



ombudsman
Public Defender of Rights

Petr Polák

polak@ochrance.cz

DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ



Funded by
the European Union



**UPLATŇOVÁNÍ PRÁVA EU
PROTI DISKRIMINACI
SEMINÁŘ PRO PRÁVNÍKY**

**PRAHA
19.-20. BŘEZNA
2026**



1. Pojem „zdravotní postižení“
2. Komparátor
3. Přístup k zaměstnání
4. Ukončení pracovního poměru
5. Přiměřená úprava



Případ Jette

- Zaměstnankyně bytového družstva, několikrát nepřítomná od 6. června do 24. listopadu
- v lékařských potvrzeních se uvádí: „nepřetržitá bolest beder, kterou nebylo možné léčit“
- pokud jde o vyhlídky na návrat do zaměstnání na plný úvazek, nelze učinit žádnou prognózu.
- Jette je propuštěna dopisem s odkazem na stávající vnitrostátní právní předpisy – její nemoc byla příliš dlouhá (více než 120 dnů).

Jette podává žalobu a uplatňuje **diskriminaci na základě zdravotního postižení**.

Její zaměstnavatel **zpochybňuje**, že zdravotní stav Jette spadá pod pojem „zdravotní postižení“.



Může být Jette na základě skutkových okolností tohoto případu považována za osobu se zdravotním postižením?

- a. Ano
- b. Ne

ÚMLUVA OSN O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM



ombudsman

Public Defender of Rights

Vývoj

2001 – zřizuje se výbor ad hoc pro návrh Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením

2006 – Valné shromáždění OSN přijímá Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením

2008 – Vstup Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením v platnost

Stav 23. září 2025

Úmluva

Ratifikace/přistoupení: 193

Opční protokol

Ratifikace/přistoupení: 108

Monitorovací rámec

Výbor pro práva osob se zdravotním postižením

Obecný komentář č. 8 (2022) o právu osob se zdravotním postižením na práci a zaměstnání

PROČ JE ÚMLUVA OSN O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM TAK DŮLEŽITÁ?



ombudsman
Public Defender of Rights

- ❑ první právně **závazný** dokument – usiluje o zajištění rovného požívání všech lidských práv všemi osobami se zdravotním postižením
- ❑ **posun paradigmatu** od lékařského modelu k **lidskoprávnímu modelu zdravotního postižení**
- ❑ jednání: zapojení organizací **občanské společnosti** a osob se zdravotním postižením **na nejvyšší úrovni**

ÚMLUVA OSN O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A JEJÍ VZÁJEMNÉ PŮSOBENÍ S PRÁVEM EU



ombudsman
Public Defender of Rights

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (CRPD)

- začleněno do práva EU rozhodnutím Rady 2010/48/ES
- status tzv. „smíšené dohody“

Unijní právo

- Článek 19 SFEU, článek 21 Listiny základních práv, směrnice 2000/78/ES („**směrnice o rovném zacházení v zaměstnání**“).
- Politiky: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030
- Návrh tzv. **horizontální směrnice** (ochrana před diskriminací na základě zdravotního postižení mimo zaměstnání), nepřijat
- Další oblasti:** přístupnost výrobků (směrnice (EU) 2019/882), audiovizuální mediální služby (směrnice (EU) 2018/1808), přístupnost internetových stránek a mobilních aplikací subjektů veřejného sektoru (směrnice (EU) 2016/2102), práva cestujících [2023/0437 [\(COD\)](#)], evropský průkaz osob se zdravotním postižením a parkovací karta (směrnice (EU) 2024/2841 a 2024/2842).

