

## NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PŘÍPADY VEŘEJNÉ OCHRÁNKYNĚ PRÁV 2018

### Věk a zdravotní postižení

#### Pravidla pro přidělování obecních bytů - 16/2018/DIS

Na ochránkyni se obrátil primátor města Přerova se žádostí o stanovisko k vnitřnímu předpisu města Přerov, který se týká hospodaření s obecními byty. Domníval se, že odporuje antidiskriminačnímu zákonu.

Ochránkyně dospěla k závěru, že podmínka, aby se výběrového řízení o městský byt mohly účastnit jen osoby ekonomicky aktivní (tj. osoby nepobírající sociální dávky), představuje nepřímou diskriminaci z důvodu věku a zdravotního postižení. Vylučuje totiž osoby, které pobírají starobní nebo invalidní důchod. V určitých lokalitách může uchazeče diskriminovat i z důvodu romského původu.

Dále vyslovila názor, že požadavkům antidiskriminačního zákona odporuje podmínka, aby o ně mohly nově žádat jen ty osoby se zdravotním postižením, které mají přiznanou výplatu invalidního důchodu. Domnívá se také, že paušální požadavek na doložení výpisu z rejstříku trestů a evidence přestupků je v rozporu se zákonem o ochraně osobních údajů.

Ochránkyně primátora požádala, aby ji informoval, jak jednání o předmětném návrhu dopadlo.

Stanovisko dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6594>

#### Zmínka o mladém kolektivu v pracovní inzerci - 897/2018/VOP

Na ochránkyni se obrátil stěžovatel, který se domníval, že pracovní inzerát obsahující text „mladý tým nadšenců hledá kolegu“ představuje diskriminaci z důvodu věku. Ochránkyně dospěla k závěru, že v tomto případě se o diskriminaci nejedná.

Zmínka o mladém kolektivu v pracovní inzerci je obecně problematická. Aby se ovšem jednalo o diskriminaci, musí dojít ke znevýhodnění skupiny chráněné antidiskriminačním zákonem, v tomto případě lidí vyššího věku. Znevýhodnění bude spočívat v tom, že se starší zájemci nebudou o práci ucházet z obavy, že zaměstnavatel nebude chtít.

Daný inzerát takovou povahu nemá. Mladý kolektiv zde není nabízen jako benefit, což mohlo být signálem o diskriminační povaze. Kdyby zaměstnavatel přijal starší zájemce, do budoucna by se o tento „benefit“ připravil. Nabízeným benefitem je zde „přátelský kolektiv“. Inzerát bez pochyby obsahuje informaci, že stávající zaměstnanci zaměstnavatele jsou převážně mladí lidé, avšak z jeho celkového vyznění nelze usuzovat, že by zaměstnavatel nestál o zaměstnance vyššího věku.

Zpráva dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6386>

## **Poskytování sociálních služeb osobám se zdravotním postižením - 851/2018/VOP**

Stěžovatel s poruchou autistického spektra a s poruchami chování se více než dva roky snažil získat sociální službu. Od zařízení sociálních služeb však obdržel pouze zamítavé odpovědi z důvodu jeho problematického chování, nedostatku pečujícího personálu nebo naplněné kapacity zařízení.

Ochránkyně dospěla k závěru, že konkrétní zařízení sociálních služeb by se mohlo dopustit nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení, pokud by žádost osoby trpící autismem odmítla z důvodu problematického chování. Pokud by odůvodněním nepřijetí byly nedostatečné či nevyhovující prostory či počet pracovníků, mohlo by vzniknout podezření, že zařízení odmítlo přijmout přiměřená opatření, aby jeho služeb mohl využít i klient s autismem. Vyhodnocení, zda došlo či nedošlo k diskriminaci ze strany zařízení sociálních služeb, by záleželo na konkrétních okolnostech.

Dle názoru ochránkyně se kraj dopustil nepřímé diskriminace osob se zdravotním postižením tím, že se v rámci své činnosti v oblasti sociálních služeb nezabýval specifickými potřebami osob s potenciálně problematickým chováním. To představuje zdánlivě neutrální praxi, která ve svém důsledku vede ke znevýhodnění osob s autismem, jejichž hendikep je často spojen právě s možným agresivním chováním. Kraj se dále mohl dopustit nepřímé diskriminace také tím, že odmítl poskytnout dotaci na individuálně navrženou sociální službu pro stěžovatele. Poskytnutí dotace by v situaci, kdy nebyla dostupná jiná sociální služba, představovalo přijetí přiměřeného opatření, které je kraj povinen přijmout, aby mohla osoba využít službu určenou veřejnosti včetně služeb sociálních.

