozhovory, na nichž stojí jádro výzkumné zprávy, kterou právě čtete.

Výsledky skupinových rozhovorů s lidmi s postižením jsou vtěleny do první části této výzkumné zprávy. Dočtete se v ní, jak lidé s postižením hledají práci, co postrádají v pracovní inzerce, proč tají své postižení v průběhu výběrového řízení či zda vnímají veřejný sektor jako perspektivního zaměstnavatele. V některých částech zprávy nelze vést přesnou dělicí linii mezi zkušenostmi získanými při hledání zaměstnání ve veřejném a soukromém sektoru. Zjištění tak mohou být přínosem i pro soukromé zaměstnavatele. Text je obohacen o citace promluv respondentek a respondentů, čímž výzkum posílil na své autenticitě a vypovídací hodnotě.

Druhá část předkládané výzkumné zprávy obsahuje zevrubnou právní analýzu témat, které vyvstaly během skupinových rozhovorů s lidmi s postižením. Snaží se dát odpověď na nejrůznější otázky spojené s překážkami, jimž lidé s postižením čelí. Například rozebírá, jak se může člověk s postižením bránit proti nesprávnému postupu Úřadu práce ČR, zda má povinnost sdělovat údaj o postižení potenciálnímu zaměstnavateli a kdy má začít jednat se svým zaměstnavatelem o přijetí přiměřeného opatření. Právní analýza je vodítkem a užitečnou pomůckou jak pro zaměstnavatele ve veřejném sektoru, tak i pro lidi s postižením a organizace, které jim pomáhají prosazovat jejich právo na zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Dodávám, že tuto výzkumnou zprávu nelze číst izolovaně, ale ideálně společně s předchozí zprávou z roku 2020, která prozkoumávala postoje zaměstnavatelů ve veřejném sektoru k otázce zaměstnávání lidí s postižením.⁴ Předkládaná zpráva na ni přímo navazuje a odkazuje. Přeji Vám zajímavé a podnětné čtení.

Mgr. Monika Šimůnková
zástupkyně veřejného ochránce práv

1 V anglickém jazyce se často používá slogan: „*Nothing about us without us.*“

2 Ustanovení § 21c písm. b) zákona o veřejném ochránci práv.

3 Čl. 27 odst. 1 písm. g) Úmluvy.

4 Kancelář veřejného ochránce práv. *Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled zaměstnavatelů. Závěrečná zpráva z výzkumu zástupkyně veřejného ochránce práv. Veřejný ochránce práv – ombudsman* [on-line] Brno. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/CRPD/Vyzkumy/21-2019-zamestnavani-OZP.pdf



Shrnutí výsledků skupinových rozhovorů

1. Lidé s postižením se při hledání práce spoléhají zejména na vlastní úsilí a kontakty

Způsoby hledání zaměstnání a jejich bližší specifikaci lze rozčlenit do tří základních proudů: (a) Spoléhání na vlastní úsilí a kontakty je nejčastějším způsobem získání zaměstnání. Souvisí to také se snahou lidí s postižením žít nezávislým způsobem života. (b) Využití služeb Úřadu práce ČR hodnotí lidé s postižením spíše negativně a upozorňují na neaktuálnost pracovních nabídek. (c) Získání podporovaného zaměstnání prostřednictvím nestátní neziskové organizace je využíváno především v případě lidí s významně omezenou pracovní schopností.

2. Lidem s postižením v inzerátech chybí bližší specifikace pracovního prostředí a požadované činnosti

V současné praxi se dle zkušeností oslovených lidí s postižením využívá označení inzerátů prohlášením, že „práce je vhodná pro osoby se zdravotním postižením“. Vzhledem k nejasné definici tohoto označení a rozmanitosti skupiny lidí s postižením a jejich různorodých potřeb i specifických požadavků by v orientaci na trhu práce uchazečům o zaměstnání s postižením pomohla větší specifikace. Vždy by podle nich v inzerátu mělo být specifikováno místo výkonu a náplň práce. Je důležité, aby si z inzerátu uchazeči mohli udělat jasnou představu o časovém rozsahu a možnostech přestávek. Významnou roli hraje, zda bude potřeba přímý kontakt s dalšími lidmi z řad kolegů nebo veřejnosti, zda je nezbytná telefonická komunikace nebo studování dokumentů v papírové podobě.

3. Průběh výběrových řízení je pro řadu lidí s postižením problematický a své zdravotní omezení v jeho průběhu raději tají

Ve společnosti se lidé s postižením stále setkávají s panující stigmatizací, předsudky a stereotypy, které se při prvním kontaktu v rámci výběrových řízení objevují. Lidé s postižením si uvědomují, že za tím stojí neznalost a nezkušenost zaměstnavatelů. Pokud se jedná o tělesné či smyslové postižení, které je na první pohled viditelné, tak je lidé s postižením právě ve snaze předejít nějakému překvapení uvádějí již dopředu, aby na to potenciálního zaměstnavatele připravili, a vyhnuli se tak nepříjemné atmosféře v průběhu úvodního setkání. V případě, že postižení není na první pohled zjevné, tak se ho lidé z pravidla snaží tajit co nejdéle, aby tak zvýšili svoji šanci na úspěch.

4. Pro poskytování přiměřených opatření zaměstnancům s postižením není ve veřejném sektoru zaveden jednotný přístup a záleží především na lidském faktoru

Přiměřených opatření existuje celá řada a potřeba jejich nastavení se liší dle druhu a stupně postižení jednotlivých pracovníků a z nich vyplývajících individuálních potřeb. V rámci veřejného sektoru však dle zkušeností oslovených lidí s postižením neexistuje jednotný přístup k aplikaci těchto opatření. Záleží vždy na konkrétních manažerech, jestli jsou ochotni vycházet potřebám zaměstnanců s postižením vstříc. Jsou zaměstnavatelé a vedoucí, kteří

automaticky nabízejí potřebné úpravy – ať už pracovního prostředí, pracovní doby, nebo průběhu výkonu samotné práce. Řada z nich na to však není v současnosti příliš připravena a má minimální zájem hledat cesty, jak potřebám lidí s postižením vyjít vstříc a potřebné úpravy přijímat.

5. Veřejný sektor je pro lidi s postižením atraktivním zaměstnavatelem

Lidé s postižením vnímají organizace veřejného sektoru jako možného zaměstnavatele kladně. Akcentují především výhody v podobě stability práce, transparentního ohodnocování a absence nepřiměřeného tlaku zapříčiněného cílem dosahování zisku, na který se orientuje soukromá sféra. Své přítomnosti v organizacích veřejného sektoru lidé s postižením přisuzují také symbolickou hodnotu v podobě začleňování znevýhodněných skupin do života společnosti. Přínos spatřují jak ve zvyšování různorodosti pracovních kolektivů, tak ve styku s veřejností.





Shrnutí právní analýzy

- 1. Pokud Úřad práce ČR odrazuje lidi s postižením jako uchazeče o zaměstnání proto, že jsou příjemci invalidního důchodu, dopouští se nesprávného úředního postupu a diskriminace.**

Setká-li se člověk s postižením s nesprávným úředním postupem ÚP (například ústním odmítnutím žádosti), je důležité, aby trval na stvrzení podání žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Měl by si také zaznamenat den a čas, kdy na úřadě byl, a zejména jméno úřední osoby, s níž jednal. Je možné, aby jednání na ÚP byla přítomna osoba, které člověk s postižením důvěřuje (rodinný příslušník, podpůrce, zástupce neziskové organizace), aby mohla průběh úředního jednání eventuálně dosvědčit. Právní řád dává lidem s postižením hned několik nástrojů k ochraně před nesprávným úředním postupem ÚP. Lidé mohou podat stížnost k řediteli/vedoucímu kontaktního pracoviště ÚP; způsob vyřízení stížnosti může dále přezkoumat MPSV. Proti nečinnosti (průtahům) se lze bránit opatřením proti nečinnosti, případně správní žalobou k soudu. Postup ÚP může posoudit i ochránce, pokud se na něj člověk s postižením obrátí s podnětem.

- 2. Třicetidenní lhůta stanovená interním směrnicí Úřadu práce ČR pro přezkum aktuálnosti volných pracovních míst je s ohledem na dynamickou povahu trhu práce velmi dlouhá.**

Je ke zvážení, zda by ÚP neměl přistoupit k častějšímu přezkumu obsazenosti volných pracovních míst. Případně by měl ÚP zvážit, jak efektivně nastavit parametry pro zveřejňování, aktualizaci a výmaz nabídek práce na svých internetových stránkách tak, aby nebyl nutně vázán buď na upozornění samotného zaměstnavatele, případně na informaci od úřední osoby z oddělení zprostředkování zaměstnání, která se o neaktuálnosti dozví při práci s konkrétním klientem. V mezidobí je rovněž důležité vzdělávat lidi s postižením, aby při procházení nabídek volných pracovních míst na stránkách ÚP věnovali pozornost různým parametrům nabídek včetně data zveřejnění nabídky a doby zaměstnání. To může do značné míry signalizovat aktuálnost pracovní nabídky.

- 3. Právní úprava týkající se nabídek zaměstnání (pracovní inzerce) se omezuje na pasivní povinnost zaměstnavatele nediskriminovat. Zaměstnavatelé ve veřejném sektoru jsou ale povinni zajišťovat rovné příležitosti, a proto by měli více zohledňovat potřeby uchazečů o zaměstnání z řad lidí s postižením.**

Přímá diskriminace z důvodu postižení či zdravotního stavu se v nabídkách práce téměř neobjevuje. Nabídku formulovanou „Práce pouze pro OZP“ ochránce neshledává diskriminační. Potenciálně nepřímo diskriminační jsou pracovní nabídky, které vyžadují první kontakt pouze telefonický – tyto nabídky nepříznivě dopadají na lidi se sluchovým postižením. Nepřízpůsobení nabídek práce ve veřejném sektoru do verze pro snadné čtení (easy-to-read formátu či jiné srozumitelné podoby) může znevýhodnit lidi s intelektovým či psychosociálním postižením, a to v případech, kdy je pro ně nabízená pracovní pozice vhodná. Ve státní službě a územní samosprávě existuje prostor pro metodické usměrnění v oblasti nabízení volných pracovních či služebních míst.



4. Vyžadovat informace o zdravotním stavu uchazeče o zaměstnání je omezeno pouze na specifické případy.

Se zdravotním stavem uchazeče má právo se seznámit detailně pouze poskytovatel pracovnělékařských služeb. Zaměstnavatel je oprávněn chtít údaje o zdravotním stavu, pokud bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy, nebo jejich požadování neodporuje dobrým mravům či takový údaj slouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Pokud uchazeč o zaměstnání formuluje ve výběrovém řízení specifické potřeby, je zaměstnavatel oprávněn se dotázat, zda tato potřeba plyne z postižení uchazeče. Takový dotaz nelze považovat za porušení zákona, pokud jím zaměstnavatel sleduje naplnění zákonné povinnosti přijmout přiměřené opatření či zaměstnávat lidi s postižením ve výši povinného podílu.

5. Soudní ochrana proti diskriminačnímu odmítnutí v přístupu k zaměstnání z důvodu postižení je z pohledu dokazování velmi obtížná.

Soudní obrana proti nepřijetí do zaměstnání ve veřejném sektoru z důvodu postižení je teoreticky možná, ale velmi obtížná. Nepřijetí uchazeči budou stát vždy před dilematem, zda mají dostatek informací o podezřelém jednání zaměstnavatele, aby před soudem došlo ke sdílení důkazního břemene. Právní úprava neumožňuje, aby odmítnutý uchazeč s postižením získal před zahájením soudního sporu informace, zda byl na pozici, o kterou se ucházel, někdo přijat. Neumožňuje dále, aby se u soudu dožadoval přijetí do zaměstnání. Soudy připustily, že služební orgán může přihlížet nejen k odbornosti uchazečů, ale také k jejich osobnostem a povahovým vlastnostem.

6. Zaměstnavatel je povinen poskytovat přiměřená opatření, jak v přístupu k zaměstnání, tak i po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu či služebního poměru.

Je důležité, aby zaměstnanci s postižením o svých potřebách se zaměstnavatelem otevřeně hovořili a společně hledali cesty, jak prostřednictvím přiměřených opatření umožnit zaměstnanci výkon práce. Zaměstnavatelé nesmí přistupovat ke všem zaměstnancům stejně (dle pravidel formální rovnosti), pokud je situace odlišná v důsledku postižení. Opakovaná nepřítomnost na pracovišti či snížení výkonnosti není z pohledu práva na rovné zacházení totéž u lidí s postižením a lidí bez postižení. Pokud zaměstnavatel vyvodí ze snížené produktivity či častější absence zaměstnance, které bezprostředně souvisí s jeho postižením, nepříznivé následky (např. ukončení pracovněprávního vztahu), může se dopustit zakázané diskriminace. V případě, že k porušení pracovních povinností a častějším absencím dochází bez návaznosti na postižení zaměstnance či navzdory správně nastaveným přiměřeným opatřením, zaměstnavatel má právo vyvodit z takového chování pracovněprávní důsledky jako u kteréhokoliv jiného zaměstnance.

7. Právní předpisy vytváří srozumitelný systém vzdělávání vedoucích zaměstnanců veřejného sektoru, v němž lze tematizovat zaměstnávání lidí s postižením. Jeho kapacita však zůstává nevyužita.

Vzdělávání velké části zaměstnanců ve veřejném sektoru (státní zaměstnanci, úředníci územních samosprávných celků) je dáno jak obecně závaznými předpisy, tak i interními pokyny. Obsah vzdělávání je do značné míry závislý na existenci poptávky. Ta vzniká s ohledem na celou řadu faktorů (potřeby zaměstnavatele, hodnocení zaměstnance apod.). Za podstatný faktor vedoucí ke zvýšení poptávky lze považovat i samotné rozhodnutí vedoucích úřadů a veřejných institucí zvýšit podíl lidí s postižením ve veřejném sektoru, věnovat tomu patřičné úsilí po dobu několika let, spolupracovat s ÚP a neziskovými organizacemi, poučit se ze zkušeností ze soukromého sektoru a využít k tomu fungující vzdělávací strukturu. Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021 až 2025 není dostatečně ambiciózní, jelikož svá opatření ohledně vzdělávání orientuje pouze na ministerstva.





Sociologická analýza výsledků výzkumného šetření

Sběr dat probíhal formou dvou ohniskových skupin v termínech 8. 9. 2020 v Brně v sídle Kanceláře veřejného ochránce práv a 15. 9. 2020 v Praze v sídle Společnosti pro podporu lidí s mentálním postižením za účasti 18 respondentů⁵ (každá skupina po devíti účastnících). Účastníci výzkumu byli osloveni prostřednictvím poskytovatelů sociálních služeb (nevládními neziskovými organizacemi), kteří pomáhají lidem s postižením při hledání zaměstnání. Při sestavování výzkumného vzorku bylo dbáno na rovnoměrné zastoupení žen a mužů, věkové rozložení (18 až 64 let), různorodost druhů a stupňů postižení (zrakové postižení, sluchové postižení, tělesné postižení, mentální postižení, psychosociální postižení, kombinované postižení, porucha autistického spektra a další postižení). Většina účastníků měla zkušenost se zaměstnáním ve veřejném sektoru.

Výzkumná setkání byla v obou případech vedena vždy dvěma pracovníky Kanceláře veřejného ochránce práv – právníkem a výzkumníkem. Ohniskové skupiny měly předem danou strukturu,⁶ která se snažila logickým způsobem projít postupně všemi aspekty spojenými se zaměstnáním. Jako první se diskutovalo obecné téma hledání zaměstnání (kapitola 1). Navazovala debata o pracovních inzerátech (kapitola 2) a následných výběrových řízeních (kapitola 3). Druhá část pak pokračovala tématem přiměřených opatření (kapitola 4). Na závěr byli respondenti dotazováni na případné výhody, anebo nevýhody práce ve veřejném sektoru a možné překážky s tím spojené (kapitola 5). Identickým způsobem jsou za sebou řazena témata v této výzkumné zprávě. Některé zkušenosti lidí s postižením se nevztahují pouze k veřejnému sektoru, ale mohou se týkat i zaměstnavatelů v soukromém sektoru (zejména zkušenosti popsané v kapitole 1 – 3).

Každá diskuse trvala dvě hodiny s 15minutovou přestávkou uprostřed. Na začátku byli účastníci seznámeni s aktivitami veřejného ochránce práv a cílem výzkumného šetření. Formou informovaného souhlasu byli požádáni o svolení s nahráváním a s možností využití jednotlivých anonymizovaných promluv do výzkumné zprávy.⁷ Setkání byla nahrávána na diktafon, přepsána a anonymizována. Výsledný přepis byl podroben výzkumné analýze. S účastníky výzkumu uzavřela za účelem účasti na výzkumných setkáních Kancelář veřejného ochránce práv dohodu o provedení práce.⁸

V samotném textu výzkumné zprávy pak pracujeme s anonymizovanými úryvky z doslovných přepisů jednotlivých rozhovorů. Výzkumná zpráva respektuje zaužívanou praxi

5 Na setkáních byly přítomny také podpůrkyně lidí s intelektovým postižením a tlumočnice českého znakového jazyka. Setkání v Brně se účastnil přepisovatel. Jedna respondentka na setkání v Brně neměla postižení, ale pracovala v organizaci, která podporuje lidi se sluchovým postižením při hledání zaměstnání.

6 Viz příloha č. 1.

7 Viz příloha č. 2.

8 Důležité právní informace a podklady byly respondentům a podpůrkyním poskytnuty k seznámení předem.



kvalitativního výzkumu postaveného na polostrukturovaných nebo hloubkových rozhovorech,⁹ kdy se výpovědi komunikačních partnerek a partnerů upravují a editují pouze v minimální nutné míře (typicky v zájmu srozumitelnosti).¹⁰ Citované úryvky tedy zachycují autentický mluvený jazyk, který od toho psaného může být odlišný ve větné skladbě nebo stylistice.

1. Hledání zaměstnání

Existuje řada cest, jakými lze zaměstnání hledat. Za tímto účelem je možné využít informací a kontaktů od lidí v našem okolí, pomoci Úřadu práce ČR, nabídky inzertních médií, nebo služeb zprostředkovatelských agentur a organizací. Každý člověk může postupovat odlišným způsobem dle svých možností, předchozích zkušeností nebo preferencí. Pro účely této výzkumné zprávy zaměřené na téma zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru byly výše nastíněné varianty rozčleněny do tří dimenzí: a) využití služeb Úřadu práce ČR jako státem garantovaného podpůrného nástroje (podkapitola 1.1); b) spoléhání na vlastní úsilí a dostupné zdroje (podkapitola 1.2); c) získání podporovaného zaměstnání prostřednictvím nestátní neziskové organizace (podkapitola 1.3). Rozdělení a určení pořadí jednotlivých variant vychází od obecného postupu k maximálně specifické možnosti získání zaměstnání – od využití formálního úředního aparátu, přes neformální individuální jednání až po velmi specifické možnosti dopomoci. Každá z definovaných variant má svou jedinečnou podobu a také průběh. V následujícím textu je postupně blíže představíme.

1.1 Služby Úřadu práce ČR

Lidé s postižením poukazovali spíše na negativní zkušenosti se službami Úřadu práce ČR, a to zejména v oblasti přístupu pracovních poradců a nabídky inzerátů. Byla zmíněna pouze jedna pozitivní praktická zkušenost s faktickým zprostředkováním vhodného zaměstnání. K tématu se takto vyjadřovali zejména mladší účastníci výzkumného setkání, kteří měli zkušenosti s ÚP z nedávných let.

Výpovědi lidí s postižením směřovaly převážně k popisu problematických situací, které jsou spojeny se zkušenostmi s fungováním ÚP. Překvapivě byla opakovaně zmiňována situace odmítavé reakce na žádost o zprostředkování zaměstnání lidem s postižením, kteří mohou mít základní životní příjem zajištěn formou invalidního důchodu.

Já s tím (ÚP) mám docela špatnou zkušenost. Když jsem tam přišla, že potřebuji pomoc s hledáním práce, tak mi bylo řečeno, že mám přece invalidní důchod, a že se vůbec nemusím hlásit. Takže jsem za pět minut odešla, a to bylo tak jako všechno.

žena s tělesným postižením

9 CORDEN, Anne, SAINSBURY, Roy. *Using verbatim quotations in reporting qualitative social research: researchers' views*. York: The University of York, 2006, s. 18, ISBN: 978-1-871713-98-5.

10 Důvodem minimalizace zásahů je fakt, že přímé citace z rozhovorů slouží v rámci výzkumné zprávy jako důkaz, ilustrace nebo vysvětlení, takže není žádoucí, aby byly měněny (jakákoliv změna může posunout jejich význam). Kromě toho, komunikační partnerky a partneři touto cestou dostávají prostor pro popsání vlastní perspektivy vlastními slovy, a editace by tuto autenticitu nutně narušila.



Účastníci výzkumných setkání vyjadřovali pocit, jako by se v případě poskytovaných služeb Úřadu práce ČR s uchazeči o zaměstnání z řad lidí s postižením příliš nepočítalo – to někdy až do té míry, kdy mohlo dojít k naprostému popření účelu samotné instituce a odrazení od ucházení se o zaměstnání.

I ze složení účastníků našeho výzkumu však vyplývá, že v případě lidí s postižením se jedná o různorodou skupinu. Řada z těchto lidí dosáhla odborného vzdělání a kvalifikace. Přiznaný invalidní důchod pro ně představuje kompenzaci určitého spektra omezení, se kterým se v životě potýkají. Narážíme však na mylný předpoklad, že je tato omezení absolutně vyřazují z možnosti účasti na pracovním trhu a samostatného aktivního úsilí o realizaci v pracovním životě.

Já, když jsem přišla s tím, že sháním práci, že mám titul a že prostě chci pracovat, tak (...) mně prakticky oznámili, že pokud chci nějakou práci, tak si ji prostě holt mám najít sama svépomocí a že stát mi v tomhle tom smyslu nemá, jak pomoci. Paní vedoucí mi tenkrát přímo oznámila, že stát ani svým způsobem nepočítá s tím, že handicapovaní mají vlastně vysokou (školu) a že vůbec mají zájem o to se zapojit do pracovního života.

žena s tělesným postižením

V kontrastu s tímto tvrzením se objevila ale také pozitivní zkušenost jednoho z účastníků setkání, kterému byl Úřad práce ČR nápomocen s hledáním zaměstnání u příspěvkové organizace města – tuto práci daný uchazeč získal a vyhovovala mu. Jednalo se však o práci časově omezenou, méně atraktivní a s potřebou nižší kvalifikace.

Druhým aspektem, který u lidí s postižením v kontextu fungování Úřadu práce ČR rezonoval, byla neaktuálnost nabídky inzerátů volných pracovních míst (s jejich případnou vhodností pro lidi s postižením).

Na webu (ÚP) jsou staré nabídky. Většinou se tam uvádí, že to je pro OZP. Ale pak Vám řeknou, že inzerát je neaktuální. Nikdo se tím nezabývá.

žena se sluchovým postižením

Je však nutno podotknout, že ÚP reflektuje potřebu větší připravenosti na práci s uchazeči o zaměstnání z řad lidí s postižením. V současné době realizuje projekt „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)“. Projekt má za cíl personálně posílit kapacity ÚP, a to díky specializovaným poradcům pro uchazeče o zaměstnání z řad lidí s postižením (blíže viz 40 až 41). V případě účastníků výzkumu neměl s touto „novou“ agendou specializovaných poradců ÚP prozatím nikdo žádnou zkušenost.

1.2 Hledání práce vlastními silami

Lidé s postižením se dle zkušeností většiny účastníků našeho výzkumu při hledání zaměstnání spoléhají na své vlastní schopnosti a dovednosti. Podle mnohých z nich je to tak naprosto v pořádku a stejně jako ostatní by už při samotném hledání zaměstnání měli prokázat určité schopnosti a nespolehat se pouze na systém státní podpory. Lidé s postižením tak stejně jako ostatní uchazeči o zaměstnání sledují inzeráty ve městě, médiích



a na pracovních portálech, nebo se informují ve svém okolí mezi přáteli a známými. Velmi nápomocny mohou být v dnešní době sociální sítě, které usnadňují navazování sociálních kontaktů a přenos informací. Někteří z účastníků by volili i metodu přímého oslovení zaměstnavatelů.

Já jsem to zaměstnání vždycky sehnal osobním kontaktem přímo na tu firmu, nebo teď na tu státní správu. Myslím si, že když bych osobně stál před tímto problémem, tak bych si sám ujasnil, v čem chci dělat, v čem bych mohl být dobrý – minimálně stejně tak dobrý jako můj zdravý kolega. A potom bych šel přímo do té instituce, (nebo) firmy, kterou bych považoval za vhodnou pro své schopnosti. (...) Asi tou cestou, že bych si zhodnotil já – ne někomu dávat svůj osud do jeho rukou, aby za mě něco dělal. Já nejlíp vím, jaké mám schopnosti.

muž se zrakovým postižením

Tento názor zazníval spíše od lidí s dlouholetými zkušenostmi v zaměstnání, kteří dokázali své pracovní omezení dobře kompenzovat vhodně zvoleným oborem činnosti, případně úpravou pracovních postupů. Doprovodným jevem tohoto přístupu byla také jasná deklarace snahy o nezávislý způsob života, který není založen na nějakém zvláštním zacházení nebo výhodách vyplývajících ze zdravotního stavu.

