

Sp. zn.	9/2024/OZP/PPO	Vážená paní
Č. j.	KVOP-988/2025	A.
Datum	9. ledna 2025	ředitelka
		B., z. ú.
		Na vědomí
		C.

Vážená paní ředitelko,

dovolte, abychom shrnuli výsledky postupu, který jsme podnikli¹ na základě zkušeností **Vaší organizace se zaměstnáváním lidí s duševním onemocněním.**

Upozornili jste nás,² že se setkáváte s tím, že sociální pracovníci nutí lidi s postižením (nejčastěji v pozici uchazečů o zaměstnání), aby zaměstnavateli sdělovali **konkrétní lékařskou diagnózu** a také informaci, že **pobírají invalidní důchod**. Varují je, že pokud tuto informaci zaměstnavateli nepředají, spáchají přestupek podle zákona o nemocenském pojištění³ a může jim být uložena pokuta až do výše 20 000 Kč. Lidé s postižením se přitom zdráhají tento údaj sdělovat s odkazem na ochranu soukromí a osobních údajů. Ptali jste se nás, jak lze vyložit současnou právní úpravu.

Shrnutí

Zastáváme právní názor, že uchazeči o zaměstnání a zaměstnanci v zásadě **nemají** povinnost sdělovat zaměstnavateli údaj o postižení (lékařskou diagnózu určující konkrétní duševní onemocnění). Jedinou výjimkou je situace, kdy požadují **přijetí přiměřeného opatření**.⁴ V takovém případě by měli zaměstnavateli sdělit a doložit, že jejich specifické potřeby vyplývají z postižení, které jim brání vykonávat práci na rovnoprávném základě s ostatními kolegyněmi a kolegy. Ve vzájemném dialogu by se zaměstnavatel měl soustředit na **konkrétní potřeby** a blíže nerozebírat diagnózu uchazeče či stávajícího zaměstnance.

Povinnost zaměstnanců sdělovat informaci, že pobírají invalidní důchod pro invaliditu 1. a 2. stupně, **byla zrušena** s účinností od **1. ledna 2025**.⁵ Příjemci invalidního důchodu

-
- ¹ V souladu s § 21c odst. 1 písm. a) zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.
 - ² Na pověřeného zaměstnance Kanceláře veřejného ochránce práv Mgr. Petra Poláka se obrátila paní C., předsedkyně představenstva spolku D. Odkázala na zkušenosti organizace B., z. ú. Pověřený zaměstnanec následně průběžně komunikoval s Vaší bývalou zaměstnankyní E.
 - ³ Ustanovení § 103 odst. 3 ve spojení s § 129 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
 - ⁴ U lidí s duševním onemocněním může být takovým opatřením pozdější začátek pracovní doby (z důvodu medikace), častější přestávky v práci, práce z domova nebo vynětí zaměstnance z přímého kontaktu s klienty.
 - ⁵ Zákon č. 395/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a další související zákony.

pro invaliditu 3. stupně informační povinnost **stále mají**. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) přislíbilo, že posoudí potřebnost výše uvedené povinnosti při přípravě nového **zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele**.⁶ Prozatím tak neučinilo, proto jsme k návrhu zákona podali **zásadní připomínku**, v níž navrhuje zmíněnou povinnost **zrušit**.⁷ Aktuálně čekáme na její vypořádání.

Níže vysvětlujeme celou věc **podrobněji**.

Právo na ochranu soukromí lidí s postižením jako výchozí bod našich úvah

Člověk s postižením má **právo na soukromí a informační sebeurčení**,⁸ což znamená, že by si v zásadě měl sám rozhodovat, komu bude sdělovat informace o svém postižení. Toto lidské právo **není absolutní**. Povinnost sdělit údaj o postižení musí být vždy založena zákonem, sledovat legitimní cíl a zvolený prostředek musí být přiměřený a nezbytný k dosažení tohoto cíle.⁹

Mezi informací o postižení (např. o diagnóze konkrétního duševního onemocnění) a invalidním důchodu nečiníme v právní argumentaci **rovnítko**. Jsou to příbuzné, ale právně odlišné situace.¹⁰ Proto o nich pojednáme v této odpovědi **samostatně**.

