

Obecný komentář č. 8 (20)

o právu osob se zdravotním postížením na práci a zaměstnání*

I. Úvod

1. Tento obecný komentář si klade za cíl osvětlit povinnosti států, které jsou smluvní stranou úmluvy, týkající se práva na práci a zaměstnání, jak je zakotveno v článku 27 úmluvy. Úmluva stanoví zásady a normy týkající se práva osob se zdravotním postížením na práci a zaměstnání a pro státy, které jsou její smluvní stranou, představuje základ pro plnění jejich závazků v rámci cílů udržitelného rozvoje, zejména cíle 8.5, který se týká dosažení plné a produktivní zaměstnanosti a důstojné práce pro všechny ženy a muže, včetně osob se zdravotním postížením, do roku 2030 a stejné odměny za práci stejné hodnoty.
2. Právo na práci je základním právem, které je nezbytné pro výkon ostatních lidských práv a je neoddelitelnou a neodmyslitelnou součástí lidské důstojnosti. Právo na práci rovněž přispívá k přežití jednotlivců a jejich rodin, a pokud je práce svobodně zvolena nebo přijata, přispívá k jejich rozvoji a uznání v komunitě.¹ Právo na práci je uznáno v několika mezinárodních a regionálních právních nástrojích. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech zakotvuje právo na práci v obecném smyslu v článku 6 a výslovně rozvíjí individuální rozměr tohoto práva tím, že v článku 7 uznává právo každého na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, zejména na bezpečné pracovní podmínky. Kolektivním rozměrem práva na práci se zabývá článek 8 paktu, který zakotvuje právo každého zakládat odborové organizace a vstupovat do nich podle vlastního výběru a právo odborových organizací na svobodnou činnost. Při přípravě tohoto obecného komentáře vycházel výbor ze své vlastní rozhodovací praxe a dále z rozhodovací praxe Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva a dalších orgánů zřízených úmluvami o lidských právech.
3. Smysluplná práce a zaměstnání mají zásadní význam pro hospodářské zabezpečení, fyzické a duševní zdraví, osobní pohodu a pocit identity. Výbor si je však vědom toho, že hodnotový systém označovaný jako „ableismus“ negativně ovlivňuje možnosti mnoha osob se zdravotním postížením získat smysluplnou práci a zaměstnání. Ableismus a jeho dopady jsou popisovány jako „hodnotový systém, který považuje určité typické vlastnosti těla a mysli za nezbytné pro hodnotný život. Na základě přísných norem vzhledu, fungování a chování považuje ableistický způsob myšlení zkušenost s postížením za neštěstí, které vede k utrpení a znevýhodnění a trvale znehodnocuje lidský život.“² Je základem léčebných a dobročinných modelů zdravotního postížení a vede ke společenským předsudkům vůči osobám se zdravotním postížením, jejich nerovnosti a diskriminaci, neboť vyzdvihuje právní předpisy, politiky a praxi, jakými jsou segregované zaměstnávání – například „chráněné dílny“ – a může vést k nedobrovolné účasti na neformální ekonomice.

* Přijatý výborem na jeho 27. zasedání (15. srpna – 9. září 2022).

¹ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 18 (2005), odstavec 1.

² [A/HRC/43/41](#), odstavec 9.

4. Osoby se zdravotním postižením se potýkají s překážkami v přístupu k práci a zaměstnání na otevřeném trhu práce a v uplatňování jejich práv na rovnoprávném základě s ostatními. Osoby se zdravotním postižením se potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti, nižšími mzdami, nestabilitou, nižšími standardy při přijímání do zaměstnání a nedostatečnou přístupností pracovního prostředí a, pokud jsou formálně zaměstnány, je u nich rovněž nižší pravděpodobnost, že budou jmenovány do vedoucích pozic než u ostatních osob. Všechny tyto překážky jsou ještě výraznější v případě žen se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením mají častěji nižší mzdy než ostatní osoby a častěji mají nestabilní zaměstnání, včetně zaměstnání v neformální ekonomice, v případě, že jsou osobami samostatné výdělečně činnými nebo zaměstnány na částečný úvazek.³ Z údajů a dalších důkazů vyplývá, že tyto rozdíly se týkají zejména osob se zdravotním postižením, a to z důvodu věku, genderové identity, pohlaví, etnického původu a místa bydliště.
5. Vývoj hospodářských podmínek a podmínek na trhu práce vytváří nové výzvy a příležitosti k zajištění práva na práci. Nové technologie, včetně umělé inteligence a přechodu na digitální práci, mohou vytvářet nové překážky nebo formy diskriminace a zároveň nabízet nové cesty k práci a nové formy zaměstnání. Hospodářské transformace, například přechod na zelenou ekonomiku nebo reakce na krizi, vytvářejí příležitosti pro zapojení ale i hrozbu, že lidé budou zaostávat.⁴
6. Článek 27 úmluvy zahrnuje do práva na práci několik na sobě vzájemně závislých a vzájemně propojených práv, včetně práva osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a bezpečné pracovní podmínky, včetně ochrany před obtěžováním, obsaženého v čl. 27 odst. 1 písm. b), a v čl. 27 odst. 1 písm. c) je obsažen kolektivní rozměr práva na práci a uplatňování pracovních a odborových práv osobami se zdravotním postižením na rovnoprávném základě s ostatními.⁵ Cílem tohoto obecného komentáře je poskytnout ucelený přehled závazků států, které jsou smluvní stranou úmluvy, stanovených v článku 27 s ohledem na to, že opatření týkající se práva na práci uvedená v tomto článku jsou na sobě navzájem závislá a právo na práci a zaměstnání je vzájemně propojeno s ustanoveními ostatních článků úmluvy.

II. Model zdravotního postižení založený na lidských právech

7. Výbor soustavně vyjadřuje znepokojení nad tím, že právní předpisy a politiky států, které jsou smluvní stranou úmluvy, jsou stále založeny na přístupu ke zdravotnímu postižení, který je založen na dobročinných a/nebo lékařských modelech, a to navzdory neslučitelnosti těchto modelů s úmluvou.⁶ Podle těchto modelů nejsou osoby se zdravotním postižením uznávány jako subjekty práv a nositelé práv, ale jsou „redukovány“ na své postižení.⁷ Diskriminační nebo odlišné zacházení a vyloučení osob se zdravotním postižením je považováno za normu, kterou legitimizuje lékařsky podložený přístup k postižení. Takovéto přístupy brání státům, které jsou smluvní stranou úmluvy, v odstraňování přetrvávajících překážek, zejména stereotypů a stigmat týkajících se zdravotního postižení, které brání osobám se zdravotním postižením pracovat na rovnoprávném základě s ostatními.
8. K uplatňování práv zakotvených v úmluvě musí státy, které jsou její smluvní stranou, uplatňovat v oblasti zdravotního postižení model založený na lidských právech. V obecném komentáři č. 6

³ *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities – 2018* („Zpráva o zdravotním postižení a rozvoji: realizace cílů udržitelného rozvoje osobami se zdravotním postižením, pro osoby se zdravotním postižením a s osobami se zdravotním postižením – 2018 (publikace OSN, 2019), s. 155–158.

⁴ Viz Mezinárodní organizace práce (MOP) „Global Business and Disability Network and Fundación ONCE“, „Making the future of work inclusive of persons with disabilities“, 21. listopadu 2019.

⁵ Ustanovení čl. 27 odst. 1 úvodní věta a odst. 1 písm. b) a c) se přímo vztahují ke třem na sobě závislým článkům Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, a to k článkům 6, 7 a 8. Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva vydal obecné komentáře k článkům 6 a 7 Paktu.

⁶ Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 6 (2018), odstavec 2.

⁷ Tamtéž, odstavec 8.

(2018) o rovnosti a nediskriminaci představuje výbor model zdravotního postižení založený na lidských právech, podle něhož se uznává, že zdravotní postižení je sociální pojem, že postižení je ceněným aspektem lidské rozmanitosti a důstojnosti a zdravotní postižení nesmí být považováno za oprávněný důvod pro odírání nebo omezování lidských práv. Zdravotní postižení je považováno za jednu z mnoha vícerozměrných vrstev identity, což znamená, že právní předpisy a politiky musí zohledňovat rozmanitost osob se zdravotním postižením. Lidská práva jsou uznávána jako vzájemně závislá, provázaná a nedělitelná.

III. Normativní obsah

9. Právo na práci je základním lidským právem a nezbytnou součástí lidské důstojnosti. Ve Všeobecné deklaraci lidských práv je právo na práci uznáno v článku 23. Kromě Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech je právo na práci upraveno v čl. 8 odst. 1, 2 a 3 písm. a) Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, v čl. 5 písm. e) bodech i) a ii) Mezinárodní úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace, v článku 11 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, v článku 32 Úmluvy o právech dítěte a v člancích 25, 26, 40, 52 a 54 Mezinárodní úmluvy o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin. Obdobně uznalo právo na práci Valné shromáždění v Deklaraci o pokroku a rozvoji v sociální oblasti (článek 6) ve své rezoluci 2542 (XXIV) ze dne 11. prosince 1969.
10. Právo na práci upravuje několik regionálních nástrojů – včetně Evropské sociální charty z roku 1961 (část II, články 1–10) a Evropské sociální charty (revidované) z roku 1996 (část II, články 1–10), Africké charty lidských práv a práv národů (článek 15) a Dodatkového protokolu k Americké úmluvě o lidských právech v oblasti hospodářských, sociálních a kulturních práv (články 6–8) – které potvrzují zásadu, že dodržování práva na práci ukládá smluvním státům povinnost přijmout opatření zaměřená na dosažení plné zaměstnanosti.
11. Mezinárodní organizace práce (MOP) určila soubor základních úmluv týkajících se práv při práci.⁸ Témata, jimiž se zabývá, jsou považována za základní zásady a práva při práci a zahrnují svobodu sdružování a účinné uznání práva na kolektivní vyjednávání, odstranění všech forem nucené nebo povinné práce, účinné odstranění dětské práce a odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání.
 - A. PRÁVO NA PRÁCI NA ROVNOPRÁVNÉM ZÁKLADĚ S OSTATNÍMI, VČETNĚ PRÁVA ŽIVIT SE PRACÍ SVOBODNĚ ZVOLENOU NEBO PŘIJATOU NA OTEVŘENÉM, ZAČLEŇUJÍCÍM A PŘÍSTUPNÉM PRACOVÍŠTI (ČL. 27 ODS. 1)
12. Podle čl. 27 odst. 1 úmluvy uznávají státy, které jsou její smluvní stranou, právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními, včetně práva na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené osobám se zdravotním postižením a je ve vztahu k těmto osobám začleňující a pro ně přístupné. Toto pojetí odráží rozhodovací praxi výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva, v níž tento výbor odkazuje na zásadu rovnosti v souvislosti s prací a zaměstnáváním osob se zdravotním postižením: výbor konstatoval, že právo všech osob na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou nelze uplatňovat, pokud jedinou skutečnou možností, která se osobám se zdravotním postižením otevírá, je práce v segregovaných zařízeních,⁹ a má za to, že osoby se zdravotním postižením by neměly být segregovány v chráněných dílnách.¹⁰ Ustanovení čl. 27 odst. 1, které výslovně uvádí tato práva osob se zdravotním postižením, jasně naznačuje, že segregované zaměstnání je s nimi v rozporu.

