ombudsman
veřejný ochránce práv

Sp. zn.: 1890/2025/VOP/BVT
Č. j.: KVOP-4569/2026

Posouzení námitky diskriminace ve věci nepřijetí do zaměstnání z důvodu sluchového postižení

Obrátila se na mě paní A. s podnětem, ve kterém namítala diskriminaci v přístupu k zaměstnání z důvodu postižení. Ucházela se o práci skladového operátora v depu B společnosti C., s. r. o. Byla odmítnuta kvůli sluchovému postižení, přestože její zdravotní způsobilost k práci neposoudil lékař.

Vykonávám působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.[1] Obětem diskriminace poskytuji metodickou pomoc. Na základě podnětu stěžovatelky jsem se rozhodl věc blíže prověřit a posoudit, zda se zaměstnavatel dopustil diskriminace.

A. Shrnutí závěrů

Zaměstnavatel nesmí diskriminovat lidi z důvodu postižení při přijímání do zaměstnání. Diskriminací není rozdílné zacházení, pokud je k němu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Zaměstnavatel stěžovatelku odmítl jen na základě informace, že má sluchové postižení. Neznal podrobnější informace o míře poškození jejího sluchu. Neověřoval, jaké zvuky stěžovatelka slyší, a jaké nikoli. Její zdravotní způsobilost k práci neposoudil lékař.

Zaměstnavatel tak nemohl posoudit, zda je stěžovatelčin sluch dostatečný pro výkon práce. Odmítnutí stěžovatelky nebylo přiměřené, a proto se zaměstnavatel dopustil diskriminace z důvodu zdravotního postižení v přístupu k zaměstnání.

B. Skutková zjištění

B.1 Vyjádření stěžovatelky

Stěžovatelka je velmi těžce nedoslýchavá. Má zbytky sluchu. Je možné s ní komunikovat mluvením, nikoli však rychlou mluvou. Pomáhá si odezíráním a rozpozná slova. Mezi její pracovní zkušenosti patří mimo jiné řízení vysokozdvižného vozíku či práce ve skladu, v němž pracovala s čtečkou čárových kódů. Vlastní řidičský průkaz skupiny B.

V únoru 2025 se ucházela o práci skladového operátora v depu B společnosti C., s. r. o. Komunikovala prostřednictvím online tlumočnice s vedoucí skladu, která stěžovatelce sdělila, že nepřijímají neslyšící uchazeče z důvodu pípání čárových kódů balíků. Stěžovatelka oponovala, že není neslyšící, ale že zvuky a vysoké tóny slyší (např. zvuky aut či pípání čtečky čárových kódů balíků). Hovor ukončily s tím, že vedoucí skladu musí záležitost prověřit.

1 Ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) ve spojení s § 21d zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí.

Po pár dnech vedoucí skladu stěžovatelku odmítla s tímto zdůvodněním: *„Bohužel u nás na skladě nelze vykonávat práci s Vaším hendikepem. Naší vstupní lékařskou prohlídkou byste určitě neprošla.“*[2] Stěžovatelka neabsolvovala vstupní lékařskou prohlídku, na níž by její zdravotní způsobilost posoudil lékař. Zaměstnavateli nezasílala ani žádné lékařské zprávy dokládající rozsah a závažnost jejího sluchového postižení.

B.2 Vyjádření zaměstnavatele

Při posuzování námitky diskriminace dodržuji zásadu slyšení druhé strany. Požádal jsem proto zaměstnavatele o vyjádření. Dotazoval jsem se zejména, na základě čeho zaměstnavatel vyhodnotil, že je stěžovatelčin sluch nedostatečný pro výkon práce.

Zaměstnavatel reagoval vyjádřením, které však neobsahovalo některé odpovědi na mé dotazy.[3] Proto jsem ho znovu požádal o zodpovězení dotazů. Na tuto žádost jsem již neobdržel reakci.

Z vyjádření zaměstnavatele plyne, že stěžovatelku odmítl kvůli povaze práce a nutnosti zajistit bezpečnost všech zaměstnanců. Konkrétně povaha práce skladového operátora vyžaduje spolehlivé vnímání akustických podnětů, což dle zaměstnavatele nelze v kombinaci se sluchovým postižením stěžovatelky a provozními podmínkami v depu zajistit bezpečně. Interní posouzení možnosti výkonu práce stěžovatelky provedly vedoucí skladu, personalistka a pracovnice BOZP.[4] Zohlednily přitom:

