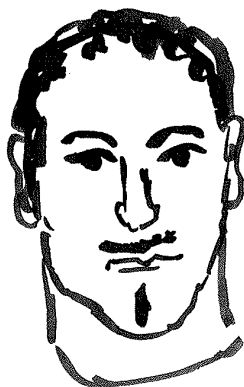


Stigma a diskriminace

očima právníků



Velmi děkujeme peer konzultantům za jejich nasazení při sběru příběhů, ze kterých se text zrodil. Bez jejich aktivního přispění by tato příručka nikdy nevznikla.

Jmenovitě jsou to tito spoluautoři:

Barbora Blažková, Robert Bubela, Drápalík Jaroslav, Hana Dvořáková, Tomáš Hampl, Lenka Hladíková, Kateřina Hronovská, Jaroslav Kerouš, Lenka Knorová, Monika Koutková, Jan Machát, Lukáš Minarčík, Jana Navrátilová, Vlasta Szutáková

Velice také děkujeme **Kanceláři veřejného ochránce práv**, jejíž odborníci zpracovali právní komentáře k sebraným situacím a příběhům, které jsou součástí této příručky.

Příručka vznikla v rámci projektu Zapojením peer konzultantů proti stigmatizaci (CZ.03.2.60/0.0/0.0/15.022/0001122), financovaného z Operačního programu Zaměstnanost.



**Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost**



**CENTRUM PRO ROZVOJ PÉČE O DUŠEVNÍ ZDRAVÍ
CENTRE FOR MENTAL HEALTH CARE DEVELOPMENT**

Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, Praha 2018
Řehořova 10, 130 00 Praha 3
www.cmhcd.cz

Stigma a diskriminace

očíma právníků



Laskavě zpracovala Kancelář veřejného ochránce práv.



ombudsman
veřejný ochránce práv

OBSAH

ÚVOD	7
Zákaz diskriminace osob s duševním onemocněním	7
Média a povinnost informovat nezaujatým způsobem	10
ROLE PEER KONZULTANTA A STIGMATIZACE	11
V PRÁCI	12
Diskriminace v zaměstnání	12
Zda, kdy, jakým způsobem a do jaké míry oznámit zaměstnavateli invaliditu	16
VE ŠKOLE	18
Diskriminace v oblasti vzdělávání	18

U LÉKAŘE	20
Odmítnutí ošetření z důvodu duševního onemocnění či omezené svéprávnosti	20
MEZI SOUSEDY	21
Protesty sousedů proti pobytové sociální službě pro duševně nemocné	21
Stavba zdi cizí osobou na pozemku majitele	21
PARTNERSKÉ VZTAHY A DĚTI	22
Mít či nemít dítě?	22
Duševní onemocnění, rodičovská práva a styk s dětmi po rozvodu	23
Návrh na omezení způsobilosti	24

© Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, 2018

Ilustrace: Tereza Říčanová

Grafické zpracování: Hedvika Marešová

Jazyková korektura: Martina Vavřínková

§ ÚVOD

Shromažďovali jsme příběhy, ve kterých došlo ke stigmatizaci či diskriminaci lidí s duševní nemocí. Při promýšlení toho, jak především diskriminaci čelit, jsme si uvědomili, že naše znalosti příslušné legislativy jsou mezerovité. Přitom zcela zřejmě v situacích zjevné diskriminace není osvěta řešením. Je třeba znát a prosazovat zákony země, v níž žijeme. Obrátili jsme se proto na Kancelář veřejného ochránce práv, kde nám ochotně vyšli vstříc. Tak vznikla tato část naší příručky – z potřeby ujasnit si práva lidí s duševní nemocí v praktických životních situacích – v práci, u lékaře, v sousedském soužití a tak dále.

Věříme, že vyjádření expertů z Kanceláře veřejného ochránce práv pomohou peer konzultantům, ale i jejich kolegům různých profesí, lépe se orientovat v situacích, se kterými se při své práci běžně setkávají.

