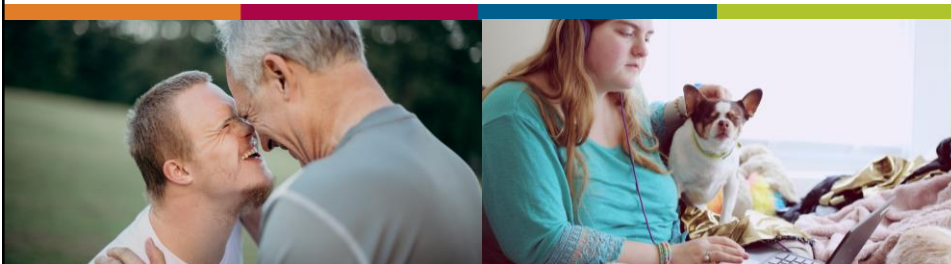


DISKRIMINÁCIA NA ZÁKLADE ZDRAVOTNÉHO POSTIHNUTIA



**UPLATŇOVANIE PRÁVA EÚ V OBLASTI
ANTIDISKRIMINÁCIE**

ONLINE SEMINÁR PRE PRÁVNIKOV

25. JÚNA 2021

1

NA ZAČIATOK...

- Je Naomi Osaka **osoba so zdravotným postihnutím**?
- Mali organizátori turnaja akceptovať jej rozhodnutie nerozprávať sa s médiami **ako formu primeraného prispôsobenia**?
- Bola pokuta za neúčast' na tlačovej konferencii a hrozba vylúčenia z turnaja formou diskriminácie **na základe zdravotného postihnutia**?



Stiahnuté iba na vzdelávacie účely zo stránky www.depositphotos.com.

2

Na základe dostupných informácií môže byť Naomi Osaka osobou so zdravotným postihnutím.

- a) Súhlasím
- b) Nesúhlasím



Stiahnuté iba na vzdelávacie účely zo stránky www.depositphotos.com.

Zvyšok obrázkov premiestnených v tejto prezentácii je k dispozícii na <https://unsplash.com/>

3

3

Štatistiky funkčných obmedzení a obmedzení činnosti (2019)

- Asi štvrtina populácie EÚ zažila **dlhodobé obmedzenie činnosti** v dôsledku **zdravotných problémov**.
- Muži v EÚ hlásili dlhodobé obmedzenia činnosti v menšej miere ako ženy.

Finančná situácia (2019)

- 41,0% ľudí so zdravotným postihnutím v EÚ si nemohlo dovoliť **každoročnú týždennú dovolenku**.
- 11,3% ľudí so zdravotným postihnutím v EÚ si nemohlo dovoliť **jesť mäso, ryby alebo vegetariánsky ekvivalent každý druhý deň**.
- 40,9% ľudí so zdravotným postihnutím v EÚ nemohlo uhradiť **neočakávané finančné výdavky**.

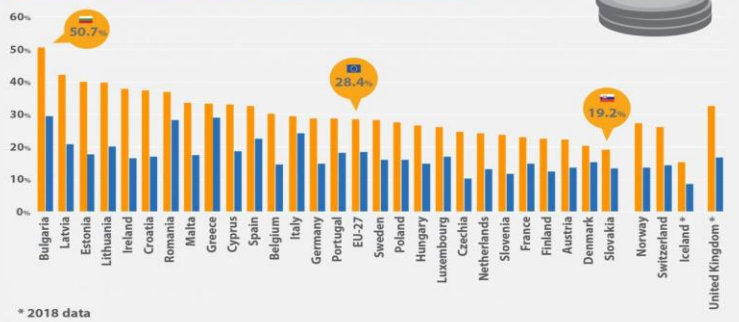
Štatistika zdravotného postihnutia, Eurostat, Statistics explained, 2019

4

People with disability at higher risk of poverty or social exclusion, 2019

(% of population aged 16 and over)

■ with some or severe activity limitation ■ without any activity limitation



* 2018 data

ec.europa.eu/eurostat

Štatistika zdravotného postihnutia, Eurostat, Statistics explained, 2019

5

5

5 HLAVNÝCH CIEĽOV MOJEJ DNEŠNEJ PREZENTÁCIE

- oboznámiť vás s **právnou definíciou zdravotného postihnutia** podľa UN CRPD a právnych predpisov EÚ v oblasti rovnosti
- ilustrovať všeobecné pojmy zakotvené v práve **rozsudkami Súdneho dvora Európskej únie (SDEÚ)**
- previesť vás nástrahami spojenými s **prijatím primeraného prispôsobenia** v oblasti zamestnanosti
- zvýšiť povedomie o **existujúcich obmedzeniach a právnych nedostatkoch** na úrovni EÚ a možných spôsoboch ich prekonania
- vybaviť vás **informačnými zdrojmi**, ktoré vám pomôžu pri riešení prípadov diskriminácie na základe zdravotného postihnutia pri každodennej práci