⁸ Viz <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

⁹ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 5 (1994), odstavec 21.

¹⁰ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 23 (2016), odstavec 47 písm. c).

13. Navzdory určitému pokroku zůstává největším problémem pro osoby se zdravotním postižením nedostatečný přístup na otevřený trh práce a segregace. Diskriminace, například odepření přiměřené úpravy, nepřístupná pracoviště a obtěžování, představují další překážky zaměstnání na otevřeném trhu práce a v pracovním prostředí, což vede k nesprávné volbě zaměstnání na uzavřeném pracovišti na základě zdravotního postižení. Úmluva MOP o politice zaměstnanosti z roku 1964 (č. 122) hovoří o „plné a produktivní zaměstnanosti a svobodně zvoleném zaměstnání“ a spojuje povinnost států, které jsou její smluvní stranou, vytvářet podmínky pro plnou zaměstnanost s jejich povinnostmi zajistit, aby nedocházelo k nucené práci.
14. Výbor konstatuje, že segregované zaměstnávání, například chráněné dílny, zahrnuje různé postupy a zkušenosti, které se vyznačují alespoň některými z následujících prvků:
- a) osoby se zdravotním postižením jsou segregovány od otevřeného, začleňujícího a přístupného zaměstnání;
 - b) zaměstnání je organizováno na základě určitých konkrétních činností, o nichž se předpokládá, že je osoby se zdravotním postižením mohou vykonávat;
 - c) je kladen důraz na lékařské a rehabilitační přístupy ke zdravotnímu postižení;
 - d) přechod na otevřený trh práce není účinně podporován;
 - e) osobám se zdravotním postižením se nedostává rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty;
 - f) osoby se zdravotním postižením nejsou za svou práci odměňovány rovnocenně s ostatními;
 - g) osoby se zdravotním postižením obvykle nemají běžné pracovní smlouvy, a proto se na ně nevztahují systémy sociálního zabezpečení.
15. Segregované zaměstnávání osob se zdravotním postižením, například v chráněných dílnách, nelze považovat za opatření postupného naplňování práva na práci, které se projevuje pouze v zaměstnání, které je svobodně zvoleno nebo přijato a vykonáváno na otevřeném a začleňujícím trhu práce. Podniky mající zaměstnance, které jsou řízeny a vedeny osobami se zdravotním postižením, včetně těch, které jsou ve společném vlastnictví a jsou demokraticky kontrolovány, nelze považovat za segregované zaměstnání, pokud vytvářejí spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky na rovnoprávném základě s ostatními.

B. ZÁKAZ DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ (ČL. 27 Odst. 1 písm. A))

16. Nediskriminace a rovnost jsou základními povinnostmi stanovenými v článku 27, vztahují se i na činnost třetích osob, například na podnikatelský sektor,¹¹ a platí po celý průběh zaměstnání, který zahrnuje nábor, přijímání a zaměstnávání, setrvávání v zaměstnání, programy odborné přípravy a kariérní postup, jakož i hledání a ucházení se o zaměstnání a skončení zaměstnání. Výbor ve své rozhodovací praxi uvedl, že k dosažení faktické rovnosti ve smyslu úmluvy musí státy, které jsou její smluvní stranou, zajistit, aby v souvislosti s prací a zaměstnáním nedocházelo k diskriminaci na základě zdravotního postižení.¹² Mezinárodní praxe v oblasti lidských práv rozlišuje několik forem diskriminace, které se mohou vyskytovat jednotlivě nebo současně: přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, odepření přiměřené úpravy, obtěžování a diskriminace na základě spojení s jinou osobou.
17. K přímé diskriminaci dochází, pokud je s osobami se zdravotním postižením zacházeno méně příznivě z důvodu týkajícího se jejich postižení. Příkladem může být zaměstnavatel ve veřejném

¹¹ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 24 (2017), odstavec 7.

¹² Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 6 (2018), odstavec 67.

sektoru, který neuvažuje o přijetí osoby se zdravotním postižením, neboť předpokládá, že osoba se zdravotním postižením nebude schopna danou práci vykonávat.¹³

18. Nepřímá diskriminace znamená uplatňování právních předpisů, politik nebo postupů, které se zdají být neutrální, ale mají na osoby se zdravotním postižením negativní dopad. Dochází k ní tehdy, pokud daná příležitost vylučuje osoby se zdravotním postižením, protože její rámcová podoba nezohledňuje jejich situaci, a v důsledku toho nemohou samotnou příležitostí využít. Pokud je například jedinou možností, jak vstoupit do veřejné budovy na pracovní pohovor, schodiště, jsou uchazeči na vozíku v nerovnoprávném postavení, protože se do budovy nedostanou.¹⁴ Ze zákazu nepřímé diskriminace vyplývá povinnost zajistit ve všech případech trvalou přístupnost prostřednictvím univerzálního designu.
19. K odmítnutí přiměřené úpravy dochází, pokud nejsou provedeny nezbytné a vhodné individualizované změny, přizpůsobení a podpora (které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení). Přiměřenou úpravou se rozumí takové změny, přizpůsobení a podpora, které jsou nezbytné k zajištění rovnoprávného užívání nebo výkonu lidského práva nebo základní svobody.¹⁵ Například zaměstnanci veřejného sektoru se zrakovým postižením, kterému není poskytnuto vhodné vybavení k plnění přidělených úkolů, jako je počítačový program, který zvětšuje text na obrazovce počítače, byla přiměřená úprava odepřena. Mezi další příklady přiměřené úpravy patří zpřístupnění informací osobám se zdravotním postižením, úprava vybavení, umožnění práce z domova, zajištění tlumočnicka na schůzkách, reorganizace činností, změna rozvrhu práce nebo zajištění podpůrného personálu.¹⁶ Aby bylo možné změny označit za přiměřenou úpravu, musí být s danou osobou projednány. Povinnost zajistit přiměřenou úpravu platí od okamžiku, kdy je žádost o takovou úpravu přijata nebo kdy se její potřeba stane zjevnou.¹⁷ Výbor zdůrazňuje, že povinnost zajistit přiměřenou úpravu se liší od povinnosti zajistit přístupnost, která vyplývá ze zákazu nepřímé diskriminace a je stanovena v člancích 4 a 9 úmluvy. Ačkoliv cílem obou povinností je zajištění přístupnosti, povinnost zajistit přístupnost prostřednictvím univerzálního designu nebo asistenčních technologií zahrnuje zabudování přístupnosti do systémů a procesů bez ohledu na potřeby konkrétní osoby se zdravotním postižením, například proto, aby měla přístup do budovy na rovnoprávném základě s ostatními.¹⁸ Povinnost zajistit přiměřenou úpravu naopak vzniká v okamžiku, kdy se osoba se zdravotním postižením snaží uplatnit svá práva nebo vyžaduje přístup v nepřístupných situacích nebo prostředích.¹⁹
20. Obtěžování je forma diskriminace, kdy dochází k nežádoucímu chování souvisejícímu se zdravotním postižením nebo jinými zakázanými důvody, jehož cílem nebo důsledkem je narušení důstojnosti osoby a vytváření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.²⁰ Podle Úmluvy MOP o násilí a obtěžování ve světě práce z roku 2019 (č. 190) pojem „násilí a obtěžování“ ve světě práce zahrnuje soubor nepřijatelného chování a praktik nebo hrozby takového chování či praktik, vyskytující se jednorázově nebo opakovaně, jejichž cílem, důsledkem nebo pravděpodobným důsledkem je fyzická, duševní, sexuální nebo ekonomická újma, a které zahrnují genderově podmíněné násilí a obtěžování.
21. K diskriminaci na základě spojení s jinou osobou může dojít, pokud jsou rodinní příslušníci nebo osoby jinak spojené s osobou se zdravotním postižením vystaveny diskriminaci v práci z důvodu tohoto vztahu, což má přímý nebo nepřímý dopad na život osoby se zdravotním postižením.²¹

¹³ Tamtéž, odst. 18 písm. a).

¹⁴ Tamtéž, odst. 18 písm. b).

¹⁵ Tamtéž, odst. 18 písm. c).

¹⁶ Tamtéž, odstavec 23.

¹⁷ Tamtéž, odst. 24 písm. b).

¹⁸ Tamtéž, odst. 24 písm. a).

¹⁹ Tamtéž, odst. 24 písm. b).

²⁰ Tamtéž, odst. 18 písm. d).

²¹ Viz například *Bellini a ostatní proti Itálii* ([CRPD/C/27/D/51/2018](#)).

