



ombudsman
veřejný ochránce práv

Zuzana Durajová
Petr Polák

ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S POSTIŽENÍM Z POHLEDU VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV



ON-LINE WORKSHOP
„ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM“
PRÁVNICKÁ FAKULTA UK

7/12/2020

O ČEM CHCEME MLUVIT?



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Nesprávný postup správních úřadů (vyřazení z evidence, pracovní rehabilitace)
- Ochrana proti diskriminaci (přiměřená opatření)
- Monitorování práv lidí s postižením podle CRPD (čl. 27 a veřejný sektor)

Reálné případy, Jak to dopadlo? Informační zdroje

Najděte si prosím předpisy a dívejte se do nich: Úmluva CRPD, Zákon o zaměstnanosti, Zákoník práce, Antidiskriminační zákon



- muž v evidenci uchazečů o zaměstnání, byl pozván na schůzku (tvorba individuálního akčního plánu)
- nedostavení se na schůzku s úředníkem ÚP – sankční vyřazení – odvolání zamítnuto
- vyřazený muž tvrdil, že má poruchu paměti – doložil to potvrzením od psychologa, žádal o zpětné zařazení do evidence
- ÚP a MPSV: potvrzení od psychologa nedokládá poruchu paměti v den sjednání schůzky, muž podklady ke schůzce prokazatelně převzal, zdravotní obtíže nebyly ÚP známy – navíc se dokládají lékařským posudkem

Otázka: Pochybil úřad, když muže nezařadil zpět do evidence poté, co dozvěděl o poruše paměti, kterou má?



”

vážné důvody

“

- právní pravidlo – oprávnění ÚP vyřadit uchazeče o zaměstnání - § 30 zákona o zaměstnanosti
- vážné důvody - § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti
- povinnost uchazeče sdělit údaje o zdravotním stavu - § 21 zákona o zaměstnanosti
- zvýšená péče ze strany ÚP - § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti



- VOP – vytýká přepjatý formalistní přístup – porucha paměti dlouhodobý charakter
- Potvrzení o psychologickém vyšetření – jako vážný důvod podle ustanovení § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti
- Judikatura Nejvyššího správního soudu (sp. zn. 4 Ads 161/2008) - princip dobré správy – činnost ÚP je služba veřejnosti
- Postup VOP (zpráva o šetření, závěrečné stanovisko, vyznění veřejnosti včetně Poslanecké sněmovny) – nepodařila se náprava v individuální věci, změna do budoucna



1. Co je pracovní rehabilitace?
2. Je pracovní rehabilitace zakotvená v Úmluvě CRPD?
3. Co je příprava k práci?
4. Co je ergodiagnostické vyšetření?



Co je pracovní rehabilitace?

§ 69 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.

Je pracovní rehabilitace zakotvená v Úmluvě CRPD?

Čl. 26 Úmluvy

(...) Státy (...) organizují, posilují a rozšiřují komplexní habilitační a rehabilitační služby a programy, především v oblasti zdravotní péče, zaměstnanosti, vzdělávání a sociálních služeb (...)



Co je příprava k práci?

§ 72 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výtěžné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

Co je ergodiagnostické vyšetření?

je odborné lékařské vyšetření, jehož cílem je zjistit aktuální pracovní potenciál klienta z hlediska jeho zdravotního stavu

„diagnóza říká, co nesmím – ergodiagnostika říká, co mohu“



- muž s postižením požádal ÚP žádost o pracovní rehabilitaci ve formě tzv. „přípravy na práci“ (§ 72 zákona o zaměstnanosti)
- jednalo se o druhou žádost (první v roce 2013, druhá v roce 2018)
- chtěl vykonat rehabilitaci v účetní firmě na pozici účetního
- invalidní v I. stupni, pobíral invalidní důchod
- ÚP požadoval: absolvování tzv. ergodiagnostického vyšetření, muž to odmítl, ÚP proto rehabilitaci neumožnil



Hlavní argumenty žadatele: „zákon neukládá povinnost absolvovat ergodiagnostické vyšetření, navíc jsem takové vyšetření již absolvoval v roce 2012“

Hlavní argumenty ÚP: „žadatel uvádí běžné pracovní omezení, není jasné, proč by nemohl pracovat na pozici účetního bez pracovní rehabilitace; potřebujeme vyšetření, abychom mohli říci, zda potřebuje úpravy“

Pochybil ÚP, když neumožnil muži vykonat pracovní rehabilitaci ve formě příprava na práci, protože neabsolvoval ergodiagnostické vyšetření?