Jak říkám, jsem normální, jen sedím.

muž s tělesným postižením

1.3 Podpora ze strany neziskových organizací

V průběhu výzkumného setkání byly zmíněny také organizace působící v oblasti sociálních služeb, které pomáhají lidem s postižením a jejich rodinám – většinou mohou být profilovány na určitou skupinu lidí s postižením.¹¹ Jejich činnost je založena na sdružování lidí v podobné životní situaci a poskytování adekvátní podpory v dosahování co nejvíce samostatného způsobu života. Podpora v oblasti hledání a zprostředkovávání zaměstnání může mít různou intenzitu: od základního poradenství a orientace na trhu práce až po tzv. koncept podporovaného zaměstnávání.¹² V takovém případě může organizace ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání vytipovat vhodného zaměstnavatele, vydefinovat vhodné pracovní místo pro konkrétního člověka s postižením a zajistit jeho přímé zaškolení za pomoci kolegů na pracovišti nebo asistenta z neziskové organizace (po nezbytně nutnou dobu). Organizace může poskytovat podporu při přechodu k úplné samostatnosti ve vykonávání zadaných úkolů.

Narazil jsem na to přes nadaci. Vlastně jsem potkal paní konzultantku (...) to jsem ještě byl na škole. (...) Jsme na internetu (hledali práci) v Praze, nebo už si to přesně nepamatuju. (...) Paní konzultantka (...) vlastně oslovila (zaměstnavatele) sama

11 Pro příklad uvádíme organizace, jejichž zástupci a klienti se účastnili výzkumného šetření: Rytmus – od klienta k občanovi, z. ú.; Spolek KOLUMBUS; Tichý svět, o. p. s.; Práh jižní Morava, z. ú.

12 Podrobněji viz Rytmus. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. [online] Praha, 2005. Dostupné z: <https://www.rytmus.org/shared/clanky/436/Souhrnn%C3%A1%20metodika%20PZ.pdf>.



(nebyl to inzerát) a ono to nějak klaplo, no. (...) Bavili jsme se, dokonce jsem si to i zkoušel, co to vlastně obnáší.

muž s kombinovaným postižením

2. Pracovní inzeráty

Většinou jsou volné pracovní pozice nabízeny formou inzerátů. V nich se obvykle objevuje základní popis pracovní činnosti, časové požadavky, finanční ohodnocení a případně další doplňující informace. Pro uchazeče s postižením existuje celá řada údajů, které jim významně usnadňují rozhodování, jestli daná práce je, nebo není vzhledem k jejich možnostem vhodná. V průběhu diskusí se ukázalo, že k nejčastějším problémům spojeným s pracovními inzeráty lidé s postižením řadí nejasnost označení vhodnosti pro OZP (podkapitola 2.1), nedostatečnou specifikaci popisu práce pro jejich adekvátní rozhodování (podkapitola 2.2) a v neposlední řadě také konkrétní aspekty, které je od reakcí na tyto inzeráty odrazují (podkapitola 2.3).

2.1 Nejasnost označení

V současné praxi se často za určitou formu „třídícího filtru“, který by měl lidem s postižením pomoci v rychlé orientaci na trhu práce, využívá označení inzerátů prohlášením typu: „Tato práce je vhodná pro osoby se zdravotním postižením.“ Na vhodnost nebo potřebnost užívání tohoto označení však mezi účastníky výzkumu nepanoval jednotný názor. Dle vyjádření mnohých to může usnadnit základní orientaci.

Rozhodně myslím, že to může být nápomocné, když tam je napsané, že práce je vhodná pro osoby s nějakým zdravotním hendikepem. Ale je otázka, jaká je realita při výběru.

žena s psychosociálním postižením

Na druhé straně se řada účastníků klonila raději k variantě neoznačování specifických inzerátů tím, že pozice je vhodná pro lidi se zdravotním postižením. A to zejména proto, že „zdravotní postižení“ dle jejich názoru je velmi široký termín, který nezahrnuje homogenní skupinu lidí s identickými vlastnostmi a potřebami.

Za mě by to tam nemělo být vůbec. Protože on ten zaměstnavatel si neumí představit, jaké potřebuju podmínky. Jako vozíčkáři si všichni myslí, jak mi musí pomáhat. Ale nemusí. (...) Všichni otevírají dveře. Otevřu si je sám. Ani odnést nádobí – odvezu to na klíně.

muž s tělesným postižením

Z uvedených údajů lze pozorovat, že označení o vhodnosti práce pro lidi s postižením není nijak nadužíváno a spíše se objevuje v menším měřítku. To potvrzují také výsledky výzkumu mezi zaměstnavateli z veřejného sektoru.¹³ Téměř dvě třetiny (63 %) ze všech 125 organizací,

¹³ Kancelář veřejného ochránce práv. Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled zaměstnavatelů. Závěrečná zpráva z výzkumu zástupkyně veřejného ochránce práv. Veřejný ochránce práv – ombudsman [on-line]



kteřé byly součástí předchozího výzkumu, informaci o vhodnosti práce pro lidi s postižením v inzerátech vůbec neuvádějí. Více než čtvrtina organizací tak činí u vybraných inzerátů na specifické pozice a 11 % organizací informaci o vhodnosti pro lidi s postižením uvádí u všech vypisovaných inzerátů. Vysvětlení může být dvojitý – buď tomu zaměstnavatelé nevěnují příliš velkou pozornost, nebo s touto kategorií při zadávání inzerátů zacházejí velmi obezřetně a pečlivě vybírají, které pozice tak označit, aby se setkali opravdu s potřebami a odezvou lidí s postižením.

V obou případech však narážíme na problém neexistence jasné definice toho, co to znamená, když se do inzerátu přidá označení vhodnosti práce pro lidi s postižením. Znamená to, že zaměstnavatel je za všech podmínek připraven pracovní pozici uzpůsobit specifickým potřebám kandidáta? Nebo to naopak znamená eufemistické označení pro to, že práce není nijak složitá, a tak si zaměstnavatelé myslí, že ji zvládne každý – i člověk s postižením?

Někteří účastníci výzkumu poukazovali na to, že ani takto označené pracovní pozice nemusí, vzhledem k rozmanitým potřebám lidí s postižením, domnělé cílové skupině vyhovovat. A ani případná „jednoduchost“ práce se ve svém důsledku nesetkává s potřebami lidí s postižením.

Když se podíváte na nabídku úřadu práce, zjistíte, co se nabízí pro lidi s duševním nebo jakýmkoliv postižením. Jsou to nabídky hlídačů – nevhodných pozic. Myslím, že pro všechny lidi s hendikepem není vůbec vhodná práce hlídače nebo ochrany – nebo často i ty manuální práce jsou dost nemožné.

žena s psychosociálním postižením

2.2 Nedostatečná specifikace popisu práce

K danému problému lze však přistoupit i z druhé strany. Vzhledem k již výše zmíněné heterogenitě skupiny lidí s postižením a jejich různorodých potřeb a specifických požadavků by účastníci našeho výzkumného šetření v inzerátech preferovali namísto obecného označení spíše informace blíže specifikující danou pracovní pozici – například kritéria náročnosti na jednotlivé smysly a pohybové ústrojí. Každý člověk by se pak mohl sám relevantně rozhodnout, jestli by danou pozici zvládl, či nikoliv a na základě toho by na inzerát reagoval.

Myslím, že by v inzerátech mělo být, co obnáší práce, kterou by člověk dělal. To si ten člověk může rozhodnout sám, jestli by zvládl. Například když jsem hledal nějakou brigádu, našel jsem takové se zajímavými názvy. Ale když jsem to dal mámě, řekla, že bych se na to nehodil. Já nevěděl, co to bylo za práci. (...) Pro mě by bylo ideální, kdyby bylo psáno prostředí, ve kterém bych dělal, a činnost.

muž s poruchou autistického spektra

Uvádět do inzerátů popis pracovní činnosti se může zdát jako samozřejmost. Upozornění účastníků výzkumu však směřovala k podrobnější a přesnější specifikaci. V případě lidí



s postižením je opravdu mnohdy velmi obtížné z obecného znění textu inzerátu rozklíčovat, jestli by danou práci vůbec byli schopni se svým omezením reálně vykonávat. S výše zmíněným názorem koresponduje také zkušenost jedné z účastnic výzkumu, která v neziskové organizaci pomáhá se sháněním zaměstnání lidem, kteří se na ně obrátí.¹⁴

Já bych jen potvrdila, souhlasím s kolegou, že by bylo určitě fajn, aby tam u nás pro klienty se sluchovým postižením bylo napsáno, co ta práce bude obnášet. Často voláme na nějakou pozici za klienta. A i když je to pozice pro OZP, tak hned první reakce na oznámení, že jde o osobu se sluchovým postižením, tak tam je hned „bude se telefonovat, není to vhodné“.

zástupkyně neziskové organizace

Z výzkumu mezi zaměstnavateli ve veřejném sektoru vyplývá, že méně než desetina organizací státní správy uvádí do vyhlašovaných inzerátů i dodatečné informace o základní pracovní poloze (stoj/chůze/sed), náročnosti na zrak, požadavku na intenzivní osobní komunikaci/telefonování nebo upozornění na práci pod tlakem s možnými změnami požadavků. A ti, kteří tak činí, specifické informace dodávají pouze v případě, že je inzerát prezentován jako práce vhodná pro lidi s postižením. Vždy tak činí pouze zlomek organizací (0 % až 4 % pro jednotlivé aspekty).¹⁵

Dle zkušeností a vyjádření lidí s postižením, kteří se účastnili našeho výzkumu, by zaměstnavatelé z veřejného sektoru měli při vypisování pracovních inzerátů a jejich případnému označení za vhodné pro lidi s postižením postupovat s hlubší promyšleností, specifičností, vstřícností.

Určitě by měl zaměstnavatel specifikovat, s jakým postižením si to představuje. To je pořád široké spektrum.

žena s poruchou autistického spektra

Vždy by podle účastníků výzkumu v inzerátu mělo být specifikováno místo výkonu práce a náplň. Je důležité, aby si z inzerátu uchazeči mohli udělat jasnou představu o časovém rozsahu, i možnostech přestávek. Významnou roli hraje, zda bude potřeba přímý kontakt s dalšími lidmi z řad kolegů nebo veřejnosti, zda je nezbytné telefonická komunikace nebo studování dokumentů v papírové podobě. Toto jsou aspekty, které nejsou v textech inzerátů mnohdy blíže specifikovány a jsou tak pro uchazeče s postižením hůře vyhodnotitelné a mohou vést k jejich nejistotě a snižovat zdravou míru sebevědomí.

2.3 Odrazující aspekty v inzerátech

Specifika zdravotního stavu samozřejmě přinášejí různé potřeby, které ale nejsou nenaplnitelné. Existuje totiž řada pracovních pozic (zejména ve veřejném sektoru), které

14 V případě těchto konzultantů jde mnohdy také o lidi se zdravotním postižením, kteří si prošli stejnou situací a znají potřeby svých klientů.

15 Kancelář veřejného ochránce práv. *Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled zaměstnavatelů*. Závěrečná zpráva z výzkumu zástupkyně veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [on-line] Brno. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/CRPD/Vyzkumy/21-2019-zamestnavani-OZP.pdf.



mohou být individuálně uzpůsobeny podle individuálních potřeb. To, co se v promluvách účastníků našeho výzkumu objevovalo nejčastěji a téměř napříč celým spektrem lidí s postižením, byly zejména aspekty zkráceného pracovního úvazku a „klidného pracovního prostředí“, které nestojí na flexibilitě, odolnosti vůči stresu a dynamickém kolektivu. Bohužel oba aspekty lze dle jejich názoru v pracovních nabídkách nalézat spíše ojediněle. Pokud, tak se potom vyskytují u krátkodobých pracovních příležitostí, které pro ně nejsou z dlouhodobého ani profesního hlediska perspektivní.

Pro mě je teda důležité, mít zkrácený úvazek. No, a je to většinou, co tak hledám, když člověk zadá na zkrácený úvazek, tak mu vyskakují v těch inzerátech práce na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. A prostě je málo inzerátů, které umožňují zkrácený úvazek, mi přijde aspoň. (...) ale nakonec jsem narazila na dobrou vedoucí, a prostě nejdříve jsem byla na dohodu, a myslím si, že díky tomu, že mě poznali, tak vlastně mi nabídli ten půl úvazek – a to je opravdu vzácnost.

žena s psychosociálním postižením

Pracovní inzeráty naopak velmi často vycházejí z pojetí současné práce, která je orientována na výkonnost, efektivitu, dynamičnost. Jak zmínila jedna z respondentek, tak v případě řady inzerátů, které jsou deklarovány jako práce vhodná pro lidi s postižením, se s přihlášenkou lidí, kteří mají opravdu závažnější pracovní omezení, v podstatě nepočítá.

Ty nabídky, co tam jsou, jsou pro osoby v invalidním důchodu. Ale zároveň píšou „hledáme lidi flexibilní, komunikativní, ...“ – v podstatě zdravý lidi, za který dostanou příspěvek a dají jim směšnou výplatu.

žena s poruchou autistického spektra

V neposlední řadě bylo zmíněno, že inzeráty by měly být srozumitelné. Například pro osoby s intelektovým postižením by mohly být ve formátu snadného čtení.¹⁶ Účastníci také zmiňovali požadavky v inzerátech, které je od reakcí a snahy o získání daného zaměstnání odrazují. Typicky se jednalo o plný úvazek, požadavek řidičského oprávnění, které nemají, respektive ani nemohou mít. To, co pak doslova z výběrových řízení vyřazuje lidi se sluchovým postižením, jsou podmínky telefonování, které jsou často automaticky navázány již na první kontakt s potenciálním zaměstnavatelem – ještě před samotným výběrovým řízením.

To je právě ta věta, že první kontakt pouze telefonicky. Na takové inzeráty já absolutně neodpovídám. Je to i diskriminace a málokdo si to uvědomuje. Podle antidiskriminačního zákona to zakládá diskriminaci. Práci bych splnila, ale bohužel mají první telefonický kontakt. Takže podmínky logicky nesplním.

žena se sluchovým postižením

¹⁶ Blíže viz <http://www.trass.cz/index.php/snadne-cteni/>.



3. Výběrová řízení

Pokud uchazeč reaguje na pracovní inzerát a splňuje požadované podmínky dané zaměstnavatelem, přichází na řadu výběrové řízení – proces, který by měl zařadit výběr toho nejvhodnějšího kandidáta pro obsazení nabízeného pracovního místa.

Existuje však řada bariér, které brání lidem s postižením se do výběrových řízení vůbec hlásit, o místo se ucházet, a konfrontovat tak potenciální zaměstnavatele s potřebou více zpřístupňovat jak samotná pracoviště, tak i výkon práce také pro lidi s postižením.¹⁷ Je zajímavé, že nelze jednoznačně identifikovat, jedná-li se hlavně o bariéry neměnné (zdravotní stav) nebo změnitelné (hodnotové nastavení). Naráží na to také řada zahraničních výzkumů. Například britský kvantitativní výzkum,¹⁸ který mapoval překážky v přístupu k zaměstnání v populaci lidí s postižením a bez postižení, identifikoval jako hlavní bariéru samotné zdravotní znevýhodnění, zdravotní stav či zdravotní postižení. K dalším překážkám patřily dle respondentů pečovatelské povinnosti, nedostatek pracovních příležitostí, nedostatek zkušeností či pracovní kvalifikace, postoje zaměstnavatelů, postoje kolegů, nedostatek sebevědomí a problémy s mobilitou. Oproti tomu kanadský kvalitativní výzkum publikovaný v roce 2009 dospěl k závěru, že největší překážkou pro zaměstnávání lidí s postižením (podle názorů a zkušeností lidí s postižením) jsou přetrvávající negativní či diskriminační postoje okolí (zaměstnavatelů).¹⁹

V případě našeho výzkumného šetření se ukázalo, že jde o kombinaci obou překážek – objektivní (postižení) a subjektivní (přístup), které se vzájemně ovlivňují. Účastníci našeho výzkumu zmiňovali, že jako preventivní opatření se snaží své postižení (pokud to jde) před případným zaměstnavatelem tajit, aby si nesnížili šanci na úspěch při výběrovém řízení (podkapitola 3.1), a spoléhají na možnost individuálního přístupu, který jim umožní případná pracovní omezení překonat (podkapitola 3.2).

3.1 Nepřipravenost zaměstnavatelů na uchazeče s postižením

Ve společnosti se lze stále setkávat s panující stigmatizací, předsudky a stereotypy vůči lidem s postižením jako zaměstnancům. Jedním z důvodů, který lze ostatně detekovat v českých²⁰

17 Kancelář veřejného ochránce práv. *Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled zaměstnavatelů*. Závěrečná zpráva z výzkumu zástupkyně veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [on-line] Brno. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/CRPD/Vyzkumy/21-2019-zamestnavani-OZP.pdf.

18 Office for Disability Issues. *Life Opportunities Survey*. [online] HM Government: London, 2011. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/180891/los_wave_one_200911.pdf (citováno 23. 10. 2020).

19 SHIER, Michael a kol. *Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina*. [online] Canada: Disability & Society, 24:1, s. 63 – 75. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687590802535485> (citováno 23. 10. 2020).

20 Například RYCHTÁŘ, Karel a kol. *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání. [online] Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání: Ostrava, 2016. Dostupné z https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg/uploads/013c67c033b59c8c/uploads/Odborn%C3%A1_studie_OZP_na_trhu_pr%C3%A1.pdf.



či zahraničních²¹ výzkumech, je především představa zaměstnavatelů o lidech s postižením jako pracujících, s nimiž je obtížnější spolupráce. Lidé s postižením si uvědomují, že za tím stojí neznalost a nezkušenost s lidmi, kteří nespádají do zasetých představ personalistů o zaměstnancích. Proto se snaží nějak tuto překážku překonat.

Já se k tomu svému postižení hlásím, protože už je to i vidět – jak se pohybuju a tak. Takže mám to i v životopise. Ale i když přijdu na ten pohovor, tak i když ty informace mají v tom životopise uvedené, tak stejně jsou v takové tenzi – že vlastně nevědí, jak se zachovat. Když si na mě zvyknou, tak je to samozřejmě lepší, ale jsou prostě takoví nesví.

žena s tělesným postižením

V daném kontextu je pak důležité, zda je postižení na první pohled viditelné, či nikoliv. Pokud se jedná o tělesné postižení, tak je lidé právě ve snaze předejít nějakému překvapení uvádějí již dopředu, aby na to potenciálního zaměstnavatele připravili, a vyhnuli se tak nepříjemné atmosféře v průběhu úvodního setkání. V případě, že postižení není na první pohled zjevné, tak se ho lidé z pravidla snaží tajit co nejdéle, aby si zvýšili šanci na úspěch při výběrovém řízení.

Uváděla jsem do životopisu, že jsem osoba se zdravotním postižením. Pak jsem došla k názoru, že to nemá cenu to uvádět, jen tím snižujete svou šanci. Takže když to uvedete do životopisu, automaticky se vyřadíte před prvním kolem. (...) Když přicházím na výběrové řízení tak jim neříkám, že jsem OZP – tím si snižuji šanci zapůsobit na pohovoru. Jde o tu pozici, která mě zajímá. Takže na tom řízení, když tam je hodně lidí na komisi, tak to řeším operativně: když jim rozumím dobře, nezmiňuji, že mám sluchový hendikep. Aby oni si nevytvořili ty předsudky.

žena se sluchovým postižením

21 COLEMAN, Nick, SYKES, Wendy, GROOM, Carola. *Barriers to employment and unfair treatment at work: a quantitative analysis of disabled people's experiences*. [online] Equality and Human Rights Commission, London: 2013. Dostupné z: <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-88-barriers-to-employment-and-unfair-treatment-at-work-disabled-peoples-experiences.pdf>.



3.2 Obava ze zvýšené náročnosti v podobě individuálního přístupu

V obdobném duchu jako u předchozího tématu informací v inzerátu hraje i v případě průběhu výběrových řízení velkou roli odklon od obecných označení (zdravotní postižení) ke konkrétnímu pojmenování (individuálních potřeb). Spíše než definování nebo upozorňování na postižení je pro lidi s postižením důležité se s případným zaměstnavatelem snažit bavit o konkrétních aspektech, které jsou s ním spojeny: Jak se dá jejich postižení kompenzovat? Jaké jsou možnosti zaměstnavatele jim v tom pomoci? Vhodně to vystihuje jedna z výpovědí účastnice s poruchou autistického spektra.

Mně se osvědčilo co nejvíc mlžít a zaměstnavateli neříct pravou diagnózu. (...) Ti lidé stejně neví, co to obnáší. Spíš se snažit domluvit se konkrétně, s čím mám problém, co ten zaměstnavatel může za pomůcky... Spíš se asi bavíme o konkrétních problémech.

žena s poruchou autistického spektra

Výpověďmi většiny účastníků výzkumu se prolínala snaha o domluvu. Lidé s postižením si uvědomují, že nelze od všech zaměstnavatelů očekávat absolutní připravenost na jejich potřeby a znalost jejich požadavků. Uvítali by ale otevřenost se o tom bavit a snahu překonat neznalost a „pohodlnost“ vyhnout se možným komplikacím. Slyšeli jsme i případ, kdy postižení bylo překážkou pro získání konkrétní práce, a to pouze ze strachu a možné míry zvýšené náročnosti s realizací. Jednalo se o zahraniční pracovní cesty u uchazečky na vozíku, která však splňovala jak požadavky na vzdělání, tak i jazykové předpoklady spojené s prací.

Po tom výběrovém řízení mi zavolali a přiznali se, že bych se jim na to strašně líbila, ale že prostě tak nějak rozhodlo to, že jsem na tom invalidním vozíku a že by to bylo víc starostí s těmi výjezdy než s klasickým zaměstnancem.

žena s tělesným postižením

Z výzkumu mezi zaměstnavateli ve veřejném sektoru²² lze také dovozovat, že zaměstnavatelé nemají s nabídkou možných úprav zkušenosti. Současně to vnímají jako problematické téma. V diskusích se zaměstnavateli z veřejného sektoru (typicky ve státní službě) dlouhodobě chybí důkazy o tom, že by systematicky zohledňovali potřeby specifických skupin zaměstnankyň a zaměstnanců, a tak se snažili o postupné dosahování materiální rovnosti. V prostředí, v němž není dostatečně oceňována diverzita na pracovišti a přínos zaměstnávání lidí s postižením, se jen velmi těžce prosazují jak obecný princip přístupnosti, tak i individualizovaná přiměřená opatření pro lidi s postižením. Někteří zaměstnavatelé se obávají, že pokud by jinak (příznivěji) zacházeli s uchazeči o zaměstnání z řad lidí s postižením (přizpůsobili jim pracovní inzerci, výběrové řízení, pracoviště či poskytli nějaké benefity), porušovali by princip rovnosti.

22 Kancelář veřejného ochránce práv. Sledování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyň práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [on-line] Brno [cit. 2020-10-23]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna_zprava.pdf.



4. Přiměřená opatření

Podaří-li se uchazeči o zaměstnání úspěšně projít výběrovým řízením, následuje nástup do pracovního procesu. Až na samotném pracovišti většinou zjistíme, co všechno práce obnáší a jak je náročná. Každý (a netýká se pouze lidí s postižením) se na nové pozici zapracovává – učí se novým činnostem, procesům, vztahům a naráží na obtíže, které potřebuje překonat. Standardně zaběhnuté pracovní postupy z minulosti nemusejí být plně kompatibilní s možnostmi nového pracovníka s postižením. Nemusí to však znamenat, že by nebyl schopen práci vykonávat, pouze je mu třeba dodat určitou podporu nebo provést nějaké změny. Často lidem s postižením mohou být nápomocna přiměřená opatření v podobě specializovaných počítačových softwarů, úpravy pracoviště, asistence a dalších mechanismů. Výsledkem vhodně zvolené podpory je pak možnost si pracovní místo udržet a práci vykonávat na požadované úrovni a s dobrým pocitem z jejího průběhu i dosažených výsledků.

Přiměřených opatření existuje celá řada a budou se lišit dle druhu a stupně postižení jednotlivých pracovníků a individuálních potřeb, které z nich plynou. V případě snahy o zajištění bezproblémové adaptace nového zaměstnance se závažným postižením do pracovního procesu může kupříkladu zaměstnavatel umožnit přítomnost asistenta z neziskové organizace, který pomáhá překonat prvotní obtíže.

(Asistentka se mnou byla) podle toho, jak jsem to zvládala (...) Ze začátku to bylo horší i s komunikací s lidmi. Protože tam těch lidí bylo moc. A já jsem se strašně styděla si tam stoupnout a zeptat se. Neuměla jsem to podat, prostě jsem se bála, styděla jsem se. Ale teď už ne, teď už je to v pohodě.