Zákaz diskriminace osob s duševním onemocněním

Diskriminací se obecně rozumí odlišné zacházení ve srovnatelných situacích bez rozumného odůvodnění. Nestačí se však diskriminovaným či diskriminovanou pouze cítit – za diskriminaci se považuje pouze jednání popsané a zakázané zákonem. Zákaz diskriminace je v českém právním řádu upraven především v **antidiskriminačním zákoně** (dále jen „ADZ“).¹ Tento právní předpis zakazuje diskriminaci osob se zdravotním postižením, přičemž duševní onemocnění je v některých případech možné považovat za zdravotní postižení ve smyslu ADZ.² K tomu, aby byly naplněny znaky diskriminace, musí ke znevýhodnění osoby z důvodu duševního onemocnění zároveň docházet v některé z oblastí, které antidiskriminační zákon upravuje (např. oblast práce a zaměstnání, vzdělávání, přístupu ke zdravotní péči a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, jsou-li nabízeny veřejnosti).³

Formy diskriminace v antidiskriminačním zákoně

Přímá diskriminace – jednání (včetně opomenutí), kdy se s osobou z důvodu jejího duševního onemocnění zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

***Příklad:** Zaměstnavatel se v rámci přijímacího řízení dozví, že uchazeč o zaměstnání trpí duševním onemocněním. Zaměstnavatel konkrétně neví, o jaké onemocnění se jedná a ani zda*

1 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

2 Charakteristickými znaky zdravotního postižení je určitá míra poškození zdraví, kdy dochází nebo může docházet k znevýhodnění osoby, a určitá doba trvání tohoto poškození (trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok). Pokud je v dalším textu zmíněno „duševní onemocnění“ v souvislosti se zákazem diskriminace, je tím myšleno takové onemocnění, které tyto znaky naplňuje.

3 Ustanovení § 1 odst. 1 obsahuje výčet všech oblastí, ve kterých je diskriminace ve smyslu ADZ zakázána.

toto onemocnění může mít vliv na výkon práce zaměstnance. Zaměstnavatel tohoto uchazeče nepřijme, a to nikoliv pro nesplnění požadavků potřebných pro výkon nabízené práce (např. požadované znalosti a dovednosti), ale z důvodu duševního onemocnění.

Příklad: Zaměstnavatel neposkytuje odměny zaměstnancům, kteří pobírají invalidní důchod. Tito zaměstnanci pracují stejně dobře jako ostatní zaměstnanci, kteří odměny dostávají.

Nepřímá diskriminace – jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba s duševním onemocněním znevýhodněna vůči ostatním. O přímou diskriminaci se nejedná, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Příklad: Do restaurace je zakázán vstup všem psům. Tento zákaz je zdánlivě neutrální (znevýhodnění jsou majitelé psů, což je skupina, která není chráněna antidiskriminačním zákonem), negativně však dopadá na osoby se zdravotním postižením, které doprovázejí asistenční a vodící psi. Některé osoby se zdravotním postižením mohou být na pomoci speciálně vycvičených psů do značné míry závislé, proto v důsledku zákazu prakticky nemohou využít služeb nabízených v restauraci.

Nepřímá diskriminace (speciální) – odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která umožní osobě se zdravotním postižením vykonávat určité zaměstnání nebo využívat služeb, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

Příklad: Osoba s duševním onemocněním požádá svého zaměstnavatele o zkrácení pracovní doby, jelikož jí zdravotní stav nedovolí pracovat osm hodin denně. Zaměstnavatel žádosti nevyhoví, i když by pro něj tato změna nepředstavovala nepřiměřené zatížení.

Obtěžování – nežádoucí chování související s duševním onemocněním osoby, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Příklad: Kolegové na pracovišti zesměšňují zaměstnance kvůli jeho duševnímu onemocnění a oslovují ho urážlivou přezdívkou. Nadřízený tohoto zaměstnance na rozdíl od ostatních podřízených kritizuje za každou maličkost. Zaměstnavatel situaci neřeší.

Pronásledování – nepříznivé zacházení, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.

Příklad: Zaměstnanec se brání proti diskriminaci na pracovišti a podá proti zaměstnavateli antidiskriminační žalobu. Zaměstnavatel poté, co se o této skutečnosti dozví, dá zaměstnanci výpověď.

ADZ dále definuje pokyn a navádění k diskriminaci a sexuální obtěžování.⁴

4 Oběť diskriminace nemusí při obraně proti tomuto jednání nutně rozeznat, o kterou z forem diskriminace se jedná. Pro uplatnění svých práv je však třeba si uvědomit, že o diskriminaci se může jednat i v situacích, kdy to není „na první pohled“ zřejmé – zatímco běžně i bez znalosti právní úpravy dokážeme rozpoznat přímou diskriminaci jako zakázané nerovné zacházení, opomenutí přijmout přiměřené opatření pro osobu se zdravotním postižením nemusí být bez znalosti ADZ vnímáno jako diskriminace.