VÝSLEDEK ŠETŘENÍ VOP

Právní názor a další zjištění



ombudsman
veřejný ochránce práv

- požadavek k absolvování ergodiagnostického vyšetření má oporu v právu - § 21 odst. 2 písm. a) ve spojení s § 9 odst. 1 zákona o zaměstnanosti
- jiná pochybení
- složení odborné pracovní skupiny k rehabilitaci při ÚP
- „tajení“ jmen členů a členek pracovní skupiny, nepřizvání na jednání
- nevydání správního rozhodnutí
- náprava do budoucna – změna ve složení odborné pracovní skupiny, pozvání na jednání a nahlížení do spisu
- trvalý rozpor mezi VOP a MPSV – správní rozhodnutí ano či ne?



- muž zaměstnání ve věznici, pozice vychovatele - věk (60 let) a zdravotní stav (dlouhodobé problémy se zády, invalidita II. stupně po úrazu)
- dojížděl více než 300 km denně ze svého bydliště
- žádost o převedení do věznice blíže svému bydlišti (změna místa výkonu práce)
- ředitel nedal souhlas, rozvázání pracovního poměru dohodou



- Argumenty ředitele věznice: nemožnost uzavřít pp na dobu určitou se zkušební dobou, neznalost jednoho nástroje (konkrétně SARPO), vychovatelé jsou v kategorii 50plus
- Argumenty bývalého zaměstnance: „důvody (věk, postižení), kvalifikační předpoklady splňují“
- Podezřelé okolnosti: věznice hledala nového zaměstnance, k přesunu zaměstnanců mezi věznicemi normálně dochází

Myslíte si, že jsou v případě dány okolnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci z důvodu postižení?

VÝSLEDEK POSOUZENÍ VOP

Právní argumentace



”

Aktivní
povinnost
všech
zaměstnavatelů

“

- Dlouhodobé problémy ze zády jako postižení? - rozsudek SDEU ze dne 11. 4. 2013 ve spojených věcech C-335/11 a C-337/11 (HK Danmark)
- Povinnost přijímat individualizovaná přiměřená opatření - § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona
- Test nepřiměřeného zatížení pro zaměstnavatele - § 3 odst. 3 antidiskriminačního zákona



- Právní názor VOP

Povinnost přijmout přiměřené opatření tíží zaměstnavatele jako celek (všechny organizační jednotky) a uplatní se i tam, kde zaměstnanec nežadá o převedení či přeložení na základě doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb podle zákoníku práce (§ 45 zákoníku práce).

- omluva – ano, ne jiné nároky
- podána antidiskriminační žaloba – soud zatím nerozhodl



Lidé s postižením a s kvalifikací se nehlásí do veřejného sektoru

A že vůbec nereagují na naše inzeráty a my tam ani nedokážeme identifikovat, jako co je pro ty zdravotně postižené ta bariéra, proč se k nám vůbec nehlásí nebo proč se neobjevují v těch výběrových řízeních. (...) takže tím pádem ani potom nás tak netlačí hledat to řešení, třeba jak vy říkáte nějakých těch větších úprav, protože prostě... No, asi by to bylo jiné nebo určitě by to bylo jiné, kdyby se nám ty lidi hlásili a uspěli by v tom výběru a chtěli bychom je, tak bychom samozřejmě se snažili jim vyjít vstříc v těch jejich specifických potřebách, ale tím, že oni vůbec nepřijdou, tak...

Organizace B

Určitě se nebráníme tomu někoho dalšího zaměstnat, ale problém je, že ty naše pozice, my nejvíc hledáme právníky. My hledáme právníky, samozřejmě, nedostatek je IT pracovníků, a pak hledáme ekonomii, zejména ty dotační záležitosti v projektech. Čili, to jsou takové skupiny, který hledáme stejně zoufale, jak komerční sféra, ale jsme všichni svázaní tabulkami.

