



ombudsman
veřejný ochránce práv

Diskriminace z důvodu zdravotního postižení v oblasti práce

nejdůležitější případy ochránce a
zajímavé rozsudky českých soudů

Nejdůležitější případy veřejného ochránce práv

diskriminace v oblasti práce z důvodu zdravotního postižení

Propuštění ze služebního poměru – 157/2012/DIS

Na ochránce se obrátil stěžovatel – policista, který byl propuštěn ze služebního poměru, protože na základě onemocnění virem HIV údajně pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu služby. Příklad byl složitý zejména kvůli tomu, že zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (zákon č. 361/2003 Sb.), který na daný vztah dopadá, obsahuje vlastní výčet diskriminačních důvodů, mezi nimiž chybí zdravotní postižení. Zákonnodárce totiž jednoznačně nevyřešil vztah antidiskriminačního zákona k příslušným ustanovením zákona o služebním poměru.

Ochránce dospěl k závěru, že infikování virem HIV v asymptomatické fázi je možné považovat za zdravotní postižení. Dále se ochránce spatřoval problém v právní úpravě zdravotní způsobilosti k výkonu služby, která restriktivně znemožňuje již samotný přístup osob v určitém zdravotním stavu k profesi, bez ohledu na relevantní příčinnou souvislost zdravotního stavu s požadavky na výkon profese. Ochránce tak dospěl k závěru, že tato právní úprava je v rozporu jak s Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, tak s Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením, a zároveň je diskriminační ve smyslu ustanovení článku 3 odst. 1¹ ve spojení s článkem 26 odst. 1² Listiny základních práv a svobod.

Stěžovatel věc předložil soudům. Obecné soudy potvrdily, že HIV je zdravotním postižením. Propuštění policisty ale nebylo podle soudů diskriminační. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že celá věc přísluší do pravomoci správních orgánů (nikoliv soudů).³ Ústavní soud stížnost stěžovatele odmítl. Věcí se proto nyní znovu zabývá Policejní prezidium.

Ochránce navrhl novelizaci zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (doplnění zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení). Nebyl ale zatím úspěšný. V roce 2019 informovala Evropská komise ochránkyni, že česká právní úprava **není** podle jejího názoru v rozporu se směrnicí Rady 2000/78.⁴ Ochránkyně také o problematické české právní úpravě informovala Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením.

¹ Podle čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

² Podle čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

³ Na rozsudek Nejvyššího soudu se dále zaměřuje kapitola *Nejdůležitější rozsudky českých soudů* (viz rozsudek Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 2550/2018-320 ze dne 15. února 2018).

⁴ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Zpráva dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/88>

Rozsudky dostupné z:

[rozsudek nalézacího soudu](#)

[rozsudek odvolacího soudu](#)

[rozsudek Nejvyššího soudu](#)

[usnesení Ústavního soudu](#)

Vyjádření veřejné ochránkyně práv k Výboru OSN pro práva osob se zdravotním postižením dostupné z:

<https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6974>

Obtěžování na pracovišti z důvodu zdravotního postižení – 5560/2014/VOP

Na ochránkyni se obrátil stěžovatel, který neplánovaně prodělal operaci ledvinových kamenů a měl prodělat další operaci, kterou avizoval svému zaměstnavateli. Zaměstnavatel následně přidělil stěžovateli více zákazníků, než bylo běžné u jiných zaměstnanců, uložil stěžovateli, aby hlásil přestávky na toaletu. Jednání zaměstnavatele vyústilo k ukončení pracovního poměru výpovědí.

Ochránkyně dospěla k závěru, že zdravotní obtíže způsobené ledvinovými kameny mohou naplnit definici chráněného důvodu zdravotního postižení (§ 5 odst. 6 antidiskriminačního zákona), pokud jsou dlouhodobého charakteru a způsobují omezení, jež v interakci s dalšími překážkami (např. práce bez možnosti častějších přestávek) brání plnému zapojení osoby do profesního života. Stěžovateli tak svědčil ochranný důvod zdravotního postižení od začátku jeho potíží.

