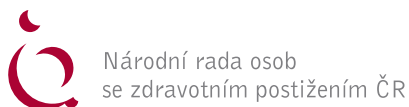


PROJEVY A FORMY DISKRIMINACE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Mgr. Michal Čermák

Praha 2012



PROJEVY A FORMY DISKRIMINACE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Mgr. Michal Čermák

Tato publikace je součástí projektu „Rovná práva pro všechny“, který je podpořen Programem Evropské unie pro zaměstnanost a sociální solidaritu PROGRESS (2007 – 2013). Tento program realizuje Evropská komise. Byl zřízen za účelem finanční podpory realizace cílů EU v oblasti zaměstnávání, sociálních věcí a rovných příležitostí, a tím přispívá k dosažení cílů strategie Evropa 2020 v uvedených oblastech. Sedmiletý program je určen všem zainteresovaným stranám, jež mohou pomoci vytvářet vhodnou a účinnou legislativu a politiku v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí v 27 zemích EU, EFTA-EEA, kandidátských a přistupujících zemí EU. Pro více informací viz: <http://ec.europa.eu/progress>. Za obsah sdělení odpovídá výlučně autor. EK nenesse odpovědnost za použití těchto informací.

© Národní rada osob se zdravotním postižením ČR,
Partyzánská 7, 170 00 Praha 7, www.nrzp.cz

ISBN 978-80-87181-08-9

PROJEVY A FORMY DISKRIMINACE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Obsah publikace

1.	Úvod	5
2.	Desatero rovného zacházení pro osoby se zdravotním postižením	6
3.	Historický exkurz: Od pomoci k podpoře	8
4.	Právní prostředky ochrany osob se zdravotním postižením před diskriminací	10
4.1.	Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (ÚPOZP)	10
4.2.	Ochrana osob se zdravotním postižením právem Evropské unie	14
4.3.	Listina základních práv a svobod	18
4.4.	Antidiskriminační zákon	19
4.5.	Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti	20
4.6.	Zákon o ochraně spotřebitele	21
4.7.	Školský zákon a související předpisy	22
4.8.	Shrnutí	23
5.	Jak poznat diskriminaci osoby se zdravotním postižením? Pětistupňový test	24
6.	Diskriminace osob se zdravotním postižením podle antidiskriminačního zákona	29
6.1.	Úmysl diskriminovat	29
6.2.	Přímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení	29
6.3.	Nepřímá diskriminace osob se zdravotním postižením	31
6.4.	Nepřijatí přiměřených opatření (<i>reasonable accommodation</i>) jako nepřímá diskriminace osob se zdravotním postižením	32
6.5.	Pokyn a navádění k diskriminaci, pronásledování	35
6.6.	Obtěžování	37
7.	Právo na přístup (přístupnost) – klíčové právo osob se zdravotním postižením	38
7.1.	Právo na přístup (přístupnost) – vymezení pojmu	38
7.2.	Přístup do veřejných prostor v doprovodu vodičích či asistenčního psa	39
7.3.	Přístup k dopravním službám	41
7.4.	Přístup osob se zdravotním postižením k vyhrazenému parkování	43

8. Nejvýznamnější rozhodnutí soudních orgánů ve věcech diskriminace	45
8.1. Evropský soud pro lidská práva	45
8.2. Soudní dvůr Evropské unie	46
9. Na koho a jak se mohu obrátit v případě diskriminace?	48
9.1. Žaloba k soudu	48
9.2. Veřejný ochránce práv jako centrální místo ochrany před diskriminací	50
9.3. Česká obchodní inspekce	51
9.4. Inspektoráty práce	52
9.5. Česká školní inspekce	54
10. Jsem diskriminován/-a? – nejčastější otázky a odpovědi	56
Literatura	59
O projektu Rovná práva pro všechny	60
O Národní radě osob se zdravotním postižením ČR	62

1. Úvod

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR jako česká střešová organizace zaznamenává ve svém poradenství podněty osob se zdravotním postižením, které byly vystaveny diskriminaci v přístupu k zaměstnání, službám či přístupu do veřejných prostor. Právě **poptávka po informacích ze strany samotných klientů krajských poraden** Národní rady osob se zdravotním postižením vedla k záměru vytvořit publikaci, která by poskytla **ucelený obraz o právech** osob se zdravotním postižením v pozici obětí (i potenciálních) diskriminačního jednání. Záměr se realizuje v rámci projektu Národní rady osob se zdravotním postižením pod názvem „Rovná práva pro všechny“, který je financován z prostředků Evropské unie v programu Progress.

Dostává se vám do rukou publikace, jejímž cílem je napomoci zejména osobám se zdravotním postižením seznámit se se svými právy na rovné zacházení (ochranu před diskriminací) a také ukázat cestu, jakými prostředky se svých práv domoci, pokud k diskriminaci již došlo. Při tvorbě publikace jsme kladli důraz na praktičnost a využitelnost v běžných právních vztazích a situacích, kterým je osoba se zdravotním postižením nucena v každodenním životě čelit.

Je známou skutečností, že právní vymáhání nebývá vždy nejúčinnějším prostředkem k dosažení vytyčeného cíle – častokrát postačí k řešení konfliktních situací umění naslouchat, vzájemný respekt a snaha vyjít druhému vstříc. Stejný princip platí i tam, kde se s osobou se zdravotním postižením jedná méně výhodně právě z důvodu, že má zdravotní postižení (je tedy diskriminovaná). Pokud se ve svém životě stanete obětí diskriminace a budete nuceni sáhnout po právní ochraně (nejlépe jako po posledním možném prostředku), budou vyhlídky na úspěch jistě vyšší, jestliže svá práva budete co nejlépe znát. Právě k tomu by vám měla pomoci předkládaná publikace. Přesto vám přejeme, abyste znalosti nabyté četbou publikace museli ve svém životě uplatňovat v co možná nejmenší míře.

2. Desatero rovného zacházení pro osoby se zdravotním postižením

1. Tím, že společnost umožní realizovat práva osob se zdravotním postižením v maximálním rozsahu, jim nečiní dobrodiní, ale pouze se nedopouští diskriminace.
2. Osoby se zdravotním postižením jsou z hlediska práva osobami, které mají dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, jež v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.
3. Zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením je upraven na mnoha úrovních práva. Na úrovni zákona představuje hlavní nástroj ochrany práv osob se zdravotním postižením antidiskriminační zákon.
4. Nejdůležitějším dokumentem mezinárodního práva ve vztahu k osobám se zdravotním postižením je v současnosti Úmluva o právech osob s postižením.
5. Pro předběžné určení, zda je osoba se zdravotním postižením v konkrétní situaci vystavena diskriminaci, doporučujeme položit si otázku: *„Jednalo by se v této situaci s osobou bez zdravotního postižení odlišně?“* Pokud by se jednalo odlišně, vzniká podezření na diskriminaci.
6. Diskriminace osob se zdravotním postižením může mít různé formy: přímou a nepřímou. Patří k ní také pokyn a navádění k diskriminaci, obtěžování a pronásledování.
7. Právo na přístup či přístupnost je klíčovým právem osob se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením musí mít přístup zejména k dopravě, informacím a komunikaci, včetně in-

formačních a komunikačních technologií a systémů, a k dalším zařízením a službám dostupným nebo poskytovaným veřejnosti.

8. Nejúčinnějším právním prostředkem ochrany před diskriminací je žaloba u soudu. Antidiskriminační spory jsou však složité a s nejistou vyhlídkou na úspěch. K jejich úspěšnému zvládnutí lze osobám se zdravotním postižením doporučit využít služeb advokáta.
9. Univerzálním místem pomoci obětem diskriminace v České republice je veřejný ochránce práv – ombudsman, na kterého se lze obracet s žádostí o pomoc ve věcech diskriminace.
10. Antidiskriminační právo je až posledním prostředkem obrany proti diskriminaci. Častokrát pomáhá spíše vyjednávání, mediace a řešení sporů mimoprávními prostředky.

3. Historický exkurz: Od pomoci k podpoře

Až do konce 2. světové války převládal ze strany společnosti k osobám se zdravotním postižením dvojitý přístup: Prvním byl **přístup medicínský**, který se zaměřoval prvotně na zdravotní postižení jako na medicínský problém a až druhotně na osobu, která je jeho nositelem. Člověk se zdravotním postižením byl příjemcem péče, objektem, který byl léčen. V centru pozornosti stála jeho nemoc, kterou bylo třeba odstranit nebo alespoň zajistit, aby nedošlo k jejímu zhoršování. Druhý byl **přístup charitativní**, který se vyznačoval prokazováním milosrdenství či laskavostí osobám se zdravotním postižením.

Ačkoliv oba dva přístupy mají v historii své nezastupitelné místo a bez těchto přístupů by nebylo možné přežití osob se zdravotním postižením, s rozvojem lidských práv, které se začaly zejména po 2. světové válce čím dál silněji prosazovat, dochází k sice pozvolné, ale zato stále sílící změně paradigmatu. Objekt se mění v subjekt; člověk s postižením již není příjemcem, objektem péče a dobrodiní, či invalidou a až v druhé řadě člověkem, ale je především na prvním místě člověkem a až druhotně zdravotně postiženým. Tak jako všem ostatním lidem mu náleží, a vždy náležela, lidská práva. Lidská práva jsou nezávislá na skutečnosti, zda je osobě se zdravotním postižením ostatní přičknou či udělí ostatní lidé – lidská práva jsou každému člověku daná bez rozdílu již od jeho narození (resp. i před narozením). Osoba se zdravotním postižením **má nárok** zapojit se do společnosti v maximální možné míře; ostatní osoby, které postižení nemají, jí neprokazují svou podporou v tomto snažení dobrodiní, nýbrž umožňují realizaci jejích lidských práv. Proto se již pozvolna přestává hovořit o invalidech či zdravotně postižených osobách, ale začíná se hovořit o osobách se zdravotním postižením (kde slovo „se“ je velmi důležité); záměrem je zdůraznit, že na prvním místě je lidství, které je vlastní pouze lidem (osobám) a až na druhém místě je řečeno, že tyto osoby jsou nositeli zdravotního postižení.

Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením začíná převládat tzv. **přístup sociální**, pro který je charakteristický důraz na co nejširší zapojení osob se zdravotním postižením do všech složek celospolečenského života. Na významu získává princip rovnosti příležitostí, tj. zajištění takové situace, aby všichni lidé měli možnost „stát na stejné startovní čáře“.

Pomoc se mění v **podporu**, respektive pomoc může být jednou z řady složek, ze kterých se podpora osobě se zdravotním postižením skládá. Úkolem společnosti již není zajistit přežití těchto osob, ale umožnit jim, aby v co nejvyšší možné míře mohlo docházet k naplňování jejich celkového potenciálu. Jak praví první věta prvního článku **Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948**: „*Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovni co do důstojnosti a práv.*“ Ne náhodou i první věta článku 1 **Listiny základních práv a svobod** praví: „*Lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech.*“ Pokud jsou si tedy lidé rovni v právech, nemohou z podstaty věci jedni prokazovat laskavost druhým tím, že tolerují, že tito chtějí svá lidská práva realizovat. Tak jako osoba se zdravotním postižením nesmí za osobu bez zdravotního postižení například rozhodnout o volbě jejího povolání, stejně tak osoba bez zdravotního postižení nesmí rozhodnout o volbě povolání osoby se zdravotním postižením.

Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením nahrazuje v současnosti **model sociální** dříve obvyklé modely – medicínský a charitativní. Sociální model je založen na hodnotách lidských práv. Lidská práva jsou vlastní všem lidem – se zdravotním postižením či bez něj. Osoby se zdravotním postižením nemají mít pouze tolik lidských práv, kolik jim osoby bez postižení přiznají, ale vskutku mají stejná lidská práva jako osoby bez postižení. Osoby bez zdravotního postižení neprokazují osobám bez zdravotního postižení dobrodiní či toleranci, ale v rámci solidarity jsou povinny podporovat osoby se zdravotním postižením tak, aby mohlo dojít k jejich zapojení do společnosti a zajištění rovnosti jejich šancí.

4. Právní prostředky ochrany osob se zdravotním postižením před diskriminací

Předpisů zakazujících diskriminaci je celá řada a mnohdy si i vzájemně konkurují. V následující kapitole je obsažen přehled základních právních předpisů, které mohou být využity k ochraně práv osob se zdravotním postižením před diskriminací.

4.1. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (ÚPOZP)

Úmluva Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením (anglicky *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, zkratka ÚPOZP) je v současnosti **stěžejním dokumentem mezinárodního práva**, která prohlubuje, specifikuje a zaručuje práva osob se zdravotním postižením. V České republice nabyla účinnosti **v roce 2009**¹.

4.1.1. Základní charakteristika, proces tvorby a přijímání ÚPOZP

ÚPOZP upravuje práva osob s postižením komplexně a netýká se pouze otázek diskriminace, ačkoliv ochrana před diskriminací tvoří jeden z hlavních pilířů tohoto významného lidskoprávního dokumentu. Účelem ÚPOZP je propagovat, zajistit a garantovat práva osob s postižením ze strany smluvních států. Kromě rovnosti příležitostí tvoří další pilíře zapojení (inkluze) a resocializace osob se zdravotním postižením. ÚPOZP tak jasně vytyčuje směřování problematiky osob se zdravotním postižením k **právnímu přístupu**, nikoliv medicínskému (srovnej výše).

Oproti ostatním lidskoprávním dokumentům mezinárodního práva veřejného je ÚPOZP podstatně mladší. Ostatní „velká témata“ ochrany lidských práv, jako je např. ochrana před rasovou a genderovou diskriminací, dále

¹ Úmluva o právech osob s postižením vyhlášená ve Sbírce mezinárodních úmluv pod č. 10/2010 Sb.m.s. ve znění účinném od 28. 10. 2009.

specifická, rozšířená ochrana práv dítěte atd., svou speciální kodifikaci po druhé světové válce již našla. Zatímco problematika specifické ochrany práv osob se zdravotním postižením dlouho nenalezala podporu a cesta k jejímu vzniku byla zdlouhavá a neobešla se bez kompromisů. V roce 1975 vzniká sice **Deklarace práv zdravotně postižených osob** (*Declaration on the Rights of Disabled Persons*), v níž je poprvé řečeno, že problematika osob se zdravotním postižením je otázkou lidských práv. Z hlediska dnešních požadavků na standardy zaručující individuální ochranu a lidská práva se však nejednalo o dokument, který by zajistil osobám se zdravotním postižením ochranu jejich práv – jednalo se totiž pouze o deklaraci. Po 35 letech snažení osob se zdravotním postižením, lidskoprávních organizací a výboru *International Disability Caucus* byl v roce 2006 text úmluvy schválen a pozvolna započal proces její ratifikace v jednotlivých státech.

K vytvoření ÚPOZP vedly 4 základní důvody:

- **Zviditelnění** problematiky lidských práv osob se zdravotním postižením.
- Značná **specifita** lidských práv osob se zdravotním postižením.
- Snaha o **jednotnou právní úpravu** práv osob se zdravotním postižením.
- Snaha o **získání údajů** o problematice osob se zdravotním postižením.