Organizace F



Kdo má postižení? Investice do přístupnosti pracoviště?

Co mám zkušenost z těch zaměstnanců, kteří nově nastupují a my ani nevíme, že mají nějaký stupeň invalidity nebo nějaké omezení, tak se spíš bojí to do osobního dotazníku uvádět, jestli s tím nebude nějaký problém.

Organizace F

Ale ve chvíli, kdy řešíte jako prioritně opravy zatékajících střech a podobně, tak nájezdová rampa někde je opravdu daleko, daleko v tom. Ale je možné, že přijde nějaká změna legislativy, my to budeme mít takzvaně povinně. A pak se jenom takhle obrátíme na Prahu a řekneme.

Organizace E



Závažnější formy postižení, náročnost práce

A my furt přemýšlíme jen o imobilitě, ale pak člověk může mít úraz očí nebo něco a tam už je to i složitější nějakým způsobem. Tam nevím ani, jestli by to šlo nějak vyřešit. Těžko nevidomý i neslyšící... Neumím si to představit.

Organizace G

Ti lidi se musí začlenit do těch pracovních kolektivů, což je pro nás taky základ. Oni dělají rovnocennou práci a tím pádem při dnešním tempu a hektickém stavu věci bych řekla, kdy snižují stavy pracovníků, ale práci nechávají, tak bohužel jako zase jednotlivci se nemůžeme věnovat.

Organizace A



Úřad práce a neziskové organizace - zkušenosti

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

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 (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



Pracovní inzerce – co v ní má být uvedeno?

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

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



Hledání práce – zkrácené úvazky, nesdělení postižení

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

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



Přiměřená opatření

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

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



Veřejný sektor jde příkladem

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

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 šetření toho, co je normální a nenormální.

žena se sluchovým postižením



- Postižení nemusí být viditelné, nezohlednění specifík (byť zpětně) a formalistní přístup úřadu může vést k zásahu do práv člověka s postižením
- Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – jsou spojeny s požadavky, které mají oporu v právu, objevují se nedostatky – oslabují efektivitu v praxi
- Nepřijetí přiměřeného opatření – nepřímá diskriminace, individuální žaloba – systémová změna?
- Veřejný sektor by měl jít soukromému příkladem – povinnost přímého zaměstnávání zatím nefunguje
- Společný jmenovatel: obrana – kdo poskytne člověku s postižením právní pomoc?

Zprávy VOP

Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 4. 6. 2014, sp. zn.
5727/2013/VOP, dostupné z
<https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1338>

Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 17. 7. 2019, sp. zn.
6531/2018/VOP, dostupné z
<https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8182>

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

Informační letáky VOP

[Vyřazení z evidence o zaměstnání úřadem práce](#)

[Diskriminace](#)

Tisková zpráva VOP

[Dnes si připomínáme Mezinárodní den lidí s postižením \(3. 12. 2020\)](#)

Publikace Evropské komise

[How to put reasonable accommodation into practice – guide of promising practices](#)



Zajímavé internetové stránky

Česky

<https://www.uradprace.cz/zamestnavani-ozp>

<https://www.helpnet.cz/>

Anglicky

<https://www.equalitylaw.eu/>

<http://www.edf-feph.org/>

DĚKUJEME ZA POZORNOST



ombudsman
veřejný ochránce práv

www.ochrance.cz

www.eso.ochrance.cz

[www.facebook.com/verejny.ochran
ce.prav](https://www.facebook.com/verejny.ochrance.prav)

<https://twitter.com/ochranceprav>

[https://www.instagram.com/verejn
y.ochrance.prav/](https://www.instagram.com/verejny.ochrance.prav/)

Zuzana Durajová

durajova@ochrance.cz

+420 542 542 201

Petr Polák

petr.polak@ochrance.cz

+420 542 542 374



Všechny fotografie v prezentaci jsou z webové stránky <https://unsplash.com/>