22. Osoby se zdravotním postižením jsou často neúměrně postiženy vícenásobnou a intersekcionalní diskriminací. Různorodost osob se zdravotním postižením znamená, že se potýkají s různými překážkami při uplatňování práva na práci a že během svého pracovního života hledají různé cesty k zaměstnání. K vícenásobné diskriminaci dochází tehdy, pokud se osoba setkává s diskriminací na základě dvou nebo více důvodů, což vede k diskriminaci, která se stupňuje nebo zhoršuje, a k intersekcionalní diskriminaci dochází tehdy, pokud se několik důvodů vzájemně ovlivňuje takovým způsobem, že je nelze oddělit.²² Pojem vícenásobné a intersekcionalní diskriminace odráží skutečnost, že jednotlivci nezažívají diskriminaci jako příslušníci stejnorodé skupiny, ale spíše jako jednotlivci s vícerozměrnými vrstvami identit, postavení a životních okolností. Mezi vrstvy identity patří věk, rasa, domorodý, národnostní nebo sociální původ, postavení uprchlíka, migranta nebo žadatele o azyl, politické nebo jiné přesvědčení, víra, pohlaví, sexuální orientace a genderová identita.
23. Tyto pojmy odrážejí životní realitu a zkušenosti se zvýšeným znevýhodněním jednotlivců způsobené vícenásobnými a intersekcionalními formami diskriminace.²³ Výbor se zabýval různými případy vícenásobné a intersekcionalní diskriminace. Například ženy a genderově nekonformní osoby se zdravotním postižením čelí souběhu překážek souvisejících s genderovou identitou a zdravotním postižením v postojích, okolnostech a samotné práci, včetně kombinovaných účinků vícenásobné diskriminace, které omezují pracovní příležitosti, ovlivňují jejich právo na rovné odměňování a zvyšují riziko násilí a obtěžování na pracovišti. Podobně se vzájemně ovlivňuje diskriminace související se zdravotním postižením a věkem, což znamená, že mladí lidé a starší osoby se zdravotním postižením mohou při uplatňování práva na práci čelit podstatně odlišným problémům.

C. PRÁVO NA SPRÁVEDLIVÉ A USPOKOJIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY NA ROVNOPRÁVNÉM ZÁKLADĚ S OSTATNÍMI (ČL. 27 ODS. 1 PÍSM. B))

24. V čl. 27 odst. 1 písm. b) se hovoří o ochraně práv osob se zdravotním postižením na rovnoprávném základě s ostatními na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně:
- rovných příležitostí a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty;
 - bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně ochrany před obtěžováním;
 - nápravy křivd.
25. Právo osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky je důsledkem práva na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou. Je důležitou součástí dalších práv zakotvených v úmluvě, například odborových práv (čl. 27 odst. 1 písm. c)), a jeho používání je předpokladem a důsledkem používání dalších práv zakotvených v úmluvě, například práva na přiměřenou životní úroveň (článek 28) prostřednictvím důstojné odměny.²⁴
26. Právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky je právem všech pracovníků se zdravotním postižením ve všech prostředích bez ohledu na jejich postižení, pohlaví, věk, kulturní nebo jazykové zázemí nebo postavení migranta a bez ohledu na to, zda jsou zaměstnání ve formálním nebo neformálním sektoru, jsou samostatně výdělečně činní nebo pracují v zemědělství nebo ve venkovských a odlehlých oblastech.²⁵ Právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky dále vyžaduje, aby vyplácení nižší než minimální mzdy na základě zdravotního postižení nebylo za žádných okolností přípustné.
27. Spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky osob se zdravotním postižením zahrnují výhody a ochranu, které používají ostatní zaměstnanci, jako je fond důchodového zabezpečení, nemocenská,

²² Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 3 (2016), odst. 4 písm. c).

²³ Tamtéž, odst. 16.

²⁴ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 23 (2016), odstavec 47 písm. c).

²⁵ Tamtéž, odst. 5.

mimořádná dovolená v případě dlouhodobé práce u jednoho zaměstnavatele, rodičovská dovolená, povýšení, přestávky v práci, doba odpočinku, volný čas a placená dovolená.²⁶

28. Pracovníci se zdravotním postižením mají právo na rovné odměňování jako ostatní pracovníci, pokud vykonávají stejnou nebo obdobnou práci. Jejich odměňování by dále mělo být rovné i v případě, kdy jejich práce je zcela odlišná, ale přesto má rovnocennou hodnotu. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly zajistit, aby pracoviště, která přecházejí od segregovaného zaměstnávání, nebyla osvobozena od povinnosti vyplácet rovnou odměnu za práci rovnocenné hodnoty.
29. Právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí zahrnuje požadavek na ucelenou národní politiku v oblasti ochrany zdraví při práci, která zahrnuje i pracovníky se zdravotním postižením. Cílem této politiky je předcházet nehodám a úrazům, které vznikají při práci, souvisí s ní nebo k nim dochází během práce. Politika by měla zahrnovat ochranu všech pracovníků, včetně pracovníků se zdravotním postižením, a také pracovníky, kteří mají krátkodobé nebo dlouhodobé smlouvy, pracují na částečný úvazek, jsou učni, migrujícími pracovníky nebo jsou zaměstnání v neformální ekonomice. Organizace osob se zdravotním postižením by se měly podílet na tvorbě, provádění a přezkumu vnitrostátních politik, aby bylo zajištěno, že vnitrostátní politiky diskriminaci neumožní.
30. Jak uvedl výbor ve své rozhodovací praxi, ochrana před obtěžováním v souvislosti s prací a zaměstnáním se vztahuje na celý průběh pracovního života a vyžaduje účinné prostředky nápravy pomocí přijímání a prosazování specifických a komplexních antidiskriminačních právních předpisů.²⁷ Právní předpisy by měly v souvislosti s diskriminací doplňovat vhodné a účinné právní prostředky nápravy a občanskoprávní, správní a trestní sankce. Jednotlivá nápravná opatření by měly doprovázet účinné změny na pracovišti, aby se zabránilo budoucímu porušování předpisů.

D. PRACOVNÍ A ODBOROVÁ PRÁVA (ČL. 27 ODS.1 PÍSM. C))

31. Odborová práva, svoboda sdružování a právo na stávku jsou zásadními prostředky pro zavedení, zachování a obranu spravedlivých a uspokojivých pracovních podmínek. Odbory by měly připustit, přijmout a umožnit plnou a smysluplnou účast osob se zdravotním postižením na rovnoprávném základě s ostatními. Odbory by měly hrát významnou úlohu při obhajobě práva osob se zdravotním postižením na práci, včetně osob se zdravotním postižením, které stále pracují v segregovaném zaměstnání. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, jsou povinny respektovat a chránit práci obránců lidských práv a dalších členů občanské společnosti, zejména odborů, kteří pomáhají osobám se zdravotním postižením a dalším utlačovaným skupinám při uplatňování jejich práva na práci.²⁸
32. Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením vyžaduje účinné zapojení odborů a dalších sdružení, která je zastupují a chrání a prosazují práva těchto pracovníků, do určování priorit, rozhodování, plánování, provádění a hodnocení strategií.
33. Obecné zákoníky a právní předpisy v oblasti pracovního práva by měly výslovně zakazovat diskriminaci na základě zdravotního postižení a měly by zahrnovat odpovědnost za zajištění toho, aby odboráři, zaměstnavatelé a subjekty na trhu práce byli plně informováni o otázkách rovnosti a zákazu diskriminace v souvislosti s prací a zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.
34. Kolektivní smlouvy by měly zakazovat diskriminaci na základě zdravotního omezení. V případě, že kolektivní smlouva stanoví pracovní podmínky, musí toto ujednání obsahovat mechanismus, pomocí kterého mohou zaměstnanci požádat o přiměřenou úpravu.

²⁶ K dalším podrobnostem viz Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 23 (2016).

²⁷ Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 6 (2018), odstavec 22.

²⁸ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 18 (2005), odstavec 51.

E. PŘÍSTUP K TECHNICKÉMU A ODBORNÉMU PORADENSTVÍ, SLUŽBÁM PRO ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ A ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ (ČL. 27 ODST. 1 PÍSM. D))

35. Pro uplatňování práva osob se zdravotním postižením na práci a zaměstnání je nutný nediskriminační přístup k obecnému technickému a odbornému poradenství, vzdělávání a zprostředkování zaměstnání, a to jak veřejnému, tak soukromému, na rovnoprávném základě s ostatními.²⁹ Účast osob se zdravotním postižením na běžných službách zabraňuje segregaci služeb a podporuje přístup osob se zdravotním postižením k otevřeným službám zaměstnanosti a odborného vzdělávání.³⁰ Tyto služby mohou být vhodné při nástupu do zaměstnání, v průběhu zaměstnání nebo při přechodu mezi jednotlivými zaměstnáními. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly přijmout opatření k zajištění osvědčování schopností a dosažených výsledků na rovnoprávném základě s ostatními, výslovného zahrnutí osob se zdravotním postižením do právních předpisů týkajících se odborného vzdělávání, výslovných odkazů na osoby se zdravotním postižením v obecných politikách upravujících odborné vzdělávání, přístupnosti prostor, informací a materiálů, poskytování odborného vzdělávání o právech osob se zdravotním postižením a financování přiměřených úprav. Odborná a profesní příprava, školení a další služby by měly být poskytovány přístupným a začleňujícím způsobem, včetně finanční podpory na účast.

F. PODPORA PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ A KARIÉRNÍHO POSTUPU (ČL. 27 ODST. 1 PÍSM. E))

36. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly zajistit, aby osoby se zdravotním postižením získaly smysluplné příležitosti pro rozvoj své profesní dráhy bez ohledu na formu zaměstnání.³¹ Možnosti rozvoje zahrnují rekvalifikaci a zvyšování kvalifikace, školení, celoživotní vzdělávání a programy odborného dohledu.
37. Všichni pracovníci se zdravotním postižením mají na rovnoprávném základě s ostatními zaměstnanci právo být posuzováni v rámci kariérního postupu prostřednictvím spravedlivých a transparentních procesů založených na zásluhách. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly provést analýzu přímých a nepřímých překážek kariérního postupu, s nimiž se setkávají osoby se zdravotním postižením, zejména ženy se zdravotním postižením. Odborná příprava uvedená v čl. 27 odst. 1 písm. d) zahrnuje odbornou přípravu, kterou absolvují pracovníci se zdravotním postižením za účelem kariérního postupu. Kurzy musí být přístupné a pracovníci musí mít možnost požádat o přiměřenou úpravu.