6

NAJPRV K DEFINÍCII ZDRAVOTNÉHO POSTIHNUTIA



Prípád Sonia

- zamestnanec v podniku špecializovanom na stravovanie, 8 mesiacov práceneschopná - čakanie na operáciu
- potvrdená ako práceneschopná z dôvodu choroby (zdravotné dôvody) - žiadne ďalšie podrobnosti o zdravotnom stave
- poberanie dávky dočasnej pracovnej neschopnosti, služba verejného zdravotníctva: nie je v krátkodobom horizonte schopná vrátiť sa do práce
- písomná výpoveď bez uvedenia dôvodu, jej prepustenie založené na „analýze nákladov a prínosov“ povolenej vnútroštátnym právom

Prípád Jette

- zamestnaná v bytovom družstve, niekoľkokrát neprítomná medzi 6. júnom do 24. novembrom
- v lekárskech nálezoch sa uvádza: „neustále bolesti krížov, ktoré sa nedali liečiť“
- pokiaľ ide o perspektívu návratu na plný úväzok, nemožno urobiť nijakú prognózu
- Jette je prepustená a výpoveď odkazuje na platné vnútroštátne právne predpisy - jej choroba bola príliš dlhá (viac ako 120 dní)

Sonia a Jette podávajú žaloby a uvádzajú **diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia**.

Ich zamestnávateľia **namietajú** tvrdenie, že na zdravotný stav žalobcov sa vzťahuje pojem „zdravotné postihnutie“.

7

PRIESKUM



Z pohľadu faktov spomenutých pred chvíľou, koho môžeme považovať za osobu so zdravotným postihnutím?

- a) Len Soniu
- b) Len Jette
- c) Obe, Soniu aj Jette
- d) Ani jednu

8

DOHOVOR OSN O PRÁVACH OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM A JEHO INTERAKCIA S PRÁVNymi PREDPISMI EÚ



Právo EÚ

- Čl. 19 ZFEÚ, čl. 21 Charta zákl. práv, smernica 2000/78 / ES („smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní“)
- Postupy: Stratégia pre práva osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 - 2030
- Návrh tzv. Horizontálnej smernice

Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (CRPD)

- 182 ratifikácií/pristúpení k dohovoru
- začlenený do práva EÚ rozhodnutím Rady 2010/48/ES
- stav tzv. „zmiešanej dohody“

9

LEKÁRSKY A SOCIÁLNY MODEL ZDRAVOTNÉHO POSTIHNUTIA Zmena paradigmy



Lekársky model

- pokusy o „liečenie“ funkčných obmedzení osoby so zdravotným postihnutím s cieľom vyhovieť „norme“ pre osoby so zdravotným postihnutím
- zameriava sa sústredi skôr na samotné postihnutie (**biologické aspekty**) ako na bariéry v spoločnosti
- segregácia od väčšinovej spoločnosti (kvôli ich neschopnosti vyrovnat sa s štruktúrami väčšinovej spoločnosti)

Sociálny model

- norma rovnosti je jadrom tohto modelu
- vyžaduje riešenie **systemového alebo štruktúralného znevýhodnenia**
- zameriava sa na procesy, pomocou ktorých spoločnosť marginalizuje ľudí so zdravotným postihnutím
- dôraz sa posúva **od jednotlivca so zdravotným postihnutím** k širšiemu preskúmaniu štruktúrálnej znevýhodnení
- podporuje väčšiu úlohu osôb so zdravotným postihnutím pri vyjadrovaní svojich **názorov**

BRODERICK, Andrea. Dlhá a kľukatá cesta k rovnosti a začleneniu osôb so zdravotným postihnutím. Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. 1. vyd. Cambridge - Antverpy - Portland: Intersentia, 2015. strana 22 - 24. ISBN 978-1-78068-358-4. 10

10

VRÁŤME SA K PRÍPADOM SONIA A JETTE



Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA (2006), prípad C - 13/05

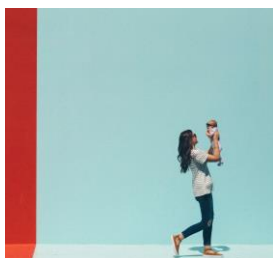
Zdravotné postihnutie sa líši od choroby. Osoba, ktorá bola prepustená zamestnávateľom iba z dôvodu choroby, nespadá do všeobecného rámca stanoveného smernicou o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