Ochránkyně se také zabývala tím, zda jednání zaměstnavatele bylo diskriminací ve formě obtěžování. V daném případě však nebylo možné jednoznačně konstatovat, zda k diskriminaci ve formě obtěžování došlo. Pokud by skutečně došlo k tomu, že zaměstnavatel požadoval, aby mu stěžovatel hlásil přestávky na toaletu v situaci, kdy zaměstnavatel věděl o zdravotních problémech zaměstnance, mohlo by dojít ke snížení důstojnosti tohoto zaměstnance. Takové jednání by se dalo oprávněně považovat za obtěžování podle antidiskriminačního zákona.

Poslední otázkou, kterou se ochránkyně zabývala, bylo nastavení interního mechanismu řešení diskriminace. V této otázce ochránkyně konstatovala, že pokud si zaměstnanec stěžuje

na porušení zákazu diskriminace, má po projednání své stížnosti právo na odůvodněnou odpověď zaměstnavatele (§ 278 odst. 3 zákoníku práce⁵).

Stěžovatel se následně proti zaměstnavateli bránil soudně, a to uplatněním žaloby o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Soud nařídil stranám setkání s mediátorem, které nakonec vedlo ke smírnému vyřešení soudního sporu. Soud v této věci schválil smír, podle kterého zaměstnavatel měl vyplatit stěžovateli částku ve výši 220 000 Kč.⁶

Zpráva dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3772>

Povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření – 7571/2017/VOP

Na ochránkyni se obrátil stěžovatel, který pracoval jako vychovatel / terapeut u svého zaměstnavatele, ale ze zdravotních důvodů požádal o převedení do jiné organizační jednotky, která by byla blíže bydliště stěžovatele.

Zatímco ředitel stávajícího pracoviště převedení schválil, představitel druhé organizační jednotky souhlas nedal. Tato situace vedla stěžovatele k rozhodnutí ukončit pracovní poměr u tohoto zaměstnavatele, protože jeho zdravotní situace mu neumožňovala pravidelně dojíždět do téměř 300 km vzdáleného pracoviště.

Ochránkyně dospěla k závěru, že zaměstnavatel stěžovatele přímo diskriminoval z důvodu zdravotního postižení a také z důvodu věku stěžovatele. V tomto případě se jednalo o tzv. průsečíkovou diskriminaci, ke které může docházet v případě souběžné existence více diskriminačních důvodů. Jestliže zaměstnavatel hledá na dané místo zaměstnance z vnějších zdrojů (např. pomocí pracovní inzerce), odmítnutí zaměstnance, který již má s působením v dané organizaci zkušenosti a má za sebou vstupní kurz, je nedůvodné.

Ochránkyně rovněž konstatovala, že se zaměstnavatel dopustil nepřímé diskriminace, protože nesplnil povinnost přijmout přiměřené opatření, které by stěžovateli umožnilo další výkon práce. Zaměstnavatel by měl přijmout přiměřené opatření spočívající v tom, že by stě-

⁵ Podle § 278 odst. 3 zákoníku práce se projednáním rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

⁶ Sluší se poznamenat, že se však strany výslovně nedohodly na tom, jaký je právní důvod úhrady částky ve výši 220 000 Kč. Ve schváleném soudním smíru se dále strany dohodly např. na tom, že stěžovatel neučiní žádná prohlášení ani neposkytne žádné informace, které se týkají tohoto soudního sporu, ani informaci o tom, že soudní spor byl veden, o okolnostech skončení pracovního poměru a dále ani informaci o výplatě jakékoliv částky zaměstnavatelem na základě schváleného soudního smíru.

žovatelé umožnil převedení na pracovní místo blíže jeho bydliště. Ze zjištěných okolností nevyplývalo, že by převedení do jiné organizační složky zaměstnavatele představovalo nepřiměřené zatížení: opatření by bylo pro stěžovatele užitečné, pro zaměstnavatele finančně únosné a jiné náhradní plnění v tomto případě neexistuje.

Na základě spolupráce s Pro bono aliancí převzal zastupování stěžovatele advokát. Bývalému zaměstnavateli zaslal předžalobní výzvu. Ochránkyně dále případ sleduje.