žena s intelektovým postižením

Řada opatření, jak víme z výzkumu mezi zaměstnavateli ve veřejném sektoru, bývá již v případě mnohých pracovišť běžná v rámci sladování pracovního a osobního života. Ta pak nemusí být výrazně provázána pouze s podporou lidí s postižením. Jedná se například o možnost zkráceného pracovního úvazku, flexibilní pracovní rozvrh (přizpůsobení pracovní či služební doby vzhledem k povaze postižení), nebo výkon práce z jiného místa (nejčastěji z domova).²³

Na druhé straně jsou opatření, která jsou reakcí na již významnější potřeby lidí s postižením, bez nichž by nebyli schopni práci vykonávat. Jedná se například o poskytnutí speciálního zařízení/softwaru (např. přepis mluvené řeči), možnost přítomnosti asistenčního/vodicího psa, zajištění a úhradu osobní asistence, přepisovatele, nebo tlumočníka do českého znakového jazyka po dobu výkonu práce. S danými typy podpory nemá vůbec žádnou zkušenost více než 90 % organizací, které byly účastny výzkumu mezi zaměstnavateli ve veřejném sektoru, a v případě nutnosti přítomnosti další osoby (asistent, tlumočník,

²³ Kancelář veřejného ochránce práv. *Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled zaměstnavatelů*. Závěrečná zpráva z výzkumu zástupkyně veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [on-line] Brno. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/CRPD/Vyzkumy/21-2019-zamestnavani-OZP.pdf.



přepisovatel) se jedná o izolované jednotky pracovišť, které s tím měly určitou zkušenost v minulosti.²⁴

V diskusích s lidmi s postižením jsme identifikovali v případě nástupu do zaměstnání dvě situace, které výrazně ovlivňují možnost si je udržet a řádně vykonávat. Na jedné straně to byly popisované situace individuálního nastavení vedoucích pracovníků ve větší či menší ochotě k aplikaci přiměřených opatření (podkapitola 4.1) a v druhém případě pak nezbytná nutnost změny přístupu v očekáváních zaměstnavatelů, pokud chtějí přistupovat k problematice zaměstnávání lidí s postižením efektivně a konstruktivně (podkapitola 4.2).

4.1 Nejednotnost přístupu k poskytování přiměřených opatření

Není cílem řešit otázku, která z opatření jsou jak v praxi realizovatelná a finančně náročná. To, co vyjádření účastníků výzkumu spojovalo, je důležitost lidského faktoru. Jsou zaměstnavatelé a vedoucí, kteří automaticky nabízejí potřebné úpravy – ať už pracovního prostředí, pracovní či služební doby, nebo průběhu výkonu samotné práce. Anebo jsou tací, kteří na to příliš nejsou připraveni a o hledání možností jakýchkoliv úprav jeví minimální zájem. I v případě veřejného sektoru tak lze identifikovat nejednotnost přístupu. Záleží vždy na konkrétních manažerech, jestli jsou ochotni vycházet potřebám zaměstnanců s postižením vstříc.

To moje DMO (dětská mozková obrna) se vlastně vyznačuje tím, že člověk je takový, jako pomalejší. Že prostě nezvládne tak moc práce, jak ti (ostatní). A ačkoli tehdejší šéfová mi neustále vykládala, že: „Jo, já to chápu, vím, že se snažíš, atd.“ – tak vždycky s tím měla problém a vždycky, když jsem jí nesla výkaz práce na konci měsíce, tak to pro mě byl hrozný strach. Protože jsem věděla, že si prostě vyslechnu přednášku o tom, jak ví, že dělám, ale je toho málo. A že ti ostatní toho zvládnou víc atd. Teď jsem byla přijatá vlastně na jiné oddělení pod jinou šéfovou a je to úplně jiný přístup. Cokoliv je potřeba jakože přizpůsobit mně, tak ona prostě zavolá, zařídí, není problém.

žena s tělesným postižením

Mnohdy se jedná o drobnosti, které si mnozí z nás v běžném pracovním životě ani neuvedomujeme. Bereme je jako samozřejmost. Může se jednat o nácvik jednoduché nebo složitější činnosti. Sestavení písemného seznamu jednotlivých úkonů při komplexnějším procesu – určité formy nápořady.

Pomáhaly mi vlastně kolegyně od přepážek, (...) nějak jsme to prostě natrénovali. (...) Jak jsem se třeba naučil tipovat ty zásilky, tak jsem měl i tahák na papíře, postupně jsem se zlepšoval, zlepšoval. A teď už to vlastně dělám z paměti, no.

muž s kombinovaným postižením

²⁴ Tamtéž, str. 29 až 32.



Dále se může jednat o postupné přidávání dalších návazných úkolů po zvládnutí těch předchozích ve spojení s pravidelným vyhodnocováním, anebo pouhé respektování, že pro někoho je náročné měnit nárazově pracovní úkoly.

Já dělám v týhle práci, tak já třeba mám jednu práci. Přijde šéf, že potřebuje udělat tuhle práci, pak přijde za deset minut, že potřebuje udělat práci a to je, aby člověk se asi tedka rozkrájel. A já jsem už mu několikrát řekl: „Dejte mně jednu, kterou udělám.“ A třeba druhý den mně dejte další. A v té už mám klid, tak mě radši dal jednu práci, protože on ví, že já bych udělal jenom jednu práci a tamty ne.

muž s intelektovým postižením

Významnou roli mohou paradoxně představovat i aspekty, které nemusí ani tak výrazně souviset s výkonem samotné pracovní činnosti. Lidem s postižením mohou ale i drobné úpravy a změny výrazným způsobem ulehčit život a maximálním způsobem zpřístupnit vykonávání dané práce.

Dám příklad, ať už se jedná třeba o takovou drobnost jako, že bychom neměli mít v kanceláři varnou konvici – z bezpečnostních důvodů. Tak v mém případě to ta šéfová prostě zařídila. Protože věděla, že právě z těch bezpečnostních důvodů já to prostě potřebuju mít přímo tam, abych to nemusela přenášet z kuchyňky. Takže je to všechno o tom přístupu a o tom, jestli prostě jsou ti lidé schopni vzájemně respektovat omezení toho druhého.

žena s tělesným postižením

Dalšími důležitými aspekty, ovlivňujícími možnosti participace lidí s postižením na zaměstnání, jsou otázky prostorové přístupnosti, a to ať už se jedná o přístupnost či bezbariérovost celé budovy, nebo její části. Pro lidi s omezenou hybností nebo používajícími kompenzační pomůcky podpory pohybu může být vhodné vytvořit podmínky v podobě větší kanceláře umístěné v dosažitelném podlaží budovy, jak jsme se z výpovědí dozvěděli. Mnohdy to sebou může nést přeskupení lidí v rámci pracoviště, ale s jasným cílem učinit ze strany zaměstnavatele maximum, aby každý ze zaměstnanců měl možnost dosahovat nejlepšího možného pracovního výkonu.

Relativně běžnými jsou pak požadavky na technické vybavení, s jehož pořízením, jak jsme se od lidí s postižením dozvěděli, nebývá v případě zaměstnavatelů z veřejného sektoru problém. Pokud jsou to standardní produkty, které lze běžně na trhu sehnat (jako například telefon s nastavitelnou hlasitostí), dokáže je zaměstnavatel zajistit sám. V případě specializovaných kompenzačních pomůcek (například zvětšovací lupa) se pak vyžaduje vyhledávání a dojednání nákupu zaměstnancem s postižením – s výsledným uhrazením ze strany zaměstnavatele.

4.2 Potřeba změny myšlení

Výše zmíněné dílčí úpravy pracoviště nebo pracovního procesu mohou mít dopad nejen na jednotlivého zaměstnance, ale celý pracovní kolektiv nebo léta zavedený průběh práce. V případě „narušení“ známých postupů a zautomatizovaných procesů je vyžadována změna postojů a myšlení. Pokud chceme brát zaměstnávání lidí s postižením opravdu jako téma



a cíl, kterého chce moderní společnost 21. století dosáhnout, není jiná možnost než opustit převažující paradigma, že pracovník se musí vměstnat do nároků daného pracoviště, ale přijmout sociální model zdravotního postižení založený na principu, že pracovní prostředí se může přizpůsobovat pracovníkovi. Ke každému jednotlivci se pak přistupuje s respektem k jeho individualitě a specifickým potřebám, tak jak to vystihla dále jedna z účastnic výzkumu.

Co já jsem ze zkušenosti zmiňovala i při tom pohovoru na to nové místo, tak že jsem jako pomalejší. Že se snažím nějak změnit ten handicap tím, že prostě jsem pečlivá atd. Víím, že při tom prvním pohovoru u té méně vstřícné šéfové, že se nad tím pozastavovala. A ta nyní víím, že mně na to odpověděla: „Všichni máme něco, no a co.“

žena s tělesným postižením

V tomto kontextu účastníci výzkumu diskutovali také téma, zda rozhovor o potřebě přiměřených opatření nebo úprav má začít zaměstnanec, nebo zaměstnavatel. Na danou otázku neexistuje jednoznačná odpověď a přístupy mohou být různé. V ideálním případě je to přirozená součást nástupu nového zaměstnance a jeho domluvy se zaměstnavatelem, zvláště když je postižení viditelného charakteru.

Hned, jak jsem se dozvěděla, že jsem přijatá, tak mně ta nová šéfová napsala e-mail, ať já jí napíšu, co všechno já bych potřebovala přizpůsobit, změnit, nachystat atd.

žena s tělesným postižením

Ale samotní lidé s postižením se přikláněli k názoru, že většinou by to měl být zaměstnanec, kdo učiní první krok – zvláště pak v situaci, kdy je u zaměstnavatele, který obvykle nezaměstnává lidi se zdravotním postižením nebo s tím nemá mnoho zkušeností.

Protože nemůžeme u všech předpokládat (...), že by měli vědět všechno o všech zdravotních postiženích.

žena se sluchovým postižením

Lidé s postižením, se kterými jsme téma diskutovali, považovali za důležité, vyvinout vlastní úsilí v případě, kdy se například jedná o jediného člověka ve velkém kolektivu – on si má říct o to, co potřebuje. Ať už rovnou na začátku pracovního vztahu, nebo postupně při zapracovávání se do pracovního procesu.

Je strašně důležitý se nebát a prostě si o tu pomoc požádat. Protože si myslím, že čím víc tu problematiku ten zaměstnavatel zná už ze začátku, tím líp se to potom přizpůsobuje a samozřejmě je potom ta práce toho zaměstnance lepší. Protože je více v klidu a má takový pocit, že se s ním počítá. A to je taky důležitá věc.

žena s tělesným postižením



5. Role zaměstnavatelů z veřejného sektoru optikou lidí s postižením

Poslední část výzkumné zprávy nepojmenovává bariéry v přístupu k zaměstnání, tak jako tomu bylo v předchozím textu. Věnuje se naopak otázce atraktivity veřejného sektoru jako případného zaměstnavatele pohledem lidí s postižením (podkapitola 5.1). Dále dle účastníků výzkumu lze roli veřejného sektoru vnímat také jako celospolečensky přínosnou v prosazování otevřenosti a tolerance (podkapitola 5.2).

Tato perspektiva odpovídá také řadě strategických dokumentů.²⁵ Stát sám deklaruje zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru jako jeden z hlavních cílů. Svou otevřeností a snahou vytvořit pracovní podmínky pro všechny bez rozdílu by stát měl jít příkladem, a inspirativně tak ukazovat, jak lze povinnosti, které ukládá, efektivně a společensky prospěšně naplňovat.

5.1 Výhody veřejného sektoru

Ze srovnání státního a soukromého sektoru vyplynula spousta výhod pro zaměstnávání lidí s postižením ve veřejné sféře. Zazněly aspekty, které jsou pro lidi s postižením důležité (a možná právě v důsledku snížené flexibility důležitější než pro ostatní zaměstnance): stabilita práce, tabulkové zařazení do platových tříd a ohodnocení na základě dosaženého vzdělání i praxe. Naopak soukromý sektor je pro mnoho lidí s postižením nevýhodný, protože tam vnímají velký tlak na výkonnost, stres, absenci ohleduplnosti.

Tak já jako dlouholetý pracovník, v tom veřejném sektoru, tak ano: je to určitě pro člověka s postižením taková trochu jistota, klidnější. Neříkám; jsou tam šílené stresy, zvláště poslední dobou – ta doba je ale taková. V té soukromé sféře to možná bude ještě horší. A míň tam berou ohled na nějaké potřeby člověka.

muž se zrakovým postižením

5.2 Veřejný sektor jde příkladem

K dosažení společenské změny mohou výraznou měrou přispět také organizace veřejného sektoru. Sami lidé s postižením si uvědomují, že veřejný sektor může ukázat, že je možné zaměstnávat lidi s postižením a že to je významná hodnota pro naši společnost.

Je však potřeba vystoupit ze začarovaného kruhu. Dokud se na pozice ve veřejném sektoru nehlásí lidé se zdravotním postižením, nejsou zaměstnavatelé nuceni činit přiměřená opatření a měnit své zavedené procesy. A z druhé strany, dokud zaměstnavatelé ve veřejném sektoru nezačnou konat viditelné kroky k zaměstnávání lidí s postižením,

²⁵ Např. vláda ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020* (usnesení vlády č. 385 ze dne 25. května 2015). [online] Praha, 2015. Dostupný z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf, nebo vláda ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025* (usnesení vlády č. 761 ze dne 20. července 2020), [online] Praha, 2020. Dostupný z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/dokumenty/Narodni-plan-2021-2025.pdf>.



nebudou se jim lidé s postižením do výběrových řízení vůbec hlásit a situace se nezmění. I toto se však postupně s přibývajícím zkušenostmi s jednotlivými pracovníky mění.

Když se takový zdravotně postižený někde uchytí, a je dobrý, tak (...) to obohacuje i toho zaměstnavatele. A že potom dělá ve státní správě – tím připravuje cestu těm dalším. Potom se bourají ty předsudky aspoň trochu. A řeknou si „tohle je nejlepší ajťák, co jsme měli“ a přitom třeba špatně vidí. Potom to mají trošku snazší ti ostatní, na které se tolik nehledí přes prsty.

muž se zrakovým postižením

A efekt může být dvojího charakteru. Jednak sám zaměstnavatel a jeho pracovníci mění díky zkušenosti s kolegy s postižením svůj celkový náhled na tuto skupinu a jejich možné zapojení do života společnosti, tak v případě státní správy mohou přicházet do styku s lidmi s postižením také zástupci veřejnosti. Veřejný sektor tím prakticky naplňuje koncept společenské otevřenosti a tolerance. Někteří účastníci výzkumu zdůrazňovali tento aspekt v kontrastu například s chráněnými dílnami, které jsou často vyčleněny mimo běžný společenský prostor a kontakt s veřejností.

U zaměstnání ve státní správě vlastně ukazují i té veřejnosti, že ti lidé (s postižením) mohou pracovat na těch místech. Že dochází k určité pestrosti a že se ti lidé, klienti, budou dostávat do styku se zdravotně postiženými ve státní správě, tam vlastně dojde k setření toho, co je normální a nenormální.

žena se sluchovým postižením

K naplnění těchto možností by dle vyjádření účastníků výzkumu výrazně pomohlo zvyšování povědomí o tematice zdravotního postižení. Obecně takové aktivity lze realizovat již na základních i středních školách, a zvyšovat tak povědomí o různorodosti, a snažit se zvyšovat společenskou toleranci. Konkrétně pak lidé s postižením zmiňovali potřebu vzdělávání mezi zástupci veřejného sektoru – především pak u zaměstnanců, kteří mají na starosti personální problematiku a vedení lidí.

V první řadě by bylo potřeba, aby všichni ve státní správě – protože soukromým firmám nemůžete nic nařizovat – ale minimálně ve státní správě všichni ti takzvaní „personální manažeři“, kteří za to berou nemalé prostředky, by měli projít rozsáhlým školením. Neříkám, aby upřednostňovali, ale aby se dokázali vžít do života člověka s postižením. Protože v tom jsou „mimo“, jak se říká.

muž se zrakovým postižením





Právní analýza výsledků výzkumného šetření

Následující právní analýza nenavazuje pouze na výsledky dvou skupinových rozhovorů, ale také na výzkumnou zprávu, která vznikla v úzké spolupráci se zaměstnavateli ve veřejném sektoru.²⁶ Zmíněná zpráva obsahuje mimo jiné také kapitolu „*Právo lidí s postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními*“ (str. 11 až 22), v níž jsou podrobně rozebrány klíčové právní aspekty celé problematiky.

Konkrétně se jedná o:

- různé modely postižení, s nimiž pracují právní předpisy v oblasti práce a zaměstnání, sociálního zabezpečení a sociálních služeb,
- terminologické rozdíly mezi osobou se zdravotním postižením, osobou zdravotně znevýhodněnou a člověkem s invaliditou,
- relevantní práva a povinnosti zaměstnanců s postižením a jejich zaměstnavatelů dle obecně závazných právních předpisů na úseku práce a zaměstnání,
- nejdůležitější nástroje pro podporu zaměstnávání lidí s postižením (včetně povinnosti zaměstnavatele přijímat přiměřená opatření).

Dovoluji si na citovanou kapitolu výzkumné zprávy odkázat, protože je komplexní, a nebylo by tudíž smysluplné všechny právní informace v této obsahově příbuzné zprávě opakovat. Pokud čtenář neměl možnost se s touto zprávou seznámit, velmi mu to doporučuji. Obě zprávy by měly být čteny podle pořadí jejich vzniku, jelikož jsou tematicky provázány.

V následujícím textu se zaměřím pouze na vybrané právní otázky, které se objevily ve skupinové diskusi s lidmi s postižením (podrobněji str. 20 až 36), a nebyly zatím (až na výjimky) podrobněji v judikatuře ani odborné literatuře analyzovány.

Jedná se o:

- povinnosti Úřadu práce ČR při zprostředkování zaměstnání lidem s postižením (str. 39 až 46),
- pracovní inzerci se zaměřením na zákaz diskriminace z důvodu postižení (str. 46 až 54),
- výběrová řízení k zaměstnavatelům ve veřejném sektoru (str. 54 až 64),
- práva a povinnosti při poskytování přiměřených opatření (str. 65 až 70),

²⁶ Kancelář veřejného ochránce práv. *Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled zaměstnavatelů*. Závěrečná zpráva z výzkumu zástupkyně veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [on-line] Brno. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/CRPD/Vyzkumy/21-2019-zamestnavani-OZP.pdf.



- rámec vzdělávání vedoucích pracovníků veřejného sektoru v otázkách souvisejících s postižením (str. 72 až 77).

Předestřená právní analýza si klade za cíl objasnit, zda situace, s nimiž se respondenti tohoto výzkumu setkali, lze hodnotit jako porušení jejich práv či nesprávný úřední postup. Při jejím zpracování jsem zohlednila platnou právní úpravu, zahraniční a českou judikaturu z pracovněprávní oblasti, vládní strategické dokumenty a dosavadní zjištění veřejného ochránce práv a dalších institucí (ČSÚ, ÚP apod.). Následující zevrubná analýza bude také jedním z podkladů pro následnou tvorbu doporučení pro zaměstnavatele ve veřejném sektoru, ústřední správní orgány, vládu či zákonodárce.²⁷

6. Role Úřadu práce ČR při zprostředkování zaměstnání lidem s postižením

Účastníci skupinových rozhovorů sdíleli vesměs negativní zkušenosti s Úřadem práce ČR. Setkali se s odrazováním od podání žádosti o zprostředkování zaměstnání anebo s neaktuálností pracovních nabídek uveřejněných na internetových stránkách ÚP. V následující kapitole jsou analyzovány zákonné povinnosti ÚP (včetně aktualizace inzerátů) a možnosti obrany člověka s postižením proti případnému nesprávnému úřednímu postupu ÚP.

6.1 Obecné informace

Čl. 27 Úmluvy ukládá státům, aby lidem s postižením umožnily účinný přístup k programům obecného odborného a profesního poradenství, ke službám zprostředkování práce a odborné přípravě na výkon povolání i dalšímu vzdělávání. Dále je zavazuje, aby podporovaly pracovní příležitosti a profesní postup lidí s postižením na trhu práce, jakož i asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce.

Ve vnitrostátních podmínkách je Úřad práce ČR správním úřadem, který nejenže plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, ale zaručuje také plnění povinností obsažených v čl. 27 Úmluvy. Jedním z jeho hlavních úkolů je poskytnutí státem garantované podpory lidem, kteří usilují o získání zaměstnání. Všem občanům poskytuje informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o volných pracovních místech v České republice a zemích EU. Poskytuje poradenské služby pro volbu povolání, volbu rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání.

Nad rámec výše uvedených obecných služeb ÚP zabezpečuje lidem s postižením pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání, může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se lidé s postižením

27 Ustanovení § 21c písm. c) a § 22 zákona o veřejném ochránci práv.



rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, a poskytuje také poradenské služby pro volbu přípravy k práci lidí s postižením.²⁸

6.2 Statistické údaje z ÚP

Ke konci měsíce listopadu 2020 evidoval ÚP v rámci celé České republiky celkem 274 526 uchazečů o zaměstnání.²⁹ Řada z těchto lidí je v evidenci pouze na přechodnou dobu, než si najdou jiné zaměstnání. Části uchazečů se ale vlastními silami zaměstnání získat nedaří a spoléhají se na podporu pracovníků ÚP. Mohou se mezi nimi nacházet také někteří lidé s postižením, kteří mají vzhledem ke svému zdravotnímu stavu objektivně ztížené podmínky s vyhledáváním a získáním vhodného zaměstnání.

V evidenci uchazečů o zaměstnání bylo k 30. 11. 2020 evidováno 37 524 osob se zdravotním postižením.³⁰

Aktuální údaje Úřadu práce ČR z konce listopadu 2020 uvádějí celkem 317 972 volných pracovních míst. Z celkového počtu nahlášených volných míst bylo pouze 11 462 vhodných pro osoby se zdravotním postižením – což činí méně než 4 %.

Na jedno volné pracovní místo z celkové nabídky připadalo podle statistik o počtu evidovaných uchazečů v průměru 0,9 uchazeče. V případě uchazečů se zdravotním postižením pak připadali až tři lidé na jedno pracovní místo „vhodné pro OZP“.³¹

Ze statistických údajů plyne, že volných pracovních míst pro lidi s postižením je ve srovnání s místy pro lidi bez postižení nedostatek. Adekvátní podpora specializovaných úředníků ÚP při hledání zaměstnání je pak v jejich případě velmi žádoucí.

6.3 Projekt zaměřený na podporu zaměstnávání lidí s postižením

Úřad práce si je této potřeby vědom. V současné době realizuje rozsáhlý systémový projekt hrazený z Evropského sociálního fondu s názvem „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)“ s obdobím realizace v letech 2017 až 2022.³² Hlavním cílem projektu je zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti. Toho by mělo být dosaženo přijetím 99 nových zaměstnanců. Tito poradci pro OZP se budou věnovat výhradně poskytování poradenských služeb pro OZP a pro jejich stávající či potencionální zaměstnavatele. Nově by měly být zavedeny služby: poradenství pro OZP při hledání

28 Převzato z oficiálního popisu služeb Úřadu práce ČR. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace>. (Citováno 12. 11. 2020). Podrobnosti jsou stanoveny v zákoně o zaměstnanosti.

29 Informace o nezaměstnanosti v České republice k 30. 11. 2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>. (citováno 14. 12. 2020).

30 Tamtéž.

31 Za pracovní místo „vhodné pro OZP“ je považováno primárně místo, které je takto v pracovním inzerátu výslovně označeno. Je ale důležité podotknout, že vhodná mohou být v závislosti na druhu postižení i jiná místa, která takto označena v inzerátech nejsou.

32 Blíže viz: https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/rozvoj-systemu-podpory-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-volnem-trhu-prace?inheritRedirect=false.



pracovního uplatnění; osvěta a praktická pomoc zaměstnavatelům při náboru OZP ve smyslu vytipování potenciálních zaměstnanců a pracovních míst vhodných pro OZP; rozvoj poradenství OZP pro udržení stávajícího pracovního místa a poradenství při změně pracovního místa OZP; rozvoj systému spolupráce zainteresovaných subjektů (školy, vzdělávací zařízení, zaměstnavatelé působící na chráněném a otevřeném trhu práce, zařízení a pracovníci poskytující sociální služby a sociální práci, ergodiagnostická centra, nestátní neziskové organizace, sociální partneři a věcně příslušní pracovníci ÚP v rámci příslušných agend apod.) ve vazbě na uplatnění na trhu práce.³³

Podle Národního plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021 až 2025 je ÚP ve spolupráci s MPSV povinen jednou ročně předkládat informaci o počtu zaměstnanců, kteří byli v rámci projektu proškoleni pro práci s cílovou skupinou osob s postižením a o počtu takto proškolených zaměstnanců, kteří i po ukončení projektu nadále na ÚP v jednotlivých regionech působí jakožto poradci a koordinátoři pro osoby se zdravotním postižením.³⁴

Další informace o průběhu realizace tohoto projektu, konkrétních výstupech a případně doporučení, která mohou vzniknout za účelem zlepšení kvality služeb ÚP a zvýšení zaměstnanosti lidí s postižením (nejen ve veřejném sektoru), nejsou veřejně dostupné.

Dílčí závěr

Úřad práce ČR je z pohledu implementace čl. 27 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením klíčovým státním orgánem. Lidé s postižením tvoří významnou část adresátů, kterým ÚP poskytuje své služby v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Ze statistických údajů ÚP plyne, že volných pracovních míst pro lidi s postižením je ve srovnání s místy pro lidi bez postižení stále značný nedostatek. ÚP v době vydání výzkumné zprávy realizuje rozsáhlý systémový projekt na podporu zaměstnávání lidí s postižením na otevřeném trhu práce, průběžné výstupy uvedeného projektu ale nejsou veřejně dostupné.

6.4 Odrazování od podání žádosti o zprostředkování zaměstnání

Evidence na ÚP je dobrovolná. Záleží tedy na konkrétním člověku s postižením, zda požádá ÚP o zprostředkování zaměstnání. V případě, že ho ÚP zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání, náleží mu práva, ale má také povinnosti s evidencí spojené.³⁵ Zákon o zaměstnanosti stanovuje přesné podmínky, kdy se člověk může zaevidovat jako uchazeč

33 Převzato z oficiálního popisu projektu. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rozvoj-systemu-podpory-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-volnem-trhu-prace>. (Citováno 23. 10. 2020).

34 Jedná se o opatření uvedené pod bodem 11.1.4 Národního plánu. Blíže viz vláda ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025* (usnesení vlády č. 761 ze dne 20. července 2020), [online] Praha, 2020. Dostupný z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/dokumenty/Narodni-plan-2021-2025.pdf>.