(NE)DEFINICE

ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ V ÚMLUVĚ O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM



”

Preambule a
Čl. 1 odst. 2 –
Účel

“

„Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby, které mají

- **dlouhodobé**
- tělesné, duševní, mentální nebo **smyslové postižení**
- které **v interakci** s různými překážkami mohou bránit
- jejich plnému a účinnému **zapojení** do společnosti
- na **rovnoprávném základě** s ostatními.“

VRÁTÍME SE K PŮVODNÍMU PŘÍPADU JETTE...



ombudsman
Public Defender of Rights

Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (2006) [C-13/05](#)

- Zdravotní postižení se liší od nemoci.
- Osoba, která byla propuštěna svým zaměstnavatelem pouze z důvodu nemoci, **nespadá do** obecného rámce stanoveného směrnicí o rovném zacházení v zaměstnání.

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

- „pojem ‚zdravotní postižení‘ musí být vykládán v tom smyslu, že zahrnuje **stav způsobený** lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nebo neléčitelnou **nemocí**, pokud tato nemoc představuje **omezení vyplývající zejména z fyzických, duševních nebo psychických postižení**, které v **interakci s různými překážkami** může bránit **plnému a účinnému zapojení** dotyčné osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, a pokud **je toto omezení dlouhodobé.**“ (bod 47)*

VÝBOR PRO ÚMLUVU O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM



ombudsman
Public Defender of Rights



”

S. C. v. Brazílie

[CRPD/C/12/D/10/2013](#)

“

- ❑ Sdělení prohlášené za nepřipustné
- ❑ výbor pro Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením však **stručně rozvedl** pojem zdravotního postižení

„Rozdíl mezi nemocí a zdravotním postižením je **rozdílem ve stupni, nikoli rozdílem v druhu.**“

„Zdravotní omezení, které je **původně** považováno za nemoc, se **může v kontextu zdravotního postižení rozvinout** do zdravotního omezení v důsledku jeho **trvání nebo chronicity.**“



Případ Petya

- duševně nemocná státní zaměstnankyně
- zastává funkci „juniorní odbornice“ v oddělení pro „kontrolu privatizačních smluv“ (veřejný sektor)
- počet pracovních míst v dané instituci se snižuje ze 105 na 65, její pracovní poměr je ukončen
- předchozí povolení inspektorátu práce se vyžaduje pouze v případě propuštění zaměstnanců, kteří nejsou ve veřejné službě.

Petya napadá ukončení své smlouvy s poukazem na **diskriminaci na základě zdravotního postižení.**



Kdo je osobou ve srovnatelné situaci pro účely určení, zda došlo k diskriminaci?

- a. Státní úředník bez zdravotního postižení
- b. Zaměstnanec se zdravotním postižením
- c. Zaměstnanec bez zdravotního postižení



Případ Davida

- vysokoškolský diplom, a to v oboru obchodní komunikace a administrativy
- přihlásil se na **pozici** 1/ manažera komunity a 2/ poradce pro start-upy na univerzitě, uvedl, že má **vážné zdravotní postižení**, které nemá vliv na jeho duševní nebo sociální dovednosti.
- zaměstnavatel se ho dotázal na **povahu jeho zdravotního postižení a související omezení** (včetně nutnosti používat schodiště).

David **ve výběrovém řízení** neuspěl.

Podal u pracovního soudu žalobu pro **diskriminaci na základě zdravotního postižení**.



Může se zaměstnavatel zeptat uchazeče o zaměstnání na jeho zdravotní postižení během pracovního pohovoru?

- a) Ano, pokud je zdravotní postižení viditelné.
- b) Ano, pokud žadatel uvede zdravotní postižení v komunikaci před zahájením výběrového řízení.
- c) Ne, jedná se o citlivé osobní informace.