Zpráva dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6052>

## **Pracovně lékařská prohlídka zaměstnance - 3381/2017/VOP**

Stěžovatelka s vrozenou zrakovou vadou pracuje již řadu let jako učitelka na střední škole. Nová ředitelka školy jí dala výpověď pro nadbytečnost, kterou posléze odvolala. Poté ji nestanovila žádnou přímou pedagogickou činnost, pouze suplování dle rozvrhu, elektronické zpracování evidence v učitelské knihovně a zpracování evidence vyřazených knih. Z důvodu pochybností o její zdravotní způsobilosti jí pak ředitelka odeslala na mimořádnou pracovně lékařskou prohlídku.

Ochránkyně dospěla v závěru, že jednání ředitelky může představovat diskriminaci z důvodu zdravotního postižení ve formě obtěžování, protože vytváří pracovní prostředí, které stěžovatelka může vnímat jako nepřátelské.

V případě pochybností o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci má zaměstnavatel právo nařídít tomuto zaměstnanci mimořádnou pracovně lékařskou prohlídku. Nicméně způsob, kterým byla formulována žádost, vzbuzuje podezření na diskriminaci. Pokud zaměstnavatel při sepsání žádosti o provedení pracovně lékařské prohlídky nezohlední omezení vyplývající ze zdravotního stavu zaměstnance, která jsou mu známa, a možnost úpravy pracovních podmínek v souladu s těmito omezeními, může se dopustit diskriminace ve formě nepřijetí přiměřeného opatření.

Stěžovatelka se domáhá soudní ochrany. Vyjádření ochránkyně může posloužit jako důkaz v soudním řízení.

Zpráva dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6168>

## Etnický původ

### Zápis romských dívek z dětského domova do základní školy - 1613/2018/VOP/VB

Tři romské dívky vyrůstající v dětském domově docházely do mateřské školy. Blížil se termín zápisu do základní školy a ředitel dětského domova tak stál před rozhodnutím, na kterou školu dívky zapíše. Domníval se, že pro ně bude nejvhodnější základní škola Y. Spoléhal na to, že první třídu povede třídní učitelka, která je vynikající elementaristkou (učitel nebo učitelka 1. stupně základní školy). Dívky měly na škole starší sourozence a škola byla blízko dětského domova.

Ochrádkyně doporučila řediteli dětského domova, aby zvažil, zda nezapíše dívky na základní školu X. České školní inspekce zjistila ve škole Y řadu slabých stránek, zatímco ve škole X bylo vše v pořádku. Navíc školu Y navštěvuje velký počet romských žáků. To podle ochrádkyně přispívá k prostorové segregaci ve vzdělávání, brání sociální integraci a posiluje předsudky a rasismus ve většinové i menšinové společnosti. V segregovaných školách se navíc hromadí vzdělávací problémy. Naproti tomu ve škole X je romských žáků méně.

Ředitel dětského domova doporučení ochrádkyně vyslyšel a zapsal dívky na základní školu X.

Zpráva dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6492>

### Pracovní inzerce v cizím jazyce - 1/2015/DIS/JKV

Inspektorka z oblastního inspektorátu práce se ochrádkyně dotázala na pracovní inzerce v cizím jazyce. Ochrádkyně se rozhodla v této věci vydat stanovisko.

Dospěla k závěru, že zveřejnění pracovní inzerce v cizím jazyce nepředstavuje přímou diskriminaci z důvodu etnického původu, neboť jazyk je pouze jedním ze znaků etnického původu. Aby rozlišování z důvodu jazyka mohlo vzbudit podezření na nepřímou diskriminaci z důvodu etnického původu, muselo by nepříznivě dopadat na příslušníky a příslušnice určité etnicity.

Ochrádkyně se dále domnívá, že pro požadavek na znalost určitého jazyka pro účely výkonu zaměstnání by mělo existovat rozumné ospravedlnění. Pokud by použití konkrétního jazyka mělo vést k vytvoření etnicky homogenního kolektivu nebo k vyloučení osob určitého etnického původu, jednalo by se o nepřijatelnou diskriminaci na základě etnického původu a současně o přestupek na poli práva na zaměstnání.

Stanovisko dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5954>