35 Uchazeč o zaměstnání musí například přijít na ÚP v termínu, který úřad stanovil; ve lhůtě stanovené úřadem práce musí kontaktovat zaměstnavatele a ucházet se o zprostředkované zaměstnání; musí vystupovat u případného budoucího zaměstnavatele tak, aby měl zájem uchazeče zaměstnat; musí nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci a plnit povinnosti z ní plynoucí apod.



o zaměstnání.³⁶ Další možností je, že člověk s postižením bude evidován jako zájemce o zaměstnání.³⁷ Mezi oběma postaveními existují důležité právní rozdíly.³⁸

Pokud úředníci ÚP odrazují lidi s postižením od podání žádosti o zprostředkování služeb (např. poukazují, že lidé již mají zabezpečen příjem z invalidního důchodu nebo že pro ně vhodná pracovní místa aktuálně nejsou k dispozici), případně jejich žádost zamítnou ústně bez vydání správního rozhodnutí, jedná se o nesprávný úřední postup. Zákon o zaměstnanosti totiž stanoví přesné podmínky, kdy lze člověka jako uchazeče či zájemce evidovat. Skutečnost, že člověk požadující zprostředkování zaměstnání pobírá invalidní důchod, není zákonným důvodem pro nevyhovění žádosti. Podobně je to i se nevyhověním, jehož odůvodnění spočívá v (tvrzeném či skutečném) nedostatku pracovních míst. V obou případech ÚP porušuje zákon o zaměstnanosti.

Jestliže ÚP odmítne žádost člověka s postižením o zprostředkování zaměstnání ústně, a nevydá správní rozhodnutí, porušuje zákon o zaměstnanosti a správní řád.³⁹

Na pomoc poskytovanou ÚP dopadá kromě zákona o zaměstnanosti⁴⁰ také antidiskriminační zákon.⁴¹ Samotné odrazování lidí s invalidním důchodem od podání žádosti o zprostředkování zaměstnání by bylo možné hodnotit jako přímou diskriminaci z důvodu postižení.⁴² Kdyby byl nátlak konkrétního úředníka nepřiměřený a vedl k vytvoření nepřátelského prostředí, mohlo by se podle konkrétních okolností jednat o obtěžování, což je zpravidla vážnější forma diskriminace.⁴³

V praxi může být obtížné zpětně prokázat, že k odrazování od podání žádosti na ÚP došlo. Proto by člověk měl přímo na úřadě trvat na stvrzení podání žádosti, zaznamenat si den a čas, kdy na úřadě byl, a zejména jméno úřední osoby, s níž jednal. Je možné, aby jednání na ÚP byla přítomna osoba, které člověk s postižením důvěřuje (rodinný příslušník, podpůrce, zástupce neziskové organizace), aby mohla průběh úředního jednání eventuálně dosvědčit.⁴⁴

Proti nesprávnému či diskriminačnímu postupu úřední osoby⁴⁵ při (ne)zprostředkování zaměstnání může člověk s postižením podat stížnost.⁴⁶ Stížnost by měla být adresována

36 Ustanovení § 24 až 25 zákona o zaměstnanosti.

37 Ustanovení § 22 až 23 zákona o zaměstnanosti.

38 Zájemce o zaměstnání může bez omezení pracovat – být dosud zaměstnán, ale z nejrůznějších důvodů poptávat nové zaměstnání, např. protože mu momentálně plyne výpovědní doba z dosavadního pracovněprávního vztahu nebo není spokojen s podmínkami dosavadního zaměstnání. Zájemce (na rozdíl od uchazeče) nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, může ale podstoupit rekvalifikaci.

39 Ustanovení § 26 odst. 3 zákona o zaměstnanosti ve spojení s ustanovením § 67 správního řádu.

40 Ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti.

41 Ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) antidiskriminačního zákona.

42 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

43 Ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

44 Člověka s postižením může zastupovat rodinný příslušník či jiná osoba na základě plné moci. Může ho doprovázet také pracovník sociální služby, pokud mu poskytuje pomoc při uplatňování práv v rámci sociální rehabilitace [např. § 70 odst. 2 písm. d) zákona o sociálních službách].

45 Pracující na kontaktním pracovišti krajské pobočky Úřadu práce ČR.

46 Ustanovení § 175 správního řádu.



řediteli/vedoucímu kontaktního pracoviště ÚP. Ten má na její vyřízení 60 dnů. Pokud by ředitel/vedoucí kontaktního pracoviště ÚP nezjednal nápravu, může se člověk s postižením obrátit na Ministerstvo práce a sociálních věcí.⁴⁷ To má povinnost prošetřit způsob vyřízení stížnosti ve lhůtě 60 dnů.⁴⁸

Pokud ÚP nevydá písemné rozhodnutí, jímž zamítne žádost člověka s postižením o zprostředkování zaměstnání, lze se bránit podáním opatření proti nečinnosti.⁴⁹ O opatření rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pokud ani to opatření nevyhoví, je možné podat žalobu na nečinnost ke správnímu soudu.⁵⁰

Nesprávným úředním postupem ÚP a diskriminací z důvodu postižení se také může zabývat veřejný ochránce práv, a to na základě podnětu či z vlastní iniciativy.⁵¹ Ochránce je také oprávněn prošetřit, zda úřady vyřídily podané stížnosti řádně a včas, a poskytnout oběti diskriminace z důvodu postižení metodickou pomoc.⁵² Pokud člověk s postižením potřebuje podporu při podávání stížností, může využít odborné sociální poradenství, které poskytují různé organizace.⁵³

Dílčí závěr

Pokud ÚP odrazuje lidi s postižením jako uchazeče o zaměstnání proto, že jsou příjemci invalidního důchodu, dopouští se nesprávného úředního postupu a diskriminace. Setká-li se člověk s postižením s nesprávným úředním postupem ÚP (například ústním odmítnutím žádosti), je důležité, aby trval na stvrzení podání žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Měl by si také zaznamenat den a čas, kdy na úřadě byl, a zejména jméno úřední osoby, s níž jednal. Je možné, aby jednání na ÚP byla přítomna osoba, které člověk s postižením důvěřuje (rodinný příslušník, podpůrce, zástupce neziskové organizace), aby mohla průběh úředního jednání eventuálně dosvědčit. Právní řád dává lidem s postižením hned několik nástrojů k ochraně před nesprávným úředním postupem ÚP. Lidé mohou podat stížnost k řediteli/vedoucímu kontaktního pracoviště ÚP; způsob vyřízení stížnosti může dále přezkoumat MPSV. Proti nečinnosti (průtahům) při vyřizování žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání se lze bránit opatřením proti nečinnosti, případně správní žalobou k soudu. Postup ÚP může posoudit i ochránce, pokud se na něj člověk s postižením obrátí s podnětem.

47 Ustanovení § 175 odst. 7 správního řádu. Blíže také úplné znění Směrnice č. 20/2014 ve znění Dodatku č. 1, Dodatku č. 2, Dodatku č. 3 a Dodatku č. 4 ze dne 30. 1. 2018. Postup pro přijímání, evidenci a vyřizování stížností, peticí a podnětů doručených Úřadu práce České republiky (č. j. UPCR-2018/2293-20000401).

48 VEDRAL, Josef. *Správní řád: komentář*. Praha: Ivana Hexnerová - Bova Polygon, 2006. ISBN 80-7273-134-3. s. 1402.

49 Ustanovení § 80 správního řádu.

50 Ustanovení § 79 až 81 soudního řádu správního.

51 Ustanovení § 9 zákona o veřejném ochránci práv.

52 Ustanovení § 21b písm. a) zákona o veřejném ochránci práv.

53 Nejvhodnějším postupem je nalezení vhodného poskytovatele v Registru poskytovatelů sociálních služeb, který je umístěn na webových stránkách: <http://iregistr.mpsv.cz/sluzba/rozsirenyvhledavanisluzby>.



6.5 Zajištění aktuálnosti nabídek volných pracovních míst v databázi ÚP

Právní úprava stanoví, že krajská pobočka ÚP má povinnost nabízet volná pracovní místa uchazečům a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje včetně zveřejnění v elektronických médiích.⁵⁴ Z této povinnosti připouští zákon několik výjimek.⁵⁵ Povinnost zaměstnavatelů hlásit ÚP volná pracovní místa byla zrušena v roce 2012.⁵⁶ Nyní funguje předávání údajů o volných pracovních místech na principu dobrovolnosti a do jisté míry také neformálnosti.⁵⁷ Zákon říká, že zaměstnavatel by v takovém případě měl uvést, zda je volné pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro člověka s postižením.⁵⁸

Samotný zákon neupravuje podrobnosti postupu ÚP ohledně aktualizace těchto nabídek. Z povahy věci (účinné aktivní politiky zaměstnanosti) je ale žádoucí, aby nabídky volných pracovních míst byly co nejvíce aktuální. V opačném případě nebudou moci lidé s postižením spoléhat na služby ÚP a budou se orientovat spíše na jiné informační zdroje, což může kvalitu služeb ÚP z dlouhodobého hlediska poškozovat. Podobně lze argumentovat i v případě úředních osob ÚP. I ty by měly mít záruku, že hledají klientům vhodné zaměstnání v aktuálních nabídkách práce.

Dílčí závěr

ÚP má zákonnou povinnost nabízet volná pracovní místa a zveřejňovat je v elektronických médiích. Přestože zákon nestanoví přesný postup ohledně průběžné aktualizace těchto nabídek, je s ohledem na účel aktivní politiky zaměstnanosti žádoucí, aby lidé s postižením na stránkách ÚP nacházeli jen aktuální pracovní nabídky.

Generální ředitelství ÚP vydalo k této otázce vnitřní směrnici.⁵⁹ Ze směrnice plyne, že aktualizaci evidence volných pracovních míst má na starosti pověřený úředník oddělení trhu práce. Využívá resortní agendový informační systém a Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Aktualizaci provádí po písemných nebo osobních kontaktech se zaměstnavateli a příslušnými zaměstnanci kontaktních pracovišť ÚP. Směrnice přikazuje, aby úředník oddělení trhu práce každý měsíc generoval sestavu volných pracovních míst. Tu předává útvarům zprostředkování kontaktních pracovišť ÚP pro vyjádření se k možnostem obsazení míst prostřednictvím uchazečů o zaměstnání. Sestava obsahuje volná pracovní místa, která byla zadávána nebo upravována v informačním systému v období 30 až 60 dnů

54 Ustanovení § 38 zákona o zaměstnanosti. Výjimkou je povinnost podle § 86 zákona o zaměstnanosti, pokud chce zaměstnavatel na volném pracovním místě zaměstnat cizince.

55 ÚP nesmí zveřejňovat a nabízet nabídky, které jsou diskriminační, protiprávní nebo proti dobrým mravům. Dále zákon zapovídá nabízet nabídky od zaměstnavatelů, které pokutovaly orgány inspekce práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

56 Cílem tohoto opatření bylo zejména snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů a zrušení povinnosti, jejíž plnění bylo ze strany ÚP prakticky neověřitelné, a tím i nevymahatelné.

57 Ustanovení § 35 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

58 Ustanovení § 37 zákona o zaměstnanosti.

59 Směrnice generální ředitelky č. 9/2019 ze dne 17. července 2019. Správa agendy volných pracovních míst na pracovištích Úřadu práce České republiky (č. j. UPCR-2019/50978-20001003).



před vygenerováním sestavy, a jsou vhodným zaměstnáním pro uchazeče o zaměstnání.⁶⁰ Útvar zprostředkování kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR se písemně vyjádří pověřenému úředníkovi oddělení trhu práce do 3 pracovních dnů, jestli je možné místa obsadit uchazeči o zaměstnání. Pokud to není možné, úředník oddělení trhu práce dále komunikuje se zaměstnavatelem. Může dojít k aktualizaci volného pracovního místa či ukončení jeho evidence.⁶¹

Lhůta stanovená pro přezkum aktuálnosti volných pracovních míst (každých 30 dnů) je velmi dlouhá. S ohledem na dynamickou povahu trhu práce⁶² je ke zvážení, zda by ÚP neměl přistoupit k častějšímu přezkumu „obsaditelnosti“ volných pracovních míst. Případně by měl zvažovat, jak efektivně nastavit parametry pro zveřejňování, aktualizaci a výmaz (expiraci) nabídek práce na svých internetových stránkách tak, aby nebyl nutně vázán buď na upozornění samotného zaměstnavatele,⁶³ případně na informaci od úřední osoby z oddělení zprostředkování zaměstnání, která se o neaktuálnosti dozví při práci s konkrétním klientem. Ze směrnice plyne, že funkcionalita „expirace“ volného pracovního místa se neaktivuje automaticky, nýbrž jen se souhlasem zaměstnavatele.⁶⁴

Za klientsky vstřícné by bylo možné považovat vytvoření stručného poučení o aktualizaci dat pro uživatele a zavedení jednoduchého systému notifikací. Internetoví uživatelé by měli možnost nahlásit neaktuální pracovní nabídku ÚP uveřejněnou na jeho stránkách a ÚP měl možnost rozhodnout (po prověření aktuálnosti) o jejím výmazu v rámci interní lhůty stanovené směrnicí.

V mezidobí je rovněž důležité informovat lidi s postižením, aby při procházení nabídek volných pracovních míst na stránkách ÚP věnovali pozornost různým parametrům nabídek včetně data zveřejnění nabídky a doby zaměstnání. To může do značné míry signalizovat aktuálnost pracovní nabídky. V současnosti je filtrování nabídek volných pracovních míst podle data zveřejnění možné v rámci tzv. „rozšířeného vyhledávání“.⁶⁵ Každá nabídka také obsahuje položku „doba zaměstnání“, která naznačuje, odkdy nejdříve může pracovní právní vztah či služební poměr vzniknout. Pokud tato doba již uběhla, lze usuzovat, že nabídka pracovního místa není aktuální.

Dílčí závěr

Třicetidenní lhůta stanovená interním směrnicí ÚP pro přezkum aktuálnosti volných pracovních míst je s ohledem na dynamickou povahu trhu práce velmi dlouhá. ÚP by měl tuto lhůtu buď zkrátit, případně zvážit, jak efektivně nastavit parametry pro zveřejňování, aktualizaci a výmaz nabídek práce na svých internetových stránkách tak, aby nebyl nutně vázán buď na upozornění samotného zaměstnavatele, případně na informaci od úřední osoby z oddělení zprostředkování zaměstnání, která se o neaktuálnosti dozví při práci

60 Viz čl. III odst. 7 směrnice generální ředitelky č. 9/2019 ze dne 17. července 2019.

61 Viz čl. VI odst. 1 směrnice generální ředitelky č. 9/2019 ze dne 17. července 2019.

62 Internetový portál www.jobs.cz umožňuje filtrovat pracovní nabídky podle data zveřejnění, a to konkrétně dle následujících parametrů: „posledních 24 hodin, poslední 3 dny, poslední týden, nezáleží“.

63 Zaměstnavatelé nemají zákonem stanovenou povinnost hlásit, že volné místo již bylo obsazeno.

64 Srov. čl. VI odst. 3 směrnice generální ředitelky č. 9/2019 ze dne 17. července 2019.

65 Blíže viz <https://www.uradprace.cz/web/cz/volna-mista-v-cr>.



s konkrétním klientem. Dále je důležité, aby lidé s postižením při procházení nabídek volných pracovních míst na stránkách ÚP věnovali pozornost různým parametrům nabídek, včetně data zveřejnění nabídky a doby zaměstnání.

7. Možné dopady pracovní inzerce na uchazeče o zaměstnání s postižením

Účastníci skupinových rozhovorů uváděli, že práci hledají i na základě pracovních inzerátů. Znění většiny inzerátů jim ale neumožňuje učinit si přesnější představu, zda je pro ně nabízená pracovní pozice vhodná. Spojení „práce vhodná pro OZP“ je dle respondentů nedostačující. Nadto některé požadavky zaměstnavatelů jsou pro respondenty s ohledem na jejich postižení obtížně splnitelné. V následující kapitole jsou rozvedeny jak zákonné požadavky na veřejně učiněné nabídky práce, tak i možné dopady nerozlišujícího přístupu zaměstnavatelů ve veřejném sektoru na lidi se sluchovým, psychosociálním či intelektovým postižením. V kapitole je také analyzováno, které specifické požadavky na výkon práce ve veřejném sektoru lze považovat za zákonné.

7.1 Právní úprava

Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplyvá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup. Zvláštní právní předpisy mohou klást na fyzickou osobu jako zaměstnance specifické požadavky.⁶⁶

Právní úprava (až na výjimky uvedené níže) nepředepisuje žádné konkrétní požadavky na nabídky práce, které se inzerují v tiskovinách a na internetových stránkách. Jejich struktura a obsahové náležitosti se tak řídí četnými doporučeními specialistů z oblasti personalistiky a odrážejí kulturu každého zaměstnavatele, jakož i odvětví, v němž se práce nabízí.

Znění nabídek práce je ale z pohledu práva mimořádně důležité, protože jejich prostřednictvím zaměstnavatel předem definuje, s kterými uchazeči je připraven uzavřít pracovněprávní vztah či služební poměr.⁶⁷

Zákon o zaměstnanosti přikazuje, aby zaměstnavatelé (a další subjekty) nečinili nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům.⁶⁸ Za porušení tohoto zákazu jim mohou orgány inspekce práce udělit pokutu za přestupek až do výše 1 milionu Kč.⁶⁹ Ochránce ale v minulosti zjistil, že orgány inspekce práce ukládají za diskriminační inzerci

⁶⁶ Ustanovení § 30 odst. 1 zákoníku práce.

⁶⁷ KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, ISBN 978-80-7478-879-6, s. 20.

⁶⁸ Ustanovení § 12 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

⁶⁹ Ustanovení § 140 zákona o zaměstnanosti.



nejčastěji pokuty v rozmezí od 5 000 Kč do 10 000 Kč, výjimečně 15 000 Kč až 20 000 Kč. Pokuty proto podle ochránce nemají charakter přiměřených, účinných a zejména odrazujících sankcí.⁷⁰

Z posledních zpráv Státního úřadu inspekce práce plyne, že nejčastěji jsou pracovní inzeráty na českém pracovním trhu diskriminační z důvodu věku či pohlaví, nikoliv z důvodu postižení či zdravotního stavu.⁷¹ Na první pohled se může jednat o pozitivní zprávu pro komunitu lidí s postižením, při bližším zkoumání ale nezbyvá než konstatovat, že i toto zjištění je negativní, neboť šance lidí s postižením na nalezení práce se výrazně snižují s ohledem na jejich vyšší věk a příslušnost k ženskému pohlaví.⁷² Zákaz vícenásobné či průsečíkové diskriminace ale český právní řád, i přes doporučení Výboru OSN, stále nezná.⁷³

V systému státní služby se objevují vysoce standardizované obsahové a procesní postupy pro obsazování volných služebních míst.⁷⁴ Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu stanovuje v příloze č. 1, jak má služební orgán v oznámení o vyhlášení výběrového řízení popsat volné služební místo a nezbytné kvalifikační předpoklady.⁷⁵

Pokud je zaměstnavatelem obec či kraj, zákon o úřednících územních samosprávných celků jim stanovuje náležitosti veřejné výzvy při obsazování místa úředníka. Výzva má podle zákona obsahovat klíčové informace o pracovní pozici a požadované předpoklady pro její výkon.⁷⁶

V dalších právních předpisech z oblasti veřejné sekce se objevují pouze zmínky o předpokladech pro výkon práce a také stručné informace o průběhu výběrového řízení.⁷⁷

70 Kancelář veřejného ochránce práv. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [online] Brno [cit. 2020-11-18], s. 137. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.

71 Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019*. [online] Opava, 2020. [cit. 2020-11-16], s. 36. Dostupné z: http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf.

72 Nelze přehlédnout, že podobná zjištění plynou z již deset let starého výzkumu ochránce o pracovní inzerce. Situace se tedy výrazně neproměnila. Kancelář veřejného ochránce práv. *Projevy diskriminace v pracovní inzerce*. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [on-line] Brno [cit. 2020-11-16] Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporučení/Doporučení-Inzerce.pdf.

73 KOLDINSKÁ, Kristina. *Vícenásobná diskriminace – koncept pro Českou republiku?* In ŠMÍD, Martin a kol. *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2020, s. 27–33, ISBN 978-80-7598-850-8.

74 Ustanovení § 22 až 42 zákona o státní službě.

75 Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení. Dostupný z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx> (citováno 16. 11. 2020).

76 Ustanovení § 6 odst. 2 zákona o úřednících územních samosprávných celků.

77 Srov. ustanovení § 23 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů či ustanovení § 4 až 5 zákona o vojácích z povolání.



V souhrnu lze konstatovat, že zmíněné předpisy jsou z pohledu potřeb lidí s postižením indiferentní (ne-li přímo slepé) a otázkám jejich potřeb se komplexně nevěnují ani dostupné interní akty řízení či metodické pokyny.

Dílčí závěr

Právní úprava týkající se nabídek zaměstnání (pracovní inzerce) se omezuje na pasivní povinnost zaměstnavatele nediskriminovat. Vůči specifickým požadavkům lidí s postižením je indiferentní. Dle zjištění Státního úřadu inspekce práce se přímá diskriminace z důvodu postižení či zdravotního stavu v nabídkách práce téměř neobjevuje.

7.2 Právní hodnocení inzerátu „Práce jen pro OZP“

Ochránce se opakovaně setkává s podněty, jejichž podatelé považují za protiprávní nabídku práce, která je určena výhradně pro osoby s postižením či držitele průkazu ZTP či ZTP/P. Nabídky se objevovaly jak ve veřejném, tak i soukromém sektoru.

Ochránce zaujal názor, že antidiskriminační zákon chrání před diskriminací v přístupu k zaměstnání lidí s postižením, nikoliv uchazeče o zaměstnání, kteří postižení nemají. Zdravotní postižení je v tomto ohledu velmi specifický diskriminační důvod.⁷⁸ Zatímco nositelem jiných diskriminačních důvodů obsažených v antidiskriminačním zákoně může být kdokoliv (i příslušník většiny),⁷⁹ v případě postižení může být chráněn před nerovným zacházením jen člověk, který postižení má.⁸⁰ Upřednostňování lidí s postižením při přijímání do zaměstnání není porušením antidiskriminačního zákona, ale je do jisté míry jeho zamýšleným důsledkem. Samozřejmě za předpokladu, že daný člověk s postižením splňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro místo, které má vykonávat.

Zákon o zaměstnanosti chrání uchazeče před diskriminací z důvodu zdravotního stavu.⁸¹ Ochrana je širší než v případě antidiskriminačního zákona a může svádět k interpretaci, že před nerovným zacházením je chráněn i člověk s dobrým zdravotním stavem. Hlavním účelem právní úpravy obsažené v zákoně o zaměstnanosti je ale chránit uchazeče o zaměstnání před diskriminací z důvodu jejich zhoršeného či nepříznivého zdravotního stavu, díky němuž mají složité či zranitelné postavení na trhu práce. Smyslem zákona o zaměstnanosti tedy není chránit před diskriminací uchazeče s jakýmkoliv zdravotním stavem, ale pouze se zdravotním stavem, který v konkrétním kontextu způsobuje

78 KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, ISBN 978-80-7478-879-6, s. 212–213.

79 Každý člověk má určitou národnost, rasový či etnický původ, sexuální orientaci, věk či pohlaví. Může vyznávat konkrétní náboženství a mít světový názor anebo může být ateista a bez světového názoru. Všechny uvedené varianty antidiskriminační zákon chrání před diskriminací ve vymezených oblastech.

80 Případně osoba, která je domněle považována za osobu s postižením (§ 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona) či která je s osobou s postižením spojena rodinnou vazbou či jiným blízkým vztahem (zákaz odvozené diskriminace). K odvozené diskriminaci podrobněji viz ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6, s. 48–50.

81 Ustanovení § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Toto ustanovení bylo novelizováno v roce 2017, a to zákonem č. 206/2017 Sb. Předtím zákon o zaměstnanosti neobsahoval vlastní výčet diskriminačních důvodů a odkazoval na antidiskriminační zákon. Jelikož změna byla provedena na základě poslaneckého návrhu, neexistuje k tomu v důvodové zprávě příslušná vysvětlující pasáž.



znevýhodnění.⁸² Právní argumentace, jež ospravedlňuje znění inzerátu, je tedy obdobná jako v případě diskriminačního důvodu „zdravotní postižení“.

Pokud by uvedenou interpretaci nepřijaly orgány inspekce práce či soudy a dovodily by, že s důvodem „zdravotní stav“ je nutno zacházet jako s binární kategorií (podobně jako u dalších diskriminačních charakteristik), bude stále možné dospět k závěru, že je analyzovaná pracovní nabídka v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Uvedení informace o vyhrazení konkrétních pozic pro lidi s postižením v inzerátu je nutno interpretovat jako další přípustnou formu rozdílného zacházení stanovenou zvláštním předpisem.⁸³ Touto formou je myšleno upřednostnění uchazečů o zaměstnání s postižením za účelem dosažení tzv. povinného podílu stanoveného zákonem o zaměstnanosti.⁸⁴ Jak ale vyplynulo z rozhovorů s lidmi s postižením (str. 24 až 25), informace o tom, že pozice nabízená v inzerátu je vyhrazena pro člověka s postižením, není dostatečnou zárukou či pobídkou k tomu, že o ni člověk s postižením projeví zájem a na inzerát zareaguje.

Dílčí závěr

Nabídku pracovní pozice, která je určena výhradně pro osoby s postižením či držitele průkazu ZTP či ZTP/P, nelze podle ochránce považovat za diskriminační.