Zpráva dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6674>

Obtěžování na pracovišti z důvodů pochybností o zdravotní způsobilosti na pracovišti – 3381/2017/VOP

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

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

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

Stěžovatelka se domáhá soudní ochrany. Vyjádření ochránkyně posloužilo jako podklad v soudním řízení. V prvním stupni stěžovatelka uspěla.⁷

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

⁷ Na rozsudek soudu prvního stupně se dále zaměřuje kapitola *Nejdůležitější rozsudky českých soudů* (viz rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích č. j. 23 C 276/2017-792 ze dne 25. února 2019). Řízení není dosud pravomocně skončeno, bylo podáno odvolání.

Ukončení zaměstnání a odvozená diskriminace – 3532/2016/VOP

Na ochránkyni se obrátila stěžovatelka, se kterou zaměstnavatel ukončil pracovní poměr výpovědí. Zároveň ještě před výpovědí docházelo ze strany zaměstnavatele k nepříznivému zacházení, které stěžovatelka označila za *bossing* a diskriminaci.

Podstatou celého případu bylo, že zaměstnavatel pověřoval stěžovatelku pracovními úkoly i v době, kdy ošetřovala člena rodiny. Zaměstnavatel výpověď založil na tom, že stěžovatelka se dopouštěla soustavně méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Stěžovatelka však v rozhodných časových obdobích ošetřovala člena rodiny, a proto byl zaměstnavatele povinen omluvit její nepřítomnost v práci.

Ochránkyně dospěla k závěru, že stěžovatelka mohla být vystavena diskriminaci ze strany zaměstnavatele ve formě obtěžování, a to z důvodu zdravotního postižení osoby, o kterou pečovala. Postihuje-li zaměstnavatel cíleně zaměstnance výtkami za neplnění právních povinností, ačkoliv zaměstnanec také povinnosti plnit nemusel z důvodu zákonné překážky na jeho straně (ošetřování člena rodiny ve smyslu § 191 zákoníku práce), může se dopustit diskriminace ve formě obtěžování (ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona).

Zpráva dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5052>

Odměňování – nižší mzda pro osoby pobírající invalidní důchod – 5676/2014/VOP

Stěžovatelka – poživatelka invalidního důchodu – považovala za diskriminační nařízení vlády č. 567/2006 Sb., které upravuje nižší sazbu minimální mzdy pro osoby pobírající invalidní důchod. Stěžovatelka se v této věci obrátila na ochránce a uvedla, že odvádí stejnou práci jako zdraví lidé, a proto má nárok na stejnou minimální mzdu.

Ochránce stěžovatelce uvedl, že ustanovení § 4 tohoto nařízení zakotvuje nižší sazbu minimální mzdy pro poživatele invalidního důchodu. Skutečně od roku 2013 do konce roku 2016 byla minimální mzda pro invalidní důchodce nižší ve srovnání se zdravými lidmi. Ochránce tuto právní úpravu dlouhodobě kritizoval a nakonec po využití všech možností k nápravě podal návrh k Ústavnímu soudu, aby dvojí sazbu zrušil pro její rozpor se zákazem diskriminace.

Ústavní soud řízení zastavil, protože vláda sazby od roku 2017 sjednotila.

Ochránkyně ve věci rozdílné mzdy mezi zaměstnanci bez zdravotního postižení a zaměstnanci se zdravotním postižením dospěla k závěru, že zaměstnavatel je vázán povinností poskytnout zaměstnancům stejnou mzdu za práci stejné hodnoty, kterou mu ukládá zákoník práce. Pokud zaměstnavatel vyplácí nižší mzdu zaměstnancům se zdravotním postižením ve srovnání s kolegy bez zdravotního omezení, kteří vykonávají stejnou práci, může se jednat o

diskriminaci. Zaměstnavatel nemůže rozdílné odměňování odůvodnit ustanovením § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., pokud zdravotní omezení nemá na vykonávanou práci vliv.