ÚPOZP z hlediska principů stojí na **třech základních pilířích**, které vyplývají z článku č. 1: **prosazovat, chránit a zajistit** práva osob se zdravotním postižením. Členské státy úmluvy nejsou pouze povinny se určité činnosti v neprospěch osob se zdravotním postižením zdržet (něco nedělat; tzv. *negativní závazky*, které jsou tradiční pro lidskoprávní dokumenty), ale i **aktivně vystupovat a přijímat opatření** pro naplňování práv osob se zdravotním postižením (něco dělat, tzv. *pozitivní závazky*, které jsou méně tradiční pro lidskoprávní dokumenty). Uvedené se vztahuje i na jednotlivé osoby, organizace, formy atd. členských států ÚPOZP.

4.1.2. Opční protokol ÚPOZP a Česká republika

Důležitou součástí ÚPOZP je i opční protokol. Opční protokol je dokumentem, zaručujícím osobám se zdravotním postižením možnost využívat stížnostního mechanismu, pokud stát nedodrží závazky plynoucí z ÚPOZP. Stížnost může podat **i osoba, zbavená způsobilosti k právním úkonům**.

Stěžovatel by se měl nejprve snažit **vyčerpat domácí prostředky ochrany** (typicky žaloby k soudům). Teprve pokud řízení, kterým se ochrany domáhal, trvalo nepřiměřeně dlouhou dobu a nepřineslo nápravu nebo bylo jednání neúspěšné, měla by si osoba stěžovat k **Výboru OSN pro práva osob se zdravotním postižením** (*UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities*²), který má sídlo v **Ženevě**. V roce 2010 přijal Výbor cca 350 stížností, přičemž kritéria pro přijetí splnilo pouze šest z nich³. Pokud Výbor po provedeném vyšetřování shledá porušení některého z ustanovení ÚPOZP, uloží státu doporučení, aby pochybení odstranil. Výbor však neprojednává pouze stížnosti jednotlivců, ale i pravidelné monitorovací zprávy týkající se jednotlivých států ÚPOZP.

Česká republika jako jedna z mála zemí Evropy však není smluvní stranou opčního protokolu⁴, proto osoby se zdravotním postižením v České republice nemohou tohoto stížnostního mechanismu využívat.

Pokud by osoba se zdravotním postižením přesto stížnost Výboru pro práva osob s postižením poslala, ten by ji musel zamítnout s tím, že stát, proti němuž stížnost směřuje, není stranou opčního protokolu. Hypotetickou šanci stížnosti otevírá skutečnost, že smluvní stranou opčního protokolu je celá Evropská unie a Česká republika je její součástí. ÚPOZP je integrální součástí práva EU a mají vyšší právní sílu než např. směrnice a nařízení EU. Pokud by se tedy osoba se zdravotním postižením rozhodla využít stížnostního mechanismu k Výboru, může se pokusit tvrdit, že si **stěžuje jako občan EU**, nikoliv jako občan České republiky. Je otázkou, jak by se výbor s touto skutečností vyrovnal, ale jistá šance, že by stížnost byla přijata, existuje.

4.1.3. Definice osoby se zdravotním postižením

Dle čl. 1 ÚPOZP: *„Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající **dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.**“*

Definice osoby se zdravotním postižením obsažená v ÚPOZP má klíčovou hodnotu pro **používání tohoto termínu v ostatních právních předpisech.**

² Detaily na: <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/crpdindex.aspx>.

³ Údaj sdělen paní Dímou Yared z Kanceláře Vysokého komisaře pro lidská práva OSN, regionální kancelář pro Evropu na konferenci Disability Law, která se konala v Treviru, Německo ve dnech 27. a 28. 2. 2012.

⁴ Dále stranou opčního protokolu z evropských zemí není např. Bulharsko a Rumunsko. Oproti tomu např. Německo, Slovensko, Velká Británie a většina zemí EU smluvními stranami jsou.

Neshody ohledně definice osoby se zdravotním postižením byly jedním z prvků, které prodlužovaly dobu vzniku ÚPOZP. Z hlediska kompromisu byla přijata definice, která kromě postižení samotného vyžaduje také, aby **postižení mělo charakter dlouhodobosti**, tj. aby do této kategorie nespádaly běžné úrazy (např. zlomená noha) a nemoci bez trvalých následků, které jsou léčbou v krátké době odstranitelné. Právě výklad pojmu *dlouhodobosti* působí pochopitelně v aplikační rovině práva problémy.

4.1.4. Definice diskriminace v ÚPOZP a její zákaz

Dle čl. 2 ÚPOZP: „Diskriminace na základě zdravotního postižení znamená jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení osoby provedené na základě jejího zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušení nebo zrušení uznání, užívání nebo uplatnění všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními, a to v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy⁵.“

Diskriminace jako jev pochopitelně neexistuje pouze z důvodu zdravotního postižení – typicky se vyskytuje také diskriminace z důvodu rasy, pohlaví, věku atd. Jak vyplývá z výše uvedeného čl. 3 ÚPOZP důvod diskriminace spočívající ve zdravotním postižení osoby má oproti ostatním diskriminačním důvodům svá specifika, spočívající zejména v důrazu na povinnost ostatních aktivně něco konat, aby mohlo dojít k zapojení jedince se zdravotním postižením do života společnosti, a tím nedocházelo k jeho diskriminaci. Uvedené je výrazem tzv. **sociálního modelu nahlížení na zdravotní postižení** (srov. kap. 3).

Abyste nedocházelo k vícenásobné diskriminaci, úmluva kromě obecného zákazu diskriminace osob se zdravotním postižením klade zvláštní důraz na ochranu **dalších** zranitelných skupin, které mohou mít zdravotní postižení.

Čl. 6 poskytuje zvláštní ochranu před diskriminací **ženám**: „Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají, že ženy a dívky se zdravotním postižením jsou vystaveny mnohonásobným formám diskriminace, a přijmou vhodná opatření, aby jim zajistily plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod.“ Speciální ochrana před diskriminací je poskytována i **rodinnému životu v čl. 23**: „Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy,

⁵ „Přiměřená úprava“ nebo také „přiměřené opatření“ (angl. reasonable accommodation) je speciálním institutem týkajícím se antidiskriminačního práva osob se zdravotním postižením a je mu věnována samostatná kapitola této publikace.

*přijmou účinná a odpovídající opatření k odstranění diskriminace osob se zdravotním postižením ve všech záležitostech týkajících se manželství, rodiny, rodičovství a **osobních vztahů** na rovnoprávném základě s ostatními.“*

Zejména ve vztahu k realitě v České republice je z hlediska ochrany osob se zdravotním postižením jedním z nejdůležitějších článků **čl. 24** poskytující ochranu před diskriminací v přístupu ke **vzdělání**. Vzdělávání musí být dle úmluvy založeno na snaze o rozvoj plného potenciálu dětí se zdravotním postižením a na snaze o jejich maximální začlenění do společnosti: „...S cílem realizovat toto právo (na vzdělání) bez diskriminace a na základě rovných příležitostí, státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zajistí začleňující vzdělávací systém na všech úrovních a **celoživotní** vzdělávání zaměřené na: a) plný rozvoj lidského potenciálu a smyslu pro vlastní důstojnost a uvědomění si vlastní hodnoty, stejně jako na posilování úcty k lidským právům, základním svobodám a lidské různorodosti; b) rozvoj osobnosti, nadání a kreativity osob se zdravotním postižením, jakož i jejich duševních a tělesných schopností, v co největší možné míře; c) účinné zapojení osob se zdravotním postižením do života ve svobodné společnosti.“

Čl. 25 zaručuje osobám se zdravotním postižením dosažení nejvyšší možné úrovně **zdraví** s důrazem na zákaz diskriminace z důvodu jejich zdravotního postižení: „Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají, že osoby se zdravotním postižením mají právo na dosažení nejvyšších dosažitelných standardů zdraví bez diskriminace na základě zdravotního postižení.“

Klíčový a z hlediska prosazování sociálních práv jednotlivců přelomový je **čl. 28**, který zaručuje osobám se zdravotním postižením **přiměřenou životní úroveň**, přičemž nesmí docházet k diskriminaci z důvodu jejich zdravotního postižení: „Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají právo osob se zdravotním postižením na přiměřenou životní úroveň pro ně a jejich rodiny, zahrnující v to dostatečnou výživu, ošacení a bydlení, a na neustálé zlepšování životních podmínek, a podniknou odpovídající kroky, aby zabezpečily a podpořily realizaci tohoto práva bez diskriminace na základě zdravotního postižení.“

4.2. Ochrana osob se zdravotním postižením právem Evropské unie

Kromě Úmluvy o právech osob s postižením je významným garantem práv osob se zdravotním postižením i právo EU. Předpisy EU lze za znalosti některých specifik práva EU argumentovat před soudy i při podání k úřa-

dům, jelikož právo EU je svým způsobem součástí právního řádu České republiky. Soudní dvůr Evropské unie v **Lucemburku**, který je příslušný k výkladu práva EU, ve své historii již vydal několik rozhodnutí, která významným způsobem napomohla ochraně práv osob se zdravotním postižením před diskriminací a lze je tudíž využívat jako silné argumentační nástroje v právní praxi.

4.2.1. Listina základních práv Evropské unie a Smlouva o fungování Evropské unie

Listina základních práv Evropské unie je tzv. primárním dokumentem práva EU, tj. dokumentem nejvyšší právní síly. Listina se používá na poli práva EU, řídí se jí instituce, orgány, agentury a členské státy, pokud implementují právo EU (dávají konkrétní podobu předpisům EU na úrovni svých zákonů). Tato **implementace práva EU do národního práva** musí být v souladu se základními právy. Práv obsažených v Listině základních práv EU se však osoba se zdravotním postižením nemůže dovolávat přímo proti svému státu. Argumentačně však lze Listinu využívat např. při podezření v případě, že by přijaté zákony byly v rozporu s předpisy EU.

Před přistoupením k tomuto dokumentu Českou republikou se hovořilo o skutečnosti, že Česká republika bude mít z Listiny základních práv EU výjimku. Tato skutečnost **však není pravdivá** a Listina základních práv EU standardně platí i pro Českou republiku. Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení zakazuje **článek 21 Listiny základních práv EU**: *„Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.“*

Smlouva o fungování Evropské unie je dalším primárním, jádrovým dokumentem EU stojícím na samém vrcholu práva⁶. Ustanovení smlouvy má tzv. **přímý účinek**, tj. dovolávat se jejích ustanovení v právní argumentaci může každá osoba se zdravotním postižením před domácími nebo evropskými soudy (za splnění podmínek, že ustanovení jsou přesná, jasná a bezpodmínečná). Ochranu osob se zdravotním postižením proti diskriminaci zaručuje **Smlouva o fungování EU v čl. 10 a 19**: *„Při vymezování a provádění“*

⁶ Pokud se v médiích často mluvilo o Lisabonské smlouvě, byla tím míněna zejména Smlouva o fungování EU a Listina základních práv EU.

dění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, **zdravotního postižení**, věku nebo sexuální orientace.“ Resp. „...přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, **zdravotního postižení**, věku nebo sexuální orientace.“

4.2.2. Směrnice a nařízení Parlamentu a Rady EU

Směrnice a nařízení rady jsou stěžejními prameny práva EU.

Směrnice je uložení státu ze strany EU, jaká opatření má učinit (typicky přijmout nějaký zákon, vyhlášku apod.) a nelze se jí většinou dovolávat proti konkrétnímu **jednotlivci**, ale pouze proti státu s tím, že určitou směrnicí řádně neprovedl (tzv. nepřímý účinek směrnic). **Nařízení** má tzv. plný přímý účinek, tj. dovolávat se jej lze jak proti státu, tak proti konkrétním osobám, firmám apod.

Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením je v současné době nejdůležitější **Směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání**. Směrnice ukládá členským státům povinnost zajistit provedením vnitrostátních právních předpisů komplexní ochranu před diskriminací z důvodu věku, sexuální orientace, náboženského vyznání nebo víry a zdravotního postižení: „*Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.*“⁷ Směrnice je komplexně **implementována** do českého právního řádu zejména **antidiskriminačním zákonem** (srov. dále). Ve směrnici obsahuje definice (přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, přiměřená opatření atd.) a zakotvuje speciální instituty na ochranu osob se zdravotním postižením před diskriminací. Zatímco směrnice 2000/78/ES zapovídá diskriminaci osob se zdravotním postižením v přístupu k zaměstnání, **na úrovni práva EU není prozatím žádnou směrnicí zaručena ochrana před diskriminací osob se zdravotním postižením v přístupu ke zboží a službám**. Prozatím existuje pouze návrh směrnice o provádění principů rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich náboženské vyznání a víru, zdravotní postižení a sexuální orientaci. Návrh směrnice⁸ z roku 2008 nebyl doposud v EU přijat,

⁷ Čl. 1 Směrnice Rady 2000/78/ES.

⁸ Návrh COM (2008) 426.

jeho schvalování provázejí vleklé diskuse a obavy států, že požadavky směrnice by s sebou nesly vysoké finanční náklady (zejm. ve vztahu k osobám se zdravotním postižením). Jednání o vstupu směrnice v platnost prozatím uvázlo na mrtvém bodě. Rovné zacházení při přístupu a využívání služeb tedy z úrovně práva EU není osobám se zdravotním postižením zaručeno. Ačkoliv se zdá, že Česká republika přijetí této směrnice v EU neschvaluje, ba dokonce jej odmítá, je tato směrnice do českého právního řádu již implementována antidiskriminačním zákonem. Jinými slovy by se dalo říci, že standard ochrany na úrovni práva osob se zdravotním postižením v přístupu ke zboží a službám je v České republice **na vyšší úrovni**, než stanovují požadavky EU.

Nařízení Parlamentu a Rady EU týkající se osob se zdravotním postižením, která mají, jak již bylo řečeno výše, primární účinek a jejich ustanovení jsou tedy přímo použitelná (lze je argumentačně používat jak proti státu, tak proti jednotlivcům, firmám a společnostem na půdě EU).

4.2.3. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Evropská úmluva)

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod⁹ neboli tzv. Evropská úmluva je stěžejním, tradičním a ukotveným nástrojem ochrany osob se zdravotním postižením před diskriminací. Evropský soud pro lidská práva ve francouzském **Štrasburku**, který je příslušný k rozhodování o porušení jednotlivých článků úmluvy, ve své historii vícekrát rozhodl o diskriminaci osob se zdravotním postižením. Ochrana před diskriminací Evropskou úmluvou je založena na tzv. *akcesorickém pojetí rovnosti*, tj. že k diskriminaci může dojít pouze **ve spojení s jiným lidským právem** – např. dojde k diskriminaci (první právo) v přístupu osoby se zdravotním postižením ke vzdělání (druhé, na první **vázané právo**). V současné době existuje **protokol č. 12** k Evropské úmluvě, který zaručuje tzv. *neakcesorické pojetí rovnosti*, tedy **porušení zákazu diskriminace je porušením práva samo o sobě**, a to i na úrovni zákona členského státu Úmluvy, pokud ratifikoval protokol č. 12. Česká republika se svou současnou politickou skepsí vůči dalším lidskoprávním mezinárodním závazkům k tomuto protokolu nepřistoupila, a tak je ve vztahu k České republice aplikován starší, tradiční model tzv. akcesorického pojmání rovnosti.