7.3 Nezamýšlené důsledky formulace některých inzerátů

Z pohledu potřeb lidí s postižením není důležité, co nabídky volných pracovních míst ve veřejném sektoru aktuálně obsahují, ale paradoxně spíše to, co neobsahují a obsahovat by měly.

K vyloučení lidí s postižením *de facto* dochází především tím, že zaměstnavatelé nenabízejí v inzerci pracovní příležitosti s podmínkami, které by se setkaly s potřebami lidí s postižením. Jedná se kupříkladu o pružnou pracovní či služební dobu, zkrácený úvazek či práci z jiného místa.⁸⁵ Nelze ale říci, že by se tím zaměstnavatelé automaticky dopouštěli diskriminace z důvodu postižení.⁸⁶ Právní předpisy totiž rozhodování o poskytování zmíněných opatření svěřují do rukou zaměstnavatele a ten se může rozhodnout, zda je vůbec bude poskytovat a v jakém rozsahu, či za jakých podmínek.⁸⁷ Navíc právní úprava některá opatření konstruuje tak, že na ně vzniká nárok až v průběhu trvání pracovněprávního vztahu či služebního poměru a za splnění specifických podmínek.⁸⁸ Není tedy povinností zaměstnavatelů nabízet

82 Obdobně argumentuje doktrína v případě diskriminace z důvodu věku. Viz BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 89, ISBN 978-80-7400-618-0.

83 Ustanovení § 7 odst. 4 antidiskriminačního zákona.

84 Ustanovení § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

85 Tato praxe dopadá na více skupin pracujících. Jedná se kupříkladu o mladé absolventy, pracující vyššího věku či osoby, které pečují o nezletilé děti, děti s postižením či rodiče vyššího věku.

86 Ať již podle zákona o zaměstnanosti, či antidiskriminačního zákona.

87 To neplatí ve vztahu k povinnosti přijímat přiměřená opatření ve vztahu k již přijatým zaměstnancům podle § 3 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona.

88 Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, ustanovení § 116 odst. 2 zákon o státní službě.



tato opatření ve fázi inzerování pracovní pozice a nad rámec, který stanoví obecně závazné právní předpisy.

Dalším příkladem praxe, jež *de facto* vede k vyloučení lidí s postižením, je, že si zaměstnavatelé ve veřejném sektoru neuvědomují, že by do nabídek volných pozic mohli zahrnout informace o přístupnosti pracoviště, konkrétní podobě práce a jejich celkové připravenosti přijímat přiměřená opatření vůči zaměstnancům s postižením podle individuálních potřeb. Tato zmínka může být významná pro některé skupiny lidí s postižením. Jak ukázaly skupinové rozhovory, pro uchazeče se smyslovým či tělesným postižením může být rozhodující informace, zda budou muset využívat služební telefon při komunikaci s kolegy nebo adresáty veřejné správy, zda budou pracovat s tištěnými dokumenty, zda zaměstnavatel připouští přítomnost osobního asistenta či psa se speciálním výcvikem na pracovišti. Pro lidi s psychosociálním nebo intelektovým postižením může být významná informace o možnosti přestávek v práci dle individuální domluvy, zda konkrétní pozice zahrnuje časté služební cesty nebo povinný styk s veřejností (žadateli, účastníky správních řízení apod.).

Třebaže není vnitrostátní právní úprava (viz výše) v tomto smyslu podrobná, je s ohledem na zjištěný stav potřebné, aby přinejmenším zaměstnavatelé ve veřejném sektoru (i s ohledem na čl. 27 Úmluvy) informace o přístupnosti a připravenosti přijímat přiměřená opatření do inzerátů uváděli. Jsou totiž povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání zajišťovat rovné zacházení. Zajišťováním rovného zacházení se přitom rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.⁸⁹

Dílčí závěr

Zaměstnavatelé ve veřejném sektoru by měli s ohledem na ustanovení § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona do nabídek volných pracovních pozic/služebních míst uvádět přinejmenším informace o přístupnosti pracoviště, konkrétní podobě práce a jejich celkové připravenosti přijímat přiměřená opatření vůči zaměstnancům s postižením podle jejich individuálních potřeb.

7.4 Diskriminace lidí se sluchovým postižením

Za podezřelou z pohledu zákazu nepřímé diskriminace lze označit nabídku práce, v níž je bez ohledu na povahu práce požadováno, aby první kontakt s uchazečem o zaměstnání proběhl výlučně telefonicky. Takový na první pohled neutrální požadavek může nepřiměřeně dopadat na lidi se sluchovým postižením (zejména na neslyšící), kteří, byť splňují ostatní předpoklady uvedené v inzerátu (včetně kvalifikačních), jsou z výběru předem vyloučeni.

Rozhodující pro konečné posouzení námitky diskriminace je, jak zaměstnavatel odůvodní citovaný požadavek s ohledem na nabízenou pozici a její pracovní náplň. Jeho postup by mohl být teoreticky zákonný, pokud by tato praxe byla objektivně odůvodněna legitimním

⁸⁹ Ustanovení § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona.



cílem a prostředky k jeho dosažení byly přiměřené a nezbytné.⁹⁰ S takovým případem se ale ochránce dosud nesetkal.

Pro úplnost lze dodat, že pokud by zaměstnavatel vůbec nepřijímal uchazeče se sluchovým postižením, musel by to vždy vysvětlit věcným důvodem spočívajícím v povaze vykonávané práce nebo činnosti a musel by prokázat, že uplatněné požadavky by byly této povaze přiměřené.⁹¹ K oprávněnosti vyloučení uchazeče se sluchovým postižením není dostačující pouhá obava zaměstnavatele z náročnější komunikace.⁹²

Dílčí závěr

Pokud zaměstnavatel v pracovním inzerátu požaduje, aby první kontakt s uchazečem o zaměstnání proběhl výlučně telefonicky, může se dopouštět nepřímé diskriminace z důvodu sluchového postižení.

7.5 Diskriminace lidí s intelektovým a psychosociálním postižením

Pracovní inzerce a informace o výběrových řízeních nejsou z pohledu obsahu přístupné pro osoby, které jsou oslabené ve čtení a vnímání složitých informací. Do této skupiny patří zejména lidé s intelektovým a psychosociálním postižením. Nepochybně i pro ně je veřejný sektor potenciálním a vhodným zaměstnavatelem.

S ohledem na čl. 21 Úmluvy by si přitom veřejný sektor měl již dávno osvojit metodiku psaní textů ve verzi snadného čtení (tzv. easy-to-read),⁹³ a to nejen v oblasti jednotlivých správních agend, ale také v oblasti personální a zaměstnanecké.

Aktuální praxe při formulaci pracovních nabídek (*prima facie* neutrální) může vést k nepřímé diskriminaci lidí s intelektovým či psychosociálním postižením, a to v případě pracovních pozic, které jsou s ohledem na požadovanou kvalifikaci a dovednosti vhodné pro tuto skupinu lidí. Podobně jako v případě lidí se sluchovým postižením by musel zaměstnavatel zdůvodnit svou praxi (nepřístupnost inzerce a souvisejících informací o výběrovém řízení) legitimním cílem a prokázat, že prostředek k dosažení takového cíle je přiměřený a nezbytný.

Je pravděpodobné, že zaměstnavatelé ve veřejném sektoru chtějí v oblasti zpracování textů ve verzi pro snadné čtení ušetřit finanční prostředky, protože lidé s tímto typem postižení se do výběrových řízení ve veřejném sektoru doposud vůbec nehlásili. Tento argument je velmi sporný, a to hned ze dvou důvodů. Prvním důvodem je zákonná povinnost

90 Ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

91 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

92 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 26. 4. 2012, sp. zn. 217/2011/DIS, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2304>.

93 Ministerstvo vnitra ČR. *Metodický postup pro tvorbu srozumitelných sdělení ve veřejné správě a pro tvorbu zjednodušených textů pro osoby vyžadující zvláštní přístup (metodika Easy to read)*. [online] Praha [cit. 2020-11-16], 2018. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/easy-to-read-2019-metodika-srozumitelneho-a-zjednoduseneho-vyjadrovani-ve-verejne-sprave.aspx>.



zaměstnávat lidi s postižením.⁹⁴ Pokud zaměstnavatel nezaměstná člověka s postižením, musí zmíněnou povinnost splnit způsobem, který pro něj může být ve výsledku mnohem nákladnější (odvodem do státního rozpočtu, náhradním plněním či kombinací těchto způsobů). Druhý důvod spočívá v samotné ochraně lidských práv lidí s postižením, která má sociální účel. Argument „vyšších nákladů na přizpůsobení informací“ vychází z předpokladu, že začleňování lidí s postižením na pracoviště veřejného sektoru je břímě, nikoliv investice, z níž bude těžit nejen člověk s postižením, další lidé s postižením (např. ti, co na pozici nastoupí po něm), ale i jeho bezprostřední okolí, zaměstnavatel a celá společnost.⁹⁵ Zmíněný argument je potřeba s ohledem na principy Úmluvy odmítnout.

Přístupnost informací ohledně volných pracovních míst a výběrových řízení samozřejmě není jediným, ale je zcela zásadním předpokladem pro inkluzi lidí s postižením na pracoviště ve veřejném sektoru a možnost žít nezávislý život.

Dílčí závěr

Nepřizpůsobení nabídek práce ve veřejném sektoru do verze pro snadné čtení (easy-to-read formátu či jiné srozumitelné podoby) může znevýhodnit zejména lidi s intelektovým či psychosociálním postižením, a to v případech, kdy je pro ně nabízená pracovní pozice vhodná. Ve státní službě a územní samosprávě existuje prostor pro metodické usměrnění v oblasti nabízení volných pracovních či služebních míst pro lidi s postižením.

7.6 Oprávněnost některých specifických požadavků zaměstnavatelů

Práce ve veřejném sektoru vyžaduje splnění některých specifických požadavků či kritérií. Pro některé skupiny lidí s postižením může být ale jejich dosažení obtížné. Zaměstnavatelé ve veřejném sektoru by proto měli mít na paměti, že tam, kde určité kritérium či kvalifikační předpoklad nestanoví přímo zákon či podzákoné předpisy, by měli jejich splnění požadovat jen, je-li to objektivně odůvodněno s ohledem na povahu vykonávané práce.

Jedním takovým příkladem je řidičské oprávnění. Pro určité pozice ve veřejném sektoru je řidičské oprávnění nezbytné, jelikož jsou s výkonem práce spojeny pravidelné pracovní či služební cesty (typicky při kontrolní a inspekční činnosti). Požadovat ale řidičské oprávnění u pracovních pozic, kde zaměstnanec nevykonává pravidelné pracovní či služební cesty prostřednictvím služebního vozidla, může vést k tomu, že na pracovní nabídku nezareagují uchazeči s duševním onemocněním či s poruchou autistického spektra, kteří by jinak mohli nabízenou práci vykonávat. Autismus patří k tzv. pervazivním vývojovým poruchám, které jsou uvedeny ve vyhlášce o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel.⁹⁶ Podle této

94 Srov. ustanovení § 81 zákona o zaměstnanosti.

95 S argumentem sociálního účelu antidiskriminačních opatření pracuje ve své rozhodovací praxi Soudní dvůr Evropské unie. V rozsudku ve věci Deutsche Telekom AG v Lilli Schröder (C-50/96), který se týkal rovného odměňování žen a mužů, kupříkladu předradil sociální důvody před ekonomické: „the economic aim, namely the elimination of distortions of competition between undertakings established in different Member States, is secondary to its social aim, which constitutes the expression of a fundamental human right not to be discriminated against on grounds of sex.“

96 Příloha č. 3 oddíl VII bod 1 písm. g) vyhlášky o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel.



vyhlášky autismus způsobuje takové zdravotní komplikace nebo odchylky, které jsou nebezpečné pro provoz na pozemních komunikacích. Přestože dlouhodobě sílí hlasy volající po revizi této vyhlášky,⁹⁷ je tento kvalifikační předpoklad pro určité lidi s postižením prozatím nesporný.

Ve veřejném sektoru bývá také velmi často požadována podmínka trestní bezúhonnosti. Ve většině případů se tento požadavek opírá o zákonnou úpravu.⁹⁸ V ostatních případech musí být zvažováno, zda je předložení výpisu z rejstříku trestů nezbytné a přiměřené. Ochránce v minulosti dospěl k závěru, že v případě záznamu v rejstříku trestů je třeba poměřit druh trestné činnosti uchazeče s charakterem práce, kterou by měl uchazeč vykonávat. Požadavek bezúhonnosti u těchto pozic může být neadekvátní a zasahovat do ochrany osobnosti uchazeče.⁹⁹

Vyžadování výpisu z rejstříku trestů před vznikem pracovněprávního vztahu může být porušením zákoníku práce, popř. i zákona o zaměstnanosti, zejména pokud je výpis vyžadován jako informace, která s uzavřením pracovního poměru bezprostředně nesouvisí.¹⁰⁰ Pokud jde o zaměstnavatele, kteří se řídí zákoníkem práce, lze podat podnět orgánu inspekce práce. Může se také jednat o porušení obecného nařízení o ochraně osobních údajů.¹⁰¹ Ke kontrole dodržování nařízení zaměstnavateli ve veřejném sektoru je příslušný Úřad pro ochranu osobních údajů. Na ten se může kdokoliv obrátit s podnětem ke kontrole.

Dílčí závěr

Požadavek řidičského oprávnění u pracovních pozic, kde zaměstnanec nevykonává pravidelné pracovní či služební cesty prostřednictvím služebního vozidla, může vést k tomu, že na pracovní nabídku nezareagují zejména uchazeči s duševním onemocněním či s poruchou autistického spektra, kteří by jinak mohli nabízenou práci vykonávat. Pokud zaměstnavatel ve veřejném sektoru vyžaduje výpis z rejstříku trestů, ale neopírá se přitom o požadavek zakotvený v zákoně, měl by vždy poměřovat druh trestné činnosti uchazeče s charakterem práce, kterou by měl uchazeč po vzniku pracovněprávního vztahu vykonávat.

97 Tisková zpráva spolu Nautis ze dne 19. listopadu 2019 „Apelujeme na Ministerstvo zdravotnictví ČR“, dostupná z <https://nautis.cz/detail/cz/apelujeme-na-ministerstvo-zdravotnictvi-cr> (citováno 16. 11. 2020).

98 Například § 25 odst. 1 písm. d) a odst. 3 zákona o státní službě, ustanovení § 6 odst. 4 písm. b) zákona o úřednících územních samosprávných celků, ustanovení § 3 zákona o pedagogických pracovnících, § 110 odst. 1 zákona o sociálních službách, ustanovení § 14 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ustanovení § 2a odst. 1 písm. k) a § 4a zákona o vojácích z povolání.

99 Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 2. 2012, č. j. 37C 2/2011-72. Městský soud v Praze rozhodl o nepřijetí žalobce na pracovní pozici uklízeče, protože měl záznam v trestním rejstříku za trestný čin zanedbání povinné výživy. Soud konstatoval zásah do osobnostních práv žalobce, přiznal omluvu za diskriminaci a finanční satisfakci ve výši 51 000 Kč. Rozsudek je pravomocný.

100 Ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce a ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

101 Konkrétně povinnost správce zpracovávat jen ty osobní údaje, které se vztahují k účelu, pro který jsou zpracovávány (zásada minimalizace údajů). Viz čl. 5 odst. 1 písm. c) obecného nařízení o ochraně osobních údajů.



8. Výběrová řízení u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru

Ze skupinových rozhovorů vyplynulo, že průběh výběrových řízení je pro řadu lidí s postižením problematický a své zdravotní omezení, není-li viditelné, v jeho průběhu raději tají. V této kapitole výzkumné zprávy je podrobněji rozebráno, zda se zaměstnavatel může dotazovat na zdravotní stav uchazeče o zaměstnání a jak by měl uzpůsobit výběrové řízení pro uchazeče s postižením. V závěru je analyzována soudní judikatura k otázce prokazování diskriminace z důvodu postižení v přístupu k zaměstnání.

8.1 Úvodní poznámky

Ve většině případů jsou na volná pracovní místa ve veřejném sektoru vypisována výběrová řízení. V některých případech jsou tato řízení méně formální, v jiných (typicky ve státní službě) jsou vysoce formalizována. V obou případech ale dochází k situaci, kdy se obě strany budoucího právního vztahu lépe poznávají a sdělují si představy, o tom jak by budoucí vztah mohl vypadat, a vyměňují si vzájemné požadavky.

V této souvislosti vzniká přirozeně otázka, jak a kdy má uchazeč o zaměstnání sdělovat informaci o svém postižení (zvláště pokud není viditelné) a jak má zaměstnavatel z pohledu obecného nařízení o ochraně osobních údajů tento údaj (pokud vůbec) zpracovat.

Z rozhovoru s lidmi s postižením vyplynulo, že se v mnoha případech obávají diskriminačního odmítnutí, a proto údaj o postižení zaměstnavatelům (v případě, kdy není viditelné) raději nesdělují.¹⁰² Je tedy nutné rozlišovat mezi motivací uchazečů, kdy jedni nechtějí údaje sdělovat, protože informaci vnímají jako zásah do svého práva na soukromí, a druzí spíše proto, že se obávají následků sdělení takové informace – diskriminačního odmítnutí. Mohou se vyskytnout také situace, kdy uchazeči o zaměstnání mají postižení, ale to jim nebrání ve výkonu práce, a proto nepovažují za nutné o něm zaměstnavatele informovat.

Znalost postižení uchazeče, a zejména z něho plynoucích individuálních potřeb, může být ale velmi důležitá pro zaměstnavatele. Ten má totiž povinnost přijímat přiměřené opatření, a to jak ve fázi výběrového řízení, tak i po vzniku pracovněprávního vztahu či služebního poměru. Kromě toho mají zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním či služebním poměru zákonnou povinnost zaměstnávat lidi s postižením ve výši povinného podílu (4 %) z celkového počtu zaměstnanců.¹⁰³ Pro některé pozice ve veřejném sektoru je navíc vyžadována fyzická kondice a velmi dobrý zdravotní stav. V těchto situacích tak může docházet ke střetu mezi právy uchazečů a oprávněnými zájmy zaměstnavatelů.

102 Desetina pracujících se zdravotním postižením se někdy setkala s diskriminací v práci nebo na pracovním trhu kvůli postižení a 39 % kvůli postižení změnilo práci (pracovní pozici nebo zaměstnavatele). Blíže viz Český statistický úřad. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením*. [online] Praha [cit. 2020-11-16], 2019. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619.pdf/b1d5a2b3-a309-4412-a962-03d847d3d1a0?version=1.5>.

103 Ustanovení § 81 zákona o zaměstnanosti.



8.2 Právní úprava zpracování osobních údajů před vznikem pracovněprávního vztahu či služebního poměru

Podle zákoníku práce smí zaměstnavatel vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.¹⁰⁴

Zákon o zaměstnanosti podrobněji stanoví, že zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.¹⁰⁵

Oba vnitrostátní právní předpisy se pohybují v určité míře obecnosti a zdravotní stav či postižení explicitně nezmiňují mezi důvody, které zaměstnavatel nesmí nikdy od uchazečů vyžadovat. Záleží vždy na posouzení konkrétní pracovní pozice a její náplně u konkrétního zaměstnavatele. Je proto povinností zaměstnavatelů důkladně revidovat své postupy v rámci náborové politiky (včetně používaných osobních dotazníků) a posoudit, zda údaj o zdravotním stavu uchazeče

- bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy nebo
- jeho požadování neodporuje dobrým mravům či
- takový údaj slouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

Pokud je jedna z těchto podmínek splněna, nebude vyžadování údaje o zdravotním stavu či postižení v rozporu s právními předpisy.

Dílčí závěr

Zaměstnavatel může před vznikem pracovněprávního vztahu požadovat od uchazeče o zaměstnání informaci o jeho zdravotním stavu, pokud bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy nebo její požadování neodporuje dobrým mravům či takový údaj slouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

Tyto obecné povinnosti zaměstnavatele je třeba interpretovat ve světle obecného nařízení o ochraně osobních údajů. Údaje o zdravotním stavu spadají do zvláštní kategorie údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů.¹⁰⁶ Jejich zpracování je možné mimo jiné

¹⁰⁴ Ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁰⁵ Ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

¹⁰⁶ Článek 9 odst. 1 obecného nařízení o ochraně osobních údajů.



v případech, kdy uchazeč o zaměstnání (tzv. subjekt údajů) se sdělením údaje o zdravotním stavu či postižení výslovně souhlasí, nebo je zpracování nezbytné pro účely plnění povinností a výkon zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva a práva v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany. Posledním důvodem uvedeným v nařízení, který připadá do úvahy, je zpracování, které je nezbytné pro účely preventivního nebo pracovního lékařství, pro posouzení pracovní schopnosti zaměstnance.¹⁰⁷

Na tento právní důvod pro zpracování údajů zvláštní kategorie reaguje přímo zákoník práce. Zaměstnavatel je totiž povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce.¹⁰⁸ Tato povinnost je blíže rozvedena v zákoně o specifických zdravotních službách¹⁰⁹ a ve vyhlášce o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Dle ní se vstupní lékařská provádí za účelem zajištění, aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností nebyla zařazena osoba ucházející se o zaměstnání, jejíž zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci.¹¹⁰ Podle zákoníku práce totiž zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.¹¹¹

Je důležité si uvědomit, že na rozdíl od situace, kdy zaměstnavatel získá informaci o postižení na základě svobodného rozhodnutí uchazeče (např. uvedením údaje přímo v motivačním dopisu), tak v případě vstupní lékařské prohlídky získává pouze informaci, zda byl uchazeč shledán zdravotně způsobilým k výkonu práce, k níž má být zařazen. Všechny citlivé informace o zdravotním stavu uchazeče, uvedené ve výpisu ze zdravotnické dokumentace, zpracovává pouze smluvní poskytovatel pracovnělékařských služeb, nikoliv zaměstnavatel. Zaměstnavatel by se o citlivých údajích uchazeče o zaměstnání neměl vůbec dozvědět.¹¹²

Podobné záruky minimalizace zásahu do soukromí obsahuje i zákon o státní službě. V řízení o přijetí do státní služby předkládá žadatel pouze čestné prohlášení o zdravotní způsobilosti, která je jedním z předpokladů pro výkon služby.¹¹³ Je možné (nikoliv povinné) předložit lékařský posudek, resp. lékařskou zprávu či potvrzení, že žadatel splňuje daný předpoklad. Není to ale podmínkou pro další postup v řízení a služební orgán by neměl vyžadovat doložení čestného prohlášení.¹¹⁴ Služební orgán ověřuje splnění zdravotní způsobilosti pouze u osoby, o níž byla uzavřena dohoda jako o nejvhodnějším žadateli.¹¹⁵ Podobně jako

107 Článek 9 odst. 2 písm. a), b) a h) obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

108 Ustanovení § 32 zákoníku práce.

109 Blíže viz § 59 zákona o specifických zdravotních službách.

110 Ustanovení § 10 odst. 1 vyhlášky o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

111 Ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

112 Srov. CHLÁDKOVÁ Alena, BUKOVJAN Petr. *Personalistka. Dvanáctero správného vedení personální agendy*. [e-pub] 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-653-5.

113 Ustanovení § 25 odst. 1 písm. f) zákona o státní službě.

114 Čl. 12 odst. 3 metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení. Dostupný z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx> (citováno 19. 11. 2020).

115 Podle ustanovení § 28 odst. 2 nebo 3 zákona o státní službě.



v případě pracovního poměru postupuje služební orgán podle zákona o specifických zdravotních službách (zajištěním vstupní lékařské prohlídky).

Dílčí závěr

Se zdravotním stavem uchazeče o zaměstnání se může detailně seznámit jen poskytovatel pracovnělékařských služeb. Zaměstnavatel má právo na informaci, zda uchazeč byl shledán zdravotně způsobilým k výkonu práce, k níž má být zařazen. Obdobně to platí i ve státní službě.

Jakkoliv se může na první pohled zdát, že dodržení postupu při výběru zaměstnanců (a s tím spojené sdělování údajů o zdravotním stavu) není příliš důležité, zkušenosti ochránce dosvědčují opak. Odchýlení od procesních pravidel může podstatně ovlivnit férový přístup lidí s postižením k zaměstnání ve veřejném sektoru.

Dokazuje to případ muže, který měl zájem o přijetí do služebního poměru příslušníka VS ČR na pozici strážného justiční stráže. Věznice jej ale po absolvování neformálního pohovoru e-mailem vyrozuměla, že pro vyšší počet dioptrií s ním ne zahájí přijímací řízení. Takové odmítnutí mimo přijímací řízení ale nemělo oporu v zákoně. Je na rozhodnutí uchazeče o zaměstnání v bezpečnostním sboru, zda zašle písemnou žádost o přijetí, jejímž doručením je přijímací řízení ze zákona zahájeno. Tím, že komise odmítla muže mimo formální řízení, a tím jej také odradila od podání oficiální žádosti, pochybila.¹¹⁶ Praxi výběru uchazečů mimo přijímací řízení nakonec zakázal generální ředitel VS ČR.

8.3 Vyvažování práv uchazeče o zaměstnání s postižením a oprávněných zájmů zaměstnavatele ve veřejném sektoru

Před uzavřením pracovní smlouvy jsou zaměstnavatelé povinni seznámit uchazeče s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.¹¹⁷ Součástí této základní informace může být i právo na přiměřené opatření a jak je zaměstnavatel prakticky realizuje. Informace může být zařazena do širšího kontextu informací o sladění pracovního a osobního či rodinného života u zaměstnavatele.