G. PODPORA PŘÍLEŽITOSTÍ K SAMOSTATNÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI, SOUKROMÉMU PODNIKÁNÍ, ROZVÍJENÍ ČINNOSTI DRUŽSTEV (ČL. 27 ODST. 1 PÍSM. F))

38. Osoby se zdravotním postižením mají právo na svobodnou volbu práce, včetně toho, zda chtějí být samostatně výdělečně činné, založit si vlastní společnost nebo pracovat v družstvu. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly přijmout cílená opatření na ochranu a podporu osob se zdravotním postižením v neformální ekonomice, na podporu a urychlení jejich přechodu do formální ekonomiky a na předcházení tomu, aby se práce ve formální ekonomice změnila na práci v neformální ekonomice.³²

²⁹ Viz Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, článek 6, a Úmluva MOP o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů z roku 1983 (č. 159).

³⁰ Viz [CRPD/C/2/3](#), příloha.

³¹ Případ, kdy tato podpora nebyla smysluplně poskytnuta, viz *Gröninger a další proti Německu* ([CRPD/C/D/2/2010](#)).

³² Viz MOP, Doporučení k přechodu z neformální do formální ekonomiky, 2015 (č. 204).

39. Podpora příležitostí pro svobodně zvolenou práci vyžaduje dostupné informace o podnikání, mikropodnicích, malých a středních podnicích a dalších formách podnikatelských modelů a hospodářských jednotek, například družstvech.³³ Je také třeba zvážit nediskriminační přístup k podnikatelským službám, trhům, infrastruktuře a technologiím, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, finančním službám, poradenství a vytváření sítí. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly vytvořit a provádět integrovaný politický rámec, který by zahrnoval osoby se zdravotním postižením a zajišťoval koordinaci na různých úrovních veřejné správy a spolupráci mezi příslušnými orgány a subjekty, například správci daně a orgány sociálního zabezpečení.³⁴

H. ZAMĚŠTNÁNÍ VE VEŘEJNÉM SEKTORU (ČL. 27 ODST. 1 PÍSM. G))

40. Ustanovení ostatních písmen článku 27 se vztahují jak na veřejný, tak na soukromý sektor. Pokud je však zaměstnavatelem stát, který je smluvní stranou úmluvy, měl by k zapojování osob se zdravotním postižením přistupovat důsledněji. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly zavést objektivní normy pro nábor a kariérní postup osob se zdravotním postižením na základě zásluh a zavázat se ke zvýšení počtu zaměstnanců se zdravotním postižením. V případě potřeby by měla být přijata zvláštní opatření k budování povědomí ve veřejném sektoru, k náboru a přijímání osob se zdravotním postižením a k podpoře zaměstnanců veřejného sektoru se zdravotním postižením, které mají odrážet rozmanitost společnosti a využívat životní zkušenosti osob se zdravotním postižením.
41. Výbor doporučil státům, které jsou smluvní stranou úmluvy, aby ve snaze zvýšit zaměstnanost osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru vypracovaly a zavedly pozitivní opatření, jako je přidělování cílených finančních prostředků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve veřejném a soukromém sektoru, včetně programů odborné přípravy.³⁵ Další opatření zahrnují kvóty – požadavky, aby alespoň určité procento zaměstnanců zaměstnavatele tvořili zaměstnanci se zdravotním postižením – nebo cílení. Všechna opatření by měl doprovázet požadavek na každoroční podávání zpráv o jejich dodržování ze strany orgánů veřejné správy.

I. PODPORA ZAMĚŠTNANOSTI V SOUKROMÉM SEKTORU, VČETNĚ PROGRAMŮ POZITIVNÍ DISKRIMINACE (ČL. 27 ODST. 1 PÍSM. H))

42. Výbor doporučil státům, které jsou smluvní stranou úmluvy, strategie pro zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve veřejném sektoru, které jsou stejně použitelné i v soukromém sektoru. Mohou být vyžadována zvláštní opatření pozitivní diskriminace, například kvóty pro zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v soukromém sektoru. Současně jsou kvóty samy o sobě nedostatečné pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a osoby se zdravotním postižením se jim mohou bránit, pokud se systém zaměřuje spíše na postižení než na schopnosti. Kvóty rovněž vyvolávají otázku důvěrnosti. Mezi další opatření pozitivní diskriminace patří opatření v oblasti zadávání veřejných zakázek, například výběrová řízení, která upřednostňují podniky vlastněné osobami se zdravotním postižením nebo zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, a přidělování cílených finančních prostředků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, například na úpravy pracovního prostředí, podporu mezd učňů, srážek ze mzdy a dotací mezd.
43. Preferenční politiky v oblasti nákupů, které podporují nebo propagují segregované zaměstnávání, nejsou opatřeními pozitivní diskriminace, která by byla v souladu s úmluvou. K zajištění souladu s úmluvou je třeba přijmout pozitivní opatření, a to mimo jiné:

³³ Tamtéž, odst. 11 písm. g).

³⁴ Tamtéž, odstavec 12.

³⁵ Například [CRPD/C/CAN/CO/1](#), odst. 48 písm. c); [CRPD/C/GTM/CO/1](#), odstavec 63; [CRPD/C/JOR/CO/1](#), odst. 50 písm. c) a [CRPD/C/URY/CO/1](#), odstavce 57–58.

- a) zajistit, aby zaměstnavatelé neomezovali osoby se zdravotním postižením na určitá povolání, vyhrazená pracovní místa nebo zvláštní pracovní jednotky;
 - b) zajistit, aby zaměstnavatelé neomezovali přístup osob se zdravotním postižením k možnostem kariérního postupu a růstu;
 - c) přijmout opatření, která zajistí, aby práce podporovaná v rámci těchto opatření nepředstavovala „falešné“ zaměstnání, kdy jsou osoby se zdravotním postižením zaměstnávány zaměstnavateli, ale nevykonávají práci nebo nemají smysluplné zaměstnání na rovnoprávném základě s ostatními;
 - d) začlenit hlediska zdravotního postižení, genderu a věku na celém pracovišti.
44. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly při navrhování pozitivních opatření vést intenzivní konzultace s organizacemi osob se zdravotním postižením.³⁶ Tato opatření budou v soukromém sektoru neúčinnější, pokud budou součástí komplexního přístupu států, které jsou smluvní stranou úmluvy, k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

J. ZAJIŠTĚNÍ PŘÍMĚŘENÝCH ÚPRAV NA PRACOVIŠTI (ČL. 27 ODS. 1 PÍSM. I))

45. Povinnost zajistit přiměřenou úpravu se liší od povinnosti zajistit přístupnost. Přiměřená úprava zahrnuje poskytování individualizovaných změn, úprav a podpory, které umožňují osobám se zdravotním postižením plnit přirozené požadavky jejich práce na rovnocenném základě s ostatními. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly zajistit, aby poskytování přiměřené úpravy bylo usnadněno prostřednictvím opatření a programů, které poskytují technickou a finanční pomoc zaměstnavatelům ve veřejném i soukromém sektoru. Nicméně v rámci své povinnosti zajistit přístupnost musí zaměstnavatelé ve veřejném i soukromém sektoru zajistit, aby měli jasné, přístupné a včasné postupy pro řešení potřeby přiměřené úpravy. Pokud jednotlivec nebo zaměstnavatel zjistí překážku bránící plnému zapojení osoby se zdravotním postižením, musí zaměstnavatel přijmout níže uvedená opatření, neboť, pokud tak neučiní, bude se jednat o odepření přiměřené úpravy:
- a) zaměstnavatel bude spolupracovat s jednotlivcem na hledání možných řešení, jak překážku odstranit nebo se jí vyhnout, včetně řešení, které jednotlivec upřednostňuje;
 - b) zaměstnavatel provede řešení, které jednotlivec upřednostňuje, ledaže by představovalo nepřiměřené zatížení; pokud by řešení představovalo nepřiměřené zatížení, najde zaměstnavatel jiné určené řešení, které nepředstavuje nepřiměřené zatížení, nebo uskuteční upřednostňované řešení v rozsahu, v jakém je to možné, aniž by došlo k nepřiměřenému zatížení.

K. PODPORA PRACOVNÍCH ZKUŠENOSTÍ NA OTEVŘENÉM TRHU PRÁCE (ČL. 27 ODS. 1 PÍSM. J))

46. Získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce lze podporovat prostřednictvím stáží, programů vzdělávání na pracovišti, stipendií, příspěvků na studium a finančních pobídek pro podniky, například na vytváření učňovských míst a podporu dalších programů vzdělávání na pracovišti. Kromě toho, že pracovní zkušenosti mají pro rozvoj dovedností osob se zdravotním postižením zásadní význam, nabízejí též příležitost pro změnu podmínek zaměstnávání a budování vazeb a porozumění mezi zaměstnavateli.
47. Osoby se zdravotním postižením jsou obzvláště ohroženy nevhodným využíváním neplacených stáží, vzdělávacích programů a dobrovolnických programů, což negativně ovlivňuje jistotu zaměstnání a vyhlídky na kariérní postup. Mladí lidé se zdravotním postižením jsou v tomto ohledu obzvláště zranitelní. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly v rámci těchto programů jasně upravit a sledovat situaci osob se zdravotním postižením.

³⁶ Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 6 (2018), odstavec 29.

L. PODPORA PROGRAMŮ PRACOVNÍ A PROFESNÍ REHABILITACE A PROGRAMŮ ZAMĚŘENÝCH NA UDRŽENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA A NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ (ČL. 27 ODST. 1 PÍSM. K))

48. Všichni pracovníci mohou pocítit potřebu rekvalifikace, rozvoje nových dovedností nebo změny zaměstnání. Programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením jsou součástí širšího úsilí o zajištění neustálého rozvoje pracovní síly. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, musí zajistit, aby osoby se zdravotním postižením byly podporovány ve snaze udržet si pracovní místo nebo při přechodu na nové pracovní místo i poté, co u nich dojde k novému zdravotnímu postižení nebo zhoršení stávajícího zdravotního postižení.³⁷
49. Při poskytování rehabilitace by měly státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, zajistit, aby pracovníci se zdravotním postižením v důsledku úrazu nebo nemoci a případně jejich pozůstalí obdrželi kromě přístupu k rehabilitačním službám také přiměřené odškodnění, včetně nákladů na léčbu, ztráty výdělků a dalších nákladů.³⁸
50. Programy návratu do zaměstnání mohou dotyčného zaměstnance vést k tomu, že setrvá na stejném pracovním místě, přejde na jiné pracovní místo u stejného zaměstnavatele nebo nastoupí u jiného zaměstnavatele. Tyto programy by neměly být využívány k podpoře zaměstnávání v segregovaných pracovních prostředích.