Sdělování údaje o zdravotním postižení (konkrétní lékařské diagnóze) zaměstnavateli

Této právní otázce jsme se podrobně věnovali ve **výzkumu**¹¹ a **doporučení pro zaměstnavatele**.¹² Proto přinášíme shrnutí nejdůležitějších závěrů pro Vaši každodenní praxi při podpoře klientů při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Zaměstnavatel může před vznikem pracovněprávního vztahu požadovat od uchazeče o zaměstnání informaci o jeho zdravotním stavu, pokud bezprostředně souvisí s uzavřením

6 Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele (Č. j. Předkladatel MPSV-2024/218614-510/3). Dostupný [zde](#).

7 Připomínka veřejného ochránce práv ze dne 6. ledna 2025 k návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele. Dostupná v [evidenci stanovisek ochránce](#).

8 Článek 22 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, vyhlášené pod č. 10/2010 Sb. m. s.

9 Jinými slovy, být v souladu se zásadou proporcionality. Bartoň, M. a kolektiv: Základní práva. Praha: Leges, 2016, s. 96.

10 Člověku s postižením nemusí být vždy přiznána invalidita. I když stát invaliditu přizná, člověk nemusí splňovat podmínky pro výplatu invalidního důchodu podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

11 Výzkum veřejného ochránce práv „Zaměstnávání lidí s postižením ve veřejném sektoru – pohled lidí s postižením“ ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 23/2020/OZP, [eso.ochrance.cz](#).

12 Doporučení veřejného ochránce práv „Nejčastější případy diskriminace na pracovišti a jak se jim vyhnout: praktická příručka práva na rovné zacházení pro zaměstnavatele“ ze dne 7. 12. 2023, sp. zn. 68/2021/DIS, [eso.ochrance.cz](#).

pracovní smlouvy nebo její požadování neodporuje dobrým mravům či takový údaj slouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.¹³

Tyto obecné povinnosti zaměstnavatele je třeba vykládat ve světle obecného **nařízení o ochraně osobních údajů**, které předpokládá, že zpracování údajů o zdravotním stavu bez souhlasu uchazeče je možné, pokud je nezbytné pro účely preventivního nebo pracovního lékařství či pro **posouzení pracovní schopnosti zaměstnance**.¹⁴

Se zdravotním stavem uchazeče o zaměstnání se může podrobně seznámit **jen poskytovatel pracovnělékařských služeb**.¹⁵ Zaměstnavatel má právo na informaci, zda uchazeč byl shledán zdravotně způsobilým k výkonu práce, k níž má být zařazen.¹⁶ O citlivých údajích uchazeče o zaměstnání (typicky o diagnóze duševního onemocnění) by se **zaměstnavatel neměl vůbec dozvědět**.¹⁷

Pokud uchazeč o zaměstnání formuluje před vznikem pracovněprávního vztahu (typicky ve výběrovém řízení) specifické potřeby ve vztahu k nabízené práci, **je zaměstnavatel oprávněn se dotázat, zda tato potřeba plyne z postižení uchazeče**. Takový dotaz nelze považovat za porušení zákona, pokud jím zaměstnavatel sleduje naplnění zákonné povinnosti přijmout přiměřené opatření.¹⁸

Ani po vzniku pracovněprávního vztahu či služebního poměru není zaměstnavatel oprávněn zjišťovat informace o zdravotním stavu či postižení zaměstnance.¹⁹ Měl by ale vytvářet **bezpečné a začleňující pracovní prostředí**, aby zaměstnanec mohl sám sdělit informaci o vzniku postižení a vyzvat svého zaměstnavatele ke společnému hledání toho nejlepšího přiměřeného opatření (např. úpravy pracovní náplně či pracovních podmínek). Sám zaměstnavatel může jít tomuto kroku naproti tím, že pravidelně **mapuje potřeby všech svých zaměstnanců a buduje atmosféru důvěry** mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými.²⁰

13 Ustanovení § 30 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

14 Článek 9 odst. 2 písm. a), b) a h) nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES.

15 Ustanovení § 32 zákoníku práce a ustanovení § 59 zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách.

16 Obdobně to platí i ve státní službě.

17 Všechny citlivé informace o zdravotním stavu uchazeče uvedené ve výpisu ze zdravotnické dokumentace zpracovává pouze smluvní poskytovatel pracovnělékařských služeb, nikoliv zaměstnavatel. Srov. CHLÁDKOVÁ Alena, BUKOVJAN Petr. Personalistka. Dvanáctero správného vedení personální agendy. [e-pub] 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-653-5.