”

otázka musí mít
objektivní
důvod

“

Německo, Spolkový pracovní soud, 26. června 2014, [8 AZR 547/13](#)

- dotazování se na omezení vyplývající ze zdravotního postižení, která jsou uvedena v dokumentaci k žádosti, **nepředstavuje skutečnosti nasvědčující** tomu, že došlo k diskriminaci, pokud je záměrem zaměstnavatele **splnit povinnost poskytnout přiměřenou úpravu**
- „*při posuzování této otázky v souvislosti se zdravotním postižením je třeba zajistit, aby **nebylo ohroženo** dosažení cíle sledovaného směrnicí o rovném zacházení v zaměstnání.*“



Mironův případ

- ❑ práce pro **Vězeňskou službu** po dobu 12 let
- ❑ propuštěn ze služby poté, co zaměstnavatel po lékařském vyšetření zjistil, že Mironova **ostrost sluchu** nesplňuje minimální prahové hodnoty podle vnitrostátních právních předpisů
- ❑ použití **kompenzačních pomůcek** (pomůcek pro nedoslýchavé) při lékařské prohlídce není možné (ale použití čoček je povoleno)
- ❑ prahové hodnoty platí pro **všechny příslušníky** vězeňské služby

Miron nesouhlasí se svým propuštěním a tvrdí, že došlo k **diskriminaci na základě zdravotního postižení**.

Vězeňská služba tvrdí, že pro výkon práce je nezbytná ostrost sluchu, a odkazuje na **podstatný a určující profesní požadavek**.



PODSTATNÝ A URČUJÍCÍ PROFESNÍ POŽADAVEK

Čl. 4 odst. 1 směrnice o rovném zacházení v zaměstnání

*Členské státy mohou stanovit, že **rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících se zdravotním postižením nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.***



V případě Mirona soud přezkoumá, zda

- a. použití **kompensačních pomůcek** během lékařské prohlídky je povoleno,
- b. prahové hodnoty pro ostrost sluchu platí pro **všechny příslušníky** vězeňské služby,
- c. zaměstnavatel zvažoval, **že jej přeřadí** na pracovní místo, **která nevyžaduje**, aby splňoval minimální prahové hodnoty ostrosti sluchu.



”požadavek na ostrost sluchu překračoval rámec toho, co bylo nezbytné k dosažení legitimního cíle“

XX v. Tartu Vangla (2021), [C-795/19](#)

- požadavek týkající se ostrosti sluchu představuje „**podstatný a určující profesní požadavek**“.
- potřeba zajistit operativnost a řádné fungování vězeňské služby, ochranu osob a veřejného pořádku – **legitimní cíl**
- stát tohoto cíle dosáhne **soudržným a systematickým způsobem**.

PŘÍSTUPNOST A PŘIMĚŘENÁ ÚPRAVA

Obecné připomínky č. 2 a 6



ombudsman
Public Defender of Rights

PŘÍSTUPNOST	PŘIMĚŘENÁ ÚPRAVA
Související se skupinou	Přizpůsobeno jednotlivci
Povinnost ex ante	Povinnost ex nunc
Musí být realizována postupně, avšak bezpodmínečně	Musí být implementováno, pokud to pro nositele povinností neznamena nepřiměřenou zátěž.



Definice – článek 5 směrnice o rovném zacházení v zaměstnání

- ❑ „vhodné opatření umožňující osobě se zdravotním postižením přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání“
- ❑ Odmítnutí poskytnout přiměřenou úpravu je definováno jako diskriminace (požadavek Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením).
- ❑ 17. a 20. bod odůvodnění – důležité pokyny pro výklad
- ❑ Přiměřená úprava musí být odlišena od
 1. norem přístupu – čl. 4 písm. f) a článek 9 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, univerzální design
 2. pozitivní opatření – článek 7 směrnice o rovném zacházení v zaměstnání



Nepřiměřená zátěž (21. bod odůvodnění a článek 5 směrnice o rovném zacházení v zaměstnání)

Bod odůvodnění 21

Je třeba vzít v úvahu zejména:

- vzniklé **finanční a jiné náklady**,
- rozsah a finanční zdroje** organizace nebo podniku a
- možnost získat veřejné financování** nebo jakoukoli jinou pomoc.

plus

Článek 5

„Tato zátěž není nepřiměřená, je-li dostatečně vyvážena opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.“

Průzkum provedl U. S. Job Accommodation Network (JAN) (2025).