Jedná se o nejvhodnější způsob, jak mohou zaměstnavatelé přiblížit všem uchazečům o zaměstnání (včetně těch s postižením) podrobněji pracovní náplň a pracovní podmínky. Detailní informace o pracovišti, jeho přístupnosti a pracovních podmínkách, které zároveň zohledňují rozmanitou skupinu lidí s postižením, jsou jedním z předpokladů pro to, aby se lidé s postižením mohli svobodně a informovaně rozhodnout, zda chtějí práci u zaměstnavatele vykonávat. Nemusí přitom předem sdělovat údaj o svém postižení.

¹¹⁶ Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 9. 2. 2018, sp. zn. 1142/2017/VOP, dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/1142-2017-JMA-10vv-final.pdf.

¹¹⁷ Ustanovení § 31 zákoníku práce.



V každém případě je žádoucí, aby se zaměstnavatelé soustředili na individuální potřeby uchazečů, nikoliv jejich zdravotní diagnózy. Aby zaměstnavatelé splnili svou povinnost podle antidiskriminačního zákona (povinnost přijímat přiměřená opatření)¹¹⁸ či zákona o zaměstnanosti (povinnost zaměstnávat lidi s postižením ve výši povinného podílu), jsou oprávněni se dotázat, zda specifická potřeba, kterou uchazeč vyjádřil ve vztahu k nabízené práci, plyne z jeho postižení. Takový dotaz nelze a priori považovat za porušení zákoníku práce či zákona o zaměstnanosti.¹¹⁹ Rozhodující je, jak se nakonec zaměstnavatel na základě informací o uchazeči rozhodne, tedy zda ze specifických potřeb člověka s postižením vyvodí negativní důsledek (typicky nepřijetí do zaměstnání), aniž řádně posoudil možnosti přijetí poptávaného přiměřeného opatření.

Dílčí závěr

Pokud uchazeč o zaměstnání formuluje ve výběrovém řízení specifické potřeby ve vztahu k nabízené práci, je zaměstnavatel oprávněn se dotázat, zda tato potřeba plyne z postižení uchazeče. Takový dotaz nelze považovat za porušení zákona, pokud jím zaměstnavatel sleduje naplnění zákonné povinnosti přijmout přiměřené opatření či zaměstnávat lidi s postižením ve výši povinného podílu.

8.4 Přiměřená opatření ve výběrovém řízení

Opatření představuje pomyslný most, který má překlenout bariéru, tj., omezení související s postižením, mezi pracovním prostředím a člověkem s postižením.¹²⁰ Pokud uchazeč ve výběrovém řízení o sobě sdělí, že má postižení, z něhož vyplývají individuální potřeby mající dopad do jeho pracovních schopností, měl by zaměstnavatel zjišťovat, která opatření potřebuje zajistit pro účely výběrového řízení.¹²¹ Povinnost přijímat přiměřená opatření se totiž vztahuje i na přístup k zaměstnání.

Přiměřená opatření je vždy individualizováno a odvíjí se od potřeb konkrétního člověka s postižením. Nelze tedy předem formulovat vyčerpávající seznam opatření, která musí zaměstnavatelé ve veřejném sektoru přijímat vůči uchazečům o zaměstnání s postižením ve fázi výběrového řízení. Opatření jsou „šitá na míru“ potřebám konkrétních jednotlivců. Nadto, jak bylo uvedeno výše, výběrová řízení mohou mít ve veřejném sektoru rozličnou podobu.

V naprosté většině případů se bude jednat o opatření, jejichž přijetí nebude vytvářet dodatečné ekonomické náklady pro zaměstnavatele. Spíše od nich bude vyžadováno, aby

118 Ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

119 Viz výše.

120 ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 123, ISBN 978-80-7400-658-6.

121 „Přiměřené úpravy vyžadují, aby nositel povinnosti vstoupil v dialog s jednotlivcem s postižením. Je důležité poznamenat, že povinnost poskytovat přiměřené úpravy se neomezuje na situace, ve kterých člověk s postižením o úpravy požádal nebo ve kterých by mohlo být prokázáno, že údajný nositel povinnosti si byl skutečně vědom toho, že daný člověk má postižení. Měla by být aplikována v situacích, v nichž by si potenciální nositel povinnosti měl uvědomovat, že daný člověk má postižení, které může vyžadovat úpravy za účelem vyrovnání překážek pro výkon práv.“ Blíže viz Výbor pro práva osob se zdravotním postižením. Obecný komentář o rovnosti a nediskriminaci, odst. 24 b) [online] Ženeva, 2018. Dostupný z www.ochrance.cz.



strpěli nějaké jednání. Může se jednat o přítomnost další osoby v ústním kole výběrového řízení (osobního asistenta, podpůrce, tlumočníka) či psa se speciálním výcvikem. Dále se může jednat o úpravu formátu zkoušky či testu, pokud je součástí výběrového řízení. Zaměstnavatel by měl umožnit, aby byl test upraven do podoby, která je přístupná lidem se zrakovým postižením. Případně by měl nechat použít uchazeče se zrakovým postižením jeho vlastní počítačové zařízení, s nímž je zvyklý pracovat.¹²² Zaměstnavatel také může pracovní pohovor vykonat s uchazečem s tělesným postižením prostřednictvím nástrojů dálkové komunikace. Může se jednat o situace, kdy by bylo pro takového uchazeče složité cestovat s ohledem na nepřístupnost hromadné dopravy nebo momentální nedostupnost osobní asistence.

Opatření, které může zaměstnavateli zvyšovat náklady, je zajištění tlumočení českého znakového jazyka či simultánního přepisu v rámci ústního kola výběrového řízení. S ohledem na zákonnou povinnost přijímat přiměřená opatření, délku ústních pohovorů a obvyklou cenu těchto služeb¹²³ se lze domnívat, že prostředky vynaložené na toto opatření nebudou v naprosté většině případů znamenat nepřiměřené zatížení. Jejich zajištění v průběhu výběrového řízení na náklady zaměstnavatele by mělo být ve veřejném sektoru pravidlem.

Dílčí závěr

Jestliže uchazeč ve výběrovém řízení sdělí, že má postižení, z něhož vyplývají individuální potřeby mající dopad do jeho pracovních schopností, je zaměstnavatel povinen zjišťovat, která opatření potřebuje zajistit pro účely výběrového řízení. Přiměřené opatření je vždy individualizováno a odvíjí se od potřeb konkrétního člověka s postižením. Nelze předem formulovat vyčerpávající seznam opatření, která musí zaměstnavatelé ve veřejném sektoru přijímat vůči uchazečům o zaměstnání s postižením ve fázi přístupu k zaměstnání.

8.5 Diskriminace z důvodu postižení v přístupu k zaměstnání ve veřejném sektoru a související judikatura

V přístupu k zaměstnání ve veřejném sektoru může docházet k diskriminaci z důvodu postižení. Jedná se o situace, kdy je uchazeč vyloučen jenom proto, že má postižení, nikoliv proto, že by nesplňoval kvalifikační předpoklady pro danou pozici. Nezákonné jednání zaměstnavatele může mít formu přímé či nepřímé diskriminace. Odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřené opatření je také formou nepřímé diskriminace. V souvislosti s výběrovým řízením přichází do úvahy ještě diskriminace ve formě obtěžování.¹²⁴

¹²² To samozřejmě nemusí být možné vždy například s ohledem a kybernetickou bezpečnost.

¹²³ Jedná se o služby, které zajišťují lidem se sluchovým postižením komunikaci podle zákona o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob. Navíc poskytovatelé těchto služeb jsou často i poskytovateli náhradního plnění pro účely § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

¹²⁴ Všechny formy diskriminace jsou srozumitelně popsány na reálných příkladech ve Sborníku stanovisek veřejného ochránce práv. ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Sborník stanovisek veřejného ochránce práv - Diskriminace*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv ve spolupráci se společností Wolters Kluwer, a.s., 2019, s. 61–83, ISBN 978-80-7631-009-4. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Diskriminace.pdf.



Je přitom právně irelevantní, která konkrétní pohnutka vedla zaměstnavatele ve veřejném sektoru k odmítnutí uchazeče o zaměstnání s postižením. Zákon považuje za diskriminaci jak situace, kdy byl uchazeč vyloučen, protože má zaměstnavatel předsudky vůči pracovní výkonnosti lidí s postižením, tak i situace, kdy odmítne uchazeče z neznalosti jeho potřeb a využívaných kompenzačních pomůcek.¹²⁵ Příčinou diskriminace může být i nesprávná ekonomická úvaha zaměstnavatele,¹²⁶ případně neadekvátní ohled na klientskou veřejnost.¹²⁷

Ochránce zjistil, že oběti diskriminace se vůči nerovnému zacházení obvykle nebrání. Diskriminaci nahlásí přibližně 11 % lidí, kteří se s ní setkají. Hlavní bariérou je nedůvěra, že by příslušné instituce (úřady a soudy) mohly případ vyřešit. Lidem ze zranitelných skupin brání ve výkonu práva i stud, nedůvěra ve vlastní schopnosti či strach z odvety. Odrazuje je také nedostatek důkazů, právních informací a výše nákladů soudního řízení.¹²⁸

Právě nedostatek informací o průběhu a výsledku výběrového řízení v kombinaci s aktuální soudní praxí jsou velkou překážkou pro to, aby člověk s postižením vůbec napadl výsledek výběrového řízení u soudu.

Právní úprava totiž neumožňuje, aby se odmítnutý uchazeč s postižením u soudu dožadoval přijetí do zaměstnání.¹²⁹ Náhradu nemajetkové újmy v penězích soudy přiznávají obětem diskriminace až poté, co se ukáže, že jiné nároky (např. konstatování diskriminace či písemná omluva) nejsou dostačující.¹³⁰ Taková praxe je podle názoru ochránce v rozporu s unijním právem.¹³¹

Člověk, který byl odmítnut v přístupu k zaměstnání z důvodu postižení, může využít při dokazování tzv. sdíleného důkazního břemene.¹³² Cílem sdílení důkazního břemene je usnadnit (potenciální) oběti diskriminace její procesní postavení; to však neznamená, že by

125 Zaměstnavatel neví, že uchazeč se sluchovým postižením užívá kochleární implantát, a proto s ním může v běžných denních interakcích komunikovat i prostřednictvím mluveného jazyka.

126 Zaměstnavatel kupříkladu nemá dostatek finančních prostředků na úpravu pracoviště pro uchazeče s tělesným postižením. Ten však nepotřebuje takové úpravy v míře, které navrhuje sám zaměstnavatel.

127 Zaměstnavatel se domnívá, že by přítomnost psa se speciálním výcvikem na pracovišti veřejného sektoru mohla v očích veřejnosti devalvovat důstojnost úřadu, případně vyvolat stížnosti některých klientů.

128 Kancelář veřejného ochránce práv. Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [online] Brno [cit. 2020-11-18], s. 132–133, Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.

129 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013: „V případě, že k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci došlo před vznikem pracovního poměru (při uplatňování práva na zaměstnání), není přiměřeným způsobem odstranění následků tohoto porušování nebo diskriminace, jehož by se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat, přijetí zaměstnance do pracovního poměru zaměstnavatelem, který jej odmítl přijmout na základě porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace...”

130 Srov. ustanovení § 10 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona.

131 Kancelář veřejného ochránce práv. *Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019*. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [online] Brno [cit. 2020-11-19], s. 48–51, Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf.

132 Ustanovení § 133a občanského soudního řádu.



byla oběť zcela zbavena důkazního břemene, a že by dokazování spočívalo pouze na žalovaném. Účelem je zbavit oběti diskriminace povinnosti dokazovat něco (pohnutku), co zpravidla prokázat nemůže. V případě namítané diskriminace z důvodu postižení tak žalobce neprokazuje motiv žalovaného zaměstnavatele, na druhou stranu žalovaný neprokazuje, že „nediskriminoval“, ale prokazuje jiný motiv svého jednání či chování. Ukazuje se ale, že české soudy hodnotí poměrně přísně, zda žalobce předložil tvrzení a důkazy, z nichž by bylo možné dovodit, že pravděpodobně došlo k diskriminaci (tzv. *prima facie* diskriminace).¹³³

SDEU konstatoval, že právní úprava neumožňuje, aby uchazeč, který splňuje předpoklady uvedené v inzerátu nabízejícím zaměstnání a jehož kandidatura byla odmítnuta, získal informace, zda zaměstnavatel na základě výběrového řízení na dané pracovní místo přijal jiného uchazeče. Zaměstnavatel nemá povinnost tyto informace zaměstnanci sdělit. Pokud zaměstnavatel odepře uchazeči veškeré informace o výběrovém řízení (nebo na jeho žádosti nereaguje), měl by tuto skutečnost vzít v úvahu soud v rámci prokazování skutečností, které umožňují vycházet z domněnky, že došlo k diskriminaci.¹³⁴ Soudy tak mohou dle konkrétních okolností případu hodnotit, zda zaměstnavatel poskytl člověku s postižením alespoň nějaké informace, proč ve výběrovém řízení neuspěl, případně zda v minulosti rozporoval úroveň kvalifikace uchazeče s postižením, či nikoliv.

ÚS se domnívá, že situace, kdy zaměstnavatel zachází rozdílně se dvěma zaměstnanci¹³⁵ (přičemž jeden z nich je příslušníkem zranitelné skupiny), nemusí být vždy diskriminací. Oběť diskriminace musí soudu předložit ještě další okolnosti (důkazy), které vyvolají důvodné podezření, že v daném případě bylo jednání zaměstnavatele vedeno diskriminačními motivy.¹³⁶ ÚS hovoří o doktríně „rozumné pravděpodobnosti“, s níž běžně pracují britské soudy. Dá se říci, že ÚS svou judikaturou pomyslně přivřel do té doby široce otevřené dveře k přesunu důkazního břemene ve prospěch žalobců s ohledem na předchozí judikaturu NS.¹³⁷

Dílčí závěr

Člověk, který byl odmítnut z důvodu postižení jako uchazeč o zaměstnání, může využít při dokazování v soudním řízení tzv. sdíleného důkazního břemene. Právní úprava ale neumožňuje, aby uchazeč získal před zahájením soudního sporu informace, zda byl na pozici, o kterou se u zaměstnavatele ucházel, někdo přijat. Podle zákona také není možné, aby se neúspěšný kandidát u soudu dožadoval přijetí do konkrétního zaměstnání.

133 Blíže viz FARKAS, Lilla, O'FARRE, Oragh. *Reversing the burden of proof: Practical dilemmas at the European and national level*. [online] European Commission: Luxembourg, 2015, s. 53–54. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a763ee82-b93c-4df9-ab8c626a660c9da8/language-en>.

134 Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 4. 2012, *Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10.

135 Uvedený právní závěr lze vztáhnout i na uchazeče o zaměstnání.

136 Bod 27, nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15, dostupné na <http://nalus.usoud.cz>.

137 „Podle NS však k přesunu důkazního břemene pravděpodobně dojde automaticky bez dalšího již jen na základě samotného rozdílného zacházení. Půjde o situace, kdy povýšen byl muž, nikoli žena, přijat byl kandidát neromského původu, nikoli kandidát Rom atd.“ BOUČKOVÁ P. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 447.



NSS se vyjádřil k diskriminaci ve výběrovém řízení do státní služby, které má podle zákona dvě kola.¹³⁸ Pro výběr nejvhodnějších uchazečů v prvním kole jsou stanoveny objektivní a poměrně konkrétní požadavky; závěry výběrové komise pak lze ještě zpochybnit prostřednictvím námitek. Ve druhém kole výběrového řízení naopak zákon ponechává volbu na služebnímu orgánu (vedoucím), který si vybírá jediného nejvhodnějšího uchazeče a zákon jej ve výběru nijak neomezuje.¹³⁹ Podle soudu nelze zaměňovat první a druhou fázi výběru uchazeče. První fáze spočívá ve výběru nekompetentnějších uchazečů o státní službu na základě objektivních kritérií; druhá fáze slouží k tomu, aby služební orgán vybral takového uchazeče, se kterým se mu bude nejlépe spolupracovat. Služební orgán tak při výběru bude hledět nejen k odbornosti uchazečů, ale může se rozhodnout i podle jejich osobnosti a povahových vlastností.¹⁴⁰

Vzhledem ke skutečnosti, že diskriminace lidí s postižením je často důsledkem předsudečných úvah a nedostatečného vzájemného kontaktu mezi lidmi s postižením a bez postižení, je pravděpodobné, že do subjektivního hodnocení osobnosti a povahy uchazeče s postižením může vstoupit stigma, předpojatost či obava z neznámých či neobvyklých projevů postižení. Tyto faktory mohou ovlivnit rozhodnutí zaměstnavatele o výběru konkrétního uchazeče.

Na tyto situace kupříkladu výslovně reaguje metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu, podle něhož je při provádění výběrových řízení nutné dbát na zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace zakotvené v antidiskriminačním zákoně, a to včetně „výběru nejvhodnějšího žadatele.“¹⁴¹ Pokyn dále uvádí, že ve výběru nejvhodnějšího žadatele není služební orgán společně s bezprostředně nadřízeným představeným nijak konkrétně omezen „s výjimkou respektování práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace“.¹⁴²

Je nezodpovězenou otázkou, jak by argumentoval zaměstnavatel (např. služební úřad), pokud by čelil námitce, že výběr kandidáta v druhém kole řízení o přijetí do státní služby byl diskriminační z důvodu postižení, a jak podrobně by jeho subjektivní úvahy ohledně výběru v druhém kole přezkoumával civilní soud.¹⁴³

138 K výběrovému řízení viz § 24 až 29 zákona o státní službě.

139 S výhradou nutnosti získat souhlas nadřízeného při výběru podle § 28 odst. 3 zákona o státní službě.

140 Bod 11 a 12 rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 11. 2017, č. j. 10 Ads 316/2016-50, www.nssoud.cz.

141 Čl. 1 odst. 4 Metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení. Dostupný z <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/metodicky-pokyn-c-1-2019.aspx> (citováno 18. 11. 2020).

142 Tamtéž, čl. 42 odst. 2

143 Podle právního názoru NSS postup služebnímu orgánu při výběru uchazeče se neřídí žádnými pravidly, jejichž dodržení (či jejichž míru dodržení) by bylo možné přezkoumat v řízení před správním soudem. Pokud by služební orgán porušoval základní práva uchazečů o služební místo tím, že by postupoval diskriminačně, náleží uchazečům ochrana před diskriminací podle § 16 a § 17 zákoníku práce, užitých obdobně na základě § 98 zákona o státní službě.



Dílčí závěr

Soudy připustily, že služební orgán může přihlížet nejen k odbornosti uchazečů, ale také k jejich osobnostem a povahovým vlastnostem. Do subjektivního hodnocení osobnosti a povahy uchazeče s postižením může ale vstoupit stigma, předpojatost či obava z neznámých či neobvyklých projevů postižení. Tyto faktory mohou významně ovlivnit rozhodnutí zaměstnavatele o výběru konkrétního uchazeče.

Prozatím se ukazuje, že české obecné soudy jsou velmi zdrženlivé, i pokud jde o přezkum výběru uchazečů v prvním kole řízení do státní služby, kde jsou stanoveny objektivní a poměrně konkrétní požadavky. Dokazuje to případ ženy, která se hlásila do dvou řízení o přijetí do služebního poměru na kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce ČR. Skončila na 6. a 8. místě, namítala diskriminaci z důvodu zdravotního stavu (invalidita III. stupně viditelná díky „holé hlavě a nenošení epitézy po mastektomii“) a nedostatek transparency, kterým se údajně vyznačovalo hodnocení ústního kola řízení o přijetí do státní služby. Soudy konstatovaly, že realizaci pohovoru předvídá zákon o státní službě a že stejné dotazy výběrová komise dle listinných důkazů položila všem osobám. Vůbec se přitom nevypořádaly s řadou námitek žalobkyně. Jednalo se o námitky, že ze záznamů z jednání výběrové komise není zřejmé, kolika body byly odpovědi na jednotlivé otázky hodnoceny, jak žadatelé odpovídali, kolik bodů za každou otázku žadatelé obdrželi, nebylo ani stanoveno, kolika body byly hodnoceny předložené listiny, tj. jak byla bodována praxe.¹⁴⁴

Dílčí závěr

Soudní obrana proti nepřijetí do zaměstnání ve veřejném sektoru z důvodu postižení je tedy teoreticky možná, ale velmi obtížná. Nepřijatí uchazeči s postižením budou stát vždy před dilematem, zda mají dostatek informací o podezřelém jednání zaměstnavatele, aby před soudem došlo ke sdílení důkazního břemene. Pokud k němu dojde, lidé s postižením prozatím nemají jistotu, že soud bude připraven hodnotit a případně rozporovat subjektivní úvahy zaměstnavatele (služebního úřadu) týkající se výběru nejvhodnějšího žadatele o přijetí do státní služby. Nelze pominout ani skutečnost, že nároky přiznávané českými soudy za diskriminaci dosud nemají charakter přiměřených, účinných a odrazujících sankcí. I tím se motivovanost lidí s postižením vymáhat své zákonné nároky soudní cestou snižuje.

¹⁴⁴ Rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 20. 6. 2018, č. j. 11 C 7/2016-153, rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. 12. 2018, č. j. 16 Co 178/2018-176.



9. Přiměřená opatření při trvání pracovněprávního vztahu a služebního poměru

Ze skupinových rozhovorů s lidmi s postižením vyplynulo, že ochota přijímat přiměřená opatření se odvíjí od konkrétních vedoucích pracovníků v organizacích ve veřejném sektoru a nejedná se o propracovaný systém. Zároveň mezi respondenty převažoval názor, že otázku ohledně přijímání přiměřených opatření by měl se svým zaměstnavatelem vznést zaměstnanec s postižením. Tato kapitola výzkumné zprávy se blíže zabývá právní úpravou týkající se přiměřených opatření v zaměstnání. Výklad je doplněn o statistická data ČSÚ a konkrétní případy, které v minulosti řešily soudy či ochránce.

9.1 Úvodní poznámky

Je přirozené, že zaměstnancům mohou vzniknout individuální potřeby až v průběhu trvání pracovněprávního vztahu či služebního poměru. K nepříznivému vývoji může dojít u zaměstnance, jehož projevy postižení dosud nevyžadovaly přijetí přiměřeného opatření, nebo jednoduše zaměstnanec získá postižení, které předtím neměl. Podstatné pro přijetí přiměřeného opatření je, aby se o specifické potřebě zaměstnance zaměstnavatel dozvěděl. Tato podmínka je o to významnější, čím je postižení a z něho plynoucí potřeba skrytější či méně obvyklá.

9.2 Ochrana osobních údajů a sdělení potřeby zaměstnavateli

Podobně jako před vznikem pracovněprávního vztahu, tak i po jeho vzniku má zaměstnavatel povinnost nezasahovat do soukromí zaměstnanců. Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.¹⁴⁵ Nesmí vyžadovat také určité typy informací. Jejich výčet je v zákoníku práce demonstrativní.¹⁴⁶ Údaje o zdravotním stavu či postižení mezi těmito informacemi sice nejsou, ale bylo by možné je do uvedeného výčtu s ohledem na jejich citlivou povahu a zvláštní důvody pro jejich zpracování zařadit.

V zásadě existuje pouze jeden právně dovolený přístup, jak se k údajům o postižení zaměstnance v průběhu trvání pracovněprávního vztahu či služebního poměru může zaměstnavatel dostat, pokud není postižení viditelné. Tím je souhlas zaměstnance, lépe řečeno, situace, kdy zaměstnavatel vytvoří na pracovišti tak vysokou míru diverzity, inkluze a bezpečí, že zaměstnanec sám sdělí údaj o postižení a vyzve svého zaměstnavatele ke společnému hledání toho nejlepšího přiměřeného opatření pro akomodaci potřeb.

Sám zaměstnavatel může jít tomuto kroku naproti tím, že pravidelně mapuje potřeby všech svých zaměstnanců a buduje atmosféru důvěry mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými.¹⁴⁷

¹⁴⁵ Ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce.

¹⁴⁶ Nesmí vyžadovat informace zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, trestněprávní bezúhonnosti, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. U posledních pěti důvodů to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

¹⁴⁷ V souladu s ustanovením § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona.



Dílčí závěr

Zaměstnavatel není oprávněn zjišťovat informace o zdravotním stavu či postižení u stávajícího zaměstnance. Měl by ale vytvářet bezpečné a inkluzivní pracovní prostředí, aby zaměstnanec mohl sám sdělit informaci o vzniku postižení během trvání pracovněprávního vztahu či služebního poměru a vyzvat svého zaměstnavatele ke společnému hledání toho nejlepšího přiměřeného opatření.

9.3 Dostupná data o přiměřených opatřeních na otevřeném trhu práce

Z výběrového šetření osob se zdravotním postižením z roku 2018¹⁴⁸ vyplynulo, že úpravy pracovního režimu (zahrnující například odlišné rozvržení pracovní doby, přestávky nebo práci z domova) má zhruba třetina pracujících s postižením. Dalších 10 % je nemá, ale vzhledem ke svému postižení by je potřebovalo, a 56 % upravený pracovní režim vůbec nepotřebuje.

Úpravy pracovního prostředí jsou na volném trhu práce daleko vzácnější. Má je 7 % pracujících s postižením a téměř stejně (6 %) je nemá, ale potřebovalo by je. Celkem 87 % pracujících s postižením pak upravené pracovní prostředí nemá, ale ani ho nepotřebuje.