Jak se proti diskriminaci bránit?

Proti diskriminaci se lze bránit u soudu prostřednictvím antidiskriminační žaloby. Oběť diskriminace může žádat:

- aby bylo upuštěno od diskriminace (zaměstnanec s duševním onemocněním přestane být na pracovišti šikanován),
- aby byly odstraněny následky diskriminace (zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odměny, o které přišel v důsledku diskriminace),
- aby jí bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění (typicky omluva),
- aby jí byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích.

Diskriminaci lze u soudu namítat také v jiných případech (např. žaloba na nezákonné ukončení pracovního poměru, žaloba na ochranu osobnosti).

Pokud si nejste jisti, zda se ve Vašem případě skutečně jedná o diskriminaci a zda a jak se proti diskriminačnímu jednání lze bránit, můžete se obrátit na **veřejného ochránce práv**. Ochránce poskytuje obětem diskriminace zdarma metodickou pomoc – především tomu, kdo se na něj obrátí, poskytne právní posouzení předloženého případu (zda se dle zákona jedná nebo nejedná o diskriminaci) a poradí, jak se může proti namítanému jednání bránit. Ochránce může také kontaktovat osobu, která se diskriminace dopouští (např. zaměstnavatele), a sdělit jí svůj závěr o posuzované situaci – ochránce však nemůže autoritativně nařídit, aby tato osoba diskriminace zanechala.

Zákaz diskriminace obsahují vedle ADZ také další předpisy, a to typicky pouze ve vztahu k určité oblasti, kterou samy regulují (např. školský zákon upravuje zákaz diskriminace ve vztahu k poskytování vzdělávání). V souvislosti s touto úpravou existují kontrolní orgány, které dodržování zákazu diskriminace kontrolují. Ke kontrole mohou přistoupit také na základě podání, kterým se na ně obrátí oběť diskriminace. Kontrolní orgány zpravidla o výsledku své činnosti informují osobu, která se na ně obrátila. Výsledkem kontroly může být konstatování porušení zákazu diskriminace, stanovení opatření k odstranění zjištěných nedostatků a uložení pokuty.⁵

Jedná se o:

- Českou školní inspekci – zákaz diskriminace v oblasti vzdělávání (s výjimkou vysokých škol),
- inspektoráty práce – zákaz diskriminace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců (s výjimkou státní služby),
- Českou obchodní inspekci – zákaz diskriminace při prodeji výrobků nebo poskytování služeb,
- Českou národní banku – zákaz diskriminace při poskytování finančních produktů a pojištění.⁶

5 Možnosti jednotlivých kontrolních orgánů se však liší.

6 Dalšími orgány jsou např. Český telekomunikační úřad a Energetický regulační úřad.

Média a povinnost informovat nezaujatým způsobem

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením stanoví jednotlivé povinnosti státu (tedy nikoliv soukromým osobám či společností). To se týká i oblasti zvyšování povědomí o situaci lidí se zdravotním postižením, resp. boje proti stereotypům, předsudkům a škodlivým praktikám.

Co se týká mediální reprezentace, stát by měl iniciovat a vést účinné veřejné osvětové kampaně, podporovat osvětové kampaně vedené jinými osobami, případně zajistit podporu médiím (například prostřednictvím vzdělávání). Provozovatel vysílání je mimo jiné povinen zajistit, aby pořady nepodněcovaly k nenávisti z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.⁷ Zdravotní postižení zde není výslovně uvedeno, ale podle konkrétní situace by snad bylo možno je podřadit pod „jiné postavení“. Nad dodržováním povinností provozovatele vysílání dohlíží Rada pro rozhlasové a televizní vysílání. Na ni se s podnětem může obrátit každý.

⁷ Ustanovení § 32 odst. 1 písm.c) zákona č.231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů.

§ ROLE PEER KONZULTANTA A STIGMATIZACE

Existují z hlediska zákona nějaká omezení, pokud je člověk se zkušeností s duševním onemocněním zaměstnán v oblasti péče o duševní zdraví (např. v psychiatrické léčebně), jeho zdravotní stav se zhorší a je třeba, aby se svěřil do péče svých kolegů?