Respondenti

Průzkum zasláný **26 028** zaměstnavatelům (2019–2024)

- **Odpovědělo 5406** zaměstnavatelů
- **1425** zaměstnavatelů poskytlo údaje o nákladech na úpravy

Náklady na úpravy na pracovišti

- **61 %** úprav: **žádné náklady**
(např. úpravy harmonogramu, změny interních zásad)
- **33 %**: **jednorázové náklady**, medián **300 USD**
- **6 %**: **průběžné náklady**, medián **2400 USD** ročně

Vykázané přínosy pro zaměstnavatele

- **85 %:** udržení cenného zaměstnance
- **52 %:** zvýšená produktivita
- **48 %:** ušetřené náklady na nábor a odbornou přípravu
- **47 %:** lepší účast zaměstnanců

další přínosy: lepší morálka na pracovišti, bezpečnost a týmová práce na pracovišti

Hlavní závěry

Úpravy na pracovišti jsou  nejčastěji **bezplatné nebo nízkonákladové** a zároveň přinášejí **značné organizační výhody.**

PŘÍKLADY PŘIMĚŘENÝCH ÚPRAV



ombudsman
Public Defender of Rights

- Poskytování osobního asistenta na pracovišti.
- Přítomnost psa se speciálním výcvikem na pracovišti.
- Částečný úvazek.
- Pružná pracovní doba.
- Častější nebo delší přestávky v práci.
- Práce na dálku.
- Vyjmutí zaměstnance z přímého kontaktu s klienty (tzv. „back office“).
- Nákup speciálního softwaru nebo elektronických lup pro čtení dokumentů.
- Osvobození zaměstnance od uskutečňování telefonních hovorů (pro osobu se sluchovým postižením).
- Přeřazení zaměstnance na pracoviště blíže k jeho bydlišti.
- Den volna za účelem servisu kompenzačního prostředku.

PŘÍKLADY Z JUDIKATURY SDEU

Přiměřené úpravy - příklady



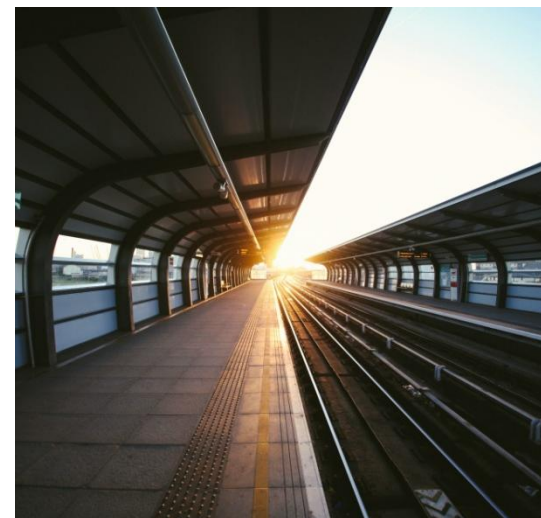
**HK Danmark
v. Dansk
almennyttigt
Boligselskab
(2013)**

C-335/11, C-337/11



**DW v. Nobel
Plastiques Ibérica
SA
(2019)**

C-397/18



**XXXX v
HR Rail S.A.
(2022)**

C-485/20



Joint Factsheet

Reasonable accommodation for persons with disabilities ECtHR and CJEU case-Law

(Last updated: 30/06/2025)

This factsheet has been prepared by the Registry of the European Court of Human Rights ("ECtHR") and the European Union Agency for Fundamental Rights as part of a collaborative effort to highlight jurisprudence in selected areas where European Union (EU) law and that of the European Convention on Human Rights ("ECHR" or "the Convention") interact.