- Provozní podmínky v depu – během směny probíhá intenzivní manipulace s balíky, pohybují se zde klece, paletové a vysokozdvižné vozíky.
- Komunikační nároky – pracovní pokyny a organizační změny se často předávají průběžně během směny, a to hlasově v reálném čase.
- Technické prostředky – čtečky čárových kódů vydávají akustické signály, které zaměstnanci využívají při práci, a manipulační technika vydává varovné zvukové signály, aby nedošlo ke srážce se zaměstnancem.
- Bezpečnostní hledisko – zvýšený hluk v hale ztěžuje vnímání těchto signálů i zaměstnancům bez zdravotního omezení a riziko střetu s technikou je reálné.[5]

Kromě toho zaměstnavatel vycházel z dřívější zkušenosti, kdy smluvní poskytovatel pracovnělékařských služeb vydal nedoporučující posudek uchazeči o práci skladového operátora se sluchovým postižením. Vzhledem k této zkušenosti a na základě výsledku interního posouzení stěžovatelku na vstupní lékařskou prohlídku již neposílal. Považoval za zřejmé, že povaha práce neumožňuje zajistit bezpečný výkon práce

2 SMS komunikace stěžovatelky s vedoucí skladu z února 2025.

3 Vyjádření D. ze dne 4. 9. 2025.

4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

5 Dle záznamu poradenství a dohledu PLS ze dne 31. 7. 2025, zpracovaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb E., s. r. o., byla ve skladu naměřena hladina hluku 49 dB.

pro stěžovatelku. Zaměstnavatel odmítl, že by stěžovatelku diskriminoval z důvodu postižení.

C. Právní hodnocení

Antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci lidí z důvodu jejich zdravotního postižení. Diskriminovat je zakázáno v oblasti práce a zaměstnání,[6] která pokrývá také oblast přístupu k zaměstnání. Jako **přímou diskriminaci** zákon označuje situaci, kdy se s někým zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, mimo jiné z důvodu zdravotního postižení.[7]

Ne každé méně příznivé zacházení s člověkem s postižením je ale diskriminační. **Diskriminací není rozdílné zacházení, pokud je k němu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.**[8] To znamená, že rozdílné zacházení na základě zdravotního postižení je přípustné, pokud požadavek na zdraví představuje podstatný a určující požadavek pro výkon dané práce.[9]

Zdravotní způsobilost uchazeče o zaměstnání k práci posuzuje příslušný lékař na vstupní lékařské prohlídce.[10] Účelem prohlídky je zajistit, aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností nebyl zařazen uchazeč, jehož zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci.[11] Výsledkem je lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci obsahující mimo jiné posudkový závěr,[12] zda je uchazeč zdravotně způsobilý, či nikoli, anebo s podmínkou.

Z vyjádření zaměstnavatele plyne, že dostatečný sluch je podstatným požadavkem pro výkon práce skladového operátora. Hlavním důvodem je nutnost vnímat akustické signály čteček čárových kódů a varovné zvukové signály manipulační techniky, ale i schopnost registrovat průběžné ústní pracovní pokyny a organizační změny. Pokud pracovník nemá dostatečný sluch, zejména hrozí nebezpečí poškození zdraví nejen

---

6 Ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) až c) zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

7 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

8 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

9 Čl. 4 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

10 V době, kdy se stěžovatelka ucházela o práci, bylo nutné zajistit vstupní lékařskou prohlídku před vznikem každého pracovního poměru dle § 59 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění účinném do 31. 5. 2025. Nyní tato povinnost u některých prací neplatí dle § 59 odst. 1 zákona o specifických zdravotních službách, v účinném znění.

11 Dle § 10 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

12 Dle § 42 zákona o specifických zdravotních službách ve spojení s § 16 vyhlášky o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

tohoto pracovníka, ale i jiných zaměstnanců. Zvýšená hlučnost v hale ztěžuje dle zaměstnavatele vnímání signálů i pracovníkům bez postižení.

Stěžovatelka naproti tomu tvrdí, že její sluch je dostatečný, protože zvuky čteček čárových kódů, aut či vysoké tóny slyší. Rozumí také mluvené řeči, neboť si pomáhá odezíráním. Tomu, že by její sluch mohl být dostatečný, nasvědčují její pracovní zkušenosti skladnice a s řízením vysokozdvižného vozíku nebo také skutečnost, že vlastní řidičský průkaz skupiny B.

Na základě mně dostupných informací mám za to, že dostatečný sluch je skutečně věcným důvodem spočívajícím v povaze práce skladového operátora, pro jehož nesplnění může zaměstnavatel uchazeče odmítnout. Zároveň nejsem schopen určit, zda je stěžovatelčin sluch dostatečný. S určitostí by na tuto otázku odpověděl lékař oprávněný posoudit zdravotní způsobilost stěžovatelky k práci. Lékař však do interního procesu posouzení zaměstnavatele nebyl nikterak zapojen.