M. OTROCTVÍ, NEVOLNICTVÍ A NUCENÉ NEBO POVINNÉ PRÁCE (ČL. 27 ODST. 2)

51. Zákaz otroctví, nevolnictví a nucených nebo povinných prací je základem mezinárodního práva v oblasti lidských práv. Osoby se zdravotním postižením, včetně dětí se zdravotním postižením, jsou ve zvýšené míře ohroženy otroctvím nebo nevolnictvím a dále segregovaným zaměstnáním, únosy a nucenou prací.³⁹ Tyto situace zahrnují i dluhové otroctví, obchodování s lidmi, žebrání a práci u zaměstnavatelů systematicky porušujících pracovní právní předpisy (v tzv. „sweatshop“), práci v zemědělství nebo v segregovaných zaměstnáních za nízkou nebo žádnou mzdu.
52. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly vypracovat komplexní opatření pro zabránění otroctví, nevolnictví a nuceným nebo povinným pracím a vyšetřování všech těchto případů. Tato opatření by měla zahrnovat osvětové programy, informační kampaně, přijetí právních předpisů, postupy pro podávání stížností, sankční režimy, vyšetřovací mechanismy a opatření pro nápravu a odškodnění.
53. Aby státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, splnily své závazky podle čl. 27 odst. 2 úmluvy, měly by věnovat pozornost právu osob se zdravotním postižením na volbu, souhlas a zákaz nátlaku. Volbu je třeba chápat v kontextu újmy, kterou mohou způsobit pracovní podmínky. V některých případech mohou být dostupné pracovní podmínky škodlivé pro zdraví a blaho osob se zdravotním postižením z důvodů souvisejících s jejich postižením. Tyto osoby vyžadují přiměřenou úpravu pracovních podmínek a smysluplnou sociální ochranu a další podporu, aby nebyly nuceny vykonávat práci proti své vůli. V jiných případech jsou osoby se zdravotním postižením poškozovány diskriminací způsobenou segregací, nedostatečným odměňováním za práci rovnocenné hodnoty a omezenými možnostmi získat zaměstnání, které si mohou svobodně zvolit, na rovnoprávném základě s ostatními. Riziko nátlaku vyplývá ze skutečnosti, že osoby se zdravotním postižením často čelí širší sociální zranitelnosti, nedostatku smysluplných alternativ a vztahům závislosti nebo péče, které mají vykořisťující povahu. Toto riziko je třeba vzít v úvahu pro

³⁷ Viz *J.M. proti Španělsku* (CRPD/C/23/D/37/2016) a *V.F.C. proti Španělsku* (CRPD/C/21/D/34/2015), v nichž výbor konstatoval, že stát, který je smluvní stranou úmluvy, nesplnil své závazky vyplývající z úmluvy, neboť nezajistil, aby stěžovatelé mohli v zaměstnání setrvat jejich přidělením na změněná pracovní místa.

³⁸ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 23 (2016), odstavec 29.

³⁹ [CRPD/C/BOL/CO/1](#), odstavce 41–42.

účely zjištění, zda byl udělen souhlas. I v případě, že byl souhlas udělen, je třeba věnovat pozornost širšímu kontextu vykořisťování nebo nátlaku. Souhlas není dostatečným důkazem toho, že se osoba nenachází v otroctví, nevolnictví nebo není obětí obchodu s lidmi.

IV. Povinnosti států, které jsou smluvní stranou úmluvy

A. OBECNÉ POVINNOSTI

54. Ustanovení čl. 4 odst. 2 úmluvy vyžaduje, aby státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, v oblasti hospodářských, sociálních a kulturních práv uskutečnily opatření v maximálním rozsahu svých prostředků a v případě potřeby i v rámci mezinárodní spolupráce s cílem dosáhnout postupně plné realizace těchto práv. Hlavním obecným závazkem států, které jsou smluvní stranou úmluvy, je proto zajistit postupné naplňování práva na práci. V přiměřené době po vstupu úmluvy v platnost musí daný stát, který je smluvní stranou úmluvy, přijmout promyšlené, konkrétní a cílené kroky k dosažení tohoto cíle.⁴⁰ Tento závazek zajistit zákaz diskriminace, pokud jde o právo na práci, se řadí k okamžitým povinnostem států, které jsou smluvní stranou úmluvy, podle čl. 4 odst. 1, článků 5 a 27.
55. Právo všech osob se zdravotním postižením na práci ukládá státům, které jsou smluvní stranou úmluvy, tři druhy nebo úrovně povinností: povinnost dodržovat, chránit a naplňovat. Povinnost naplňovat v sobě obsahuje povinnosti usnadňovat, poskytovat a podporovat.⁴¹ Povinnost dodržovat je obsažena v čl. 4 odst. 1 písm. d) úmluvy, podle kterého je stát, který je smluvní stranou úmluvy, povinen zdržet se jakéhokoli jednání nebo postupu, jež je v rozporu s úmluvou. Povinnost chránit je obsažena v čl. 4 odst. 1 písm. c) a e), podle kterého je stát, který je smluvní stranou úmluvy, povinen zohlednit ochranu a podporu lidských práv osob se zdravotním postižením ve všech politikách a programech a přijmout veškerá odpovídající opatření k odstranění diskriminace na základě zdravotního postižení ze strany třetích osob, včetně soukromých společností. Povinnost naplňovat je obsažena například v čl. 4 odst. 1 písm. f) a g), podle kterých je stát povinen provádět nebo podporovat výzkum a vývoj univerzálně navrhovaných výrobků a služeb a nových asistenčních technologií.
56. Opatření se zpětnou účinností nejsou přípustná ve vztahu k žádnému z práv, na něž se vztahuje úmluva, včetně práva na práci. Pokud jsou záměrně přijata jakákoli opatření se zpětnou účinností, je povinností státu, který je smluvní stranou úmluvy, prokázat, že byla zavedena po co nejpečlivějším zvážení všech alternativ, že jsou řádně odůvodněna s ohledem na soubor všech práv zakotvených v úmluvě a s ohledem na maximální rozsah prostředků státu,⁴² a že nemají nepřiměřený dopad na osoby se zdravotním postižením.
57. Povinnost dodržovat vyžaduje, aby se státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, zdržely přímého nebo nepřímého zasahování do výkonu práva na práci, mimo jiné tím, že se zdrží odepření nebo omezení rovného přístupu k důstojné práci pro všechny osoby se zdravotním postižením, zdrží se osvobození zaměstnavatelů od placení minimální mzdy na základě zdravotního postižení a zakáží nucenou a povinnou práci. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, jsou vázány povinnostmi

⁴⁰ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 3 (1990), odstavec 2.

⁴¹ V obecných komentářích č. 12 (1999) (odstavec 15) a č. 13 (1999) (odstavec 46) Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva konstatoval, že povinnost naplňovat zahrnuje, jak povinnost usnadnit, tak povinnost poskytovat. V obecném komentáři č. 14 (2000) (odstavec 33) pak do povinnosti naplňovat zahrnul i třetí povinnost – povinnost podporovat – s ohledem na význam podpory zdraví v činnosti Světové zdravotnické organizace a dalších subjektů. Vzhledem k tomu, že účelem úmluvy je podle jejího článku 1 podporovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotními postiženími a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti, byla v tomto obecném komentáři povinnost podporovat zahrnuta do povinnosti naplňovat.

⁴² Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 3 (1990), odstavec 9 a č. 14 (2000), odstavec 32.

dodržovat právo žen se zdravotním postižením a mladých osob se zdravotním postižením na přístup ke spravedlivým a uspokojivým pracovním podmínkám, a proto jsou povinny přijmout opatření k boji proti vícenásobné a intersekcionalní diskriminaci a k dosažení rovných příležitostí týkajících se kariérního postupu a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty. Jakékoliv posuzování „hodnoty“ práce ze strany států, které jsou smluvní stranou úmluvy, se musí vyhnout stereotypům týkajícím se osob se zdravotním postižením, včetně těch, které se týkají jejich pohlaví nebo genderu, které by mohly nedoceňovat práci, kterou vykonávají převážně ženy se zdravotním postižením.⁴³ Kromě toho by státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, měly přijmout okamžitá opatření k odstranění překážek v právních předpisech, politikách a programech, které spojují zdravotní postižení s „neschopností pracovat“. Zejména opatření k posouzení nebo klasifikaci zdravotního postižení by neměla být založena na omezení práva osob se zdravotním postižením na práci nebo k němu vést.

58. Povinnost chránit vyžaduje, aby státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, přijaly veškerá vhodná opatření k odstranění diskriminace na základě zdravotního postižení ze strany soukromých nestátních subjektů, jakými jsou soukromé obchodní podniky, odbory a všichni členové společnosti, a zabránily tak zásahům do záruk uvedených v článku 27.⁴⁴ Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, jsou v souvislosti s prací a zaměstnáním zejména povinny chránit osoby se zdravotním postižením před hlavními formami diskriminace – přímou diskriminací, nepřímou diskriminací, odepřením přiměřené úpravy, obtěžováním a diskriminací na základě spojení s jinou osobou – přičemž k těmto formám diskriminace může dojít samostatně nebo současně. Výbor dále ve své rozhodovací praxi doporučil opatření k řešení vícenásobné a intersekcionalní diskriminace, včetně níže uvedených opatření: přijetí právních předpisů, politik a programů, které výslovně uznávají vícenásobnou a intersekcionalní diskriminaci,⁴⁵ s cílem zajistit, aby stížnosti na takovou diskriminaci byly posuzovány za účelem stanovení odpovědnosti i nápravných opatření, vytvoření rámce pro sběr údajů významných pro boj proti intersekcionalní diskriminaci, které čelí ženy a dívky se zdravotním postižením,⁴⁶ umožnění stížností na diskriminaci z více než jednoho důvodu, stanovení vyšší úrovně odškodnění pro oběti a ukládání vyšších sankcí odpovědným osobám,⁴⁷ posílení antidiskriminačních právních předpisů s cílem řešit intersekcionalní diskriminaci,⁴⁸ prověření vhodnosti současných struktur používaných k řešení intersekcionalní diskriminace a přijetí účinných a konkrétních opatření za účelem zabránění intersekcionalním formám diskriminace žen a dívek⁴⁹ a vypracování rámců pro začleňující, komplexní a transparentní účast organizací osob se zdravotním postižením, včetně těch, které zažívají intersekcionalní diskriminaci.⁵⁰
59. A konečně, povinnost naplňovat – obsahující povinnost usnadňovat, poskytovat a podporovat – vyžaduje, aby státy přijaly vhodná legislativní, správní, rozpočtová, soudní, propagační a jiná opatření k zajištění otevřeného, začleňujícího a přístupného pracovního prostředí.
60. Za účelem splnění povinnosti usnadnit právo osob se zdravotním postižením na práci a zaměstnání jsou státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, povinny přijmout opatření pozitivní diskriminace, která umožní osobám se zdravotním postižením absolvovat technické a odborné vzdělávání a přípravu a pomohou jim v uskutečňování plánů technického a odborného vzdělávání, které

⁴³ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 23 (2016), odstavec 47 písm. a).