Tabulka č. 1 Pracující osoby s postižením na volném trhu práce podle úprav pracovního režimu a pracovního prostředí (zdroj, ČSÚ 2018)

	celkem (na volném trhu práce)	úpravy		
		má	nemá, ani nepotřebuje	nemá, ale potřebuje
		absolutní počet v tis.		
upravený pracovní režim	197,7	66,4	111,6	19,7
upravené pracovní prostředí	197,7	14,5	171,4	11,7
		struktura v %		
upravený pracovní režim	100,0	33,6	56,4	10,0
upravené pracovní prostředí	100,0	7,3	86,7	5,9

148 Český statistický úřad. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. [online] Praha: 2019. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619.pdf/b1d5a2b3-a309-4412-a962-03d847d3d1a0?version=1.5>.



9.4 Přiměřené opatření versus přístupnost a flexibilita pracoviště ve veřejném sektoru

K přijetí přiměřeného opatření nemusí často dojít tam, kde zaměstnavatel postupně vybudoval celkově přístupné a flexibilní pracoviště.¹⁴⁹

Na mnoho situací, které mohou nastat v budoucnu (například přijetí zaměstnance, který vyžaduje indukční smyčku, bezbariérové toalety, pracovní řád a další dokumenty ve verzi snadného čtení, zkrácený úvazek či občasný výkon práce či služby z jiného místa), je tak zaměstnavatel připraven a přijetí specifického opatření pro jednoho zaměstnance je pak levnější, dostupnější a rychlejší.¹⁵⁰ Z celkové přístupnosti a flexibility poté netěží jen zaměstnanci s postižením, ale všichni zaměstnanci mající obdobné potřeby.

Pokud zaměstnavatel nemůže upokojit potřebu zaměstnance s postižením v rámci existujících opatření, je povinen přijmout individualizované opatření. Tuto povinnost nemá, pokud by přijetí opatření představovalo nepřiměřené zatížení.¹⁵¹

9.5 Případy veřejného ochránce práv – nepřijetí přiměřeného opatření u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru

Z povahy věci se ochránce setkává s případy, kdy zaměstnavatel přiměřené opatření vůči zaměstnanci nepřijal. Někteří zaměstnanci se obrátili na soud, jiní na orgán inspekce práce. Všechny tři níže uvedené případy propojuje skutečnost, že lidé byli zaměstnáni v pracovním poměru dlouhodobě a v důsledku nepřijetí přiměřeného opatření zaměstnání ztratili.

Ochránce řešil případ, kdy zaměstnavatel zprvu poskytoval přiměřené opatření zaměstnankyni s postižením, ale své rozhodnutí změnil a následně se zaměstnankyní rozvázal pracovní poměr. Jednalo se o případ středoškolské učitelky, která měla zrakové postižení. Bývalé vedení školy jí vycházelo vstříc. Nemusela vykonávat dozor a učila pouze v jedné učebně, což jí usnadňovalo orientaci v prostoru. Nové vedení školy se rozhodlo, že se pro výuku nehodí. Nejprve se s ní snažilo ukončit pracovní poměr výpovědí, kterou sice následně odvolalo, ale po návratu k pedagogické činnosti již tato zaměstnankyně musela vyučovat ve všech učebnách a vedení školy požádalo o přezkoumání její zdravotní způsobilosti k výkonu zaměstnání. Soud nepřisvědčil názoru ochránce, že by zaměstnavatel měl zohlednit postižení zaměstnance při sepisování žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky. Případ nyní posuzuje Nejvyšší soud.¹⁵²

149 Ve smyslu čl. 9 a 21 Úmluvy.

150 European Commission. *How to put reasonable accommodation in practice. Guide of promising practices.* [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. s. 13. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes> (citováno 23. 11. 2020).

151 Srov. § 3 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Podrobněji Kancelář veřejného ochránce práv. *Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru I.* Závěrečná zpráva z výzkumu zástupkyně veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [online] Brno, s. 20–21 Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/monitorovani-prav-lidi-se-zdravotnim-postizenim/cim-se-zabyvame/vyzkumy/>.

152 Vyjádření veřejné ochránkyně práv ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. 3381/2017/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6168>.



V dalším případě muž pracoval ve věznici, do níž každý týden dojížděl více než 300 km ze svého bydliště. Protože mu již jeho zdravotní stav neumožňoval pokračovat v dojíždění, požádal o převedení do věznice blíže svému bydlišti. Ředitel věznice, kam měl být převeden, k tomu však nedal souhlas, přestože věznice na danou pozici průběžně sháněla nové zaměstnance. Okolnosti nasvědčovaly tomu, že věznice o převedení stěžovatele ztratila zájem poté, co zjistila jeho věk (60 let) a zdravotní stav (dlouhodobé problémy se zády). Protože zaměstnavatel stěžovateli neumožnil změnit místo výkonu práce, musel stěžovatel ukončit pracovní poměr dohodou. Ochránce se domnívá, že pokud zaměstnavatel odmítne zaměstnance přijmout nebo ho převést na jiné místo výkonu práce z důvodu věku nebo zdravotního stavu, diskriminuje ho. Současně diskriminuje nepřímou, pokud nepřijme přiměřené opatření ve prospěch osoby se zdravotním postižením podle antidiskriminačního zákona, a zaměstnanec tak přijde o práci. Povinnost přijmout přiměřené opatření tíží zaměstnavatele jako celek (všechny organizační jednotky) a uplatní se i tam, kde zaměstnanec nežádá o převedení či přeložení na základě doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb podle zákoníku práce.¹⁵³ Ředitel věznice se muži omluvil, ale neposkytl mu náhradu škody za ztrátu výdělku a náhradu nemajetkové újmy. Případem se nyní zabývá soud.

V posledním případě se ochránce zabýval stížností ženy, jejíž zaměstnavatel nevyhověl žádosti o převedení na jinou práci z důvodu zdravotních problémů týkajících se pohybového ústrojí. Ty žena doložila lékařským posudkem. Žena pracovala jako listovní doručovatelka a chtěla převést na pozici motorizovaná doručovatelka. Jelikož zaměstnavatel opatření nepřijal, ze zaměstnání odešla a podala stížnost oblastnímu inspektorátu práce. Ochránce, na kterého se žena později obrátila, vytkl inspektorátu, že se důkladně nevěnoval posouzení, zda zaměstnavatel mohl vyhovět požadavku stěžovatelky na převedení na jinou pracovní pozici. Povinnost přijmout přiměřené opatření vůči stěžovateli mohla spočívat v úpravě doručovacích okrsků motorizovaných doručovatelů, a to za předpokladu, že by tento krok neznamenal pro pobočku zaměstnavatele nepřiměřené zatížení. Ochránce také dospěl k závěru, že nepřímá diskriminace v podobě nepřijetí přiměřených opatření pro osobu se zdravotním postižením může být přestupkem.¹⁵⁴

Dílčí závěr

Nepřijetí přiměřených opatření vůči zaměstnancům s postižením ve veřejném sektoru může vyústit v diskriminační ukončení pracovního poměru. Jednou z možností obrany je antidiskriminační žaloba, druhou podnět orgánu inspekce práce (možnost podat podnět orgánu inspekce práce neplatí v případě zaměstnanců ve služebním poměru).

¹⁵³ Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 21. 1. 2019, sp. zn. 7571/2017/VOP, dostupné z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6674>.

¹⁵⁴ Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 6. 6. 2017, sp. zn. 7251/2015/VOP, dostupné z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5768>.



9.6 Judikatura Soudního dvora Evropské unie k přiměřeným opatřením

SDEU se vyjadřoval k otázce postižení v oblasti zaměstnání již několikrát. Předmětem naprosté většiny rozsudků byla spíše otázka, zda konkrétní projevy zdravotního stavu účastníka řízení lze podřadit pod pojem „postižení“ ve smyslu Rámcové směrnice a Úmluvy.¹⁵⁵

K povinnosti zaměstnavatele přijímat přiměřené opatření se poprvé vyjádřil v případě HK Danmark.¹⁵⁶ V řízení o předběžné otázce se dánský soud dotázal SDEU, zda zkrácení týdenní pracovní doby může představovat přiměřené opatření. Soud odpověděl kladně. Uvedl, že opatření zahrnuje nejen fyzická, ale také organizační opatření. Jelikož „režim pracovní doby“¹⁵⁷ lze chápat jako pracovní rytmus nebo tempo, zkrácení pracovní doby může představovat přiměřené opatření.

V případě Evropská komise proti Itálii¹⁵⁸ SDEU uvedl, že povinnost přijímat přiměřená opatření se vztahuje na všechny zaměstnance. Italské právní předpisy tuto povinnost nevztahovaly ke všem osobám s postižením, na všechny aspekty pracovního vztahu a na všechny zaměstnavatele na svém území. Soud z těchto důvodů shledal, že Itálie nesplnila povinnost správně a úplně provést článek 5 Rámcové směrnice.

SDEU dále uvedl, že samotná existence postižení nezávisí na povaze přiměřeného opatření, jako je například poskytnutí zvláštních pomůcek. Přiměřené opatření je důsledkem, a nikoli konstitutivním prvkem pojmu zdravotního postižení.¹⁵⁹ Člověk s postižením zůstává člověkem s postižením bez ohledu na to, zda zaměstnavatel přijal přiměřené opatření, či nikoliv.¹⁶⁰

Za nejdůležitější lze považovat teprve nedávný rozsudek SDEU v případě DW proti Nobel Plastiques Ibérica SA.¹⁶¹ Přestože se týkal soukromé výrobní společnosti, je možné právní závěr aplikovat i na zaměstnavatele ve veřejném sektoru.

155 LIU, Kimberly, O' CINNEIDE, Colm. *The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*. [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, s. 48–50. Dostupné z: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5009-the-ongoing-evolution-of-the-case-law-of-the-court-of-justice-of-the-european-union-on-directives-2000-43-ec-and-2000-78-ec-pdf-766-kb>.

156 Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 4. 2013, *HK Danmark proti Dansk almennyttigt Boligselskab a proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S*, C-335/11 a C-337/11, bod 55.

157 Viz bod 20 odůvodnění Rámcové směrnice.

158 Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 7. 2013, *Evropská komise proti Italské republice*, ve C-312/11.

159 Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 4. 2013, *HK Danmark proti Dansk almennyttigt Boligselskab a proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S*, C-335/11 a C-337/11, body 45 až 46.

160 V případě vychovatele dětí předškolního věku, který měl obezitu, měl dánský soud posuzovat, zda se jedná o člověka s postižením. Skutečnost, zda bylo, či nebylo přijato přiměřené opatření, nebylo pro zodpovězení této hlavní otázky důležité. Blíže Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 12. 2014, *Fag og Arbejde (FOA) proti Kommunernes Landsforening (KL)*, C-354/13.

161 Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 9. 2019, *DW proti Nobel Plastiques Ibérica SA*, C-397/18.



SDEU se zabýval kritérii, která španělský zaměstnavatel použil při výběru zaměstnanců, s nimiž ukončil pracovní vztah výpovědí pro tzv. nadbytečnost. Zaměstnavatel jako kritéria pro propuštění stanovil nižší produktivitu práce, menší mnohostrannost uplatnění na pracovních místech podniku a vyšší míru absence na pracovišti. V důsledku těchto kritérií došlo k propuštění deseti lidí. Byla mezi nimi i zaměstnankyně s postižením. Tato zaměstnankyně měla epikondylitidu¹⁶², která jí byla diagnostikována jako nemoc z povolání. Zaměstnankyně byla také opakovaně v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu úzkostné poruchy. Dožadovala se přizpůsobení pracovního místa svému zdravotnímu stavu. Zaměstnavatel ji přiděloval na pracovní místa, která vyžadovala manipulaci s malými trubkami. Inspektorát práce zjistil, že i tato místa vyžadovala manipulace zahrnující existenci ergonomických rizik a poškození svalové a kosterní soustavy v horních končetinách. Podle názoru inspektorátu zaměstnavatel nepřijal opatření k přizpůsobení pracovního místa zaměstnankyně s cílem zajistit, aby toto místo bylo slučitelné s jejím zdravotním stavem.

SDEU konstatoval, že výše uvedená kritéria zaměstnavatele pro výběr propouštěných zaměstnanců jsou sice neutrální, ale mohou více negativně zasáhnout právě zaměstnance s postižením.¹⁶³ SDEU uvedl, že takový postup je nepřímou diskriminací, ledaže zaměstnavatel předtím tomuto zaměstnanci zajistil přiměřené opatření, aby zaručil dodržení zásady rovného zacházení s lidmi s postižením.¹⁶⁴

Dílčí závěr

Je důležité, aby zaměstnanci s postižením o svých potřebách se zaměstnavatelem otevřeně hovořili a společně hledali cesty, jak projevy postižení v práci zmírnit prostřednictvím přiměřených opatření. Zaměstnavatelé nesmí přistupovat ke všem zaměstnancům stejně (dle pravidel formální rovnosti), pokud je situace odlišná v důsledku postižení. Opakovaná nepřítomnost na pracovišti či snížení výkonnosti není z pohledu práva na rovné zacházení totéž u lidí s postižením a lidí bez postižení. Pokud zaměstnavatel vyvodí ze snížené produktivity či častější absence zaměstnance, které bezprostředně souvisí s jeho postižením, nepříznivé následky (např. ukončení pracovněprávního vztahu), může se dopustit zakázané diskriminace. V případě, že k porušení pracovních povinností a častějším absencím dochází bez návaznosti na postižení zaměstnance či navzdory správně nastaveným přiměřeným opatřením, zaměstnavatel má právo vyvodit z takového chování pracovněprávní důsledky jako u kteréhokoliv jiného zaměstnance.

162 Onemocnění, které se projevuje bolestmi v okolí lokte a vzniká hlavně v důsledku dlouhodobého přetěžování svalů a šlach předloktí, které se upínají na dolní část pažní kosti. Tzv. tenisový loket.

163 K otázce opakované nepřítomnosti v práci vyvolané postižením zaměstnance a možné nepřímé diskriminaci, pokud ji zaměstnavatel zohlední při ukončení pracovního vztahu, se SDEU vyjádřil v případě Ruiz Conejero. Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 1. 2018, *Carlos Enrique Ruiz Conejero proti Ferroservicios Auxiliares SA*, C-270/16.

164 Obdobně také zpráva veřejného ochránce práv ze dne 3. 6. 2020, sp. zn. 566/2020/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8270>.





10. Vzdělávání zaměstnanců ve veřejném sektoru

Mezi respondenty výzkumu jednoznačně rezonoval požadavek na intenzivnější vzdělávání vedoucích zaměstnanců a větší osvětu mezi všemi zaměstnanci veřejného sektoru. Vyšší informovanost o životě lidí s postižením, jejich specifických potřebách a existujících bariérách by postupně mohla vést k většímu porozumění, empatii a inkluzivnějšímu přístupu nejen ze strany manažerů, ale také řadových zaměstnanců. V poslední části této výzkumné zprávy je proto podrobněji rozebráno, jak právní předpisy upravují vzdělávání u státních zaměstnanců a zaměstnanců územních samosprávných celků.

10.1 Prohlubování vzdělávání zaměstnanců ve státní službě

Prohlubování vzdělávání zaměstnanců ve státní službě je stanoveno zákonem.¹⁶⁵ Podrobně je ale regulováno služebním předpisem (viz níže). Ten má detailní strukturu a vytváří vhodný procesní rámec pro realizaci nejrůznějších druhů školení. Obsah vzdělávání státních zaměstnanců ale vesměs určují samotné služební úřady, a to zejména s ohledem na obor služby, zařazení zaměstnance a jeho služební hodnocení. Vytvořená pravidla vzdělávání, která jsou rozebrána níže, však mají velký potenciál změnit situaci ve státní službě směrem k vyššímu začlenění lidí s postižením jako zaměstnanců. Výchozím bodem může být etika státních zaměstnanců a práva lidí s postižením jako adresátů výkonu státní služby.

10.2 Etika státních zaměstnanců

Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu vyžaduje, aby státní zaměstnanci ve služebních úřadech byli seznámeni s pravidly etiky státních zaměstnanců a následně je i dodržovali a aktivně podporovali.¹⁶⁶ Porušení těchto pravidel znamená porušení služební kázně. Mezi explicitně stanovená pravidla etiky patří i jednání v souladu s principy a hodnotami vyplývajícími z Listiny základních práv a svobod, včetně hodnot rovnosti a lidské důstojnosti, uplatňování rovného přístupu ke všem dotčeným osobám, volba nezávislých a nestranných řešení, jednání zdvořilé, vstřícné, ochotné, bez předsudků, v souladu se zásadou rovných příležitostí (i bez ohledu na zdravotní postižení) a bez jakékoli diskriminace či obtěžování, a v neposlední řadě i ohleduplné jednání respektující individualitu a důstojnost dotčených osob.

To, aby se všichni státní zaměstnanci ve služebních úřadech již po nástupu do služby seznámili s uvedenými etickým pravidly své činnosti, považují za zcela klíčové i v kontextu předkládaných výzkumných zjištění. Tato pravidla totiž kladou důraz na hodnotu respektu, rovnosti, rovných příležitostí a nepředsudčného či nediskriminačního jednání. Jednání v souladu s těmito pravidly je způsobilé eliminovat méně vhodné chování některých

¹⁶⁵ Ustanovení § 107 zákona o státní službě.

¹⁶⁶ Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13/2015 ze dne 14. prosince 2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců; dostupný z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/sluzebni-predpisnamestka-ministra-vnitra-pro-statni-sluzbu-c-13.aspx> (citováno 18. 11.).



úředníků k lidem s postižením a zajistit, aby jejich potřeby nebyly přehlíženy, zlehčovány či bagatelizovány.

Seznámení s etickými pravidly je součástí vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech, které tyto úřady musí náležitě zabezpečovat a plánovat. Rámcová pravidla takového vzdělávání jsou potom obsažena v dalším ze služebních předpisů náměstka ministra vnitra pro státní službu.¹⁶⁷ Pro osvojení etických pravidel v praxi je potřeba tato pravidla se státními zaměstnanci probírat (nejlépe na konkrétních případech) a průběžně apelovat na jejich respektování.

10.3 Vstupní vzdělávání úvodní

Jedním z druhů vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech je tzv. vstupní vzdělávání úvodní. Jeho cílem je zprostředkovat úřednicím a úředníkům informace a základní znalosti, které jsou zcela klíčové pro samotný výkon služby a naplňování jejích cílů. Obsahem tohoto vzdělávání by, kromě seznámení s etickými pravidly, měly být i informace o otázce ochrany lidských práv, rovném postavení a zákazu diskriminace. Proškolení státních zaměstnanců ve služebních úřadech o základních otázkách rovného přístupu k lidem s postižením by mělo být součástí vstupního vzdělávání úvodního. Je vhodné toto téma začlenit do rámce, který pro úvodní vstupní vzdělávání vymezují rámcová pravidla vzdělávání (etika jednání s dotčenými osobami, ochrana lidských práv).

10.4 Průběžné vzdělávání

Další možností, kterou služební úřady mají, je začlenění otázky potřeb lidí s postižením do tematického školení státních zaměstnanců ve služebních úřadech v rámci tzv. průběžného vzdělávání. Jeho cílem má být, mimo jiné, osobní rozvoj státních zaměstnanců po celou dobu trvání služebního poměru. Průběžným vzděláváním se rozumí jednak vzdělávání potřebné pro rozvoj odborných znalostí a dovedností zaměstnance ve vykonávaném oboru státní služby, tak i vzdělávání v měkkých dovednostech, kam spadá i komunikace s lidmi s postižením.¹⁶⁸

10.5 Vzdělávání představených

V oblasti zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru je zcela zásadní vzdělávání představených. Pod vzdělávání představených služební předpis podřazuje celou řadu dovedností a schopností týkající se vedení lidí a řízení jednotlivých procesů.¹⁶⁹ Vzdělávání

167 Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019 ze dne 5. listopadu 2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech; dostupný z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/sluzebni-predpis-namestka-ministra-vnitra-pro-statni-sluzbu-c-4-2019.aspx> (citováno 18. 11. 2020).

168 Tamtéž, čl. 8 odst. 3.

169 Tamtéž, čl. 9 odst. 1 a 2



představených vychází z jejich řádného individuálního vzdělávacího plánu¹⁷⁰ a specifika lze podle potřeb konkrétního úřadu upravit služebním předpisem.¹⁷¹

Představení by měli být schopni pracovat s předsudky, pozitivně ovlivnit klima na pracovišti a jasně určit hranice mezi jednáním zaměstnanců, které je na pracovišti žádoucí a které nemůže být tolerováno. Rovněž by měli být schopni lidsky a dostatečně citlivě projednávat se zaměstnanci s postižením jejich potřeby, snažit se poskytnout jim oporu a nalézt co nejvhodnější řešení v konkrétní situaci.

10.6 Komplexní plán vzdělávacích akcí služebního úřadu

Služební úřad je povinen nejméně jednou ročně sestavit komplexní plán vzdělávacích akcí¹⁷² a vést k němu řádnou dokumentaci. Z komplexního plánu musí být zřejmé, kterých druhů vzdělávání se akce týkají. Plán musí obsahovat požadovaná témata akcí, předpokládaný termín nebo období jejich konání, popřípadě předpokládaný počet zaměstnanců, kteří vzdělávací akce absolvují, případně jakým způsobem a kým budou vzdělávací akce realizovány.¹⁷³ Absolventům je vydáváno osvědčení, které personální útvar zakládá do osobního spisu státního zaměstnance, a služební úřad je povinen jednotlivé vzdělávací akce vyhodnotit.¹⁷⁴

Dílčí závěr

Právní úprava týkající se etiky státních zaměstnanců a jejich vzdělávání umožňuje, aby se do jednotlivých kurzů začlenilo téma života lidí s postižením a jejich potřeb. Pro účely zvýšení podílu lidí s postižením ve služebních úřadech se jeví klíčové vzdělávání představených.

10.7 Vzdělávání úředníků samosprávných celků

Pro výkon veřejné správy v obcích a krajích je klíčová činnost úředníků územních samosprávných celků. Jejich pracovní poměr a vzdělávání upravuje zákon o úřednících územních samosprávných celků. V praxi tito úředníci zajišťují běžné správní činnosti, jež

170 Řádný individuální vzdělávací plán obsahuje vzdělávací cíl, téma vzdělávací akce a předpokládané období konání vzdělávací akce.

171 Ze zjištění Ministerstva vnitra z roku 2019 nevydalo 38 % služebních úřadů služební předpis ke vzdělávání, což odporuje § 107 zákona o státní službě. Více Výroční zpráva o státní službě za rok 2019, Ministerstvo vnitra, Praha, 2020, str. 44. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/vyrocní-zpráva-o-statní-sluzbě-za-rok-2019.aspx> (citováno 18. 11. 2020).

172 Čl. 12 odst. 8 služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019 ze dne 5. listopadu 2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech; dostupný z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/sluzebni-predpis-namestka-ministra-vnitra-pro-statni-sluzbu-c-4-2019.aspx> (citováno 18. 11. 2020).

173 Komplexní plán v roce 2019 vydaly více než tři čtvrtiny služebních úřadů. Více Výroční zpráva o státní službě za rok 2019, Ministerstvo vnitra, Praha, 2020, str. 45. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/vyrocní-zpráva-o-statní-sluzbě-za-rok-2019.aspx> (citováno 18. 11. 2020).

174 Čl. 16 a 17 služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 4/2019 ze dne 5. listopadu 2019, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání ve služebních úřadech.



náleží do působnosti obecních a krajských úřadů. Podílejí se také na výkonu státní správy. Jedná se o agendy, jako je stavební činnost, evidence obyvatel, občanské průkazy a cestovní doklady, silniční agenda, školství, veřejné opatrovnictví, případně agenda sociálně-právní ochrany dětí. Ve všech agendách samostatné a přenesené působnosti je přirozené, že úředníci budou v kontaktu s lidmi s postižením jako adresáty působení veřejné správy. Zaměstnanci územních samosprávných celků, kteří se podílejí na výkonu veřejné správy, jsou povinni jednat v souladu s principy dobré správy.