⁹ V České republice vyhlášená jako sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 209/1992 Sb.

Zákaz diskriminace v **Evropské úmluvě** zakotvuje **čl. 14**, který stanoví: „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“ Zdravotní postižení není sice v Evropské úmluvě jako zakázaný diskriminační důvod výslovně zmíněno, nicméně v praxi bývá jako uznávaný důvod běžně podřazováno pod *jiné postavení*.

Podmínkou stížnosti na Evropský soud pro lidská práva je nutnost neúspěšného vyčerpání domácích prostředků ochrany práva (tj. v České republice od obecných soudů přes Nejvyšší soud, resp. Nejvyšší správní soud a Ústavní soud). Navíc je třeba podat stížnost ve **lhůtě 6 měsíců** ode dne, kdy bylo přijato konečné vnitrostátní rozhodnutí (tzv. pravidlo *ratione temporis*). Pokud by stěžovatel domácí prostředky ochrany před diskriminací nevyčerpal a obrátil se rovnou na Evropský soud pro lidská práva, jeho stížnost by byla odmítnuta a nápravy by se nedomohl. Konkrétním významným rozhodnutím ve prospěch osob se zdravotním postižením se věnuje kapitola 8.1.

4.3. Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod jako nejdůležitější domácí pramen ochrany lidských práv ve svém **čl. 3 odst. 1** zakazuje diskriminaci, když praví: „*Základní práva a svobody se 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.*“ Pro Listinu základních práv a svobod je typické akcesorické pojmání rovnosti¹⁰. Diskriminace z důvodu zdravotního postižení na seznamu zakázaných důvodů diskriminace **chybí** (stejně jako v Evropské úmluvě). V roce 2001 byla vyvinuta snaha o doplnění Listiny o zakázaný diskriminační důvod zdravotního postižení, resp. zdravotního stavu. Tato snaha však byla Legislativní radou vlády zamítnuta a návrh byl označen za nadbytečný. Zdravotní postižení jako zakázaný diskriminační důvod je však Ústavním soudem ČR v jeho rozhodovací praxi podřazován pod „*jiné postavení*“. **Ústavní soud¹¹ není nadřízeným soudem ostatním**

¹⁰ K akcesorickému pojmání rovnosti se několikrát přihlásil Ústavní soud ČR, např. v nálezech č. Pl. ÚS 4/95 a Pl. ÚS 5/95.

¹¹ Úpravu řízení před Ústavním soudem upravuje zákon č. č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů. Sídlem Ústavního soudu je Brno.

soudům, není ani poslední odvolací instancí. V soustavě tuzemských soudů stojí mimo strukturu soustavy, což vyplývá z jeho specifického postavení. Jeho úkolem je přezkoumávat ústavnost rozsudků ostatních soudů. Ve stížnosti k ústavnímu soudu tedy musí být uvedeno, v čem stěžovatel spatřuje **neústavnost rozhodnutí** orgánu veřejné moci, **která lidská práva** resp. která ustanovení Listiny byla porušena. **Stěžovatel není oprávněn obrátit se na ústavní soud sám**, ale je třeba, aby byl dle ustanovení § 30 odst. 1 zákona o ústavním soudu zastoupen **advokátem**.

4.4. Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) je základním dokumentem, který v českém právním řádu komplexně zakazuje diskriminaci a vymezuje prostředky ochrany, kterých může oběť diskriminace využít. Antidiskriminační zákon, který měl být dle požadavků EU přijat již při vstupu České republiky do EU, nebyl dlouhou dobu účinný. Jeho současnou podobu provázely dlouhé diskuse, až byla přijata tzv. „minimální varianta“, tj. splnění pouze minimálních požadavků ze strany právních předpisů (zejm. směrnic) EU. O skutečnosti, že co do rozsahu jde však antidiskriminační zákon nad požadavky EU, a to patrně **omylem zákonodárce**, bylo již pojednáno výše. Antidiskriminační zákon byl nakonec **přehlasováním prezidentského veta** na jaře roku 2009 přijat a nabyl **účinnosti od 1. 9. 2009**.

Antidiskriminační zákon obsahuje výčet základních druhů diskriminace, vymezuje oblasti práva, v nichž se zakazuje diskriminovat a také důvody, na jejichž základě není rozdílné zacházení (diskriminace) povoleno (a). Zákon stanoví také nové možnosti procesní obrany při diskriminaci – zavedl institut žaloby na ochranu před diskriminací, která je obsažena v ustanovení **§ 10** antidiskriminačního zákona. V zemích EU jsou pro potřeby ochrany obětí diskriminace zřizovány tzv. **úřady pro rovné zacházení** (angl. *equality bodies*), na něž se mohou oběti diskriminace bezplatně obracet s žádostí o radu. V České republice udělil antidiskriminační zákon tuto funkci **veřejnému ochránci práv** (ombudsmanovi). Ombudsman dle ustanovení **§ 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv**, ve znění pozdějších předpisů: „...*přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor*“

a za tím účelem **a)** poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, **b)** provádí výzkum, **c)** zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, **d)** zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“

Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením je nejpodstatnější patrně písmeno a) předmětného ustanovení zákona o veřejném ochránci práv. Metodická pomoc ochránce obětem diskriminace spočívá ve skutečnosti, že poté, co se stěžovatel na ochránce obrátí, ochránce provede šetření předmětné stížnosti, vydá zprávu, zda došlo, či nedošlo k diskriminaci a zda je tedy stěžovatel obětí diskriminace, či nikoliv (pro podrobnosti viz kap. č 9.2.).

Antidiskriminační zákon obsahuje vlastní definici zdravotního postižení, tedy vymezuje zdravotní postižení jako důvod, na základě kterého je zakázáno diskriminovat. V ustanovení § 5 odst. 6 antidiskriminačního zákona je stanoveno: „Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“ Stejně jako v případě Úmluvy o právech osob s postižením je zde zdravotní postižení podmíněno prvkem dlouhodobosti postižení, který je v případě českého antidiskriminačního zákona stanoven na jeden rok. Z hlediska antidiskriminačního práva je třeba rozlišovat mezi **zdravotním stavem**, který není zakázaným důvodem rozlišování, a **zdravotním postižením**, které zakázaným důvodem rozlišování je. Zákonodárce se na tomto místě snažil odlišit osoby se zdravotním postižením od osob „pouze nemocných“, jejichž indispozice má trvat kratší dobu. Není však vyloučeno (a v mnoha případech tomu tak i bývá), že se nepříznivý zdravotní stav změní ve zdravotní postižení.

4.5. Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti

Zákaz diskriminace na poli pracovního práva, resp. v pracovněprávních vztazích, obsahuje **zákoník práce** (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) a **zákon o zaměstnanosti** (zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). Uvedené předpisy svým působením vedle antidiskriminačního zákona **duplicitně** upravují zákaz diskriminace, což v praxi způsobuje aplikační a výkladové problémy.

Zákoník práce v ustanovení **§ 16 odst. 2** vymezuje zákaz diskriminace a v podrobnostech odkazuje na antidiskriminační zákon¹²: „*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.*“ V ustanovení § 17, které je věnováno prostředkům ochrany před diskriminací, odkazuje zákoník práce rovněž na antidiskriminační zákon: „*Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.*“

Zákon o zaměstnanosti se z hlediska práva na rovné zacházení aplikuje před vznikem pracovního poměru (např. při pohovorech do zaměstnání), subjektem právních vztahů z hlediska práva na rovné zacházení tu není zaměstnanec, ale **uchazeč** o zaměstnání. Dřívější úprava zákona o zaměstnanosti obsahovala **širší výčet** zakázaných diskriminačních důvodů, po novele zákona o zaměstnanosti účinné od ledna 2012 obsahuje zákon o zaměstnanosti toliko odkaz na antidiskriminační zákon. Výčet zakázaných důvodů diskriminace se tím **zužuje**. Pokud např. před novelou zákona o zaměstnanosti nesměl potenciální zaměstnavatel u uchazeče o zaměstnání přihlížet např. k jeho členství v odborové organizaci, po novele tento důvod z výčtu zakázaných důvodů vypadl, jelikož antidiskriminační zákon uvedený důvod jako zakázaný neuvádí. Provádění zákona o zaměstnanosti, jakož i porušováním právních předpisů v případech diskriminace při přístupu k zaměstnání a také v průběhu pracovního poměru kontrolují příslušné orgány Inspektorátů práce. Se kterými záležitostmi a jakou formou se obracet na Inspektorát práce naleznete v kapitole 9.4.

4.6. Zákon o ochraně spotřebitele

Dalším právním předpisem, který vedle antidiskriminačního zákona zakazuje diskriminaci, je **zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele**, ve znění pozdějších předpisů. V ustanovení § 6 se však pouze lapidárně zakazuje diskriminace spotřebitele: „*Prodávající nesmí při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat.*“ Ustanovení zákaz diskriminace blíže nespecifikuje, což působí výkladové těžkosti. Česká obchodní inspekce,

¹² Jistou negativní zvláštností je skutečnost, že ustanovení § 16 zákoníku práce odkazovalo na antidiskriminační zákon, který v době, kdy začal zákoník práce platit, ještě nenabyl účinnosti. Ustanovení tak odkazovalo na normu, která neexistovala, což působilo aplikační těžkosti.

kteřá dle ustanovení **§ 23 odst. 1** téhož předpisu vykonává dozor nad ochranou spotřebitele, chápe, jak vyplývá z její dosavadní praxe, zákaz diskriminace spotřebitele **šířeji**, tj. neřídí se tedy striktně pouze zakázanými důvody antidiskriminačního zákona, ale spíše se zaměřuje na nespravedlnost rozlišování. Jasná pravidla toho, co se za diskriminaci dle zákona na ochranu spotřebitele pokládá, však v zákoně ani rozhodovací praxi České obchodní inspekce prozatím nenalezneme. Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením lze však tvrdit, že diskriminaci z důvodu zdravotního postižení Česká obchodní inspekce běžně uznává; v minulosti například pokutovala provozovatele restaurace, který zamezil přístupu osoby se zdravotním postižením do restaurace v doprovodu vodícího psa.

Se kterými záležitostmi a jakou formou se obracet na Českou obchodní inspekci naleznete v kapitole 9.3.

4.7. Školský zákon a související předpisy

Jedním z nejdůležitějších práv osob se zdravotním postižením je zákaz diskriminace v přístupu ke vzdělání. Kromě dokumentů mezinárodního práva je toto právo zaručeno ustanovením **§ 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb.**, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (**školský zákon**), ve znění pozdějších předpisů: „Vzdělávání je založeno na zásadách a) rovného přístupu každého státního občana České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu a zdravotního stavu nebo jiného postavení občana.“

Školský zákon sice neobsahuje výslovný zákaz diskriminace, nicméně pokud je diskriminace vnímána jako porušení rovného přístupu k určitému právu, lze zmíněné ustanovení na domácí úrovni pokládat za všeobecný zákaz diskriminace v přístupu ke vzdělání. Ustanovení školského zákona neobsahuje výslovný zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení, ale **toliko z důvodu zdravotního stavu**. Pokud budeme vycházet z logiky věci, lze tvrdit, že zdravotní postižení v sobě vždy obsahuje zároveň nepříznivý zdravotní stav (tj. kdo má zdravotní postižení, má i nepříznivý zdravotní stav, naproti tomu kdo má nepříznivý zdravotní stav, nemusí mít vždy zdravotní postižení). Argumentačně lze v případě potřeby ve prospěch osob se zdravotním postižením využívat poukázání na diskriminaci z důvodu zdravotního stavu.

Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením upřesňuje školský zákon **vyhláška č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných**, ve znění pozdějších předpisů. Jedním z hlavních principů školského zákona i uvedené vyhlášky je princip inkluzivního vzdělávání žáků se zdravotním postižením v hlavním vzdělávacím proudu, tedy v běžných, nikoliv speciálních školách.

Kontrola dodržování zásady rovného přístupu ke vzdělání bez diskriminace na základě zdravotního stavu (resp. zdravotního postižení) je úkolem České školní inspekce.

Se kterými záležitostmi a jakou formou se obracet na Českou obchodní inspekci nalezneme v kapitole 9.5.

4.8. Shrnutí

Zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením je obsažen ve velkém množství předpisů mezinárodního i vnitrostátního práva. Pluralita předpisů způsobuje, že míra ochrany osob se zdravotním postižením je v různých právních vztazích různá, což může přinášet výkladové i aplikační těžkosti. Významným lidskoprávním dokumentem zaručujícím práva speciálně osobám se zdravotním postižením, a zejména stanovujícím zákaz jejich diskriminace, je Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. Česká republika nepřijala Opční protokol k této úmluvě, proto nemohou tuzemské osoby se zdravotním postižením podávat námitky pro porušení Úmluvy ke stížnostnímu mechanismu úmluvy. Významnou ochranu osobám se zdravotním postižením poskytují směrnice a nařízení Evropské unie. Úmluva o lidských právech a základních svobodách (Evropská úmluva) zaručuje ochranu před diskriminací osobám se zdravotním postižením, zejména pomocí mechanismu stížnosti k Evropskému soudu pro lidská práva ve Štrasburku. Z vnitrostátních právních dokumentů zaručujících ochranu práv osob se zdravotním postižením před diskriminací je nejvýznamnější Listina základních práv a svobod; na zákonné úrovni problematiku diskriminace komplexně řeší antidiskriminační zákon. Z relevantních právních předpisů zaručují (duplicitně k antidiskriminačnímu zákonu) právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací (nejen) osobám se zdravotním postižením zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon na ochranu spotřebitele a školský zákon.

5. Jak poznat diskriminaci osoby se zdravotním postižením? Pětistupňový test

Evropské antidiskriminační právo stojí na zásadě rovnosti příležitostí, tj. jako spravedlivé je vnímáno právní prostředí, v němž se přihlíží k určitým vlastnostem člověka (např. zdravotnímu postižení) a v němž mají všechny lidské bytosti možnost „stát na stejné startovní čáře“. Rovnost příležitostí bývá někdy nazývána také rovností šancí. Cílem antidiskriminačního práva je právě snaha o zajišťování rovnosti šancí a udělování sankcí za její porušení.

Označování všemožných nepříznivých situací jako diskriminačních se v posledním desetiletí stalo trendem. Přitom rozpoznání diskriminace z hlediska práva není jednoduchou záležitostí, naopak, zodpovězení otázek spojených s výrokem, zda došlo, či nedošlo v konkrétním případě k diskriminaci, patří v právu mezi jedny z nejsložitějších.