18 Ustanovení § 3 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

19 Jedinou výjimkou je situace, kdy zaměstnanec žádá o přijetí přiměřeného opatření. Viz informaci výše.

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

Povinnost sdělovat údaj o invalidním důchodu zaměstnavateli

Do 31. prosince 2024 měli všichni zaměstnanci pobírající invalidní důvod povinnost tuto informaci sdělit svému zaměstnavateli. Pokud povinnost nesplnili, mohla jim okresní správa sociálního zabezpečení udělit pokutu za přestupek až do výše 20 000 Kč. Zjistili jsme, že se povinnost týkala **celkem 95 800 zaměstnanců** pracujících jak ve mzdové, tak v platové sféře.

V průběhu roku 2024 jsme se obrátili na MPSV s dotazem, zda případné nesplnění povinnosti negativně dopadá na zaměstnavatele a zda by nebylo možné revidovat její nezbytnost. MPSV dospělo k závěru, že zmíněná **povinnost může být zrušena u zaměstnanců, kteří pobírají invalidní důchod pro invaliditu v 1. a 2. stupni**. MPSV proto připravilo pozměňovací návrh k novele zákona o nemocenském pojištění, kterou v té době projednávala Poslanecká sněmovna. Parlament i prezident se změnou souhlasili a **změna nabyla účinnosti 1. ledna 2025**.

Povinnost **zůstala zachována** pro zaměstnance pobírající invalidní důvod pro invaliditu 3. stupně. Těmto zaměstnancům jsou totiž některé dávky nemocenského pojištění²¹ vypláceny **kratší (tzv. podpůrčí) dobu**. Znovu jsme se obrátili na MPSV. Ptali jsme se, z jakého důvodu stát vyžaduje po zaměstnanci, aby sděloval zaměstnavateli údaj o invalidním důchodu a ten ho následně předával státu, když stát již tento údaj ve své evidenci má.²²

MPSV nám přislíbilo, že znovu posoudí rozsah údajů, které je zaměstnavatel povinen vést ve své evidenci pro účely nemocenského pojištění, a to v přímé souvislosti s **návrhem zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele**. V rámci této revize měla být posouzena (mimo jiné) i nutnost shromažďování a sdělování údajů o pobírání invalidního důchodu pro **invaliditu třetího stupně**.

Prostudovali jsme návrh zákona a zjistili jsme, že slíbenou revizi **neobsahuje**. Proto jsme podali zásadní připomínku, v níž požadujeme zrušení povinnosti zaměstnavatele shromažďovat údaj o invalidním důchodu a sdělovat jej ČSSZ. V době odesílání dopisu **čekáme na vypořádání připomínky**. Zároveň není jasné, zda se podaří návrh zákona projednat do říjnových voleb do Poslanecké sněmovny.

Závěr

Vážená paní ředitelko, státní orgány by si měly opatřovat podklady přednostně s využitím úřední evidence, do níž mají přístup, a neměly by zatěžovat zaměstnance a jejich zaměstnavatele. Vnímám zároveň, jak náročné může být pro lidi s duševním onemocněním

21 Konkrétně nemocenské a ošetřovné.

22 Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) rozhoduje o přiznání invalidního důchodu a vede registr pojištěnců důchodového pojištění. Údaje, které o pojištěncích a jejich zaměstnavatelích získala ČSSZ, slouží též orgánům provádějícím nemocenské pojištění. K těm patří mimo jiné ČSSZ a územní správy sociálního zabezpečení (ÚSSZ). ÚSSZ rozhodují o přiznání dávek nemocenského pojištění a ČSSZ vede registr pojištěnců, jde-li o zaměstnané osoby.

sdělovat na pracovišti citlivé informace vypovídající o jejich znevýhodnění, které je pořád spojeno s řadou **předsudků a stigmat**. Věřím, že se naším působením podařilo vyjasnit některé právní otázky a přispět k pozitivní legislativní změně. Doufám, že toto stanovisko pomůže Vám i Vaším spolupracovnícům a spolupracovníkům při důležité práci, kterou pro lidi s postižením a naši společnost vykonáváte.

S pozdravem

JUDr. Vít Alexander Schorm
zástupce veřejného ochránce práv
(podepsáno elektronicky)