Introduction

Reasonable accommodation for persons with disabilities has been defined in Article 2 of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD) as "necessary and appropriate modifications and adjustments not imposing a disproportionate or undue burden, where needed in a particular case, to ensure to persons with disabilities the enjoyment or exercise on an equal basis with others of all human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field".

Both the Court of Justice of the European Union (CJEU)¹ and the ECtHR² have adopted that definition and have considered that a failure to fulfil the obligation to take appropriate measures for the reasonable accommodation of persons with disabilities amounts to discriminatory treatment³.

The fulfilment of this obligation can take several forms. Both European courts have held that it is not their task to define the measures to be implemented, the resources to be allocated nor the form which the reasonable accommodation should take⁴. It is considered that national courts are better placed to do so.



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME



Employers Individuals

Publications



March 12, 2026
2:00-3:00 p.m. Eastern

Looking for free training on workplace accommodation topics?

Beyond What You Can See: Understanding and Accommodating Workers with Nonapparent Disabilities

Discover how to navigate accommodation requests and implement effective solutions for workers with nonapparent disabilities.

[Register](#) for the next JAN webcast.

← Register for the Live Event or Record

Guide on the case-law
of the European Convention

Přiměřená úprava pro osoby se zdravotním postižením
judikatura Evropského soudu pro lidská práva a Soudního dvora Evropské unie
(Společný informativní přehled)

2025

Průvodce judikaturou k Evropské úmluvě o lidských právech
(Práva osob se zdravotním postižením)

2025

JAN
Síť pro úpravy pracovních míst

USA



Diskusní dokument sítě Equinet

2021

Příloha

(velmi užitečný nástroj)

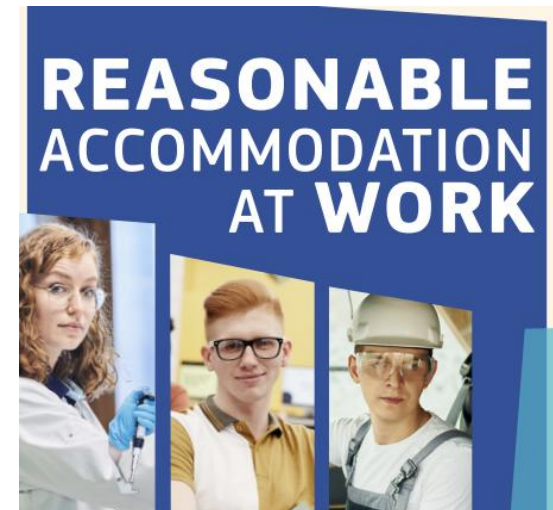


Including summary

Court practices regarding disability discrimination, including reasonable accommodation, at EU and Member State level, and in light of the UN CRPD

Soudní praxe týkající se diskriminace na základě zdravotního postižení (včetně přiměřené úpravy)

2024



Přiměřené úpravy v práci

Pokyny a osvědčené postupy

2024



Zaměstnanec oznámil zdravotní postižení pouze při řešení neuspokojivého pracovního výkonu

☐ Španělsko, Ústavní soud, 15. března 2021, [č. 51/2021](#)

Konstruktivní znalosti*

Přiměřená úprava často, ale nemusí být nutně vyžádána osobou, která přístup vyžaduje.

- ☐ Přiměřená úprava vyžaduje, aby odpovědný subjekt zahájil dialog s osobou se zdravotním postižením.
- ☐ Přiměřená úprava se uplatní rovněž v situacích, kdy si **potenciální nositel povinností měl uvědomit, že dotyčná osoba má zdravotní postižení**, které by mohlo vyžadovat úpravy k odstranění překážek při výkonu práv (**konstruktivní znalosti**).