Jako diskriminační zpravidla označíme situaci, v níž cítíme jako nespravedlivé, „neférové“ to, že se s námi zacházelo méně příznivě oproti tomu, jak se zacházelo s jinou osobou (např. ochranka před diskotékou nás odmítla vpustit bez uvedení důvodu dovnitř, zatímco ostatní návštěvníky dovnitř vpustila). Rozdílné zacházení s jedinci ve stejných situacích nemusí z hlediska práva ještě nutně znamenat diskriminaci. Přesto se na laické úrovni může každý alespoň pokusit určit, zda se stal obětí diskriminace. Situaci navíc komplikuje skutečnost, že diskriminace z důvodu zdravotního postižení vykazuje oproti jiným zakázaným důvodům rozlišování (např. rase, pohlaví, věku atd.) v antidiskriminačním právu ještě další specifické znaky (např. definice zdravotního postižení, institut tzv. přiměřených opatření atd.).

Pokud se osoba se zdravotním postižením ocitne v situaci, o níž jí intuice či právní povědomí napovídá, že by mohla být diskriminací, je užitečné si položit tzv. „**zlatou otázku**“:

„Jednalo by se v této situaci s osobou bez zdravotního postižení stejně jako se mnou?“ Pokud je odpověď záporná (nejednalo), vzniká podezření, že osoba se zdravotním postižením může být vystavena diskriminačnímu jednání. Poté je dobré přikročit k další analýze situace, a to dle následujícího schématu (tzv. PĚTISTUPŇOVÝ TEST DISKRIMINACE):

1. S jednou fyzickou osobou (člověkem) se zachází nebo si lze představit, že by se zacházelo méně výhodně než s druhou ve srovnatelné situaci;
2. Méně výhodné zacházení se tak bude dít z důvodu, který zákon (zpravidla antidiskriminační zákon) zakazuje;
3. Méně výhodné zacházení se bude odehrávat v oblasti právních vztahů, které právo vymezuje (zpravidla je vymezuje antidiskriminační zákon);
4. Lze si představit, že osobě (člověku) vznikla újma na důstojnosti (má různou intenzitu, její hodnocení je subjektivní);
5. Rozdílné jednání nebude sledovat žádný legitimní cíl. Pokud rozdílné zacházení legitimní cíl sledovat bude, musí se tak dít přiměřenými prostředky.

Aby mohlo dojít k diskriminaci, musí dojít k naplnění **všech pěti bodů současně**. Při analýze **postupujeme postupně od bodu 1. k bodu 5.** Pokud je situace, které je osoba vystavena, neslučitelná s některým z bodů testu, dále již není třeba v analýze pokračovat a lze dojít k závěru, že z hlediska práva se o diskriminaci nejedná. To nic nemění na skutečnosti, že situace **může být protiprávní; nelze ji pouze nazvat diskriminací** a nelze tak využít ani specifické prostředky ochrany, které antidiskriminační právo poskytuje.

K bodu 2. pětistupňového testu: Za zakázané **důvody** rozlišování považuje antidiskriminační zákon důvody uvedené v ustanovení **§ 2 odst. 3:**

- „*rasu a etnický původ*,¹³
- *národnost*,
- *pohlaví*,
- *sexuální orientaci*,
- *věk*,
- *zdravotní postižení*,
- *náboženské vyznání, víru či světový názor*“.

¹³ Z hlediska antidiskriminačního práva není mezi pojmy rasa a etnicita významný rozdíl a pojmy lze používat v podstatě jako synonyma.

Antidiskriminační zákon považuje ustanovením **§ 2 odst. 4** diskriminaci z důvodů těhotenství, mateřství nebo otcovství, jakož i diskriminaci z důvodu pohlavní identifikace za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Další právní předpisy mohou stanovit širší výčet zakázaných diskriminačních důvodů než antidiskriminační zákon (např. ustanovení § 2 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů zná zákaz diskriminace z důvodu sociálního původu, majetku, rodu atd.). Pokud je výčet antidiskriminačních důvodů širší, používá se pro potřeby práva na rovné zacházení antidiskriminační zákon rozšířený o důvody uvedené ve zvláštním právním předpise, který na situaci dopadá (tzv. pravidlo *lex specialis*).

K bodu 3. pětistupňového testu: právní oblasti, v nichž je zakázána diskriminace, vymezuje **antidiskriminační zákon** v ustanovení **§ 1 odst. 1 písm. a) až j)**. Diskriminace dle antidiskriminačního zákona je zakázána v oblastech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- sociálního zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

S právem na rovné zacházení v zaměstnání, povolání a k jejich přístupu se pojí zákaz diskriminace v odměňování, přičemž odměňováním se dle ustanovení **§ 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona** rozumí: *„...veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti...“*

Příklad: Pod pojem odměňování lze z hlediska práva na rovné zacházení podřadit nikoliv jen mzdu nebo plat, ale i nejrůznější prémie k platu, osobní ohodnocení, čtvrtletní odměny, dále benefity jako stravenky, používání služebního automobilu, mobilního telefonu, příspěvky z FKSP apod.

Pokud je tedy (nejen) osoba se zdravotním postižením vystavena nerovnému odměňování v oblasti pracovněprávních vztahů či služebních poměrů, lze tyto vztahy podřadit pod antidiskriminační zákon resp. pod bod 3. pětistupňového testu.

Příklad 1: Osobu nevpustili na diskotéku, jelikož ochranka u vstupu usoudila, že oděv vstupující osoby není společensky vyhovující. Pětistupňový test: 1. S osobou se zacházelo méně výhodně než s osobou jinou (ano, ostatní byli vpuštěni). 2. Důvodem nevpuštění byla nevhodnost společenského oděvu, která není zakázaným důvodem dle antidiskriminačního zákona. Test již dále neprovádíme, v tomto případě se nebude jednat o diskriminaci¹⁴.

Příklad 2: Osoba se zdravotním postižením spočívajícím v poruše barevného vidění nebyla přijata na pozici strojvedoucího. Pětistupňový test: 1. S osobou se zacházelo méně výhodně než s osobou jinou (ano, nebyla přijata). 2. Dělo se tak z důvodu, který zapovídá antidiskriminační zákon (ano, zdravotní postižení je zakázaný důvod rozlišování). 3. Rozdílné jednání se odehrálo v právních vztazích vymezených antidiskriminačním zákonem (ano, přístup k zaměstnání a povolání je vymezenou oblastí). 4. Osobě vznikla představitelná újma na důstojnosti (zde už je souhlas s touto tezí na hraně, pro potřeby příkladu vycházejme ze skutečnosti, že si újmu na důstojnosti lze představit). 5. Rozdílné zacházení nesledovalo legitimní cíl (ne, správné vidění barev je podstatnou náležitostí výkonu práce strojvůdce, je tedy legitimní). Nebude se jednat o diskriminaci.

¹⁴ Jiná situace by nastala, pokud by nevhodnost oděvu byla pouhou zástěrkou skutečných motivů jednání ochranky – např. by nebyla osoba vpuštěna z důvodu svého zdravotního, např. lehkého mentálního, postižení. Pokud by byla motivace ochranky jiná, v testu by se pokračovalo; motivy pro nevpuštění nejsou relevantní, relevantním je skutečný důvod rozdílného zacházení.

Příklad 3: Osoba s pohybovým zdravotním postižením nebyla přijata na místo pokladní v supermarketu, jelikož vnitřní předpis řetězce příkazuje pokladním při markování stát. Pětistupňový test: 1. S osobou se zacházelo méně výhodně než s osobou jinou (ano, nebyla přijata). 2. Dělo se tak z důvodu, který zapovídá antidiskriminační zákon (ano, zdravotní postižení je zakázaný důvod rozlišování). 3. Rozdílné jednání se odehrálo v právních vztazích vymezených antidiskriminačním zákonem (ano, přístup k zaměstnání a povolání je vymezenou oblastí). 4. Osobě vznikla představitelná újma na důstojnosti (ano, újmu na důstojnosti si lze jednoduše představit). 5. Rozdílné zacházení možná sleduje legitimní cíl – pokladní má ve stoje lepší výhled do košíku zákazníků, nicméně sledování legitimního cíle se nedělo přiměřenými prostředky – řetězec se nesnažil přijmout žádná náhradní opatření (např. montáž zrcadla), aby nedošlo k porušení práva na rovné zacházení uchazečky.

6. Diskriminace osob se zdravotním postižením podle antidiskriminačního zákona

Slovo diskriminace pochází z latinského *discriminare*, což znamená **rozlišovat**. Diskriminovat v právním kontextu však znamená rozlišovat způsobem, který je protiprávní. Definici pojmu diskriminace i prostředky obrany proti ní upravuje v České republice zákon **č. 198/2009 Sb.**, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), jak již bylo řečeno.

6.1. Úmysl diskriminovat

Pro evropské pojmání antidiskriminačního práva (na rozdíl od pojmání v USA) není rozhodující, zda ten, kdo diskriminoval, se diskriminace dopustil úmyslně či omylem. **Rozhodující je výsledný stav**, u kterého se zjišťuje, zda k diskriminaci došlo, či nikoliv. Právě pro nepřímou diskriminaci jsou typické situace, v nichž není vznik nepřímé diskriminace založen zlým úmyslem. Někdy paradoxně vede k nepřímé diskriminaci úmysl dobrý nebo zdánlivě dobrý (např. žákovi se zdravotním postižením, který má nastoupit do výuky v běžné zvláštní škole, je automaticky nabídnuto vzdělávání v základní škole praktické s tím, aby se mu ostatní žáci v běžné třídě základní školy nesmáli a nešikanovali ho). Z hlediska antidiskriminačního práva je však důležitý výsledek, nikoliv pohnutky, ačkoliv odhalení zlého úmyslu diskriminujícího může být silnou nápovědou ukazující na to, že k diskriminaci došlo.

6.2. Přímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení

Přímá diskriminace je konkrétní situace, v níž ten, kdo diskriminuje, zachází (nebo se dá předpokládat, že by zacházel) s osobou první méně výhodně než s osobou druhou z důvodu jejího zdravotního postižení. Takové méně výhodné zacházení nemá žádné rozumné odůvodnění a zpravidla se

děje na základě předsudku. Přímou diskriminaci vymezuje antidiskriminační zákon v ustanovení **§ 2 odst. 3** jako: „...*takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru...*“ Antidiskriminační zákon pamatuje i na situaci, kdy se ten, kdo diskriminuje, domnívá, že osoba, kterou diskriminuje, je nositelem zakázaného důvodu, ačkoliv to tak ve skutečnosti není. Antidiskriminační zákon v ustanovení **§ 2 odst. 5** výslovně stanoví: „*Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.*“

Přímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení je potom logicky rozlišování mezi osobami v rozporu s ustanoveními antidiskriminačního zákona na základě zdravotního postižení jedné z nich. Pro určení skutečnosti, zda se jedná či nejedná o přímou diskriminaci, doporučujeme použít pěti-stupňový test.

Příklady forem diskriminace osob se zdravotním postižením:

Příklad 1: Do restaurace není vpuštěna osoba s mentálním postižením.

Příklad 2: Řidič autobusu městské hromadné dopravy odmítne pomoci osobě na vozíku při nástupu.

Příklad 3: Nevidomá osoba je odmítnuta jako dárkyně krve pouze z důvodu svého zdravotního postižení – nevidomosti.

Příklad 4: Na základní školu hlavního vzdělávacího proudu není přijat žák se zdravotním postižením bez bližšího zkoumání zdravotního stavu s odůvodněním, že i pro žáky bez postižení nebude kapacita zápisu do 1. tříd stačit.

Příklad 5: Při pohovoru při přijímacím řízení do zaměstnání nebyla přijata osoba na běžnou kancelářskou práci pouze z obavy, že by svou práci nezvládla z důvodu svého zdravotního postižení, ačkoliv potenciální zaměstnavatel nezkoumal její znalosti a dovednosti vztahující se k nabízenému zaměstnání.

Příklad 6: Žák se zdravotním postižením je a priori z rozhodnutí třídního učitele vyloučen z účasti na školním výletu, aniž by bylo přihlédnuto k povaze jeho zdravotního postižení. Třídní učitel argumentuje skutečností, že žák je uvolněn z tělesné výchovy, nemůže tedy zvládnout účast na školním výletu.

6.3. Nepřímá diskriminace osob se zdravotním postižením

Nepřímá diskriminace, která se někdy také nazývá skrytá diskriminace, je další z forem diskriminace. Oproti diskriminaci přímé je její odhalování i postih složitější. Bohužel zejména osoby se zdravotním postižením jsou obětí nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení velmi často. Obecně lze nepřímou diskriminaci vymezit jako situaci, v níž se s osobou jednou zachází méně výhodně z důvodu, který je zdánlivě odlišný než zakázaný, ve skutečnosti se však diskriminace děje právě z důvodu zakázaného. K nepřímé diskriminaci osob se zdravotním postižením tedy dojde tehdy, pokud se s nimi bude zacházet méně výhodně z důvodu jejich zdravotního postižení, ačkoliv ten, kdo diskriminuje, často poukazuje na skutečnost, že důvodem odlišného zacházení byl důvod jiný, legitimní (např. záměrně smyšlené a ve skutečnosti nepotřebné požadavky na výkon práce, které osoba se zdravotním postižením nebude s to splnit).

Antidiskriminační zákon vymezuje nepřímou diskriminaci v ustanovení **§ 3 odst. 1:** „*Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3¹⁵ osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“

Při prokazování nepřímé diskriminace je častým jevem používání statistických dat. Nepřiměřený dopad určitého opatření např. na osoby se zdravotním postižením může poukazovat na jejich nepřímou diskriminaci. Zároveň však vyšší podíl výskytu rozdílného zacházení u osob s určitou charakteristikou automaticky nelze bez znalosti dalších faktů a jejich vzájemných vztahů považovat za nepřímou diskriminaci¹⁶.

¹⁵ Důvody jsou uvedeny v kapitole 5, zdravotní postižení je jedním z důvodů uvedených v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

¹⁶ K tomu srov. rozsudek Evropského soudu pro lidská práva Hugh Jordan proti Spojenému království.

Příklady nepřímé diskriminace osob se zdravotním postižením:

Příklad 1: Uchazečka o studium na vyšší odborné škole je odmítnuta s odůvodněním, že pokud se nevzdá doprovodu svého asistenčního psa ve škole a ve výuce, nebude přijata. Ředitelka uvádí, že ostatní žáci by mohli mít na psa alergii. *(Tj. důvodem zdánlivě není zdravotní postižení, ale možná alergie potenciálních spolužáků na psí srst.)*

Příklad 2: Osoba v doprovodu asistenčního psa je vykázána z MHD, protože asistenční pes nemá náhubek. *(Na psa se pohlíží jako na běžného psa, který by mohl někoho pokousat, nikoliv jako na kompenzační pomůcku srov. kapitola 7.2.)*

Příklad 3: Zaměstnanec se zdravotním postižením dostává nižší mzdu než jeho kolegové. Oficiálně proto, že odvádí odlišnou práci než ostatní. Ve skutečnosti proto, že zaměstnavatel počítá se skutečností, že zaměstnanec pobírá invalidní důchod.

Příklad 4: Uchazeč o pomocné práce v kuchyni je odmítnut s tím, že sice by na svou práci stačil, ale klienty jídelny jsou zaměstnanci vedení banky, kteří by si údajně nepřáli, aby v jídelně pracoval někdo s mentálním postižením. *(„...Nezlobte se, ale jak by to vypadalo, kdybyste tady pracoval, ačkoliv proti vám osobně já nic nemám...“)*

Příklad 5: Uchazeč o pozici opravář kopírovacích strojů s potřebnou kvalifikací není uveden k osobnímu pohovoru poté, co se dostavil na místo pohovoru. Na místě se totiž zjistilo, že je osoba se zdravotním postižením – neslyšící. Nebralo se v úvahu, že je schopen odezírání i mluvení (doposud probíhala komunikace s uchazečem pouze písemně).

6.4. Nepřijetí přiměřených opatření (*reasonable accommodation*) jako nepřímá diskriminace osob se zdravotním postižením

6.4.1. Charakteristika institutu přiměřených opatření

Přiměřená opatření (anglicky *reasonable accommodation*, do češtiny také překládáno jako „přiměřené uspořádání“) jsou institutem antidiskriminačního práva, který je určen výhradně osobám se zdravotním postižením. Zaměstnavatel, poskytovatel služeb (typicky např. obchodník), poskytovatel vzdělávání (např. základní škola) nebo úřady či soudy **mají povinnost při-**

jmout taková opatření, aby osoba se zdravotním postižením, např. tělesným či smyslovým, **měla přístup** k zaměstnání, povolání, kariérnímu růstu, službám, odbornému vzdělání a správě (úřadům). Pokud taková opatření nejsou přijata, jedná se o nepřímou diskriminaci.

Směrnice Rady EU č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, ve svém **článku 5** vymezuje přiměřená opatření následovně: „*Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamení neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li **dostatečně vyváжено** opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.*“ **Definici přiměřených opatření obsahuje i čl. 2 ÚPOZP:** „*Přiměřená úprava znamená nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení a které jsou prováděny, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními.*“

V současnosti požadují směrnice EU zavádění přiměřených opatření pouze v oblasti pracovněprávních vztahů, zatímco ÚPOZP počítá se zaváděním přiměřených opatření i v ostatních oblastech, zejm. při poskytování zboží a služeb. Antidiskriminační zákon jde v tomto směru nad právo Evropské unie a s přiměřenými opatřeními počítá i v oblasti poskytování zboží a služeb. **Antidiskriminační zákon** v ustanovení **§ 3 odst. 2** výslovně stanoví: „*Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*“

Přiměřená opatření ve vztahu k osobám se zdravotním postižením mají povahu úprav podmínek pro výkon práce či podmínek přístupu do veřejných prostor **konkrétní osoby se zdravotním postižením**. Může se jednat např. o stavební úpravy (zbudování bezbariérového přístupu či výtahu), uzpůsobení pracovního místa, poskytnutí pracovních pomůcek (např. speciál-

ního softwaru pro nevidomou osobu), specifické poskytování přestávek v práci či úpravy pracovní doby, zajištění podmínek pro pobyt asistenčního psa atd.

Povinnost přijímat přiměřená opatření nemá tedy pouze stát, ale jejich tvorbou jsou povinovány i soukromé osoby, firmy a společnosti, které na své náklady přiměřená opatření zavádějí. Pokud by zaměstnavatelé zavádění přiměřených opatření v konkrétních případech a priori zcela odmítli, jednalo by se o nepřímou diskriminaci osoby z důvodu jejího zdravotního postižení.

6.4.2. Nepřiměřené zatížení jako důvod odepření přijetí přiměřeného opatření

U institutu zavedení přiměřených opatření však platí určité meze vzhledem ke skutečnosti, že břemeno zavádění přiměřených opatření je přeneseno na bedra zaměstnavatelů či poskytovatelů služeb a jejich náklady. **Antidiskriminační zákon v ustanovení § 3 odst. 3** nenabízí přímou definici nepřiměřeného zatížení, ale stanoví obecná výkladová vodítka, jaká opatření by nepřiměřené zatížení představovala: „*Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu a) míru užítka, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat, c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.*“

Při posuzování skutečnosti, která přiměřená opatření ve vztahu k osobě se zdravotním postižením mohou být přijata, se bere v úvahu velikost firmy, její obrat atd. Jinými slovy od velkých firem lze požadovat přiměřená opatření ve prospěch osob se zdravotním postižením ve vyšší míře než od malých. Pokud je poskytovatelem zaměstnání či služeb stát, má se zpravidla za to, že je v pozici „velké firmy“. Osoba se zdravotním postižením, zaměstnanec či uživatel služeb však nemá nárok na přiměřené opatření, které je nejdražší či pro něho nejkomfortnější; postačí, když opatření **zajistí realizaci jeho práv** a nedojde k jeho nepřímé diskriminaci. Přijímání přiměřených opatření a posuzování nepřiměřeného zatížení je individualizovanou záležitostí a musí být vedeno snahou o kompromis jak ze strany zaměstnavatele či poskytovatele služeb, tak ze strany zaměstnance či zákazníka – osoby se zdravotním postižením.

Příklad 1: Zaměstnanci se specifickými nároky na odpočinek je odmítnuta úprava pracovní doby a přestávek. („...Nám (firmě) nevdí, že jste zdravotně postižený, ale co by tomu řekli ostatní, vůči nim by byly vaše častější přestávky nespravedlivé...“)

Příklad 2: Budova úřadu, soudu či jiné instituce nemá bezbariérový přístup a nejsou přijata ani náhradní řešení – není možné zazvonit na vrátnici, přístupu do budovy brání schody.

Příklad 3: Zaměstnavatel – velká IT společnost, odmítne nevidomé uchazeče o zaměstnání s tím, že nemohou zajistit uchazeči používání speciálního softwaru.

Příklad 4: Zpracování webových stránek státní a veřejné správy nesplňují požadavky na bezbariérový přístup pro nevidomé uživatele Internetu.

Příklad 5: Školní jídelna odmítne žákovi ohřev jídla speciální diety. (Jídelna uvádí, že důvodem není zdravotní postižení žáka, ale chybějící vybavení jídelny na ohřev přineseného jídla.)

Příklad 6: Zaměstnavatel – velká společnost zabývající se účetnictvím, odmítne a priori uchazeče – osobu se zdravotním postižením na vozíku s tím, že pro jeho potřeby nemá speciálně uzpůsobené WC, přičemž vybudování nového nebo speciální úpravu stávajícího není s to vzhledem k finančním nákladům provést.

6.5. Pokyn a navádění k diskriminaci, pronásledování

Pokyn, navádění i pronásledování staví **antidiskriminační zákon** v ustanovení **§ 2 odst. 2** na roveň diskriminaci, resp. je za diskriminaci považuje: „Za diskriminaci se považuje i ... pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.“

6.5.1. Pokyn k diskriminaci

Pokyn k diskriminaci spočívá ve skutečnosti, že osoba **v nadřízeném postavení** vydá pokyn osobě v podřízeném postavení, aby diskriminovala. Na úrovni antidiskriminačního zákona je pokyn k diskriminaci definován v ustanovení § 4 odst. 4: „Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.“

Příklad 1: Ředitel organizace vydá před výběrovým řízením pokyn personalistovi, aby do pracovního poměru nepřijímal ženy a osoby se zdravotním postižením.

Příklad 2: Majitel restaurace vydá příkaz číšníkovi, aby neobsluhoval a požádal o odchod osoby s mentálním postižením – uživatele nedalekého chráněného bydlení.

6.5.2. Navádění k diskriminaci

Navádění k diskriminaci je skutkově podobné pokynu k diskriminaci, ale **chybí mocenský prvek navádějíciho**. Navádějící i navedený jsou na stejné mocenské úrovni (typicky např. kolegové v zaměstnání). Navádění vymezuje **antidiskriminační zákon v ustanovení § 4 odst. 5**: *„Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.“*

Příklad: Číšník v restauraci poté, co mu tento postup doporučil profesně starší kolega, odmítl obsloužit osobu s mentálním postižením.

6.5.3. Pronásledování

Pronásledování, které je podle antidiskriminačního zákona diskriminací, je situace, kdy je ten, kdo se domáhá, aby nebyl diskriminován (typicky prostředky antidiskriminačního práva) vystaven méně příznivému zacházení. Osoba je tedy diskriminována dvakrát. Ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona vymezuje pronásledování následovně: *„Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.“*

Příklad: Zaměstnanec podá žalobu k soudu pro diskriminaci v odměňování. Jakmile je žaloba doručena zaměstnavateli, ihned odejme zaměstnanci osobní ohodnocení.

6.6. Obtěžování

V souvislosti s obtěžováním a antidiskriminačním právem se nejčastěji mluví o sexuálním obtěžování. Sexuální obtěžování je však pouze jednou z forem obtěžování. Obtěžování má ustanovení § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona za diskriminaci – obtěžování je tedy diskriminací. Obtěžování je komplexně vymezeno ustanovením **§ 4 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona**: „*Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3, a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, b) nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Odst. 2: Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.*” Osoba se zdravotním postižením může být pochopitelně obtěžována/diskriminována i sexuálně; jako hlavní zdroj obtěžování jsou však z praxe známy hlavně nevhodné poznámky kolegů v zaměstnání související se zdravotním postižením osoby, různé „kanadské žertíky“ atd.

Příklad 1: Při příchodu do zaměstnání najde kolega (osoba se zdravotním postižením – spasmatem končetin) na svém pracovním stole ručně kreslenou, potupnou karikaturu své osoby.

Příklad 2: Zaměstnanec zasílá zaměstnankyni e-maily s pornografickým obsahem.

7. Právo na přístup (přístupnost) – klíčové právo osob se zdravotním postižením

7.1. Právo na přístup (přístupnost) – vymezení pojmu

Právo na přístup nebo také na **přístupnost** (anglicky *accessibility*) je klíčovým institutem antidiskriminačního práva osob se zdravotním postižením. Právo na přístupnost je v současné době stále více chráněno a prosazováno, a to zejména z úrovně EU. Přístupnost je pochopitelně jedním ze základních principů, na nichž stojí Úmluva o právech osob s postižením¹⁷. Přístupnost jako **jev i právo** je vymezena **čl. 9 odst. 1 ÚPOZP**: „*S cílem umožnit osobám se zdravotním postižením žít nezávisle a plně se zapojit do všech oblastí života společnosti, přijmou státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, příslušná opatření k zajištění přístupu osob se zdravotním postižením, na rovnoprávném základě s ostatními, k hmotným životním podmínkám, dopravě, informacím a komunikaci, včetně informačních a komunikačních technologií a systémů, a k dalším zařízením a službám dostupným nebo poskytovaným veřejnosti, a to v městských i venkovských oblastech. Tato opatření, která budou zahrnovat identifikaci a odstraňování překážek a bariér bránících přístupnosti, se budou týkat, mimo jiné: a) budov, dopravní sítě, dopravy a dalších vnitřních i venkovních zařízení, včetně škol, obytných budov, zdravotnických zařízení a pracovišť; b) informačních, komunikačních a dalších služeb, včetně elektronických služeb a záchranných služeb.*“

Antidiskriminační zákon v ustanovení **§ 1** hovoří o přístupu k zaměstnání a povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, služebním poměrům, zboží a službám, bydlení, zdravotní péči, vzdělávání. Pokud osoby se zdravotním postižením na přístup v uvedených oblastech nedosáhnou, stanou se oběťmi diskriminace. Přístup osob se zdravotním postižením není vymezen pouze jako **přístup fyzický** do veřejných prostor, ale zahrnuje v sobě také **přístup k informacím** a informačním technologiím, veřejným statkům, zaměstnání, službám atd. Přístup osob se zdravotním po-

¹⁷ Čl. 3 písm. f) ÚPOP.

stižením by měl být umožněn všude tam, kam je umožněn osobám bez zdravotního postižení.

Opatření, která vedou ke zpřístupnění služeb, statkům technologiím atd. **nelze** z hlediska antidiskriminačního práva **považovat za pozitivní opatření** či tzv. pozitivní diskriminaci, ale za běžnou realizaci práva. Společnost nečiní tedy osobám se zdravotním postižením dobrodiní, pokud např. buduje ve městech bezbariérové chodníky, v budovách navigační lišty pro nevidomé či zabuduje software s hlasovým výstupem do firemního počítače, ale plní pouze svou povinnost, aby mohlo dojít k zapojení osob se zdravotním postižením do celospolečenského života v maximální možné míře všude tam, kde je to možné¹⁸.

7.2. Přístup do veřejných prostor v doprovodu vodícího či asistenčního psa¹⁹

Osoby v doprovodu asistenčního či vodícího psa (nemusí se jednat pouze o osoby nevidomé; asistenční pes slouží k asistenci osob s různými formami zdravotního postižení) mohou být ve svém každodenním životě vylučovány z veřejných prostor či z jiné účasti na veřejném životě s tím, že není možné, aby byly doprovázeny asistenčním či vodícím psem. V České republice, na rozdíl od naprosté většiny států EU, **chybí právní úprava, která by komplexně řešila problematiku asistenčních a vodících psů**, včetně stanovení označování či certifikační autority pro výcvik asistenčních a vodících psů (tj. kdo a za jakých podmínek bude asistenční a vodící psi podrobovat výcviku a jakým způsobem budou tito psi označováni). Pokud je osoba se zdravotním postižením v doprovodu asistenčního psa vylučována v přístupu např. do městské hromadné dopravy, ke službám (obchodům), čekáren lékáře, budov soudů a úřadů, na pracoviště, do učeben školy atd., dochází, až na striktně stanovené výjimky, k její diskriminaci.

Problematika, na které není shoda ani mezi osobami se zdravotní postižením, je otázka povinnosti opatřovat asistenčního či vodícího psa **náhubkem** při využívání služeb dopravy. Povinnost opatřovat psa náhubkem by

¹⁸ Tento princip je zejména evropským právem označován jako mainstreaming.

¹⁹ Detailně se právem osob v doprovodu psů se speciálním výcvikem zabývá veřejný ochránce práv ve svém doporučení pro přístup vodících a asistenčních psů do veřejných prostor, k dispozici na http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/31-10-DIS-JKV_doporuceni-psi.pdf.

však mohla vést v určitých případech k vyřazení funkce asistenčního psa (podávat předměty). Pro některé osoby s určitým druhem postižení může být rovněž problematické nasazování náhubku asistenčnímu psovi před jízdou dopravním prostředkem. Právní úprava je v této souvislosti nejednoznačná²⁰, není z ní patrné, jakým způsobem rozlišuje mezi běžným a asistenčním a vodícím psem. Autor této publikace se přiklání k názoru, že asistenční a vodící pes nemá mít v prostředích veřejné dopravy náhubek – k prevenci příp. **pokousání cestujících předchází jeho speciální výcvik.**

Ohledně přístupu osob se zdravotním postižením v doprovodu asistenčního a vodícího psa platí několik základních pravidel:

Pravidlo 1: Asistenční či vodící pes je z hlediska práva nahlížen **prvotně jako kompenzační pomůcka** osoby se zdravotním postižením (např. jako vozík) a až druhotně jako pes – zvíře. Asistenční a vodící pes **není běžný pes.**

Pravidlo 2: Pokud nemá osoba se zdravotním postižením možnost uplatnit právo na přístup do veřejných prostor v doprovodu asistenčního či vodícího psa, dochází až na výjimky k její nepřímé diskriminaci. Výjimky, v nichž není přístup asistenčního či vodícího psa umožněn, je nutné **vykládat maximálně úzce** a musí spočívat v objektivních skutečnostech (např. zavlečení infekce na operační sál či do ordinace praktického lékaře).

²⁰ Ustanovení § 23 vyhlášky č. 175/2000 Sb., o přepravním řádu pro veřejnou dráží a silniční osobní dopravu, ve znění pozdějších předpisů: Živá zvířata (1) Živá zvířata lze přepravovat za podmínek stanovených pro zavazadla, pokud tomu nebrání zvláštní právní předpisy (9) a není-li tímto přepravním řádem stanoveno jinak. Živá zvířata jako ruční zavazadlo nebo spoluzavazadlo lze přepravovat jen pod dohledem cestujícího, a jsou-li splněny podmínky zajišťující, aby živá zvířata nepoškodila nebo neznečistila cestující nebo vozidlo, neohrozila bezpečnost a zdraví osob a nebyla ostatním cestujícím při přepravě na obtíž. Ze živých zvířat může cestující vzít s sebou do vozidla jen drobná domácí a jiná malá zvířata, jsou-li zcela uzavřena ve snadno přenosných klecích, koších nebo jiných vhodných schránkách s nepropustným dnem, není-li tímto přepravním řádem stanoveno jinak. (2) Pro přepravu schrán se zvířaty ve vozidle, nesplňuje-li schránka podmínky pro přepravu ručního zavazadla, platí ustanovení o přepravě spoluzavazadla. (3) Beze schránky mohou cestující vzít s sebou do vozidla psa, který má bezpečný náhubek, je držen na vodítku nakrátko a nesmí být přepravován na sedadle. Za takto přepravovaného psa se platí přepravné podle tarifu. (4) Dopravce může ve smluvních přepravních podmínkách přepravu zvířat na některých spojích omezit nebo vyloučit nebo omezit počet psů na vodítku současně přepravovaných ve vozidle a pověřená osoba může přepravu psa beze schránky odmítnout z důvodu obsazenosti vozidla a zajištění bezpečnosti cestujících. (5) Vodícího psa doprovázejícího nevidomou osobu, jakož i služebního psa (10) nelze z přepravy vyloučit ani jeho přepravu odmítnout.

Pravidlo 3: Pojem *veřejné prostory* je z hlediska práva na rovné zacházení nutno **vykládat maximálně široce**; jsou to všechna místa, do nichž má přístup veřejnost bez doprovodu asistenčního či vodicího psa (např. budovy úřadů, prostředky městské hromadné dopravy, muzea, galerie, školy, čekárny ordinací lékařů atd.).

Pravidlo 4: Požadavek na **platbu** za vstup asistenčního psa (např. do městské hromadné dopravy, letadla atd.) **není povolen**, došlo by tím k diskriminaci osoby se zdravotním postižením.

7.3. Přístup k dopravním službám

Velmi častou oblastí, v níž dochází k diskriminaci osob zejména s pohybovým a smyslovým postižením, je přeprava osob. V současné době poskytují nejsilnější ochranu jejich právům při přepravě nařízení EU. Ta jsou přímo použitelná, tj. jsou závazná i přímo pro poskytovatele dopravních služeb. Úprava práv osob se zdravotním postižením je poněkud roztržštěná, na každý druh přepravy dopadá jiné nařízení, a práva a povinnosti jsou tím pádem pro různé druhy přepravy upraveny různým způsobem. Jak bylo řečeno výše, definice osob se zdravotním postižením obsahuje požadavek, aby postižení mělo charakter dlouhodobosti. **Nařízení EU hovoří o osobách s omezenou schopností pohybu a orientace²¹ (*angl. persons with reduced mobility – PRMs*)**, prvek dlouhodobosti odpadá, a úprava je tak širší (**dopadá na více osob**).

Nejdůležitějšími nařízeními v oblasti rovného zacházení při přepravě osob se zdravotním postižením jsou:

- ❑ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 181/2011 ze dne 16. února 2011 o právech cestujících **v autobusové a autokarové dopravě** a o změně nařízení (ES) č. 2006/2004,

²¹ Srov. např. čl. 2 písm. a) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1107/2006 ze dne 5. července 2006 o právech osob se zdravotním postižením a osob s omezenou schopností pohybu a orientace v letecké dopravě: „... ,osobou s omezenou schopností pohybu a orientace' osoba, jejíž pohyblivost je při použití dopravního prostředku snížena v důsledku jakéhokoliv tělesného postižení (smyslového nebo pohybového, trvalého nebo dočasného), mentálního postižení nebo nezpůsobilosti nebo jakékoli jiné příčiny zdravotního postižení nebo věku a jejíž stav vyžaduje, aby jejím potřebám byla věnována odpovídající pozornost a byly jim přizpůsobeny služby, které jsou poskytovány všem cestujícím...“

- ❑ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1371/2007 ze dne 23. října 2007 o právech a povinnostech cestujících **v železniční přepravě**,
- ❑ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1107/2006 ze dne 5. července 2006 o právech osob se zdravotním postižením a osob s omezenou schopností pohybu a orientace **v letecké dopravě**,
- ❑ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1177/2010 ze dne 24. listopadu 2010 o právech cestujících **při cestování po moři a na vnitrozemských vodních cestách** a o změně nařízení (ES) č. 2006/2004.

Pro přístup osob se zdravotním postižením a specifika z toho vyplývající platí následující pravidla²²:

Pravidlo 1: Osoby se zdravotním postižením mají právo na **profesionální a bezplatnou asistenci** ze strany přepravce a personálu výstupních a nástupních destinací.

Pravidlo 2: Aby nebyly osoby se zdravotním postižením vystaveny diskriminaci, nesmí se jim odmítnout právo zakoupit jízdenky a nesmí se jim účtovat v této souvislosti **žádné dodatečné poplatky**. Odmítnout přepravu osoby se zdravotním postižením lze pouze zcela výjimečně, a to výhradně z objektivních příčin (např. elektrický vozík neprojde vstupními dveřmi vozidla).

Pravidlo 3: Personál letiště, přístavního terminálu, nádraží či vlakové stanice a autobusu je povinen poskytnout asistenci osobě se zdravotním postižením **až k sedadlům dopravního prostředku**. V případě usazení cestujícího – osoby se zdravotním postižením – jsou za asistenci při jeho dopravě zodpovědní dopravci. Tato asistence nesmí být zpoplatněna žádným dodatečným poplatkem.

Pravidlo 4: Pokud chtějí osoby se zdravotním postižením využít svého práva na asistenci, je nutné, aby v železniční, letecké a námořní dopravě ohlásily tuto skutečnost přepravci nejméně 48 hodin předem, v případě autobusové dopravy 36 hodin předem. Pokud osoba se zdravotním postižením tuto skutečnost předem neoznámí, není jí asistence garantována (není však vyloučena). Přepravce musí osobě se zdravotním postižením dát na vědomí, že její požadavek eviduje (formou sms, e-mailu atd.).

²² Pro detailní seznámení se s právy osob s omezenou mobilitou na úrovni EU lze využít stránky DG Mobility & Transport (v anglickém jazyce): http://ec.europa.eu/transport/index_en.htm.

7.4. Přístup osob se zdravotním postižením k vyhrazenému parkování

Jedním z prostředků, který je zvláště důležitý pro zapojení osob s pohybovým zdravotním postižením do společenského života, je možnost zaparkovat v blízkosti svého bydliště²³. Vyhrazené parkování, které je určeno výhradně pro osoby se zdravotním postižením, je příkladem realizace tzv. přiměřených opatření dle antidiskriminačního zákona. Vyhrazené parkování brání diskriminaci osob se zdravotním postižením v přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení. Z hlediska práva dopadá na zřizování vyhrazeného parkování osob se zdravotním postižením zejména **zákon č. 13/1997 Sb., o pozemních komunikacích**, ve znění pozdějších předpisů, s přihlédnutím k relevantním ustanovením antidiskriminačního zákona.

Pro zřizování vyhrazeného parkování ve prospěch osob se zdravotním postižením platí následující pravidla:

Pravidlo 1: Vyhrazené parkování osobám se zdravotním postižením povoluje **silniční správní úřad**, přičemž toto povolení je podmíněno souhlasem vlastníka komunikace – obce (v případě problému s vyhrazením parkování osobě se zdravotním postižením je na vině většinou nesouhlas obce jako vlastníka komunikace se zřízením vyhrazeného parkování).

Pravidlo 2: Právo žádat silniční správní úřad o vyhrazené parkování mají všichni **držitelé průkazu ZTP nebo ZTP/P**, bez ohledu na druh či povahu jejich zdravotního postižení. Pokud zřízení nebrání nějaká faktická překážka, měl by vlastník komunikace (obec) se zřízením vyhrazeného parkování souhlasit.

Pravidlo 3: Pokud faktická překážka pro zřízení vyhrazeného parkování existuje (např. neúnosná finanční nákladnost opatření či nevhodná dispozice komunikace), souhlas obce nesmí být automaticky odepřen, ale **musí se zvažovat náhradní opatření**, která se posuzují v souvislosti

²³ S problematikou zřizování vyhrazeného parkování ve prospěch osob se zdravotním postižením se lze detailně seznámit v doporučení veřejného ochránce práv dostupném z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporučení/Doporučení-parkovani_159-2011.pdf.

s povahou zdravotního postižení žadatele (např. vyhrazené parkování na jiném místě, které je co nejbližší k bydlišti zdravotně postižené osoby).

Pravidlo 4: Pokud obec jako vlastník komunikace nesouhlasí se zřízením vyhrazeného parkování, může se dopouštět nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Žadatel o zřízení vyhrazeného parkování může žalovat obec v občanskoprávním řízení u soudu pro porušení antidiskriminačního zákona a **souhlas se zřízením si vynutit soudně**.

Pravidlo 5: Pomoc v případech nesouhlasu obce se zřízením vyhrazeného parkování může poskytnout veřejný ochránce práv (**ombudsman**).

8. Nejvýznamnější rozhodnutí soudních orgánů ve věcech diskriminace

V našem právním řádu, který se opírá o psané právo (zejména zákony), se někdy podceňuje význam soudních rozhodnutí (judikatury). Pro antidiskriminační právo je však typické, že se ve výkladu pojmů i aplikace práva silně **opírá o judikaturu převážně zahraničních soudů**. Judikatura týkající se diskriminace osob se zdravotním postižením není prozatím oproti ostatním zakázaným diskriminačním důvodům (např. rase, věku, pohlaví atd.) příliš rozvinuta. Níže je uvedeno několik přelomových rozsudků mezinárodních, zahraničních soudů, které se týkají problematiky diskriminace osob se zdravotním postižením.

8.1. Evropský soud pro lidská práva

Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku nemá ve vztahu k diskriminaci osob se zdravotním postižením judikaturu příliš bohatou. Níže jsou uvedena dvě základní rozhodnutí týkající se přiměřených opatření.

Případ Botta proti Itálii (rozhodnutí 153/1996/772/973)

Případ Botta proti Itálii je jedním z prvních případů, jehož jádro spočívalo v interpretaci a obsahu přiměřených opatření. Pan Botta, upoutaný na invalidní vozík, při své cestě na dovolenou k italskému pobřežnímu letovisku neměl možnost bezbariérového přístupu na pláž a k jejím zázemí. Stěžovatel svou situaci neúspěšně řešil před italskými soudy (včetně trestního oznámení). Před Evropským soudem pro lidská práva ve Štrasburku poukazoval na diskriminaci ve spojení s jeho právem na soukromý a rodinný život, přičemž tvrdil, že existence překážek při přístupu na pláž způsobuje „*nemožnost mít normální sociální život, který by mu umožnil plně participovat na společenském životě*“. Evropský soud pro lidská práva stížnost pana Botty zamítl s tím, že zásah do práv pana Botty **nebyl natolik intenzivní**, aby stát (Itálie) byl povinen v jeho prospěch učinit opatření, která by vzniklé situaci zabránila.

Rozhodnutí je nicméně důležité z toho důvodu, že Evropský soud pro lidská práva poprvé uznává, že překážky v přístupu mohou způsobit diskriminaci osoby se zdravotním postižením.

Případ Zehnalová a Zehnal proti České republice (žádost č. 38621/97)

Jedná se o stížnost, v níž osoby se zdravotním postižením poukazovaly na diskriminaci tím, že veřejné budovy, úřady a instituce ve městě Přerov nejsou bezbariérové, což způsobuje diskriminaci stěžovatelů. Po marných vyjednáváních na obecní úrovni a po zamítnutých žalobách u vnitrostátních soudů, včetně ústavního, se stěžovatelé obrátili na Evropský soud pro lidská práva poukazující na diskriminaci z důvodu zdravotního postižení (**porušení čl. 14 Evropské úmluvy**) ve spojitosti s právem na soukromý a rodinný život (**čl. 8**). Evropský soud pro lidská práva jejich žalobu prohlásil za nepřipustnou, přičemž použil obdobnou argumentaci jako v případě Botta proti Itálii, tj. že: *„článek 8 Úmluvy nemůže být obecně aplikovatelný v každém případě, kdy je stěžovatelův každodenní život narušen, vztahuje se jen na výjimečné případy.“*

8.2. Soudní dvůr Evropské unie

Ani Soudní dvůr Evropské unie nemá za sebou příliš bohatou rozhodovací činnost o otázkách spojených s diskriminací osob se zdravotním postižením. Rozhodnuté relevantní případy jsou v podstatě dva, další případ, který bude z hlediska práva na přiměřené opatření a případné zpřesnění definice zdravotního postižení významný, není prozatím rozhodnut (Jette Ring v. Dansk almennyttigt Boligselskab DAB (C-335/11)).

Případ Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (C-13/05)

Paní Navas byla zaměstnankyní řetězce poskytujícího závodní stravování. Poté, co krátkodobě onemocněla, dal jí zaměstnavatel výpověď. Otázkou pro soudní dvůr Evropské unie v podstatě bylo, zda je „**nemoc**“ zakázaným diskriminačním důvodem dle směrnice č. 2000/78/ES a jaký je **vztah nemoci a zdravotního postižení**. Evropský soudní dvůr rozhodl v tomto klíčovém rozsudku, že pojem zdravotního postižení musí být vykládán úzce a také že pro pojem zdravotního postižení je charakteristický rys dlouhodobosti.

Soudní dvůr Evropské unie doslova říká: *„Na osobu, která byla propuštěna svým zaměstnavatelem výlučně z důvodu nemoci, se nevztahuje obecný rámeček pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení stanovený*

směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání... Nemoc jako taková nemůže být považována za důvod doplňující důvody, na základě kterých směrnice 2000/78 zakazuje jakoukoli diskriminaci.“ V praxi antidiskriminačního práva má jmenovaný rozsudek za následek to, že je třeba **rozlišovat** mezi zdravotním postižením, které je zakázaným diskriminačním důvodem, a nemocí a zdravotním znevýhodněním, které zakázanými diskriminačními důvody nejsou, ačkoliv mohou ke vzniku zdravotního postižení vést.

Případ S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law (C-303/06)

Evropský soud pro lidská práva založil ve svém stěžejním rozsudku z hlediska práva na rovné zacházení z důvodu zdravotního postižení institut **tzv. asociativní diskriminace**, spočívající ve skutečnosti, že diskriminace se může týkat i osoby, která samotná nevykazuje diskriminační důvod (nemá zdravotní postižení), ale je na ní závislá osoba, která zdravotní postižení má.

Paní Coleman, pracující jako právnička v advokátní kanceláři, byla matkou nezletilého syna s postižením, o kterého se musela částečně starat. Paní Coleman byla z firmy propuštěna. Poté se věc dostala k Evropskému soudu pro lidská práva, přičemž paní Coleman namítala diskriminaci a poukazovala na nepřátelské a obtěžující prostředí na pracovišti. Právní kancelář se bránila skutečností, že zdravotní postižení se netýká paní Coleman samotné, ale jejího syna, který není zaměstnancem, tudíž na uvedenou situaci antidiskriminační právo nedopadá (konkrétně směrnice č. 2000/78/ES). Soudní dvůr Evropské unie však dal za pravdu paní Coleman, když rozhodl: „*Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace... Je-li prokázáno, že nežádoucí chování naplňující znaky obtěžování, jemuž je vystaven zaměstnanec, který sám není zdravotně postižen, souvisí se zdravotním postižením jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové chování v rozporu se zákazem obtěžování...*“

9. Na koho a jak se mohu obrátit v případě diskriminace?

9.1. Žaloba k soudu

Typickým prostředkem práva při ochraně před diskriminací je žaloba proti diskriminaci k soudu. Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona dává možnost domáhat se svých práv a ochrany před diskriminací. Ustanovení doslova stanoví: „1) *Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.* 2) *Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.*“

Antidiskriminační spory se však snad ještě více než spory jiné vyznačují svou složitostí a pro laika je velmi těžko představitelný úspěch v soudním řízení bez pomoci **advokáta**. Již jen určení správného soudu, ke kterému se má žaloba podat, působí rozpory i mezi odborníky²⁴. Obecně se žaloby proti diskriminaci dle antidiskriminačního zákona podávají u soudu nejnižší instance, tj. okresních, městských resp. obvodních soudů.

Při podání žaloby je žalobce povinen uhradit dle zákona **č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích**, ve znění pozdějších předpisů, soudní poplatky ve výši 600 Kč, do požadované částky ve výši 15.000, pokud by po žalovaném chtěl náhradu nemajetkové újmy v penězích (lidově řečeno *odškodnění za urážku na cti způsobenou diskriminací*). Z částky přesahující 15.000 Kč se pak hradí 4 % (položka 1 sazebníku).

Pokud by žalobce po žalovaném peníze nepožadoval a stačila by mu např. pouze omluva, činí soudní poplatek 1000 Kč (položka 2 sazebníku).

²⁴ Pro detaily, ke kterému příslušnému soudu žalobu podat viz Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejm. věcné příslušnosti soudů, dostupné z http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Stanovisko_veřejneho_ochrance_prav_k_nekterym_procesnim_aspektum_antidiskriminacniho_zakona.pdf.

V případě, že osoba se zdravotním postižením chce sice diskriminační spor řešit soudně, ale nemá dostatečné prostředky na úhradu soudních poplatků z důvodu tíživé sociální situace (tj. odůvodňují-li to majetkové poměry a nejde-li o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování nebo bránění práva), může požádat soud o částečné zproštění povinnosti hradit soudní poplatek. Lze sice požádat i o úplné zproštění soudních poplatků, ale k této praxi se přistupuje jen ve výjimečných případech a ze zvlášť závažných důvodů.

V případě, že osoba se zdravotním postižením nemá dostatek prostředků, aby hradila advokátovi náklady na právní zastoupení, a zároveň splňuje podmínky pro osvobození od soudních poplatků, může požádat na základě **ust. § 30 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád**, ve znění pozdějších předpisů soud o ustanovení právního zástupce. Soud ustanoví právního zástupce dle svého výběru. O jeho přidělení lze soud požádat i před podáním žaloby samotné.

Pokud osoba se zdravotním postižením jako žalobce nemůže splnit podmínky ustanovení právního zástupce soudem, může požádat o určení advokáta Českou advokátní komorou za sníženou odměnu či bezplatně²⁵. Žádost o určení advokáta Českou advokátní komorou se podává výhradně **na pobočku České advokátní komory v Brně**. Součástí žádosti musí být prohlášení alespoň 2 advokátů, kteří poskytnutí právní pomoci odmítli a doprovází jej také prohlášení o příjmových a majetkových poměrech²⁶. Na určení advokáta Českou advokátní komorou není právní nárok.

Adresa České advokátní komory v Brně:

Česká advokátní komora
Pobočka Brno
nám. Svobody 84/15
602 00 Brno

Užitečnou pomůckou při hledání bezplatné právní pomoci je portál www.potrebujipravnik.cz, který může přehlednou a přitom komplexní formou napomoci obětem diskriminace nalézt bezplatnou právní pomoc.

²⁵ § 18 zák.č. 85/1996 Sb. o advokacii ve znění pozdějších předpisů.

²⁶ Tiskopis prohlášení je možné si vyzvednout na adrese České advokátní komory v Brně nebo jej stáhnout z webových stránek <http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=1680>.

9.2. Veřejný ochránce práv jako centrální místo ochrany před diskriminací

Veřejný ochránce práv je v České republice tzv. úřadem pro rovné zacházení a oběti diskriminace se na něj mohou se svými podněty ze všech oblastí ohledně diskriminace **bezplatně obracet**. Dle ustanovení **§ 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv**, ve znění pozdějších předpisů, poskytuje ombudsman obětem diskriminace – (nejen) osobám se zdravotním postižením, metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace. Metodická pomoc ombudsmana obětem diskriminace spočívá ve skutečnosti, že poté, co se stěžovatel na ochránce obrátí, ochránce provede šetření předmětné stížnosti, vydá zprávu, zda došlo, či nedošlo v případě stěžovatele k diskriminaci a zda je tedy stěžovatel obětí diskriminace. Zprávu o zjištění, či nezjištění diskriminace poskytne ombudsman stěžovateli, který ji může využít jako argumentační nástroj například v soudním řízení, v němž se domáhá ochrany před diskriminací. Veřejný ochránce práv není sice oprávněn zastupovat oběti diskriminace před soudy, ale měl by napomoci obětem diskriminace ve zprostředkování bezplatné právní pomoci.

Vzor podání žádosti veřejnému ochránci práv na poskytnutí metodické pomoci z důvodu diskriminace:

Růžena Vostrá
Kudlov 123
111 50 Praha
tel: 123456789

Vážený pan
JUDr. Pavel Varvařovský
ombudsman
Údolní 39
602 00 Brno

Vážený pane ombudsmane,
obracím se na Vás s žádostí o poskytnutí metodické pomoci při podávání návrhů z důvodu diskriminace.

Dne 7. 6. 2012 jsem absolvovala pohovor ve firmě Konfekce XYZ a.s., se sídlem Jindřišská 16, 111 50 Praha 1, na místo švadleny. Ve svém životopise jsem záměrně neuvedla svůj věk. Při osobním pohovoru s pracovníci, která dělala výběr zaměstnanců, mi bylo řečeno: „Nezlobte se, ale pozice je určena pro švadleny mladší 40 let, jelikož naše firma má špatnou zkušenost se staršími zaměstnankyněmi, které jsou méně výkonné.“ S uvedeným výrokiem nesouhlasím, vždy jsem ke své práci švadleny přistupovala poctivě a měla jsem dobré výsledky. Mám podezření, že jsem byla diskriminována z důvodu věku. Na radu své známé jsem si tajně nahrála rozhovor na mobilní telefon. Pokud budete mít zájem, ráda Vám dám nahrávku k dispozici.

Děkuji, že se mou žádostí budete zabývat.
S pozdravem

9.3. Česká obchodní inspekce

Na Českou obchodní inspekci se mohou osoby se zdravotním postižením obracet s podněty na diskriminaci při poskytování zboží a služeb. Je nutno připomenout, že Česká obchodní inspekce nevystupuje přímo ve prospěch toho, kdo si na diskriminaci stěžuje. Své podezření na diskriminaci stěžovatel České obchodní inspekci toliko sděluje. Česká obchodní inspekce poté vede šetření ve věci a řízení probíhá mezi poskytovatelem služeb a jí samou; v případě porušení § 6 může udělit sankci.

Stížnost se nejlépe podává na adresu jednoho ze sedmi regionálních inspektorátů²⁷, lze ji podat i na inspektorát ústřední.

²⁷ Adresy inspektorátů České obchodní inspekce naleznete na: <http://www.coi.cz/cs/inspektorat.html>.

Vzor podání podnětu na prošetření poskytovatele služeb z důvodu diskriminace České obchodní inspekci:

Růžena Vostrá
Jindřišská 16
111 50 Praha

Česká obchodní inspekce
Inspektorát středočeský a hl. města Prahy
Štěpánská 15
120 00 Praha 2

Věc: Podnět na prošetření postupu obsluhy restaurace U Blafu, Kudlov 123, 111 50 Praha

Podávám podnět na obsluhující personál restaurace U Blafu na výše uvedené adrese, kam jsem nebyla dne 7. 6. 2012 v 12:30 vpuštěna se svým vodícím psem. Jsem osoba se zdravotním postižením – nevidomá. Obsluhující personál mi nevybíravým tónem sdělil: „Čokl musí zůstat venku.“ Po této větě jsem již do restaurace nevstoupila. Domnívám se, že uvedeným jednáním jsem byla diskriminována z důvodu svého zdravotního postižení.

Děkuji za vyřízení svého podnětu a prosím o zaslání zprávy, jak s ním bylo naloženo, a zda se obsluhující personál restaurace dopustil diskriminace mé osoby.

S pozdravem

9.4. Inspektoráty práce

Na úseku zaměstnanosti, včetně ochrany před diskriminací působí Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Kontrolní činnost vykonávají jak **před vznikem** pracovního poměru²⁸, tak **za jeho trvání**. Inspek-

²⁸ Do konce roku 2011 byl kontrolní činností před vznikem pracovního poměru pověřen úřad práce. Od roku 2012 je tato pravomoc svěřena inspektorátům práce.

torátu práce si tedy osoby se zdravotním postižením sice mohou stěžovat na diskriminaci, ale stejně jako u České obchodní inspekce je stěžovatel pouze oznamovatelem, inspektorát práce nevystupuje přímo ve prospěch toho, kdo si na diskriminaci stěžuje. Inspekce práce provede kontrolu (záleží však na jejím rozhodnutí) a o jejím výsledku vyrozumí toho, kdo k ní dal podnět.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů stanoví v ustanovení **§ 11 a 24**: „Fyzická...resp. právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku rovného zacházení tím, že a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce), c) potihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“

Stížnost se podává u jednoho z osmi oblastních inspektorátů práce²⁹. Jejich nadřízeným orgánem je Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě.

Vzor podání stížnosti inspektorátu práce:

Růžena Vostrá
Jindřišská 16
111 50 Praha

Oblastní inspektorát pro Ústecký a Liberecký kraj
se sídlem v Ústí nad Labem
SNP 2720/21
400 11 Ústí nad Labem

Věc: Podání podnětu na prošetření diskriminace z důvodu zdravotního postižení v zaměstnání firmou Holub&Špaček Software

Podávám podnět na prošetření nedodržení zákona z důvodu diskriminace ve výše uvedené firmě se sídlem Kosí 13, Liberec. Při výběrovém řízení na pozici programátorky v dané firmě jsem byla po 2 minutách pohovoru na práci jako osoba se zdravotním postižením (nevidomá)

²⁹ Adresy jednotlivých inspektorátů lze nalézt na: <http://www.suip.cz/>.

odmítnuta, jelikož mi personalistka sdělila, že počítače, které firma k práci používá, nemají software pro hlasový výstup, a proto mě nemohou zaměstnat. Domnívám se, že jsem postupem firmy, která odmítla přijmout přiměřená opatření, aby mohlo dojít k realizaci mých práv, byla diskriminována z důvodu svého zdravotního postižení.

Děkuji za vyřízení svého podnětu a prosím o zaslání zprávy, jak s ním bylo naloženo, a zda se personalistka uvedené firmy dopustila diskriminace mé osoby.

S pozdravem

9.5. Česká školní inspekce

Diskriminace v oblasti vzdělávání a přístupu k němu je citlivou oblastí, jelikož je spojena s právy dítěte. V případech např. šikany nebývá právní vymáhání tím nejvhodnějším prostředkem nápravy situace, ale skutečně až poslední možností. Kontrolní činnost ve školství vykonává Česká školní inspekce na základě ustanovení **§ 174 zákona č. 561/2004 Sb.**, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (**školský zákon**).

Stížnost lze podat k inspektorátům ve všech 13 krajích a v Praze. Nadřízeným orgánem inspektorátů je Ústředí české školní inspekce se sídlem v Praze.

Vzor podnětu České školní inspekci:

Růžena Vostrá
Kounicova 15
602 00 Brno

Česká školní inspekce
Křížová 22
603 00 Brno

Věc: Stížnost na postup třídní učitelky v případě šikany

Stěžuji si na postup třídní učitelky své nezletilé dcery Růženy Vostré ml. paní Mileny Lhostejné. Dcera je osobou se zdravotním postižením – chodí o francouzských holích, má dlouhodobé pohybové postižení. Moje dcera navštěvuje 5. třídu ZŠ Pstruhová 7 v Brně. Dne 7. 6. 2012 o velké přestávce zahrnuli mou dceru její spolužáci, jmenovitě Martin Krutor a Josef Grasel, do kouta, kde jí podkopli francouzské hole, takže upadla, posmívali se jí a pohrozili jí, že pokud se s událostí někomu svěří, že se jí pomstí. Dcera věc s odstupem času oznámila třídní učitelce, která však spolužáky mé dcery nepotrestala, naopak dceři „poradila“, aby příště chlapce neprovokovala. Dcera se mi s událostí svěřila, třídní učitelka však na můj dotaz celou záležitost bagatelizovala. Jsem toho názoru, že nesprávným postupem třídní učitelky došlo k diskriminaci mé dcery.

Žádám o prošetření svého podnětu a prosím o zprávu, jak s ním bylo naloženo.

S pozdravem

10. Jsem diskriminován/a? – nejčastější otázky a odpovědi

Otázka: Sousedka v našem domě mě svým neustálým hlukem vycházejícím z jejího bytu soustavně obtěžuje. Domnívám se správně, že tím dochází k mé diskriminaci? Jsem osoba se zdravotním postižením, upoutána na vozík.

Odpověď: Nikoliv, o diskriminaci nelze ve Vašem případě hovořit. Abychom z hlediska práva mohli hovořit o diskriminaci, musí být splněny specifické zákonné podmínky. Situace, kterou popisujete, je možná nezákonná, ale nelze ji z hlediska práva nazvat diskriminací; navíc nesouvisí nijak s Vaším zdravotním postižením.

Otázka: Antidiskriminační právo je absurdní. Stanoví, že pokud si například nevezmeme za manžela/manželku např. osobu se zdravotním postižením, jednáme protizákonně. Dá se říci, že osoby se zdravotním postižením tímto diskriminujeme?

Odpověď: Rozdílné zacházení není ani zdaleka nežádoucí ve všech situacích, které právo zná. Právě naopak. Rozlišovat v různých situacích je přirozenou a nezbytnou součástí života člověka. Žádný zákon neupravuje povinnost vstupu do manželství ve vztahu k zakázaným diskriminačním důvodům, podobně ani jiná osobní rozhodnutí. Diskriminací například nebude, pokud odkážeme více majetku dcerám než synům, stejně jako diskriminací nebude, pokud si například nevezmeme za manžela či manželku osobu určité barvy pleti či se zdravotním postižením. Uvedené tvrzení je tedy nesmysl.

Otázka: Byla jsme diskriminován/a, mohu se **obrátit na policii**?

Odpověď: Diskriminace není dle našich zákonů trestným činem. Proto se svým oznámením na policii neuspějete.

Otázka: Přijímací pohovor do zaměstnání byl se mnou velmi brzo ukončen (cca za dvě minuty), když personalista zjistil, že jsem osoba na vozíku. Tuto skutečnost jsem do životopisu, který jsem před pohovorem zaslala, neuváděla. Byla jsem diskriminována?

Odpověď: Určit, zda se v konkrétním případě jedná, či nejedná o diskriminaci, je možné po posouzení pokud možno všech důležitých faktů. Okolnosti, které popisujete, by mohly poukazovat na podezření z diskriminace. Pro další kroky kontaktujte veřejného ochránce práv, příp. inspektorát práce.

Otázka: Mohu si pořídit utajený audiozáznam mobilním telefonem z přijímacího pohovoru, abych případně prokázal/a diskriminaci u soudu?

Odpověď: Ano, můžete. Avšak otázka pořizování audio a video záznamů bez předchozího souhlasu diskriminujícího je poměrně složitou právní problematikou, která má hodně nuancí. Obecně si lze na základě vývoje rozhodovací činnosti našich soudů zapamatovat, že jako důkaz lze použít utajenou nahrávku tehdy, pokud se pořizuje při tom, když diskriminující vykonává své zaměstnání (tj. typicky i případ personalisty při pohovoru). Nahrát si např. personalistu při osobním rozhovoru s jeho známým, pokud jej potkáme za dva dny v kavárně, již nelze – bylo by nepřipustně zasaženo do jeho soukromí.

Otázka: Mohu si pořídit utajený audio či videozáznam mobilním telefonem v případě, že jsem jako osoba se zdravotním postižením nebyl/a vpuštěn/a do obchodu, abych prokázal/a diskriminaci?

Odpověď: Ano můžete, avšak za stejných omezení jako v předchozí odpovědi.

Otázka: Jsem nevidomý/á a používám vodícího psa. Byl/a jsem řidičem MHD vyloučen/a z přepravy s tím, že ve voze se již dva psi přepravují (na zadní plošině byl cestující se dvěma psy). Dopustil se řidič diskriminace?

Odpověď: Ano dopustil. Řidič Vám odmítl umožnit realizaci Vašich práv. **Vodící pes není běžný pes**, ale kompenzační pomůcka. Přítomnost ostatních psů ve vozidle na tuto skutečnost nemá vliv. Navíc dle ustanovení **§ 23 odst. 5 vyhlášky č. 175/2000 Sb.**, o přepravním řádu pro veřejnou drážní a silniční osobní dopravu nelze vodícího psa doprovázejícího nevidomou osobu z přepravy vyloučit.

Otázka: Může být nespravedlivý zákon diskriminační, tj. může mě jako osobu se zdravotním postižením diskriminovat přímo zákon? Na koho se mám s tímto problémem obrátit?

Odpověď: Zákony a jejich diskriminační povahu nelze poměřovat anti-diskriminačním zákonem, ale jejich soulad je možno posuzovat ve vztahu s Listinou základních práv a svobod. Rozpor zákona s Listinou, a tím i případnou diskriminaci, je oprávněn vyslovit pouze Ústavní soud ČR.

Otázka: Ve svém zaměstnání jsem byl/a třikrát po sobě nemocný/á. Měl/a jsem chřipku, kterou jsem ve snaze co nejrychleji se do zaměstnání vrátit, nedoléčil/a, a proto jsem byl/a nemocný/á opětovně. Zaměstnavatel mne kvůli tomu propustil z práce. Byl/a jsem diskriminován/a?

Odpověď: Dle současné antidiskriminační legislativy jste nebyl/a diskriminován/a, protože nemoc není zakázaný diskriminační důvod, tím je zdravotní postižení, jež se charakterizuje jako dlouhodobý stav. To nic nemění na situaci, že pokud byla důvodem výpovědi nemoc, nedošlo k platnému ukončení pracovního poměru, jelikož výpověď lze dát zaměstnanci **pouze z důvodů v zákoníku práce výslovně uvedených**. Nemoc mezi těmito důvody uvedena není. Shrnutí: Nebyl/a jste sice diskriminován/a, ale zaměstnavatel vůči Vám postupoval protiprávně.

Otázka: Při zápisu do první třídy na základní škole na našem sídlišti mi ředitel doporučil, abych nechal/a svého syna s poruchou autistického spektra zapsat do specializované školy, v níž jsou na tyto žáky vybavení a připraveni. Syn však chodil na sídlišti do běžné mateřské školy s ostatními dětmi a nechci ho dávat do speciální. Není postup ředitele školy diskriminační?

Odpověď: Ano, postup ředitele školy vykazuje známky diskriminace. Podle platných předpisů školské legislativy musí být Vašemu synovi zajištěno právo na rovný přístup ke vzdělávání a upřednostněno vzdělávání v hlavním vzdělávacím proudu.

Literatura:

BELL, M.: *Antidiscrimination Law and the European Union*, Oxford, Oxford University Press, 2002, ISBN 0-19-924450-2

BOBEK in WAGNEROVÁ, E. ŠIMÍČEK, V. LANGÁŠEK, T. POSPÍŠIL, I. a kol.: *Listina základních práv a svobod. Komentář*, Praha, 2012, Volters Kluwer, ISBN 978-80-7357-750-6

BOBEK, M. BOUČKOVÁ, P. KÜHN, Z. (eds.): *Rovnost a diskriminace*, Praha, 2007, C. H. Beck, ISBN 978-80-7179-584-1

BOUČKOVÁ, P. HAVELKOVÁ, B. KOLDINSKÁ, K. KÜHN, Z. KÜHNOVÁ, E. WHELANOVÁ, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha, 2010, C. H. Beck, ISBN 978-80-7400-315-8

BOUČKOVÁ, P.: *Rovnost a sociální práva*, Praha, 2009, Auditorium, ISBN 978-80-87284-02

ČIŽINSKÝ, P. a kol.: *Diskriminace; Manuál pro pracovníky institucí, Poradna pro občanství a lidská práva*, Praha, 2006, bez ISBN

ELLIS E.: *Anti-discrimination Law*, Oxford, Oxford University Press, 2005, ISBN 978-0-19-926683-8

FREDMAN, S.: *Antidiskriminační právo: Praha*, Multikulturní centrum Praha, 2007, ISBN 978-80-254-1054-7

LAWSON, A.: *Reasonable Accommodation and Accessibility Obligations: Towards a More Unified European Approach*, *European Anti-discrimination Law Review*, quarterly, December 2010, p. 11 – 21, ISBN 2-930399-59-7

O PROJEKTU ROVNÁ PRÁVA PRO VŠECHNY ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ A LIDSKÁ PRÁVA

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR se dlouhodobě zabývá problematikou obhajoby práv a zájmů osob se zdravotním postižením. V této souvislosti také sledujeme projevy přímé a nepřímé diskriminace osob se zdravotním postižením v ČR. I přesto, že od roku 2010 existuje potřebná legislativa chránící práva osob se zdravotním postižením před diskriminací z důvodu jejich zdravotního postižení, není tato problematika ve společnosti všeobecně akceptována. Důvodem tohoto stavu je také malá míra povědomí osob se zdravotním postižením o uplatňování svých individuálních práv.

Na podporu těchto aktivit poskytla Evropská komise Národní radě osob se zdravotním postižením ČR v roce 2012 finanční prostředky na informační kampaň pod názvem **ROVNÁ PRÁVA PRO VŠECHNY**.

Výstupy projektu:

- Uspořádání 14 tematických konferencí ve všech krajích ČR
- Uspořádání 30 workshopů v jednotlivých krajích
- Provedení dotazníkového šetření – diskriminace z důvodu zdravotního postižení
- Vydání informačního letáku o diskriminaci osob se zdravotním postižením a způsobech obrany proti ní
- Vydání publikace „Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením“
- Zřízení specializované poradny řešící případy diskriminace osob se zdravotním postižením v rámci poradenské činnosti NRZP ČR
- Vytvoření sítě dobrovolných aktivistů pro sběr dat z různých oblastí života osob se zdravotním postižením
- Soustředění návodů a doporučení pro média a širokou veřejnost
- Zveřejňování rozsudků soudů, stanovisek Veřejného ochránce práv, prezentace případů diskriminace osob se zdravotním postižením
- Vzdělávání poradců v oblasti praktického uplatňování lidských práv osob se zdravotním postižením.

Pokud se o této problematice chcete dozvědět více, naleznete požadované informace na webových stránkách www.nrzp.cz/diskriminace.

Naleznete zde například:

- výsledky dotazníkového šetření mezi lidmi se zdravotním postižením
- informace o zobrazování lidí se zdravotním postižením v médiích
- informace pro osoby se zdravotním postižením – informační leták
- publikaci „**Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením**“.

V případě hlubšího zájmu nebo nabídek spolupráce kontaktujte pana Jiřího Vencla, e-mail: info@nrzp.cz, tel. 266 753 424. V případě, že jste se setkali s projevy diskriminace a chcete se poradit, obraťte se s důvěrou na naši specializovanou poradnu NRZP ČR, Partyzánská 7, 170 00 Praha 7, tel. 266 753 427, e-mail: poradnanrzp@nrzp.cz.

Uvedený projekt byl podpořen Programem Evropské unie pro zaměstnanost a sociální solidaritu PROGRESS (2007 – 2013).

O NÁRODNÍ RADĚ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ČR

1. Základní informace:

NRZP ČR je občanským sdružením s celostátní působností, které zastupuje zájmy osob se zdravotním postižením při jednáních se státními a veřejnými institucemi. Úlohou NRZP ČR je přispívat k integraci osob se zdravotním postižením do společnosti a důsledně obhajovat lidská práva těchto lidí. Tuto svoji úlohu plní připomínkováním legislativních norem a realizací projektů, které přispívají k začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti ve všech sférách činnosti. Je hlavním poradním orgánem Vládního výboru pro zdravotně postižené občany a dále je členem čtyř mezinárodních organizací obhajujících zájmy osob se zdravotním postižením (European Disability Forum, Rehabilitation International, FIMITIC a Disabled Peoples' International). NRZP ČR byla založena v roce 2000 a v současné době má 115 členských organizací, které sdružují přibližně 300 tisíc osob se zdravotním postižením nebo jejich zástupců.

2. Hlavní činnost:

- systémové řešení obhajoby, prosazování a naplňování práv, zájmů a potřeb osob se zdravotním postižením, a to bez ohledu na druh a rozsah zdravotního postižení,
- koordinace postupu organizací osob se zdravotním postižením ve věcech společného zájmu,
- informování veřejnosti o tematice zdravotního postižení,
- monitorování případů diskriminace osob se zdravotním postižením,
- realizování projektů zlepšujících život se zdravotním postižením,
- plánování v oblasti vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na krajské a regionální úrovni,
- provoz celostátní sítě poraden odborného sociálního poradenství,
- vydávání publikací, časopisů a informačních materiálů,
- organizace vzdělávací a lektorské činnosti.

3. Význam poradenství v NRZP ČR

Jednou z významných aktivit NRZP ČR je ochrana lidských práv osob se zdravotním postižením (OZP). Vedle monitorování současného stavu naplňování Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením v podmínkách ČR, je tato činnost zaměřena především na oblast poradenství pro tyto osoby.

Služby odborného sociálního poradenství zajišťované NRZP ČR poskytuje šest poraden při regionálních pracovištích NRZP ČR v Brně, Ostravě, Olomouci, Pardubicích, Plzni a Ústí nad Labem a velká poradna na ústředí NRZP ČR v Praze. Tato poradenská centra umožnila významně rozšířit službu poradenství a nabídnout osobní konzultace a urychlit řešení problémů OZP také v oblasti problematiky diskriminace.

Ke dni vydání publikace využilo služeb poraden NRZP ČR téměř 12 000 klientů. Podíl pražské poradny je 40 %. Pro srovnání, jen za I. čtvrtletí letošního roku se obrátilo na všechny poradny NRZP ČR 4000 klientů z toho 42 % na pražskou poradnu.

NRZP ČR čerpala a stále čerpá z poradenské činnosti konkrétní podněty a příklady potřeb OZP a využívá je při argumentacích o potřebě legislativních změn a vytvoření rovných podmínek pro OZP ve všech oblastech života. Takto úzce propojená spolupráce má velký význam, protože se při jednáních vychází z reálných podkladů a je možno ihned, po ověření funkčnosti nových systémových změn v praxi, navrhnout případné legislativní změny.

Bližší informace o NRZP ČR naleznete na webových stránkách www.nrzp.cz.

O problematice diskriminace OZP je možno se dočíst na těchto stránkách v sekci „Diskriminace“. Podrobnější sdělení k projektu poradenství pro OZP je pak uvedeno v samostatné sekci „Poradenství a služby“.

Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením

Mgr. Michal Čermák

Vydala Národní rada osob se zdravotním postižením ČR,
Partyzánská 7, 170 00 Praha 7

Tiskárna Glos Semily, s.r.o., Špidlenova 436

Praha, 2012

Počet stran 64, 1. vydání, 1000 výtisků

NEPRODEJNÉ