Nic nebrání tomu, aby se člověk svěřil do péče svých kolegů. Měl by pamatovat na to, že v takovém případě však budou možná někteří kolegové seznámeni s jeho zdravotním stavem. Na druhou stranu jsou vázáni mlčenlivostí a etickými pravidly, tudíž by pro něj pracoviště (psychiatrická nemocnice) mělo i nadále zůstat bezpečným prostředím.

Diskriminace v zaměstnání

Jednou z oblastí, kde se osoby se zdravotním postižením mohou setkat s diskriminací, je oblast zaměstnání a přístupu k němu.⁸ Ne každé znevýhodnění v těchto oblastech je diskriminací – za diskriminaci není považováno, pokud je k nerovnému zacházení dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Příklad: *Povaha práce, kterou vykonává letový dispečer, vyžaduje, aby se tento zaměstnanec byl schopen ve zvýšené míře koncentrovat a aby byl schopen odolávat stresu. Pokud uchazeč o zaměstnání na pozici letového dispečera není schopen v důsledku duševního onemocnění těmto požadavkům vyhovět, je přiměřené, nebude-li na pracovní pozici přijat.*

Přístup k zaměstnání

Zaměstnavatel má povinnost zajistit, aby jeho zaměstnanci vykonávali pouze takovou práci, která odpovídá jejich zdravotnímu stavu. Je proto v zájmu zaměstnavatele vybrat z uchazečů o zaměstnání toho, kdo je zdravotně způsobilý k výkonu nabízené práce. Závěr o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání musí však učinit lékař v rámci vstupní prohlídky před uzavřením pracovní smlouvy (nikoli zaměstnavatel). Zaměstnavatel by tak zásadně měl při výběru zaměstnanců postupovat bez ohledu na jejich zdravotní stav.

Výběr z uchazečů o zaměstnání (informace vyžadované po uchazeči o zaměstnání)

Před vznikem pracovní smlouvy může zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.⁹ Zaměstnavatel tak zásadně nesmí vyžadovat konkrétní informace o zdravotním stavu uchazeče o zaměstnání, o omezeních z tohoto stavu vyplývajících a informace o tom, zda pobírá invalidní důchod. Není také přípustné, aby zaměstnavatel vyžadoval po zaměstnanci dokumenty, ze kterých lze tyto informace vyčíst (například potvrzení od lékaře, výpis ze zdravotní dokumentace).

Z tohoto pravidla jsou však připuštěny výjimky, které ve většině případů souvisí s právní úpravou zaměstnávání osob se zdravotním postižením.¹⁰ Například zaměstnavatel, který obdržel příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, má povinnost toto pracovní místo obsadit pouze osobou se zdravotním postižením.¹¹ Je proto přípustné, pokud zaměstna-

8 Vedle ADZ zakazuje diskriminaci v těchto oblastech zákoník práce (ustanovení § 16) a zákon o zaměstnanosti (ustanovení § 4).

9 Ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce, podrobnější úpravu obsahuje ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

10 Ustanovení § 67 až 84 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

11 Ve smyslu zákona o zaměstnanosti (ustanovení § 67).

vatel bude takového zaměstnance aktivně hledat, přičemž bude vyžadovat informace související s posouzením, zda uchazeče může na místo přijmout.

Jak bylo uvedeno výše, zaměstnavatel potřebuje vybrat uchazeče, který bude také ze zdravotního hlediska moci vykonávat nabízenou práci a s tímto uchazečem (po absolvování vstupní lékařské prohlídky) uzavřít pracovní smlouvu. Proto se zaměstnavatel může ptát, zda uchazeč splňuje požadavky související s výkonem práce. Tímto způsobem nepřímo předběžně zjistí, zda je uchazeč ze zdravotního hlediska schopen nabízenou práci vykonávat bez toho, aby měl konkrétní důvěrné informace o zdravotním stavu uchazeče.

Otázky, které lze zásadně (existují výjimky) považovat za nepřijatelné:

- Býváte často nemocný?
- Kolikrát jste za poslední tři roky byl v pracovní neschopnosti?
- Jste poživitelem invalidního důchodu?
- Jste držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P?
- Jaký je Váš zdravotní stav?

Otázky, na které se zaměstnavatel může ptát:

- Na této pozici se zaměstnanci musejí vypořádat se stresem, zvládnete pracovat za těchto podmínek?
- Můžete pracovat v prašném prostředí?
- Můžete řídit automobil?