PRAKTICKÉ VÝZVY

zajímavá vnitrostátní judikatura II



ombudsman
Public Defender of Rights

*„Postup hledání přiměřené úpravy by měl být kooperativní a interaktivní a jeho cílem by mělo být dosažení co nejlepší rovnováhy mezi potřebami zaměstnance a zaměstnavatele.“**

Zaměstnavatel o zdravotním postižení věděl, ale nepřijal přiměřená opatření

- ❑ Belgie, pracovní soud v Bruselu, 20. února 2018, [2016/AB/959](#)

Ačkoli zaměstnavatel přijal přiměřenou úpravu, nebyla dostatečně účinná

- ❑ Norský tribunál pro rovnost a boj proti diskriminaci, 9. září 2013, [věc 11/2013](#), A v. B Company

Zaměstnavatel odmítl přiměřenou úpravu z důvodu nepřiměřené zátěže

- ❑ Švédsko, pracovní soud, Univerzita Södertörn, věc A 146/16, [rozsudek 51/17](#)
- ❑ Slovensko, Krajský soud v Bratislavě, 27. srpna 2019, [8 CO/232/2018](#)

*Výbor OSN pro Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, V.F.C. v. Španělsko, bod 8.7.

SOUBOR MĚKKÝCH DOPORUČENÍ PRO ZAMĚSTNANCE



ombudsman
Public Defender of Rights



”

Budte otevření
a sdělte své
potřeby, abyste
mohli účinně
pracovat.

“

- otevřeně komunikovat se svým zaměstnavatelem
- předložit důkazy o tom, že specifické potřeby vyplývají z omezení způsobených vaším zdravotním postižením
- navrhnout, že některá opatření mohou fungovat pouze po určitou dobu („zkušební provoz“)
- poradit se znovu se zaměstnavatelem, abyste posoudili, jak opatření funguje v praxi
- informovat zaměstnavatele o zdrojích, které by mohly pokrýt náklady
- zkontaktovat zaměstnavatele s nevládními organizacemi, které se specializují zejména na zdravotní postižení

SOUBOR MĚKKÝCH DOPORUČENÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE



ombudsman
Public Defender of Rights



”Vysvětlit
zaměstnancům
bez zdravotního
postižení, že
přiměřená
úprava znamená
skutečnou
rovnost. “

- informovat všechny zaměstnance, že jste připraveni zajistit přiměřenou úpravu
- uvést praktické příklady a jasně popsat, jak o ně mohou zaměstnanci požádat
- zahrnout informace o přiměřené úpravě do pracovních nabídek a školení nových zaměstnanců
- věnovat zvláštní pozornost určitým kategoriím zaměstnanců (nemocenská dovolená nebo návrat na pracoviště po dlouhé přestávce ze zdravotních důvodů)
- nezapomeňte, že každý zaměstnanec se zdravotním postižením je jiný, úpravy by měly být projednávány individuálně
- spolupráce se spolehlivými partnery (nevládní organizace, odbory, úřad práce, poskytovatel zdravotní péče na pracovišti)



- ❑ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením obsahuje **lidskoprávní model zdravotního postižení**.
- ❑ Právní předpisy EU chrání osoby se zdravotním postižením před **diskriminací** pouze **v oblasti zaměstnání**.
- ❑ **SDEU** vypracoval judikaturu týkající se **definice zdravotního postižení** a dalších souvisejících otázek (určení komparátoru, přiměřená úprava, diskriminační podmínky pro ukončení pracovního poměru).
- ❑ Povinnost přijmout **přiměřená opatření vůči** zaměstnancům se zdravotním postižením je **zásadním nástrojem pro jejich začlenění** do pracovního života (a udržení a pokračování stávajícího zaměstnání).
- ❑ **Odepření** přiměřené úpravy je jednou z **forem diskriminace**.
- ❑ Přiměřená úprava může mít **různé formy**. Unijní právo obsahuje demonstrativní výčet možných opatření.
- ❑ Přijetí opatření by mělo být výsledkem **dialogu** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.