Zaměstnavatel stěžovatelku odmítl pouze na základě informace o tom, že má sluchové postižení, aniž by měl jakékoli podrobnější informace o rozsahu a závažnosti postižení sluchu. Žádným způsobem neověřil tvrzení stěžovatelky o tom, jaké zvuky slyší, a jaké naopak ne, ani to, zda za pomoci odezírání rozumí mluvenému slovu. Nemohl tak posoudit, zda je její sluch dostatečný pro výkon práce.

Jednání zaměstnavatele nemůže omluvit ani dřívější zkušenost, kdy lékař nedoporučil výkon práce skladového operátora uchazeči se sluchovým postižením. Zdravotní způsobilost k práci je totiž nutné posuzovat individuálně, s ohledem na konkrétní zdravotní stav konkrétního uchazeče. Rozsah a závažnost poškození sluchu dříve odmítnutého uchazeče a stěžovatelky mohou být zcela odlišné.

Domnívám se proto, že odmítnutí stěžovatelky z důvodu jejího sluchového postižení nebylo přiměřené. Dospěl jsem k závěru, že se zaměstnavatel dopustil diskriminace stěžovatelky z důvodu zdravotního postižení v přístupu k zaměstnání podle antidiskriminačního zákona.

Považuji také za důležité podotknout, že zaměstnavatel nemůže uchazeče se sluchovým postižením paušálně odmítat (např. informováním uchazečů, že osoby s daným druhem postižení nepřijímá) z důvodu svých předběžných obav, že by uchazeči nebyli způsobilí práci vykonávat nebo že povaha práce neumožňuje zajistit bezpečný výkon práce pro takové uchazeče. Míra poškození sluchu je u osob se sluchovým postižením různá, a proto i posouzení zdravotní způsobilosti k práci musí být individuální. Zaměstnavatel i lékař zároveň musí při hodnocení zdravotní způsobilosti uchazeče k výkonu nabízené práce vzít v úvahu povinnost zaměstnavatele přijímat tzv. přiměřené opatření.[13] Pokud by při současném nastavení na pracovišti

13 Posudkový závěr by pak byl „způsobilý s podmínkou“. Povinnost přijmout přiměřená opatření ve vztahu k člověku s postižením plyne z § 3 odst. 2 až odst. 4 antidiskriminačního zákona. O povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci s postižením hovoří také § 103 odst. 5 zákona

nebyla práce pro uchazeče ze zdravotního hlediska vhodná, měl by zaměstnavatel povinnost přijmout takovou úpravu, tedy přiměřené opatření, aby uchazeč s postižením mohl práci vykonávat. K odmítnutí uchazeče z důvodu postižení může dojít až tehdy, pokud by uchazeč vzhledem ke svému postižení ani při přijetí přiměřeného opatření nemohl řádně vykonávat práci.[14]

D. Informace o dalším postupu

Oceňuji, že zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním znevýhodněním, umožňuje-li to charakter práce, jakož i to, že se zapojuje do projektů podporujících zaměstnanost osob v obtížných životních situacích. Tato skutečnost však nemůže mít vliv na posouzení diskriminace v individuálním případě stěžovatelky.

Budu rád, když se záležitost podaří vyřešit **smírnou cestou**. Pokud by smírné řešení nebylo úspěšné, stěžovatelka se může u soudu domáhat především omluvy a náhrady nemajetkové újmy v penězích.[15]

Zaměstnavateli **doporučuji**[16]

(1) omluvit se stěžovatelce;

(2) do budoucna posuzovat zdravotní způsobilost uchazečů individuálně s ohledem na jejich konkrétní zdravotní stav a ve vztahu k obsazované pozici.

Toto posouzení zasílám stěžovatelce a zaměstnavateli. Byl bych rád, kdyby se zaměstnavatel ve lhůtě **30 dnů od doručení vyjádřil** k navrženým doporučením. Ve stejné lhůtě se k mým závěrům může vyjádřit i stěžovatelka.

Brno 28. ledna 2026

JUDr. Stanislav Křeček
veřejný ochránce práv
(podepsáno elektronicky)

č. 262/2006 Sb., zákoník práce: *„Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, vyhrazování pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.“*

14 Podrobnější informace a rady pro zaměstnavatele, jak se vyhnout diskriminaci, lze najít v doporučení veřejného ochránce práv z roku 2023 s názvem *Nejčastější případy diskriminace na pracovišti a jak se jim vyhnout: praktická příručka práva na rovné zacházení pro zaměstnavatele*, které je dostupné zde: https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/12506.

15 Ustanovení § 10 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona.

16 Podle § 21d odst. 1 písm. c) zákona o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí.