

Veřejný ochránce práv

JUDr. Pavel Varvařovský

V Brně dne 21. července 2011
Sp. zn.: 124/2011/DIS/AHŘ

Abstrakt

Pan R. se obrátil na Kancelář veřejného ochránce práv se stížností na jednání úřadu práce, který se dle jeho názoru vůči němu dopustil diskriminačního jednání kvůli jeho zdravotnímu postižení. Stěžovatel tvrdil, že nabízená zaměstnání neodpovídala jeho zdravotnímu stavu a vzdělání, a že neměl finanční prostředky, aby cestoval za zaměstnavateli. Ochránce provedl šetření a dospěl k názoru, že není patrné, že by se úřad práce dopustil přímé diskriminace nebo opomněl přijmout opatření nezbytná pro stěžovatelův přístup k zaměstnání, tj. že by vůči němu postupoval nepřímou diskriminačně. Zaměstnání, která byla stěžovateli doporučena, byla vhodná pro zdravotně postiženého člověka, a z evidence uchazečů byl vyřazen pro maření součinnosti, kdy nepřinesl vážné důvody ospravedlňující neprojednání doporučených zaměstnání.

Summary

Mr. R. addressed The Office of the Public Defender of Rights with a complaint of a practice of a Labour Office branch, which (according to his opinion) committed discrimination against him on the ground of his disability. The complainant claimed the vacancies offered did not correspond to his disability and education, and that he did not have financial means to travel to appointments with potential employers. The defender conducted an investigation and came to the conclusion it is not apparent the Labour Office committed discrimination or failed to take measures necessary for the complainant's access to employment, i.e. that the Labour Office committed indirect discrimination. The vacancies recommended to the complainant were suitable for a person with disability; and the complainant was discarded from the evidence of job applicants because he did not offer valid reasons excusing the disregard of recommended vacancies.

Vážený pane R.,

dne 10. června 2011 jste se na mě obrátil s podnětem, v němž mě žádáte o „přezkoumání jednání orgánu MPSV ČR“. Jednání tohoto subjektu, stejně jako Úřadu práce – krajská pobočka pro P., kontaktní pracoviště P. Y (dále jen jako „ÚP P. Y“), shledáváte diskriminačním. Dále si stěžujete na zprostředkovatelku ÚP P. Y paní M., která se k Vám měla chovat ponižujícím způsobem a uplatňovat proti Vám „formu jednání *bossing*“.

Na úvod mi dovolu, abych Vás seznámil se svojí působností stanovenou zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů. Na základě tohoto zákona působím především k ochraně osob právě před jednáním úřadů, jako jsou úřady práce či ministerstva apod., pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, nebo jsou-li tyto instituce nečinné. Má působnost je dána rovněž v otázkách namítané

diskriminace. V takových případech je mým úkolem ve vztahu ke konkrétní oběti diskriminace především poskytnutí metodické pomoci při podávání návrhů na zahájení řízení. Znamená to, že mohu zhodnotit, zda se v konkrétní situaci mohlo jednat o diskriminaci a poskytnout stěžovateli právní argumentaci pro případné zahájení soudního řízení.

Než se budu zabývat právní kvalifikací Vaší záležitosti, dovolím si stručně shrnout rozhodné skutečnosti.

Z důvodu omezení pracovního uplatnění, vyplývajícího z Vašeho dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, jste byl rozhodnutím Úřadu práce P. uznán osobou zdravotně znevýhodněnou, respektive zdravotně postiženou, ve smyslu ustanovení § 67 odst. 2 písm. c) a odst. 3 zákona o zaměstnanosti,¹ a to od 3. 3. 2008 do 28. 2. 2013. Přikládáte rovněž posudek o invaliditě vydaný P. správou sociálního zabezpečení; ve Vašem případě jde o invaliditu prvního stupně. V evidenci uchazečů o zaměstnání úřadu práce, na jehož činnost si stěžujete – ÚP P. Y – jste veden od 9. 7. 2009. Podpora v nezaměstnanosti Vám nebyla přiznána pro nesplnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti (uplynutí podpůrní doby).

Namítáte, že ze strany ÚP P. Y. Vám nikdy nebylo nabídnuto zaměstnání odpovídající Vaší zdravotní způsobilosti, kvalifikaci, schopnostem a dalším okolnostem. Zprostředkovatelka úřadu práce Vám sdělila, že si máte sám hledat práci na internetu a v inzertních novinách. Ze strany úřadu práce jste neshledal žádné aktivity, které by měly přispět ke zlepšení Vaší možnosti uplatnění na trhu práce. Cítíte se být šikanován a diskriminován. Žádáte mě proto, abych Vás v této záležitosti zastupoval a abych Vám poskytl všechny informace o tom, jak máte dále postupovat.

Z příložených písemností vyplývá, že zprostředkovatelkou ÚP P. Y. Vám byly vystaveny dvě doporučenky na volná pracovní místa strážného a ostrahy, a to u společností F., s. r. o., a A., s. r. o. Obě uvedená místa byla dle sdělení ÚP P. Y. vhodná pro osoby zdravotně postižené a odpovídala i Vašemu posudku o invaliditě. V souvislosti s vystavením těchto doporučenek jste se obrátil se stížností na ředitelku ÚP P. Y. s tím, že nemáte finanční prostředky, abyste cestoval za účelem jejich vyřízení po P. a že nabízená zaměstnání neodpovídala Vašemu zdravotnímu stavu a vzdělání. Doporučenky jste tedy z těchto důvodů neprojednal.

Vyřízením Vaší stížnosti na činnost zprostředkovatelky ÚP P. Y. byla pověřena vedoucí oddělení právního a kontrolního, L., která věc prověřila a neshledala Vámi namítaná pochybení. Z důvodu maření součinnosti s úřadem práce bylo dle ustanovení § 46 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „správní řád“), zahájeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, jež bylo završeno rozhodnutím o vyřazení z evidence ze dne 6. 12. 2010. Proti tomu jste se dne 20. 12. 2010 odvolal k Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále také jen jako „MPSV“ nebo jako „ministerstvo“). Ministerstvo Vaše odvolání dne 24. 1. 2011 zamítlo a potvrdilo rozhodnutí ÚP P. Y. jako rozhodnutí věcně a procesně správné. Dne 11. 4. 2011 jste adresoval MPSV stížnost

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

na jednání ÚP P. Y, v níž namítáte nesprávný úřední postup. Ta byla přijata jako podnět k provedení přezkumného řízení zákonnosti rozhodnutí MPSV ve smyslu ustanovení § 94 odst. 1 správního řádu. Ministr práce a sociálních věcí Váš podnět posoudil jako nedůvodný, poněvadž nenalezl žádné skutečnosti, jež by zpochybňovaly souladnosti postupu úřadu práce a ministerstva se zákonem.

Vzhledem k tomu, že ve svém podnětu namítáte zejména diskriminaci z důvodu Vašeho zdravotního postižení, dovoluji mi, abych se nejprve vyjádřil k obsahu právního pojmu „diskriminace“. V oblasti uplatňování práva na zaměstnání je diskriminace zakázána zákonem o zaměstnanosti (ustanovení § 4 odst. 2). Ten také určí, jaké jednání je při přístupu k zaměstnání možno považovat za diskriminační. Podle ustanovení § 4 odst. 5 tohoto předpisu se diskriminací míní situace, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z vymezených diskriminačních důvodů, mezi něž bezpochyby patří i zdravotní postižení. Za nepřímou diskriminaci lze ve vztahu ke zdravotně postiženému považovat i opomenutí přijmout opatření nezbytná k přístupu takového člověka k zaměstnání. Daná povinnost se však vztahuje zejména k zaměstnavatelům; vůči úřadům práce ji lze aplikovat pouze přiměřeně. Ve Vašem případě tedy otázkou, jíž je nutno právně zhodnotit, je, zda se mohl úřad práce, resp. zprostředkovatelka M., dopustit Vaší přímé, případně nepřímé diskriminace při zprostředkování zaměstnání z důvodu Vašeho zdravotního postižení.

O přímou diskriminaci ze strany úřadu práce by se mohlo jednat tehdy, pokud by s Vámi bylo zacházeno méně příznivě oproti jinému uchazeči o zaměstnání ve srovnatelné situaci právě pro Vaše zdravotní postižení. Příkladem by mohlo být, kdyby zdravému člověku bylo poskytováno poradenství při hledání zaměstnání, zatímco Vám nikoliv, pokud byste byl z evidence úřadu práce vyřazen právě z důvodu svého zdravotního postižení, ačkoliv zdravý člověk by vyřazen nebyl atp. Z rozhodnutí ÚP P. Y. ovšem plyne, že Vám byla zaměstnání vhodná pro zdravotně postiženého člověka doporučena a že jste byl vyřazen pro maření součinnosti, kdy jste nepřinesl vážné důvody ospravedlňující, že jste se neprojednal doporučená zaměstnání. Takový postup je předvídan v ustanovení § 30 odst. 2 ve spojení s ustanovením 31 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Jako důvody neprojednání uvádíte nevhodnost zaměstnání, a to z hlediska zdravotního, Vaší kvalifikace apod. K tomu uvádím, že právě vzhledem ke specifickým Vašich zdravotních omezeních považuji za účelné projednat náplň práce, rozsah pracovní doby a další významné podrobnosti přímo se zaměstnavatelem. Za postačující ze strany úřadu práce mám, pokud doporučované zaměstnání z hlediska zdravotní způsobilosti odpovídalo Vašemu posudku o invaliditě.

Dále mám za to, že o nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení by se ve Vašem případě mohlo jednat tehdy, byla-li by Vám zprostředkovávána zaměstnání, která by neodpovídala Vaší zdravotní způsobilosti. V této souvislosti považuji za nutné poznamenat, že povinnost úřadu práce brát při zprostředkovávání zaměstnání v úvahu specifika Vašeho zdravotního postižení není absolutní. Úřad práce má povinnost uchazeči zprostředkovat vhodné zaměstnání, tedy takové, které odpovídá omezením a možnostem uchazeče. Úřadu práce však z výše charakterizovaného zákazu nepřímé diskriminace (odmítnutí přijmout nezbytná opatření) nevyplývá povinnost zprostředkovat uchazeči zaměstnání ve všech

směrech odpovídající jeho zdravotnímu postižení; údaje o omezeních a možnostech pracovního uplatnění vede úřad v evidenci osob se zdravotním postižením (ustanovení § 68 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Z tohoto pohledu nelze ÚP P. Y vytknout, že by se byl dopustil opomenutí přijmout nezbytná opatření pro Váš přístup k zaměstnání.

Jelikož ve svém podání zmiňujete slovo „bossing“, rád bych Vám ještě objasnil význam tohoto pojmu. Nejedná se o pojem právní, jeho obsah je tudíž dovozován mimoprávně. Literatura uvádí, že se jedná o dlouhodobé vytváření nepřátelských vztahů na pracovišti ze strany nadřízeného pracovníka směřující k systematickému pronásledování podřízeného.² V souvislostech Vaší stížnosti proto tento pojem postrádá smyslu (stejně jako „mobbing“, jímž je vnímáno téže jednání na pracovišti, avšak ze strany spolupracovníků).

K Vaší stížnosti týkající se nákladů na cestování, jež byste musel vynaložit, pokud byste se zúčastnil jednání o doporučených zaměstnáních, uvádím, že podle ustanovení § 28 zákona o zaměstnanosti může uchazeč o zaměstnání požádat příslušný úřad práce o zprostředkování úřadem práce, v jehož správním obvodu se skutečně zdržuje. O této skutečnosti jste byl ostatně v rámci vyrozumění k Vaší stížnosti informován již ÚP P. Y.

Dovolu mi, abych Vás ještě informoval o skutečnosti, že dle ustanovení § 30 odst. 4 zákona o zaměstnanosti může být vyřazený uchazeč o zaměstnání na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen. Doba, která musí do nového zařazení od okamžiku vyřazení uplynout, závisí na důvodech, pro které k vyřazení došlo. Ve Vašem případě se jednalo o maření součinnosti s pobočkou úřadu práce dle ustanovení § 30 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti, tudíž před znovu zařazením musí uplynout doba 6 měsíců; předpokládám, že vzhledem k datu vašeho vyřazení (26. 10. 2010) již uběhla. Můžete si tedy písemně požádat o nové zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Vážený pane R., po seznámení s podklady, jimiž jste svůj podnět vybavil, a s informacemi plynoucími z Vaší stížnosti jsem neshledal, že by se Úřad práce - krajská pobočka pro P., kontaktní pracoviště P. Y, dopustil přímé diskriminace. Taktéž není patrné, že by opomněl přijmout opatření nezbytná pro Váš přístup k zaměstnání, tj. že by vůči Vám postupoval nepřímo diskriminačně. Co se týče naplnění podmínek pro Vaše vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, postupoval uvedený úřad práce v souladu se zákonem. Nezbyvá mi proto než konstatovat, že jsem neshledal prostor pro zahájení svého šetření. Pro úplnost však dodávám, že systémové nedostatky v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením vnímám a oceňuji informace, které v této souvislosti mohu z Vašeho podání čerpat. Rád bych se uvedenou otázkou v obecné rovině v budoucnosti blíže zabýval.

² Může jít kupříkladu o zjevně neopodstatněné obviňování ze zanedbání pracovních povinností, neadekvátní postihování omylů zaměstnance, zadávání pracovních úkolů, jejichž splnění je pro zaměstnance nereálné, ukládání ponižujících úkolů, sociální izolace atp.

Údolní 39
602 00 Brno
tel: (+420) 542 542 888, fax: (+420) 542 542 112