⁴⁴ Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 3 (2016), odstavec 18; Výbor pro lidská práva, obecný komentář č. 18 (1989), odstavec 9 a č. 28 (2000), odstavec 31; Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 20 (2009), odstavec 11; Výbor pro odstranění diskriminace žen, obecné doporučení č. 28 (2010), odstavec 9; a Výbor pro odstranění rasové diskriminace, obecné doporučení č. 25 (2000), odstavce 1–2.

⁴⁵ [CRPD/C/BRA/CO/1](#), odstavec 13 a [CRPD/C/MUS/CO/1](#), odstavce 10 a 12.

⁴⁶ [CRPD/C/CZE/CO/1](#), odstavec 14 a [CRPD/C/DEU/CO/1](#), odst. 16 písm. b).

⁴⁷ [CRPD/C/DNK/CO/1](#), odstavec 17.

⁴⁸ [CRPD/C/AUS/CO/1](#), odstavec 15.

⁴⁹ [CRPD/C/SWE/CO/1](#), odstavec 12 a 14.

⁵⁰ [CRPD/C/DEU/CO/1](#), odstavec 10.

usnadní přístup k zaměstnání. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, jsou rovněž povinny provádět nebo podporovat výzkum a vývoj a podporovat dostupnost a používání nových technologií, včetně informačních a komunikačních technologií, pomůcek pro mobilitu, zařízení a asistenčních technologií, přičemž jsou povinny upřednostňovat technologie za dostupnou cenu.⁵¹

61. Pro splnění povinnosti zajistit právo osob se zdravotním postižením na práci a zaměstnání jsou státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, povinny uznat toto právo ve vnitrostátních právních rádech a přijmout vnitrostátní politiku a podrobný akční plán pro její uskutečnění. Na uskutečnění této politiky a tohoto plánu by měly být poskytnuty dostatečné zdroje, aby se zvýšila účast osob se zdravotním postižením, zejména žen se zdravotním postižením, v práci a zaměstnání. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, jsou rovněž povinny poskytovat osobám se zdravotním postižením přístupné informace o nových technologiích vyvinutých v souladu s povinností usnadňovat.
62. Za účelem splnění povinnosti podporovat právo osob se zdravotním postižením na práci a zaměstnání by měly státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, přijmout opatření k zajištění vhodného vzdělávání, informování a osvětových kampaní, včetně zohledňování rovnosti žen a mužů, a to jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru. Osvětové kampaně by měly být zaměřeny na zaměstnavatele a zaměstnance v soukromém i veřejném sektoru, na náboráře a agentury a úřady práce a na širokou veřejnost a měly by být v příslušných jazycích a formátech přístupných osobám se zdravotním postižením.

B. ZÁKLADNÍ POVINNOSTI

63. Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, mají okamžitou minimální základní povinnost zajistit alespoň minimální základní úroveň práva osob se zdravotním postižením na práci a zaměstnání.⁵² V souvislosti s článkem 27 zahrnuje tato základní povinnost zajistit zákaz diskriminace a rovnou ochranu v zaměstnání.⁵³
64. Výbor ve své rozhodovací praxi k článku 5 úmluvy stanovil okamžité kroky, které jsou státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, povinny učinit k dosažení faktické rovnosti a zajištění zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení v souvislosti s právem na práci a zaměstnání.⁵⁴ Za účelem zajištění přiměřené úpravy podle čl. 5 odst. 3 a čl. 27 odst. 1 písm. i) a dosažení nebo urychlení faktické rovnosti v práci a zaměstnání podle čl. 5 odst. 4 by státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, měly zejména:
 - a) usnadnit osobám se zdravotním postižením přechod od segregovaného pracovního prostředí a podpořit jejich zapojení do otevřeného trhu práce a mezitím zajistit okamžitou použitelnost pracovních práv v segregovaném prostředí;
 - b) podporovat právo na podporované zaměstnávání, včetně pracovní asistence, pracovní přípravy a programů odborné kvalifikace, chránit práva pracovníků se zdravotním postižením a zajistit právo pracovníků na svobodnou volbu zaměstnání;
 - c) zajistit, aby osoby se zdravotním postižením nepobíraly mzdu, která by byla nižší než minimální mzda, a aby při nástupu do zaměstnání nepřišly o nárok na příspěvky pro osoby se zdravotním postižením;
 - d) výslovně uznat odmítnutí přiměřené úpravy jako diskriminaci a zakázat vícenásobnou a intersekcionalní diskriminaci a obtěžování;
 - e) zajistit řádný přechod do zaměstnání a ze zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením nediskriminačním způsobem a rovnoprávný a účinný přístup k dávkám a nárokům, například

⁵¹ Úmluva, čl. 4 odst. 1 písm. g).

⁵² Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 3 (1990), odstavec 10.

⁵³ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 18 (2005), odstavec 31.

⁵⁴ Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 6 (2018), odstavec 67.

starobnímu důchodu nebo podpoře v nezaměstnanosti, které nesmí být narušeny vyloučením ze zaměstnání, čímž by se vyloučení ještě zhoršilo;

- f) podporovat práci v začleňujícím, přístupném, bezpečném a zdravém pracovním prostředí ve veřejném i soukromém sektoru, včetně přístupu ke vhodným sociálním zařízením;
 - g) zajistit osobám se zdravotním postižením v rámci komplexní strategie rovné příležitosti pro kariérní postup prostřednictvím pravidelných hodnotících schůzek s jejich vedoucími pracovníky a vymezením cílů, jichž mají dosáhnout;
 - h) zajistit přístup ke školení, rekvalifikaci a vzdělávání, včetně odborné přípravy a budování kapacit pro zaměstnance se zdravotním postižením, a zajistit školení o zaměstnávání osob se zdravotním postižením a přiměřené úpravě pro zaměstnavatele, organizace zastupující zaměstnance a zaměstnavatele, odbory a příslušné orgány;
 - i) usilovat o všeobecně použitelná opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, které jsou nediskriminační a zahrnují osoby se zdravotním postižením;
 - j) uznat právo osob se zdravotním postižením na přístup k odborům a sdružením zaměstnanců.
65. Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva rovněž stanovil základní povinnosti týkající se práva na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky.⁵⁵ Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, by měly zejména:
- a) zavést komplexní systém boje proti diskriminaci na pracovišti na základě pohlaví, včetně odměňování;
 - b) v právních předpisech a po konzultaci s pracovníky a zaměstnavateli, organizacemi, které je zastupují, a dalšími příslušnými partnery stanovit minimální mzdy, které nebudou diskriminační a nebudou odstupňované, budou stanoveny s ohledem na příslušné ekonomické faktory a indexovány podle životních nákladů, aby byla zajištěna důstojná životní úroveň pracovníků a jejich rodin;
 - c) definovat a zakázat právními předpisy obtěžování na pracovišti, včetně sexuálního obtěžování, zajistit vhodné postupy a mechanismy pro podávání stížností a stanovit trestní sankce za sexuální obtěžování;
 - d) zavést a prosazovat minimální normy týkající se přestávek v práci, odpočinku, přiměřeného omezení pracovní doby, placené dovolené a státních svátků.

V. Vztah k ostatním článkům úmluvy

66. Článek 5 úmluvy o rovnosti a nediskriminaci vyžaduje, aby státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, podporovaly rovnost napomáhající zapojení a odstranily diskriminaci, a to: přímou diskriminaci, nepřímou diskriminaci, odepření přiměřené úpravy, obtěžování a diskriminaci na základě spojení s jinou osobou, ve všech otázkách práce, zaměstnání a průběhu zaměstnání. Ženy se zdravotním postižením, genderově nekonformní osoby se zdravotním postižením, starší osoby se zdravotním postižením a mladé osoby se zdravotním postižením navíc čelí souběhu překážek souvisejících s pohlavím, genderovou identitou, věkem a zdravotním postižením, které omezují pracovní příležitosti, nepříznivě ovlivňují výkon práva na rovné odměňování za práci rovnocenné hodnoty a zvyšují riziko násilí a obtěžování na pracovišti.
67. Ženy se zdravotním postižením (článek 6) zažívají vícenásobnou a intersekcionalní diskriminaci v práci a zaměstnání a v průběhu celého pracovního života, což vede k překážkám pro rovnoprávné zapojení na pracovišti. Mezi tyto překážky patří sexuální obtěžování, nerovná odměna za práci rovnocenné hodnoty, nedostatečné možnosti kariérního postupu, méně prestižní profesní

⁵⁵ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 23 (2016), odstavec 65.

cesty než u jiných osob, aby mohly získat zaměstnání, nedostatečný přístup k nápravě kvůli diskriminačním postojům, které vedou k odmítání jejich nároků, a fyzické, informační a komunikační překážky.⁵⁶ Ženy se zdravotním postižením jsou v neformální ekonomice a v neplacené práci vystaveny riziku vykořisťování, což následně prohlubuje nerovnosti v oblastech, jako je odměňování, zdraví a bezpečnost, přestávky v práci, doba odpočinku a placená dovolená, včetně mateřské dovolené.