Zákon o úřednících územních samosprávných celků v této souvislosti, mimo jiné, stanoví, že úředník je povinen dodržovat ústavní pořádek České republiky (včetně garantovaných základních lidských práv jako je právo na zachování lidské důstojnosti a právo na rovné zacházení), jednat a rozhodovat nestranně bez ohledu na své přesvědčení (či předsudky) a při úředním jednání zachovávat pravidla slušnosti. Úředníci jsou rovněž povinni prohlubovat svou kvalifikaci, tedy rozvíjet dovednosti a kompetence, jež jsou potřebné pro výkon činností v oblasti veřejné správy včetně těch „měkkých“, interpersonálních.¹⁷⁵

10.8 Vstupní a průběžné vzdělávání

Jednou z forem, jak úředníci územních samosprávných celků rozšiřují svou kvalifikaci, je tzv. vstupní vzdělávání, které zahrnuje mimo jiné i představení základních zásad činnosti veřejné správy, základních dovedností a návyků, jež jsou potřebné pro výkon správních činností včetně komunikačních dovedností.¹⁷⁶

Proškolení o základních otázkách rovného přístupu k lidem s postižením, souvisejících právních a sociálních aspektech, jež se mohou objevit v návaznosti na věcnou agendu konkrétního úřadu, by do takto vymezeného vzdělávacího rámce vhodně zapadlo. Bylo by vhodnou součástí jak vstupního vzdělávání, tak i průběžného vzdělávání úředníků.¹⁷⁷

10.9 Vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů

Podobně jako ve státní službě u představených a vedoucích služebních úřadů, je pro dosažení inkluze lidí s postižením na úřadech územních samosprávných celků zcela zásadní vzdělání a kompetence vedoucích úředníků a vedoucích úřadů. Vzdělávání vedoucích úředníků zahrnuje obecnou část a zvláštní část. Účast na vzdělávání vedoucích úředníků je povinné a prokazuje se osvědčením vydaným vzdělávací institucí, která kurz pořádala.¹⁷⁸

175 Ustanovení § 16 zákona o úřednících územních samosprávných celků.

176 Ustanovení § 19 odst. 1 zákona o úřednících územních samosprávných celků.

177 Ustanovení § 20 zákona o úřednících územních samosprávných celků.

178 Ustanovení § 27 zákona o úřednících územních samosprávných celků.



10.10 Institucionální zajištění vzdělávání

Ministerstvo vnitra uděluje akreditaci vzdělávacím institucím a akredituje také vzdělávací programy.¹⁷⁹ Žádosti o akreditaci mohou podávat jak fyzické, tak i právnické osoby, přičemž celý proces je velmi podrobně upraven zákonem.¹⁸⁰ Ministerstvo vnitra dále zřizuje také akreditační komise jako své poradní orgány, které jednotlivé žádosti posuzují. Ministerstvo vnitra také kontroluje činnost akreditovaných vzdělávacích institucí a uskutečňování akreditovaných programů. Je povinno zveřejňovat každoročně seznam vzdělávacích institucí, které mají platnou akreditaci, ve *Věstníku vlády pro orgány krajů a orgány obcí* a způsobem umožňujícím dálkový přístup. V neposlední řadě vypracovává a zveřejňuje výroční zprávu o stavu vzdělávání úředníků územních samosprávných celků.¹⁸¹

Dílčí závěr

Právní úprava týkající se vzdělávání úředníků územních samosprávných celků vytváří vhodný vzdělávací rámec, v němž lze tematizovat práva lidí s postižením. Podobně jako ve státní službě je i zde důležité v této otázce vzdělávat vedoucí úředníky a vedoucí úřadů.

10.11 Shrnutí ke vzdělávání zaměstnavatelů ve veřejném sektoru o lidech s postižením

Podrobný přehled vypovídá o tom, jaké povinnosti právní předpisy ukládají velké části zaměstnavatelů ve veřejném sektoru (služebním úřadům a úřadům územních samosprávných celků). Dosvědčuje, že vzdělávání o lidech s postižením je možné s ohledem na již vytvořenou a propracovanou vzdělávací strukturu. Právní předpisy zároveň vytváří srozumitelný rámec, v němž lze tematizovat život lidí s postižením a zejména načerpat všechny praktické informace, které souvisí s jejich zaměstnáváním.

Z předpisů podzákoné povahy a dostupných zpráv ale plyne, že obsah vzdělávání je do značné míry závislý na existenci poptávky. Ta vzniká s ohledem na celou řadu faktorů. Za podstatný faktor vedoucí ke zvýšení poptávky lze považovat i samotné rozhodnutí ústředních správních orgánů zvýšit podíl lidí s postižením ve veřejném sektoru, věnovat tomu patřičné úsilí po dobu několika let, spolupracovat s ÚP a neziskovými organizacemi, poučit se ze zkušeností ze soukromého sektoru a využít k tomu fungující vzdělávací strukturu.

Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021 až 2025 předpokládá poskytnutí časového prostoru na metodických akcích konaných pro státní tajemníky a ředitele personálních odborů ministerstev pro prezentaci problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením včetně nezbytných provozních

179 Celkem evidovalo v roce 2019 Ministerstvo vnitra 318 akreditovaných vzdělávacích institucí. Přehled je uveden v příloze č. 1 Výroční zprávy o stavu vzdělávání úředníků územních samosprávných celků za rok 2019. Dostupná z <https://www.mvcr.cz/soubor/vyrocní-zpráva-o-stavu-vzdelavani-uredniku-uzemnich-samospravných-celku-v-ceske-republice-v-roce-2019.aspx> (citováno 18. 11. 2020).

180 Srov. § 29 až 32 zákona o úřednících územních samosprávných celků.

181 Všechny zprávy jsou dostupné zde: <https://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavani-v-usc-akreditace-vzdelavacich-instituci-a-programu.aspx> (citováno 18. 11. 2020).



a technických podmínek pro jejich práci. Jedná se o opatření, které má být realizováno do 31. prosince 2022. Tímto vláda reaguje na zjištění, že většina ministerstev dlouhodobě nedosahuje ani poloviny povinného podílu skutečně zaměstnaných osob s postižením.¹⁸²

Opatření zacílená na vzdělávání představitelů dalších organizací veřejného sektoru (např. služební úřady v regionech, úřady územních samosprávných celků a jimi zřizované organizace) jako potenciální zaměstnavatele lidí s postižením ale uvedený plán neobsahuje.

Dílčí závěr

Podstatným faktorem vedoucím ke zvýšení poptávky po vzdělávání v oblasti práv lidí s postižením je samotné rozhodnutí vedoucích úřadů a veřejných institucí zvýšit podíl lidí s postižením ve veřejném sektoru, věnovat tomu patřičné úsilí po dobu několika let, spolupracovat s ÚP a neziskovými organizacemi, poučit se ze zkušeností ze soukromého sektoru a využít k tomu fungující vzdělávací strukturu.



182 Blíže viz Úřad vlády České republiky – Oddělení sekretariátu Vládního výboru pro osoby se zdravotním postižením. *Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019*. [online] Praha, 2020. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Pruzkum-zamestnavani-OZP-ve-statni-sprave-2019.pdf>.



Závěr

Výzkum založený na skupinových rozhovorech ukázal, že lidé s postižením čelí četným překážkám při hledání a udržení zaměstnání ve veřejném sektoru, a to navzdory právní úpravě, která jim má v praxi zajišťovat rovné zacházení v přístupu k zaměstnání.

Některé překážky jsou specifické, neboť je nemusí překonávat lidé bez postižení a někdy ani příslušníci jiných zranitelných skupin. Příkladem lze zmínit nedostatek pracovních míst na otevřeném trhu práce, která by byla vhodně uzpůsobená pro lidi s postižením. Další ukázkou jsou nabídky volných pracovních míst, které nejsou formulovány tak, aby si lidé s postižením mohli dobře představit, zda je pro ně pracovní pozice vhodná. Lidé s postižením mají také negativní zkušenosti s Úřadem práce ČR.

Na druhou stranu lidé s postižením stojí před podobnou výzvou jako ostatní zranitelné skupiny na trhu práce (ženy, lidé staršího věku, příslušníci etnických menšin), a tou je překonat stigma a předsudky, jež jsou spojeny s jejich chráněnou charakteristikou. Zkušenosti ukazují, že mnozí zaměstnavatelé (nejen ve veřejném sektoru) mají stále nepřesnou představu o člověku s postižením na pracovišti. Lidé s postižením jsou si toho vědomi, a není-li jejich postižení viditelné, snaží se ho před potenciálním zaměstnavatelem skrývat, jelikož se obávají diskriminačního odmítnutí. Skrývání postižení se netýká jen výběrového řízení, ale také doby trvání pracovněprávního vztahu či služebního poměru. Pokud pracovník ve veřejném sektoru získá postižení v průběhu zaměstnání, může se stát, že zaměstnání ukončí. Připravenost zaměstnavatelů na přijetí přiměřeného opatření je totiž ve veřejném sektoru velmi nízká, a nelze zatím hovořit o propracovaném systému podpory. Nemluvě o skutečnosti, že naprostá většina pracovišť veřejného sektoru není přístupná ve smyslu čl. 9 Úmluvy.

Nejen tento, ale i můj předchozí výzkum, jenž prozkoumával situaci u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru, ukazují, že Česká republika je velmi daleko od toho, aby si mohla říci, že povinnost zaměstnávat lidi s postižením ve veřejném sektoru bez výhrad splňuje. Právě naopak. Před úřady, organizacemi a institucemi veřejného sektoru stojí důležitý úkol vyvést nás z pomyslného začarovaného kruhu. Co rozumím začarovaným kruhem?

Dokud se na pozice ve veřejném sektoru nehlásí lidé s postižením (včetně lidí se sluchovým, psychosociálním či intelektovým postižením), nejsou zaměstnavatelé nuceni činit přiměřená opatření, zpřístupňovat pracoviště a měnit své zavedené postupy. A z druhé strany, dokud zaměstnavatelé ve veřejném sektoru nezačnou konat viditelné kroky vedoucí k zaměstnávání lidí s postižením, nebudou se jim tito lidé do výběrových řízení vůbec hlásit a situace se nikdy nezmění. Stát by měl jít příkladem a ukázat, že zaměstnávání lidí s postižením myslí vážně. Nezačíná na bodě nule. V terénu je mnoho zaměstnavatelů, kteří již dnes zkušenosti mají a mohou je sdílet. Stát se může rovněž učit od společností v soukromém sektoru. Hlavně by ale měli vedoucí pracovníci a pracovníci veřejně říct, že chtějí zaměstnávat lidi s postižením, protože je to zkrátka správné.



Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura (včetně výzkumných zpráv)

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-618-0.

CORDEN, Anne, SAINSBURY, Roy. *Using verbatim quotations in reporting qualitative social research: researchers' views*. York: The University of York, 2006, ISBN: 978-1-871713-98-5.

COLEMAN, Nick, SYKES, Wendy, GROOM, Carola. *Barriers to employment and unfair treatment at work: a quantitative analysis of disabled people's experiences*. [online] Equality and Human Rights Commission, London: 2013. Dostupné z: <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-88-barriers-to-employment-and-unfair-treatment-at-work-disabled-peoples-experiences.pdf>.

Český statistický úřad. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením*. [online] Praha: 2019. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619.pdf/b1d5a2b3-a309-4412-a962-03d847d3d1a0?version=1.5>.

Eurofound. *Reactivate: Employment opportunities for economically inactive people*. [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/reactivate-employment-opportunities-for-economically-inactive-people>.

Eurofound. *The social and employment situation of people with disabilities*. [online] Luxembourg Publications Office of the European Union, 2018. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2018/social-and-employment-situation-of-people-with-disabilities>.

European Commission. *How to put reasonable accommodation in practice. Guide of promising practices*. [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes>.

FERNANDEZ, R., a kol. *Faces of joblessness: Characterising employment barriers to inform policy*. [online] Paris: OECD, 2016. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/faces-of-joblessness_5jlwvz47xptj-en.

FARKAS, Lilla, O'FARRE, Oragh. *Reversing the burden of proof: Practical dilemmas at the European and national level*. [online] European Commission: Luxembourg, 2015. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a763ee82-b93c-4df9-ab8c626a660c9da8/language-en>.

CHLÁDKOVÁ Alena, BUKOVJAN Petr. *Personalistka. Dvanáctero správného vedení personální agendy*. [e-pub] 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-653-5.

Kancelář veřejného ochránce práv. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránčyně práv. Veřejný*



ochránce práv – ombudsman [online] Brno [cit. 2020-11-18] Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.

Kancelář veřejného ochránce práv. Projevy diskriminace v pracovní inzerci. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [on-line] Brno [cit. 2020-11-16] Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuce-ni-Inzerce.pdf.

Kancelář veřejného ochránce práv. Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015 – 2019. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [online] Brno [cit. 2020-11-19] Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf.

Kancelář veřejného ochránce práv. Sladování pracovního, osobního a rodinného života na ministerstvech ČR. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [on-line] Brno [cit. 2020-10-23] Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/101-2017-DIS-JKV-vyzkumna_zprava.pdf.

Kancelář veřejného ochránce práv. Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled zaměstnavatelů. Závěrečná zpráva z výzkumu zástupkyně veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [online] Brno. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/CRPD/Vyzkumy/21-2019-zamestnavani-OZP.pdf.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Vícenásobná diskriminace – koncept pro Českou republiku?* In ŠMÍD, Martin a kol. *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2020, s. 27–33, ISBN 978-80-7598-850-8.

KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, ISBN 978-80-7478-879-6.

LIU, Kimberly, O' CINNEIDE, Colm. *The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*. [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. Dostupné z: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5009-the-ongoing-evolution-of-the-case-law-of-the-court-of-justice-of-the-european-union-on-directives-2000-43-ec-and-2000-78-ec-pdf-766-kb>.

Ministerstvo vnitra ČR. *Metodický postup pro tvorbu srozumitelných sdělení ve veřejné správě a pro tvorbu zjednodušených textů pro osoby vyžadující zvláštní přístup (metodika Easy to read)*. [online] Praha, 2018. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/easy-to-read-2019-metodika-srozumitelneho-a-zjednoduseneho-vyjadrovani-ve-verejne-sprave.aspx>

Ministerstvo vnitra ČR. *Výroční zpráva o státní službě za rok 2019*. [online] Praha, 2020. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/vyrocní-zprava-o-statni-sluzbe-za-rok-2019.aspx>.



Ministerstvo vnitra ČR. *Výroční zpráva o stavu vzdělávání úředníků územních samosprávných celků za rok 2019*. [online] Praha, 2020. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/vyrocnizprava-o-stavu-vzdelavani-uredniku-uzemnich-samospravnych-celku-v-ceske-republice-v-roce-2019.aspx>.

Office for Disability Issues. *Life Opportunities Survey*. [online] HM Government: London, 2011. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/180891/los_wave_one_200911.pdf.

RYCHTÁŘ, Karel a kol. *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání. [online] Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání: Ostrava, 2016. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/Odborn%C3%A1 studie OZP na trhu pr%C3%A1.pdf.

Rytmus. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. [online] Praha, 2005. Dostupné z: <https://www.rytmus.org/shared/clanky/436/Souhrnna%20metodika%20PZ.pdf>.

SHIER, Michael a kol. *Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina*. [online] Canada: Disability & Society, 24:1, s. 63—75. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687590802535485>.

Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019*. [online] Opava, 2020. Dostupné z: http://www.suip.cz/files/suip_ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf.

ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Sborník stanovisek veřejného ochránce práv - Diskriminace*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv ve spolupráci se společností Wolters Kluwer, a. s., 2019, 297 stran. ISBN 978-80-7631-009-4. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Diskriminace.pdf.

ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6.

Úřad vlády České republiky – Oddělení sekretariátu Vládního výboru pro osoby se zdravotním postižením. *Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019*. [online] Praha, 2020. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Pruzkum-zamestnavani-OZP-ve-statni-sprave-2019.pdf>.

VEDRAL, Josef. *Správní řád: komentář*. Praha: Ivana Hexnerová - Bova Polygon, 2006. ISBN 80-7273-134-3.

Vláda ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020* (usnesení vlády č. 385 ze dne 25. května 2015). [online] Praha, 2015.



Dostupný z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf.

Vláda ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025* (usnesení vlády č. 761 ze dne 20. července 2020), [online] Praha, 2020. Dostupný z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/dokumenty/Narodni-plan-2021-2025.pdf>.

Výbor pro práva osob se zdravotním postižením. *Obecný komentář o rovnosti a nediskriminaci* [online] Ženeva, 2018. Dostupný z www.ochrance.cz.

Judikatura

Soudní dvůr Evropské unie

Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 2. 2000, *Schröder*, C-50/96, Recueil, s. I-00743.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 4. 2012, *Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 4. 2013, *HK Danmark proti proti Dansk almennyttigt Boligselskab a proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S*, C-335/11 a C-337/11.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 7. 2013, *Evropská komise proti Italské republice*, ve C-312/11.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 12. 2014, *Fag og Arbejde (FOA) proti Kommunernes Landsforening (KL)*, C-354/13.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 1. 2018, *Carlos Enrique Ruiz Conejero proti Ferroser Servicios Auxiliares SA*, C-270/16.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 9. 2019, *DW proti Nobel Plastiques Ibérica SA*, C-397/18.

Ústavní soud ČR

Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15, dostupné na <http://nalus.usoud.cz>.

Nejvyšší soud ČR, Nejvyšší správní soud ČR, nižší soudy

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013, www.nsoud.cz.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 11. 2017, č. j. 10 Ads 316/2016-50, www.nssoud.cz.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 2. 2012, č. j. 37C 2/2011-72.

Rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 20. 6. 2018, č. j. 11 C 7/2016-153.

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. 12. 2018, č. j. 16 Co 178/2018-176.

Případy veřejného ochránce práv

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 26. 4. 2012, sp. zn. 217/2011/DIS, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2304>.



Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 6. 6. 2017, sp. zn. 7251/2015/VOP, dostupné z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5768>.

Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 9. 2. 2018, sp. zn. 1142/2017/VOP, dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/1142-2017-JMA-10vv-final.pdf.

Vyjádření veřejné ochránkyně práv ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. 3381/2017/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6168>.

Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 21. 1. 2019, sp. zn. 7571/2017/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6674>.

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 3. 6. 2020, sp. zn. 566/2020/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8270>.





Příloha č. 1: Scénář skupinových rozhovorů

I. HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Každý při hledání zaměstnání může postupovat odlišným způsobem. Někdo se může ptát mezi svými známými, někdo se obrátí na Úřad práce ČR, někdo prochází inzeráty na internetu. Pojdme si teď chvilku povídat o tom, jak postupujete při hledání zaměstnání Vy?

- Jak postupujete, když si hledáte zaměstnání?
- Jsou někde nabídky práce přehledně k nalezení?
- Sledujete také nabídky zaměstnavatelů z veřejného sektoru (úřady a státní institucí ve Vašem městě)?
- Může pomoci s hledáním práce Úřad práce ČR?
- Které zprostředkovatele zaměstnání považujete za důvěryhodné?

II. PRACOVNÍ INZERÁTY

Většinou jsou pracovní pozice nabízeny formou inzerátů. V inzerátech se objevuje popis pracovních úkonů, časová náročnost, finanční ohodnocení. Zkusme se teď zaměřit na informace, které jsou pro uchazeče s postižením v inzerátu důležité?

- Nacházíte při hledání práce inzeráty, které jsou pro Vás zajímavé?
- Je důležité, jestli je v inzerátu napsáno, že je pozice vhodná pro osobu s postižením?
- Dokážete si z textu inzerátu představit, jak bude pracovní pozice reálně vypadat?
- Jaké informace by měly pracovní nabídky obsahovat, abyste si dokázali představit, co se v dané práci prakticky dělá?
- Které informace či údaje Vás naopak odrazují od toho, abyste se o místo ucházeli?

III. VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ

Pokud uchazeč reaguje na pracovní inzerát a splňuje požadované podmínky dané zaměstnavatelem, přijde mu pozvánka na výběrové řízení. Zajímalo by nás, jak by dle Vašich představ mělo probíhat výběrové řízení, aby vycházelo vstříc lidem s postižením?

- Jakou máte zkušenost s účastí na výběrových řízeních?
- Jak výběrová řízení nejčastěji probíhají?
- V čem jsou tyto zkušenosti pozitivní a v čem naopak negativní?
- Sdělujete zaměstnavateli při výběrovém řízení informace o svém postižení?

IV. PODPŮRNÁ OPATŘENÍ

Podaří-li se úspěšně projít výběrovým řízením, tak potom následuje nástup do samotné práce. Až na samotném pracovišti většinou zjistíme, co všechno práce obnáší a jak je



náročná. Zkusme teď sdílet, co by potřebovali lidé s postižením za podpůrná opatření (software, úprava pracoviště, asistence...), aby pro ně bylo možné si udržet pracovní místo?

- Víte, že lze zaměstnavatele požádat o nějakou podporu pro výkon práce?
- Jakým způsobem je podle Vás vhodné se se zaměstnavatelem bavit o podpůrných opatřeních, které byste potřebovali pro výkon práce?
- Má se na to ptát zaměstnavatel nebo to má sdělovat zaměstnanec?
- Jakým způsobem je vhodné komunikovat o hodnocení zaměstnance v průběhu zkušební doby a v průběhu trvání zaměstnání?

V. VÝHODY A NEVÝHODY ZAMĚSTNÁNÍ

Pracovat lze v různých oblastech. Zaměstnání ve veřejném sektoru se může odlišovat od práce v soukromé firmě. Zaměřme se teď na hledání nějakých výhod či nevýhod spojených s možným zaměstnáním ve veřejném sektoru (především ve srovnání se soukromým sektorem)?

- Pracoval někdo z Vás v soukromé firmě a také ve veřejném sektoru?
- Vidíte nějaký rozdíl mezi zaměstnáním na úřadu a v soukromé firmě?
- Vnímáte se zaměstnáním ve veřejném sektoru spojené nějaké možné benefity pro lidi s postižením?
- Zdá se Vám toto pracovní prostředí pro lidi s postižením vhodnější, nebo naopak nevhodné? Pokud nevhodné, co by se mělo ve veřejném sektoru změnit?
- Jak vnímáte potřebu dalšího vzdělávání a odborných zkoušek, které jsou spojeny s konkrétními pracovními pozicemi ve státní správě?

VI. PŘEKÁŽKY NA CESTĚ K ZAMĚSTNÁNÍ

Česká společnost se za poslední desetiletí v mnohém proměnila a snaží se nabídnout lidem s postižením adekvátní možnosti nezávislého života. Existuje však stále řada bariér. Hledejme teď společně na závěr největší překážky při hledání a udržení práce. My se z nich pak budeme snažit sestavit doporučení pro změnu.

- Co by podle Vás měly úřady zajistit, aby se lidé s postižením více ucházeli o práci ve veřejném sektoru? Které věci by zaměstnavatelé ve veřejném sektoru neměli dělat, aby neodrazovali lidi s postižením jako uchazeče o zaměstnání? Jaká by podle Vás měla být při pracovním uplatnění lidí s postižením role Úřadu práce ČR a sociálních služeb?



Příloha č. 2: Informovaný souhlas

Informace o výzkumu

Veřejný ochránce práv dělá výzkum. Ochránci se také říká ombudsman.

Ve výzkumu chce ombudsman zjistit, proč lidé s postižením nemohou najít práci na úřadech.

Proto si lidé z Kanceláře veřejného ochránce práv budou s Vámi povídat.

Rozhovor povedou: Marek Zemský, Petr Polák

Rozhovor potrvá asi 120 minut.

U rozhovoru budou přítomni další lidé s postižením. Budou tam také doprovod (podpůrce) a tlumočník znakového jazyka a přepisovatel.

Rozhovor budeme nahrávat. Nahrávku přepíšeme na papír. Ombudsman si přečte papír, pak sepíše výzkumnou zprávu. Nahrávku pak smažeme – nejpozději do 1 roku od rozhovoru.

Vaše práva

Nikdo Vás nesmí k rozhovoru nutit. Rozhovor můžete kdykoliv ukončit.

Můžete si svobodně vybrat, na které otázky budete nebo nebudete odpovídat.

Ombudsman může do výzkumné zprávy napsat, co řeknete během rozhovoru. Neuvede Vaše jméno.

Lidé z Kanceláře veřejného ochránce práv nesmí o tom, co řeknete, bez důvodu s nikým mluvit.

Za rozhovor Vám dáme finanční odměnu. Budete mít smlouvu – dohodu o provedení práce.

Informace o ochraně Vašich osobních údajů

Osobním údajem je vše, co o sobě řeknete během rozhovoru a co bude napsané v dohodě o provedení práce.

Může to být například Vaše jméno, bydliště, datum narození, zdravotní pojišťovna, číslo bankovního účtu, vzdělání, povolání, rodinný nebo zdravotní stav.

Právo chrání Vaše osobní údaje před zneužitím.

Vaše údaje hlídáme, bez důvodu je nikomu neříkáme. Nejpozději do 1 roku od rozhovoru nahrávku smažeme. Údaje ve smlouvě (dohodě o provedení práce) budeme dále mít. Potřebujeme je pro další úřady – finanční úřad nebo správu sociálního zabezpečení.

Jak právo chrání Vaše osobní údaje?

- máte právo na to vědět a vidět, co o Vás víme,
- máte právo získat údaje zpět anebo žádat, ať je dáme někomu jinému,
- máte právo na opravu svých osobních údajů, když něco z toho, co víme, není přesné,
- máte právo požádat, abychom Vaše údaje vymazali dříve, než to uděláme sami,



- máte právo podat námitku proti tomu, jak s Vašimi údaji zacházíme, když si myslíte, že jsme něco neudělali dobře,
- máte právo, abychom omezili osobní údaje, které o Vás víme.

Chcete uplatnit tato práva?

Obraťte se na nás. Napište nám dopis nebo e-mail. Můžete přijít i osobně v pracovní dny (8:00 až 16:00 hodin). Adresa Kancelář veřejného ochránce práv, Údolní 39, 602 00 Brno, e-mail podatelna@ochrance.cz). Bližší informace najdete na www.ochrance.cz.

Nelíbí se Vám, jak chráníme Vaše osobní údaje?

Máte právo stěžovat si u orgánu, který na nás dohlíží. Tímto orgánem je Úřad pro ochranu osobních údajů (adresa Pplk. Sochora 727, 170 00 Praha 7 – Holešovice, e-mail posta@uouu.cz). Bližší informace najdete na www.uouu.cz.

INFORMOVANÝ SOUHLAS

Prohlašuji, že se rozhovoru účastním dobrovolně. Rozumím informacím o ochraně osobních údajů.

Souhlasím se zpracováním svých osobních údajů v rozsahu, aby ombudsman mohl udělat výzkum. Souhlasím i s nahráváním rozhovoru. Souhlas můžu kdykoliv odvolat.

Jméno a příjmení (velkým tiskacím písmem): _____

Podpis: _____

Datum: _____

Chcete vědět něco více o výzkumu? Oslovte prosím Mgr. Petra Poláka na adrese petr.polak@ochrance.cz nebo na (+420) 542 542 374.

Chcete vědět více informací o zpracování osobních údajů v Kanceláři veřejného ochránce práv? Oslovte pověřenkyni pro ochranu osobních údajů JUDr. Veroniku Gabrišovou, tel. č. 542 542 311, e-mail poverenkyne@ochrance.cz.