HK Danmark proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening (2013) C - 335/11, C - 337/11

„Pojem,, zdravotné postihnutie“ sa musí vykladať v tom zmysle, že zahŕňa **stav spôsobený chorobou**, ktorá je z lekárskeho hľadiska diagnostikovaná ako liečiteľná alebo nevyliciteľná, ak táto choroba predstavuje **obmedzenie, ktoré vyplýva najmä z telesných, duševných alebo psychologických porúch**, ktoré v **interakcii s rôznymi prekážkami** môžu brániť **úplnej a efektívnej účasti** dotknutej osoby na profesionálnom živote na rovnakom základe s ostatnými pracovníkmi a toto **obmedzenie je dlhodobé**.“ (bod 47)

11

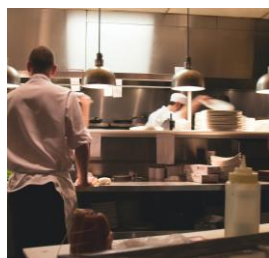
ĎALŠIE DÔLEŽITÉ ROZSUDKY SDEU TÝKAJÚCE SA POJMU ZDRAVOTNÉ POSTIHNUTIE



**Z proti Vládnemu
odboru
(2014)
Prípad C-363/12**



**Fag og Arbejde
(FOA) proti
Kommunernes
Landsforening (KL)
(2014)
Prípad C-354/13**



**Daouidi proti
Bootes Plus SL a i.
(2016)
Prípad C-395/15**

12

12

ZAÚJÍMAVÉ ROZSUDKY NA TÉMU POROVNÁVANIA (SDEÚ, ESĽP)



**Petya Milkova proti
Izpalnitelen direktor
na Agentsiata
(2017)
Prípád C-406/15**



**VL proti Szpital
Kliniczny
(2021)
Prípád C-16/19**



**Popović a ďalší proti
Srbsku
(2020)
aplikácie č.
26944/13 a 3 ďalšie**

13

13

DISKRIMINAČNÉ SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU



Diskriminácia na základe združenia

- Coleman proti Attridge Law (2008), prípad C-303/06
- Zahŕňa smernica zákaz diskriminácie inej osoby ako zdravotne postihnutej, napríklad matky zdravotne postihnutej osoby? Áno.
- Následné opatrenia na úrovni SDEU: CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD proti Komisia za zashŕta ot diskriminatsia (2015) Prípád C- C - 83/14 (etnický pôvod, tovary a služby, nepriama diskriminácia)

Absencie v práci

- Ruiz Conejero proti Ferroser servicios (2018), prípad C-270/16
- Môže zamestnávateľ prepustiť pracovníka z dôvodu prerušovanej neprítomnosti v práci, aj keď je to opodstatnená, a to aj v situácii, keď sú tieto absencie dôsledkom chorôb spôsobených zdravotným postihnutím tohto pracovníka?
- Vnútroštátny súd musí uplatniť test objektívneho odôvodnenia.
- Následné opatrenia na vnútroštátnej úrovni: Španielska vláda schválila kráľovský zákonný dekrét 4/2020, ktorým sa zrušuje objektívne prepustenie z dôvodu neprítomnosti v práci stanovené v článku 52 písm. d) konsolidovaného znenia zákona o postavení pracujúcich.

14

Definícia - článok 5 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní

- „vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní“
- Odopretie poskytnutia PP sa definuje ako diskriminácia (požiadavka UN CRPD).
- Úvodné ustanovenie 17 a 20 - usmernenia k výkladu
- Neprimerané bremeno (úvodné ustanovenie 21, článok 5)
- PP sa musí odlišovať od
 1. normy prístupnosti - čl. 4 písm. f) a 9 CRPD, univerzálny dizajn
 2. pozitívne konanie - čl. 7 Smernica 2000/78

15

PRÍKLADY PRIMERANÉHO PRISPÔSOBENIA

- Poskytovanie osobného asistenta na pracovisku.
- Prítomnosť psa so špeciálnym výcvikom na pracovisku.
- Čiastočný úväzok.
- Flexibilná pracovná doba.
- Častejšie alebo dlhšie prestávky v práci.
- Práca na diaľku.
- Vyradenie zamestnanca z priameho kontaktu s klientmi (tzv. „back office“).
- Nákup špeciálneho softvéru alebo elektronickej lupy na čítanie dokumentov.
- Oslobodenie zamestnanca od telefonovania (pre osobu so sluchovým postihnutím).
- Preradenie zamestnanca na pracovisko bližšie k jeho/jej domovu.
- Deň práceneschopnosti z dôvodu údržby kompenzačného zariadenia.

Európska komisia. Ako zaviesť primerané prispôsobenie do praxe. Sprievodca sľubnými postupmi. [online] Luxembursko: Úrad pre publikácie Európskej únie, 2020. ISBN 978-92-76-19208-4. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=738&langid=sk&pubid=8341&FurtherPubs=yes>

16

PRÍKLADY Z JUDIKATÚRY SDEÚ Opatrenia primeraného prispôsobenia



**Európska komisia
proti Talianskej
republike (2013)**
C-312/11



**HK Danmark proti
Dansk almennyttigt
Boligselskab
(2013)**
C - 335/11,
C - 337/11



**DW proti Nobel
Plastiques Ibérica
SA
(2019)**
C-397/18

17

17

PRAKTICKÉ VÝZVY Zaujímavá vnútroštátna judikatúra I



Spytovanie sa na zdravotné postihnutie uchádzača počas pracovného pohovoru

- ☐ Nemecko, Spolkový pracovný súd, 26. júna 2014, 8 AZR 547/13

Zamestnanec priznal zdravotné postihnutie až pri riešení neuspokojivého pracovného výkonu

- ☐ Španielsko, Ústavný súd, 15. marca 2021, č. 51/2021

Zamestnávateľ vedel o zdravotnom postihnutí, ale neprijal primerané opatrenia

- ☐ Belgicko, Pracovný súd v Bruseli, 20. februára 2018, 2016 / AB / 959

18

18

Môže sa zamestnávateľ pri pohovore spýtať uchádzača o zamestnanie na jeho/jej zdravotné postihnutie?

- a) Áno, ak je postihnutie viditeľné.
- b) Áno, ak uchádzač/uchádzačka túto informáciu uvedenie v dokumentácii pred pohovorom.
- c) Nie, nakoľko ide o citlivú informáciu.

PRAKTICKÉ VÝZVY

Zaujímavá vnútroštátna judikatúra II

Aj keď zamestnávateľ prijal primerané prispôbenia, neboli dostatočne efektívne

- Nórsko, Nórsky tribunál pre rovnosť a boj proti diskriminácii, 9. septembra 2013, prípad 11/2013, spoločnosť A proti B.

Zamestnávateľ odmietol primerané ubytovanie z dôvodu neprimeraného zaťaženia

- Švédsko, Pracovný súd, Södertörn University, Vec A 146/16, Rozsudok 51/17
- Slovensko, Krajský súd v Bratislave, 27. augusta 2019, 8 CO/232/2018

SADA „MÄKKÝCH“ ODPORÚČANÍ PRE ZAMESTNANCOV



„Budte otvorení a komunikujte svoje potreby, aby ste mohli efektívne pracovať.“

- otvorene komunikujte so svojim zamestnávateľom
- poskytnite dôkaz, že vaše konkrétne potreby vyplývajú z obmedzení spôsobených vašim zdravotným postihnutím
- naznačte, že niektoré opatrenia môžu fungovať iba na určité obdobie („skúšobná prevádzka“)
- znovu sa stretnite so zamestnávateľom, aby ste zhodnotili, ako opatrenie fungovalo v praxi
- informujte zamestnávateľa o zdrojoch, ktoré by mohli pokryť náklady
- spojte zamestnávateľa s mimovládnyimi organizáciami, ktoré sa špecializujú najmä na zdravotné postihnutie

21

21

SADA „MÄKKÝCH“ ODPORÚČANÍ PRE ZAMESTNÁVATEĽOV



„Vysvetlite zamestnancom bez zdravotného postihnutia, že PP znamená skutočnú rovnosť.“

- informujte všetkých svojich zamestnancov, že ste pripravení poskytnúť primerané prispôsobenie
- uveďte praktické príklady a jasne opíšte, ako o to môžu zamestnanci požiadať
- zahrňte informácie o primeranom prispôsobení aj do ponuky pracovného miesta
- venujte osobitnú pozornosť určitým kategóriám zamestnancov (praceneschopní alebo po návrate na pracovisko po dlhej prestávke zo zdravotných dôvodov)
- Pamätajte, že každý zamestnanec so zdravotným postihnutím je iný, o úpravách by sa malo diskutovať individuálne
- pracujte so spoľahlivými partnermi (mimovládne organizácie, odbory, úrad práce, poskytovateľ zdravotnej starostlivosti)

22

22

PRÁVA ĽUDÍ SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM NA ÚROVNI EÚ NAD RÁMEC ZAMESTNANIA



Európsky akt o prístupnosti

Smernica
2019/882



Smernica o audiovizuálnych mediálnych službách

Smernica 2018/1808



Prístupnosť webových stránok a mobilných aplikácií orgánov verejného sektora

Smernica 2016/2102

23

23

PREKONÁVANIE EXISTUJÚCICH NEDOSTATKOV?



Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím

- Správy zmluvných štátov
- Všeobecné poznámky** - napr. g. Všeobecná poznámka č. 6 k článku 5: Rovnosť a nediskriminácia (prijaté 9. marca 2018)

Individuálna a skupinová komunikácia podľa **Opčného protokolu ESĽP**

- Veľmi pozitívny vývoj v súvislosti s **inkluzívnym vzdelávaním**
 - Çam proti Turecku (č. 51500/08, 23. februára 2016)
 - Enver Şahin proti Turecku (č. 23065/12, 30. februára 2018)
 - G.L. proti Taliansku (č. 59751/15, 10. septembra 2020)
- kritika nedávneho rozhodnutia o **volebnom práve** osôb so zdravotným postihnutím
 - Strøbye a Rosenlind proti Dánsku (č. 25802/18 a 27338/18, 2. februára 2021)
 - Caamaño Valle proti Španielsku (č. 43564/17, 11. mája 2021)

24

- Osoba so zdravotným postihnutím môže byť **ktokoľvek**. Postihnutie nemusí byť **viditeľné**.
- Snažte sa pri svojej právnej práci uplatňovať **Dohovor** o právach osôb so zdravotným postihnutím.
- Pamätajte na **sociálny model zdravotného postihnutia**.
- Zamerajte sa na bariéry**, ktoré bránia osobe so zdravotným postihnutím účinne sa zúčastňovať na živote na rovnakom základe s ostatnými. Prekážky môžu existovať v **postojoch** (stigma, predsudky) alebo vo **fyzickom prostredí** (jeho neprístupnosť).
- Právne predpisy EÚ chránia ľudí so zdravotným postihnutím pred **diskrimináciou** iba **v oblasti zamestnania**.

- SDEÚ** vypracoval judikatúru **k definícii zdravotného postihnutia** a ďalším súvisiacim otázkam (určenie porovnávatela, primerané prispôsobenie, diskriminačné podmienky ukončenia pracovného pomeru).
- Povinnosť prijať **primerané prispôsobovacie opatrenia** voči zamestnancom so zdravotným postihnutím je **základným nástrojom ich začlenenia** do pracovného života.
- Zamietnutie** primeraného prispôsobenia je formou **diskriminácie**.
- Za hranicami oblasti zamestnanosti sa tiež môžete spoľahnúť na prácu výboru **OSN CRPD** alebo na rozsudky **ESĽP** pre podporu vašich argumentov.

NA ĎALŠIE ČÍTANIE



- ❑ BELL, Mark, WADDINGTON, Lisa. **The Employment Equality Directive and supporting people with psychosocial disabilities in the workplace.** [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. ISBN 978-92-79-62626-5. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3966-the-employment-equality-directive-and-supporting-people-with-psychosocial-disabilities-in-the-workplace-a-legal-analysis-of-the-situation-in-the-eu-member-states>.
- ❑ FERRI, Delia, LAWSON, Anna. **Reasonable accommodation for disabled people in employment.** [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. ISBN 978-92-79-55335-6. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3724-reasonable-accommodation-for-disabled-people-in-employment>.
- ❑ LIU, Kimberly, O'CONNOR, Colm. **The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC.** [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. ISBN 978-92-76-08832-5. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5009-the-ongoing-evolution-of-the-case-law-of-the-court-of-justice-of-the-european-union-on-directives-2000-43-ec-and-2000-78-ec-pdf-766-kb>.
- ❑ WADDINGTON, Lisa, BRODERICK, Andrea. **Combating disability discrimination and realising equality.** [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. ISBN 978-92-79-92775-1. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4760-combating-disability-discrimination-and-realising-equality-a-comparison-of-the-uncrpd-and-eu-equality-and-non-discrimination-law-pdf-690-kb>.

27

ĎAKUJEM ZA POZORNOSŤ!



Kancelária verejného ochrancu práv, Brno, Údolní 39, 602 00, Česká republika, <https://www.ochrance.cz/sk/>

28