Vstupní zdravotní prohlídka

Závěr o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání k výkonu nabízené práce může zpravidla učinit pouze lékař. Uchazeč se musí podrobit vstupní lékařské prohlídce vždy před uzavřením pracovní smlouvy, v některých případech je prohlídka vyžadována také před uzavřením dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těto povinnosti se budoucí zaměstnanec nemůže vyhnout, odmítne-li prohlídku podstoupit, zaměstnavatel s ním pracovní smlouvu nesmí uzavřít.

Při rozhodování o zdravotní způsobilosti uchazeče vychází lékař¹² z výpisu ze zdravotní dokumentace praktického lékaře posuzované osoby a z výsledků vyšetření, kterým se uchazeč podrobí v rámci vstupní prohlídky.¹³ Získané informace srovnává s požadavky, které musí zdravotní stav uchazeče splňovat v souvislosti s nabízenou prací – tyto požadavky vychází především z povahy nabízené práce, z konkrétních podmínek na pracovišti zaměstnavatele a v některých případech z právních předpisů.

12 Jedná se zpravidla o lékaře, kterého určí zaměstnavatel (s tímto lékařem má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb a dlouhodobě s ním spolupracuje).

13 Konkrétní rozsah vyšetření závisí na povaze práce, kterou by měl uchazeč vykonávat.

Nelze v obecné rovině uzavřít, že osoby s duševním onemocněním nemohou ze zákona pracovat na některých pozicích. Duševní poruchy představují rozmanitou skupinu onemocnění, kdy konkrétní diagnóza může představovat překážku k výkonu některé z prací, jiné duševní onemocnění však nikoliv. Při rozhodování, zda osoba s konkrétní diagnózou může vykonávat práci na určité pozici, je třeba vycházet z vyhlášky k zákonu o specifických zdravotních službách¹⁴ nebo ze zákonů upravujících vztahy při výkonu dané práce (např. zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů) a prováděcích vyhlášek k těmto zákonům (vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti).¹⁵

Účelem vstupní prohlídky je vydání posudku, který obsahuje závěr, že uchazeč o zaměstnání je k výkonu nabízené práce:

- zdravotně způsobilý,
- zdravotně způsobilý s podmínkou,¹⁶
- zdravotně nezpůsobilý.

Lékař v posudku, který je poskytnut také zaměstnavateli, uvádí pouze tento závěr – posudek nesmí obsahovat konkrétní informace o zdravotním stavu uchazeče. Zaměstnavatel se tak tímto způsobem dozví pouze to, zda je uchazeč ze zdravotního hlediska schopen vykonávat nabízenou práci (případně za jakých podmínek).

Posuzovaný uchazeč o zaměstnání i zaměstnavatel se mohou proti posudku, který považují za nesprávný, bránit do 10 dnů od jeho obdržení podáním návrhu na jeho přezkoumání. Návrh se podává lékaři, který posudek vydal.

Průběh zaměstnání

Také po vzniku pracovního poměru (DPC nebo DPP) nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se především o informace vyjmenované v zákoníku práce¹⁷ a další osobní údaje, včetně informací o zdravotním stavu zaměstnance. Pokud má zaměstnavatel pochybnosti, zda zaměstnanec může ze zdravotního hlediska nadále svoji práci vykonávat, má právo poslat zaměstnance na mimořádnou lékařskou prohlídku, které se zaměstnanec musí podrobit.¹⁸

14 Vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

15 Mimo jiné vyhláška č. 103/2005 Sb., o zdravotní způsobilosti k vojenské činné službě, vyhláška č. 277/2004 Sb., o zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, vyhláška č. 271/2012 Sb., vyhláška o zdravotní způsobilosti zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka, vyhláška Ministerstva dopravy č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy, nařízení vlády č. 352/2003 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků.

16 Tato podmínka může spočívat např. v nošení pomůcky (brýle), omezení práce za určitých podmínek (zákaz práce v prašném prostředí) nebo v úpravě pracovní doby (přestávky v práci, zkrácení pracovní doby).

17 Ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce.