68. Odhaduje se, že počet dětí se zdravotním postižením (článek 7) na celém světě dosahuje téměř 240 milionů. Miliony dětí se zdravotním postižením i bez něj pracují po většinu svého dětství jako domácí dělníci nebo v nerizikových zaměstnáních se svými rodinami bez odpovídajícího odpočinku nebo vzdělání.⁵⁷ Děti a dospívající se zdravotním postižením jsou vystaveny riziku nebezpečné dětské práce více než ostatní děti a dospívající.
69. Osvětové kampaně (článek 8) zaměřené na veřejný a soukromý sektor týkající se osob se zdravotním postižením a jejich práv jsou nezbytné k potírání stereotypů, předsudků a škodlivých postupů týkajících se osob se zdravotním postižením ve všech oblastech života. Součástí těchto kampaní by mělo být zvyšování povědomí o boji proti stereotypům založeným na domněnkách, že některé osoby se zdravotním postižením, například osoby s autismem, neslyšící, nevidomí, osoby s psychosociálním postižením a další, pravděpodobně nebudou komunikovat se svými kolegy v práci nebo budou na pracovišti rozptylováni, a tudíž nebudou mít vyšší produktivitu než jejich spolupracovníci. Je třeba zjistit a odstranit hodnotové systémy, jako je například „ableismus“, které jsou základem právních předpisů, politik a postupů vedoucích k nerovnosti a diskriminaci.
70. Osoby se zdravotním postižením nemohou účinně využívat svého práva na práci a zaměstnání na rovnoprávném základě s ostatními v průběhu celého pracovního života, ať už na pracovišti, při odborových aktivitách nebo prostřednictvím přístupné dopravy a podpůrných služeb, aby se dostali na své pracoviště, v případě absence přístupnosti (článek 9) a osobní mobility (článek 20). Veškeré informace týkající se práce a zaměstnání musí být přístupné v podobě znakové řeči, Braillova písma, snadného čtení („Easy Read“), přístupných elektronických formátů, alternativního písma a zvětšovací a alternativních způsobů, prostředků a formátů komunikace.⁵⁸
71. Osoby se zdravotním postižením mají všude právo na uznání jako osoby rovné před zákonem (článek 12) a mají stejnou svéprávnost jako ostatní ve všech oblastech života, včetně uplatňování své svéprávnosti v průběhu celého pracovního života, zejména při vstupu do pracovního poměru (například prostřednictvím formální smlouvy), a pro přístup k penězům, úvěrům a pojištění. Poskytování podpory při výkonu svéprávnosti může zahrnovat i nápomoc při rozhodování.⁵⁹
72. Osoby se zdravotním postižením mají právo na přístup ke spravedlnosti (článek 13) na rovnoprávném základě s ostatními, pokud jde o všechny oblasti pracovního práva, včetně pracovních vztahů a nároků na náhradu újmy související se zaměstnáním.
73. Osoby se zdravotním postižením mají právo na volbu, souhlas a ochranu před nátlakem. Riziko nátlaku vyplývá ze skutečnosti, že osoby se zdravotním postižením se potýkají s většími sociálními a environmentálními překážkami, což vede ke zvýšené zranitelnosti, nedostatku smysluplných alternativ a vztahům závislosti nebo péče, které mají vykořisťující povahu (článek 16). Zásadní je zjistit, zda byl souhlas udělen. Jak bylo uvedeno výše, i když byl souhlas udělen, je třeba zvážit širší souvislosti nátlaku, vykořisťování a existenci smysluplných alternativ. Souhlas není dostatečným důkazem toho, že se osoba se zdravotním postižením nenachází ve stavu nevolnictví nebo otroctví. Děti se zdravotním postižením jsou obzvláště zranitelné vůči hospodářskému vykořisťování, včetně dětské práce, obchodování s drogami a žebrání.⁶⁰ Mladí lidé se zdravotním

⁵⁶ Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 3 (2016), odstavec 58.

⁵⁷ Výbor pro práva dítěte, obecný komentář č. 17 (2013), odstavec 29.

⁵⁸ Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 2 (2014), odstavec 41.

⁵⁹ Viz Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 1 (2014).

⁶⁰ Výbor pro práva dítěte, obecný komentář č. 9 (2006), odstavec 75.

postižením jsou také obzvláště ohroženi nevhodným využíváním neplacených stáží, vzdělávacích programů a dobrovolnických programů.

74. Svobodná volba práce a zaměstnání na rovnoprávném základě s ostatními je základem nezávislého způsobu života a zapojení do komunity (článek 19). Poskytuje hospodářskou nezávislost, možnost volby, sociální vazby, přátelství a identitu. Pro mnoho osob se zdravotním postižením jsou programy a finanční podpora pro poskytování osobní asistence rozhodující pro zajištění jejich práva na práci.
75. Respektování soukromí (článek 22) představuje důležitý faktor v životě a často se týká citlivých osobních otázek. Respektování soukromí zaměstnanců se zdravotním postižením vyžaduje, aby zaměstnavatelé získali souhlas zaměstnance se zdravotním postižením před tím, než například sdělí pracovníkům personálního oddělení informace týkající se zdravotního postižení nebo zdravotního znevýhodnění. Požadavek na ochranu důvěrných informací se vztahuje na celý pracovní život a zahrnuje ochranu před využitím genetických informací, které by mohly naznačovat potenciální predispozice k určitým postižením.
76. Inkluzivní vzdělávání (článek 24) hraje zásadní roli při zajišťování toho, aby osoby se zdravotním postižením mohly uplatňovat své právo na práci a zaměstnání, které si svobodně zvolí na rovnoprávném základě s ostatními. Kvalitní inkluzivní vzdělávání připravuje osoby se zdravotním postižením na práci a zaměstnání tím, že jim umožňuje získat znalosti, dovednosti a sebevědomí, které jsou pro účast na otevřeném trhu práce nezbytné.⁶¹ Celosvětově však třetinu dětí, které nechodí do školy, tvoří děti se zdravotním postižením. Mnohé vlády oficiálně podporují inkluzivní vzdělávání, ale v praxi jsou děti se zdravotním postižením, zejména dívky se zdravotním postižením, buď vyloučeny, nebo segregovány ve speciálních školách,⁶² což negativně ovlivňuje jejich právo na práci a zaměstnání, které by si mohly svobodně zvolit na rovnoprávném základě s ostatními. Přechodu ze středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání do zaměstnání je třeba věnovat při uplatňování práva na práci zvláštní pozornost. Je důležité zajistit, aby byly pro osoby se zdravotním postižením podporovány cesty na otevřený trh práce a aby osoby se zdravotním postižením nebyly směřovány do segregovaných pracovních prostředí. Celoživotní vzdělávání je klíčovým prvkem pro zajištění a podporu dalšího profesního rozvoje osob se zdravotním postižením.
77. Základní povinností zaměstnavatelů je chránit zdraví a bezpečnost zaměstnanců (článek 25). Komplexní habilitační a rehabilitační služby a programy (článek 26) jsou pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením zásadní. Pokud dojde k pracovnímu úrazu osoby se zdravotním postižením nebo pokud u osoby dojde při práci ke zdravotnímu postižení, je třeba, aby rehabilitační opatření a opatření pro návrat do práce plně respektovala volbu a priority dané osoby a nebyla využívána k podpoře zaměstnávání v segregovaných pracovních prostředích.
78. Osoby se zdravotním postižením mají nárok na sociální ochranu (článek 28) na pokrytí ztráty na výděleku z důvodu nemožnosti získat nebo udržet si svobodně zvolené zaměstnání na rovnoprávném základě s ostatními. Systém sociální ochrany musí zajistit odpovídající ochranu nezaměstnaných pracovníků se zdravotním postižením na rovnoprávném základě s ostatními. Právo na sociální ochranu se vztahuje na pracovníky se zdravotním postižením na částečný úvazek, příležitostné pracovníky se zdravotním postižením, sezónní pracovníky se zdravotním postižením a osoby samostatně výdělečně činné se zdravotním postižením a osoby se zdravotním postižením pracující v neformální ekonomice. Dávky by měly zahrnovat pokračující vyplácení podpory až do doby, kdy je zřejmé, že si osoba zaměstnání udrží, a měly by pokrývat období ztráty výděleku v případě, kdy se zaměstnanci se zdravotním postižením nemají dostávat do práce během mimořádné situace v oblasti veřejného zdraví nebo jiné mimořádné situace.⁶³ V případě ukončení zaměstnání by měly být okamžitě obnoveny dávky podpory. Platby podpory na nezbytné výdaje

⁶¹ Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 4 (2016), odstavec 56.

⁶² Výbor pro odstranění diskriminace žen, obecné doporučení č. 36 (2017), odstavce 43–44.

⁶³ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 18 (2005), odstavec 37.

související se zdravotním postižením by měly trvat po celou dobu zaměstnání, aby bylo zajištěno zaměstnání na rovnoprávném základě s ostatními. Poskytovaná podpora by se měla týkat také osob, včetně primárních pečovatелů (což jsou v drtivé většině ženy) a příbuzných, kteří podporují osoby se zdravotním postižením.⁶⁴ Pojmy jako „pracovní neschopnost“ a „pracovní způsobilost“ nejsou součástí plánů systémů sociální ochrany. Různorodost osobních okolností, potřeb a překážek, s nimiž se osoby se zdravotním postižením setkávají při hledání placeného zaměstnání, setrvávání v něm a návratu do něj, vyžaduje vytvoření flexibilních systémů sociální ochrany, které reagují na individuální situace.⁶⁵

79. Kolektivní vyjednávání je nástrojem, který má pro tvorbu politiky zaměstnanosti zásadní význam.⁶⁶ Práva týkající se odborů se vztahují ve stejné míře na pracovníky se zdravotním postižením jako na ostatní pracovníky. Ustanovení čl. 27 odst. 1 písm. c) ve spojení s článkem 29 zdůrazňuje význam práva osob se zdravotním postižením zakládat vlastní organizace. Mají-li tyto organizace účinně prosazovat a chránit hospodářské a sociální zájmy osob se zdravotním postižením, měly by s nimi orgány veřejné moci a další subjekty pravidelně konzultovat všechny záležitosti, které se jich týkají. Může se rovněž ukázat, že je nezbytné tyto organizace finančně podporovat, aby byla zajištěna jejich životaschopnost.⁶⁷
80. Sběr a analýza údajů (článek 31) členěných podle zdravotního postižení, aby bylo možné určit všechny formy diskriminace, včetně vícenásobné a intersekcionalní diskriminace, jsou nezbytné pro sledování překážek v zaměstnávání osob se zdravotním postižením na rovnoprávném základě s ostatními. Vhodně členěné údaje také umožňují zjistit osoby pracující v neformální ekonomice a překážky spojené se samostatnou výdělečnou činností a podnikáním.
81. Mezinárodní spolupráce (článek 32) má zásadní význam pro podporu úsilí jednotlivých států o realizaci práva na práci a pro pokrok při dosahování cílů udržitelného rozvoje, zejména cíle 8.5, o dosažení plné a produktivní zaměstnanosti a důstojné práce pro všechny osoby a stejné odměny za práci stejné hodnoty. Mezinárodní spolupráce je rovněž nezbytná, pokud jde o řešení nerovného přístupu k asistenčním technologiím v prostředí s nedostatkem zdrojů, aby se osoby se zdravotním postižením mohly účastnit pracovního trhu na rovnoprávném základě s ostatními.