Aplikace tohoto ustanovení, které rozlišuje mezi zaměstnanci bez zdravotním omezením a se zdravotním omezením, je proto v rozporu s předpisy vyšší právní síly (zejména s čl. 28⁸ ve spojení s čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a ustanovením § 110 zákoníku práce, podle kterého přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Zpráva dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2020>

Návrh ochránce dostupný z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3744>

Usnesení Ústavního soudu dostupné z: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-6-16_1

⁸ Podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod platí, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

Nejdůležitější rozsudky českých soudů –

diskriminace v oblasti zaměstnání z důvodu zdravotního postižení

Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích č. j. 23 C 276/2017-492 ze dne 25. února 2019⁹

Soud konstatoval v případě žalobkyně – učitelky se zrakovou vadou, která pociťovala šikanózní a obtěžující jednání ze strany ředitelky školy, že obtěžování zaměstnavatelem nemusí spočívat pouze v uplatňování nezákonných požadavků, ale též v excesivním či selektivním uplatnění jinak zákonného jednání. Soud uzavřel, že škola se dopustila vůči žalobkyni diskriminace a vzhledem k závažnosti diskriminačního jednání, snížení důstojnosti žalobkyně, prodělané psychické útrapy soud přiznal přiměřené zadostiučinění v penězích ve výši 75 000 Kč.

Soud uvedl, že zaměstnavatel uplatňuje svá práva vůči konkrétnímu zaměstnanci v zákonem rozsahu, tedy sama o sobě nevyklučuje, že se tímto jednáním dopouští šikany či nerovného zacházení. Soud uzavřel, že zaměstnavatel prostřednictvím jinak zákonných postupů vytvářel v souhrnu svých jednání nepříznivé prostředí, které lze označit za obtěžování a bossing, to vše s cílem propustit žalobkyni pro její zdravotní postižení. V souhrnu všech jednání došlo k vytvoření vzájemné nedůvěry a nejistoty v tom, co si kdo mohl vlastně dovolit, následkem čehož došlo k formalizaci úkonů, k nimž by za běžných okolností stačila osobní komunikace.

Rozsudek není pravomocný, o odvolání bude rozhodovat odvolací soud.

Rozsudek Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 2550/2018-320 ze dne 15. srpna 2018¹⁰

Nejvyšší soud rozhodoval případ policisty, který byl propuštěn ze služebního poměru, protože na základě onemocnění virem HIV pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu služby. Nejvyšší soud uvedl, že pravomoc k projednání a rozhodnutí o uplatněném nároku, který vyplývá ze služebního poměru žalobce jako příslušníka Policie ČR (policisty) a který má základ v konkrétním rozhodnutí služebních funkcionářů právní předpisy nesvěřují obecným soudům.

V daném případě se tak neuplatní obecná právní úprava obsažená v § 10 antidiskriminačního zákona obsažená v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, která dává diskriminované osobě (či oběti nerovného zacházení) možnost obrátit se se svými nároky na obecný soud.

⁹ Zpráva ochránkyně k tomuto případu je dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6168>.

¹⁰ Zpráva ochránce k tomuto případu dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/88>.

Pravomoc civilních soudů u příslušníku služebního sboru je dána pouze u jiného jednání než rozhodnutí služebního funkcionáře. Tímto jiným jednáním lze rozumět např. obtěžování a sexuální obtěžování, pronásledování, odmítnutí nebo opomenutí přijmout určité rozhodnutí nebo opatření, jehož důsledkem je znevýhodnění jednoho příslušníka oproti jiným.

Usnesení Krajského soudu v Ostravě č. j. 16 Co 65/2018-116 ze dne 12. června 2018

Soud rozhodoval v případě skladníka, který se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Žalobce považuje tuto výpověď za neplatnou, protože zaměstnavatel s ním rozvázal pracovní poměr v důsledku nepříznivého zdravotního stavu žalobce, což podle žalobce zakládá diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Krajský soud zrušil rozhodnutí prvního stupně a věc vrátil k dalšímu řízení. Krajský soud uvedl, že nyní se bude soud po vrácení věci zabývat tvrzeními žalobce o tom, že byl diskriminován z důvodu svého zdravotního stavu.

Žalobce dále navrhl důkazy, a to výslech bývalých zaměstnanců, se kterými byl ukončen pracovní poměr výpovědí buďto po návratu do práce po delší dočasné pracovní neschopnosti nebo pro její opakovaný výskyt. Krajský soud uzavřel, že za situace, kdy žalobce tvrdí, že byl diskriminován z důvodu svého zdravotního stavu, bude nezbytné navržené důkazy provést, a pokud žalobce své tvrzení prokáže, bude na žalované straně (zaměstnavateli), aby tvrdila a prostřednictvím důkazů prokázala, že vůči svým zaměstnancům neporušuje zásadu rovného zacházení.