Pojem „zdravotní postižení“

- ❑ [C-13/05](#), Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA, ECLI:EU:C:2006:456
- ❑ [C-335/11 a C-337/11 HK](#) Danmark (Ring a Skouboe) Werge), ECLI:EU:C:2013:222.
- ❑ S. C. v. Brazílie, [CRPD/C/12/D/10/2013](#)
- ❑ [C-363/12](#), Z. v. A Government Department a The Board of řízení komunitní školy EU:C:2014:159
- ❑ [C-354/13](#), Fag og Arbejde (FOA) v. Kommunernes Landsforening (KL) (Kaltoft), ECLI:EU:C:2014:2463.
- ❑ [C-395/15](#), Mohamed Daouidi v. Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal, EU:C:2016:917



Komparátor

- ❑ [C-406/15](#), Petya Milkova v. Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen control, ECLI:EU:C:2017:198
- ❑ [C-16/19](#), VL v. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, ECLI:EU:C:2021:64.
- ❑ Popović a další proti Srbsku (2020), žádosti č. [26944/13 a 3 další](#)

Přístup k zaměstnání

- ❑ Liliane Gröninger et al. proti Německu, [CRPD/C/D/2/2010](#)

Ukončení pracovního poměru

- ❑ [C-303/06](#), Coleman v. Attridge Law, ECLI:EU:C:2008:41.
- ❑ [C-270/16](#), Carlos Enrique Ruiz Conejero v. Ferroser Servicios Auxiliares SA a Ministerio Fiscal, ECLI:EU:C:2018:17
- ❑ [C-397/18](#), DW v. Nobel Plastiques Ibérica SA, ECLI:EU:C:2019:703.
- ❑ [C-5/24](#), P.M. v. S. Snc [Pauni], ECLI:EU:C:2025:689

Skutečný a určující profesní požadavek

- ❑ [C-795/19](#), XX v. Tartu Vangla, ECLI:EU:C:2020:961
- ❑ [C-824/19](#), TC, UB v. Komisea za zaštita ot diskriminacija, VA, ECLI:EU:C:2021:862

Přiměřená úprava

- ❑ [C-485/20](#), XXXX v. HR Rail SA, ECLI:EU:C:2022:85.
- ❑ [C-631/22](#), J.M.A.R. v. Ca Na Negreta SA, ECLI:EU:C:2024:53
- ❑ [C-38/24](#), G. L. v. AB SpA [Bervidi], ECLI:EU:C:2025:690
- ❑ Marie-Louise Jüngelin v. Švédsko, [CRPD/C/12/D/5/2011](#)
- ❑ V.F.C. v. Španělsko, [CRPD/C/21/D/34/2015](#)
- ❑ J. M. v. Španělsko, [CRPD/C/23/D/37/2016](#)
- ❑ M.R. i V. v. Španělsko, [CRPD/C/26/D/48/2018](#)
- ❑ J.M.V.A. v. Španělsko, [CRPD/C/29/D/47/2018](#)
- ❑ Richard Sahlin v. Švédsko, [CRPD/C/23/D/45/2018](#)



Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (CRPD)

- Úplné znění úmluvy
- Hlavní zásady úmluvy
- Různé jazykové verze, znakový jazyk, snadno čitelné verze
- Příručka pro školení k Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením

Výbor pro práva osob se zdravotním postižením (CRPD)

- Závěrečné poznámky
- Obecné připomínky
- Nejnovější judikatura



Osoby se zdravotním postižením a Evropská úmluva o lidských právech

- [Facstheet \(poslední aktualizace v říjnu 2024\)](#)

Evropský výbor pro sociální práva

- [Přehled judikatury Evropského výboru pro sociální práva \(verze z června 2022\)](#)
- [Kolektivní stížnosti](#)

DĚKUJI VÁM ZA POZORNOST!



ombudsman
Public Defender of Rights



Úřad veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí, Brno, Údolní 39, 602 00, Česká republika,
<https://www.ochrance.cz/en/>