VI. Provádění na vnitrostátní úrovni

82. K zajištění práva osob se zdravotním postižením na práci a zaměstnání na rovnoprávném základě s ostatními by měly státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, kromě dodržování normativního obsahu a plnění výše uvedených závazků přijmout níže uvedená opatření pro zajištění plného provádění článku 27 úmluvy:
 - a) provést komplexní studii, která by určila dopad ableismu na právo osob se zdravotním postižením na práci a zaměstnání na rovnoprávném základě s ostatními, včetně práva na možnost žít se prací svobodně zvolenou;
 - b) vypracovat studie o překážkách přístupu osob se zdravotním postižením k právu na práci, zjistit konkrétní problémy související s pohlavím a věkem, kterým osoby se zdravotním postižením při uplatňování tohoto práva čelí, a zdůrazňovat inovativní postupy a řešení, které vyplývají z ochrany a podpory práva osob se zdravotním postižením na práci a zaměstnání;
 - c) v souladu s čl. 4 odst. 3 úmluvy a na základě intenzivních konzultací a aktivního zapojení osob se zdravotním postižením, včetně nedostatečně zastoupených skupin prostřednictvím organizací, které je zastupují, přezkoumat vnitrostátní právní předpisy, politiky, programy a

⁶⁴ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 5 (1994), odstavec 28.

⁶⁵ [CRPD/C/15/4](#) and [CRPD/C/15/4/Corr.1](#), odstavec 102.

⁶⁶ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 18 (2005), odstavec 39.

⁶⁷ Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, obecný komentář č. 5 (1994), odstavec 26. Viz též Výbor pro práva osob se zdravotním postižením, obecný komentář č. 7 (2018).

postupy v oblasti zaměstnanosti a uvést je do souladu s úmluvou, zrušit diskriminační právní předpisy, které nejsou v souladu s úmluvou, změnit nebo zrušit zvyklosti a postupy, které jsou vůči osobám se zdravotním postižením diskriminační, a vypracovat kodex postupů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který bude sloužit jako postupný návod pro předcházení diskriminaci osob se zdravotním postižením na trhu práce a na pracovišti;

- d) zajistit, aby se přezkum týkal celého veřejného i soukromého sektoru, aby zohledňoval rovnost žen a mužů, věk a zdravotní postižení v právních předpisech, politikách a programech a v jejich provádění a hodnocení,⁶⁸ a aby se vztahoval na tyto oblasti: podporu zaměstnanosti mladých lidí, opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ochranu proti násilí, včetně genderově podmíněného násilí, obtěžování a nucené práce a přechod od neformální ekonomiky do formální;
- e) vypracovat vnitrostátní strategii zaměstnanosti a akční plán zahrnující osoby se zdravotním postižením, které budou vypracovány a přezkoumávány na základě participativního a transparentního procesu a který bude zahrnovat metody zahrnující ukazatele a kritéria, podle nichž lze sledovat pokrok
- f) zajistit, aby ochrana a podpora práva osob se zdravotním postižením na práci byly začleněny do nově vznikajících oblastí práce a zaměstnanosti, včetně digitální ekonomiky, práce na dálku, regulace tzv. zakázkové ekonomiky a ekonomiky platforem, hospodářského oživení a překonání krize, přechodu k zelené ekonomice a využívání umělé inteligence při náborech a práci;
- g) zajistit, aby opatření na ochranu a podporu práva na práci zahrnovala rozmanitost osob se zdravotním postižením, jejich profesní zkušenosti a dovednosti;
- h) zajistit, aby byla přijata opatření k odstranění vykořisťování žen se zdravotním postižením, dětí se zdravotním postižením a genderově nekonformních osob se zdravotním postižením ve formální i neformální ekonomice a v neplacené práci, včetně níže uvedených opatření: zajištění práv na rodičovskou dovolenou pro všechny, přijetí pozitivních opatření ke zvýšení počtu žen se zdravotním postižením ve formálním pracovním sektoru, přijetí právních předpisů a politik umožňujících dostatečně placenou rodičovskou dovolenou, cenově dostupnou, přístupnou a kvalitní péči o děti a sociální ochranu, která nebude mít negativní dopad na těhotné ženy se zdravotním postižením nebo osoby, které si musí vzít dovolenou, aby splnily pečovatelské povinnosti, přijetí právních předpisů a politik na ochranu všech dětských pracovníků před podmínkami, které porušují jejich práva a přijetí právních předpisů a politik, které zajistí, aby zaměstnavatelé účinně předcházeli genderově podmíněnému násilí a reagovali na něj, a podpoří změnu paradigmatu týkajícího se kulturních a společenských norem, které k genderově podmíněnému násilí přispívají;
- i) urychleně ukončit segregované zaměstnávání, včetně chráněných dílen, přijetím konkrétních akčních plánů se zdroji, časovými rámci a monitorovacími mechanismy, které zajistí přechod od segregovaného zaměstnávání na otevřený trh práce a které budou zahrnovat níže uvedené povinnosti:
 - i) přezkum právních předpisů, politik, přístupů a předpokladů, na nichž byla založena podpora chráněného zaměstnávání;
 - ii) intenzivní konzultování a aktivní zapojení osob se zdravotním postižením prostřednictvím organizací, které je zastupují, do přípravy, provádění a monitorování procesů transformace;
- j) rozvíjení a provádění programů zvyšování znalostí, povědomí a budování kapacit za smysluplné účasti osob se zdravotním postižením prostřednictvím organizací, které je zastupují,

⁶⁸ [CRPD/C/DNK/CO/1](#), odstavec 19.

včetně školení ve veřejném a soukromém sektoru i neformální ekonomice, za účelem dodržování úmluvy;

- k) zavést metody sběru vhodně členěných údajů podle pevného koncepčního a metodického rámce lidských práv, jak je uvedeno v *Ukazatelích pro lidská práva: Průvodci měřením a prováděním („A Guide to Measurement and Implementation“)*⁶⁹ za účelem usnadnění pochopení situace osob se zdravotním postižením v zaměstnání a mimo něj, se zvláštním zřetelem na význam a účinnost opatření států, které jsou smluvní stranou úmluvy, na podporu zaměstnanosti ve formální ekonomice;
- l) zavést přístupné a účinné mechanismy nápravy a zajistit obětem diskriminace na základě zdravotního postižení přístup ke spravedlnosti na rovnoprávném základě s ostatními, včetně přístupu všech osob se zdravotním postižením k účinným soudním a/nebo správním řízením, včetně účinných a přístupných mechanismů podávání stížností, a k vhodné, cenově dostupné a kvalitní právní pomoci;
- m) zjistit a posílit cesty k zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením, a to mimo jiné prostřednictvím mechanismů zprostředkování zaměstnání, které fungují jako propojení mezi osobami se zdravotním postižením a zaměstnavateli, a rozvoje konkrétních mechanismů pro vstup do zaměstnání ve veřejném sektoru;
- n) podporovat a posilovat partnerství a sítě více zúčastněných stran na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně využívání sítí ke sdružování zaměstnavatelů v oblasti podpory práce pro osoby se zdravotním postižením, spolupracovat s organizacemi osob se zdravotním postižením, včetně systematického zasílání volných pracovních míst ve veřejném a soukromém sektoru těmto organizacím, a podporovat agentury, které podporují zaměstnávání, aby posílily svou schopnost podporovat osoby se zdravotním postižením prostřednictvím partnerství s organizacemi zabývajícími se právy osob se zdravotním postižením;
- o) podporovat podávání zpráv státními i nestátními zaměstnavateli o úrovni a podmínkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně informací o přijatých opatřeních a dosažených výsledcích, pokud jde o kariérní postup zaměstnanců se zdravotním postižením;
- p) podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zejména žen se zdravotním postižením,⁷⁰ a to i prostřednictvím pozitivních akcí, například mechanismů a cílů kvót, a přijmout opatření ke zmírnění možnosti nezamýšlených negativních důsledků, jakými jsou posilování stereotypů, omezené dodržování právních předpisů a vytváření pracovních příležitostí pouze pro omezené skupiny osob se zdravotním postižením, zejména prostřednictvím:
 - i) zajištění jasného monitorování, transparentnosti a podávání zpráv;
 - ii) identifikace pracovních postupů, které nejsou v souladu s úmluvou, včetně segregace, stereotypů nebo diskriminace a zabránění těmto postupům;
 - iii) hodnocení výkonu a výsledků, včetně hodnocení kvality dosažené práce a kontroly, zda se práce zaměstnanců se zdravotním postižením neomezuje pouze na určité druhy a zda ze zaměstnání nemají prospěch pouze určité skupiny osob se zdravotním postižením;
 - iv) zajištění vhodných mechanismů odpovědnosti a vymáhání;
 - v) toho, že bude zajištěno to, aby byly pozitivní akce doprovázeny opatřeními na podporu zaměstnavatelů při jejich plnění.

⁶⁹ Úřad vysokého komisaře OSN pro lidská práva (Ženeva, 2012). Viz též [CRPD/C/CZE/CO/1](#), odstavec 14.

⁷⁰ [CRPD/C/DNK/CO/1](#), odstavec 18.



Upozornění:

Tento dokument je v autentickém znění publikován v databázi smluvních orgánů OSN [Treaty bodies Search \(ohchr.org\)](https://treaties.un.org/). Pořízený úřední překlad do českého jazyka není autentickým zněním.