18 O této prohlídce platí zásadně vše, co bylo uvedeno o prohlídce vstupní.

Ne v každém případě, kdy se zaměstnavatel dotazuje na informace související se zdravotním stavem zaměstnance, se však musí jednat o nepřipustné otázky. Například informace o pobírání invalidního důchodu nebo informace o přiznání průkazu ZTP/P jsou důležité pro uplatnění slevy na dani z příjmu, je tedy v zájmu zaměstnance, aby zaměstnavatel těmito informacemi disponoval.¹⁹ Některé informace se také zaměstnavatel dozví bez svého přičinění, např. při plnění informační povinnosti v řízení o přiznání invalidity. Více údajů souvisejících se zdravotním stavem zaměstnanců budou zpravidla požadovat zaměstnavatelé působící na chráněném trhu práce.²⁰

Pokud se zaměstnavatel dozví informace o zdravotním stavu svého zaměstnance, musí je zásadně využít pouze k účelu, ke kterému mu byly poskytnuty (např. uplatnění slevy na dani), a nesmí této situaci využít k tomu, aby zaměstnance bezdůvodně znevýhodnil (např. mu přestane poskytovat odměny). V opačném případě se zaměstnavatel může dopustit diskriminace.

Některé informace související se zdravotním stavem musejí zaměstnavateli poskytnout také zaměstnanci, kteří po něm žádají přijetí přiměřeného opatření ve smyslu ADZ. Jak bylo uvedeno výše, tento zákon zaměstnavateli ve vztahu k osobám se zdravotním postižením ukládá povinnost aktivně konat a přizpůsobit podmínky na pracovišti. Přiměřené opatření má narovnávat postavení zdravotně postiženého, který je ve vztahu ke konkrétní objektivní překážce v nevhodě oproti osobě bez postižení. Je důležité si uvědomit, že osoby se zdravotním postižením představují velmi různorodou skupinu, potřeby těchto osob se tak mohou značně lišit v závislosti na povaze zdravotního postižení a v zapojení do výkonu práce pro zaměstnavatele jim tak mohou bránit různé překážky. Platí to i v případě duševního onemocnění.

Zaměstnanec trpící duševním onemocněním má právo na to, aby zaměstnavatel přijal opatření odpovídající jeho individuálním potřebám.

***Příklad:** Jestliže u zaměstnance vyvolává záchvatové stavy pohled na určitou barvu, je zaměstnavatel povinen přijmout takové opatření, aby na konkrétním pracovišti nebylo nic v této barvě.*

Povinnost zaměstnavatele přijímat přiměřená opatření **není neomezená**. Nevztahuje se na opatření, která představují nepřiměřené zatížení. Ustanovení § 3 odst. 3 ADZ vypočítává okolnosti, které se mají brát v úvahu při posuzování, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení. Tento výčet je uzavřený a neumožňuje přihlídnout k jiným faktorům. Jedná se o tyto okolnosti:

- a) míru užítku pro zaměstnance,
- b) finanční únosnost opatření pro zaměstnavatele,
- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
- d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby zaměstnance.

Různé okolnosti mohou mít v konkrétních případech různý význam.

***Příklad:** Finanční únosnost nebude mít velký význam, pokud má zaměstnavatel možnost získat finanční pomoc nebo pokud jsou dostupná náhradní opatření.*

¹⁹ Pokud se zaměstnanec rozhodne slevy na dani nevyužít, nemusí zaměstnavateli informace sdělovat.

²⁰ Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří (mimo jiné) zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Ochrana zaměstnance

Pokud zaměstnavatel porušuje práva zaměstnance s duševním onemocněním, může se zaměstnanec bránit. Lze doporučit, aby se nejdříve pokusil o smírné řešení problému. K tomu slouží tyto prostředky:

1) Stížnost: Zaměstnanec se může na zaměstnavatele obrátit se stížností na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a zaměstnavatel je povinen ji projednat. Zaměstnavatel je také na žádost zaměstnance povinen projednat jeho stížnost s odborovou organizací.²¹

2) Pomoc odborové organizace: Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, může se zaměstnanec obrátit také na ni.

3) Mediaci: Konflikt mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může pomoci vyřešit nezávislý a nestranný mediátor. Cílem mediace je zlepšit stávající situaci a dohodnout se na uspořádání budoucích vztahů a věcí. Je ovšem potřeba vědět, že služeb mediátora lze využít pouze se souhlasem zaměstnavatele.

Pokud se smírné vyřešení záležitosti nezdaří, může zaměstnanec využít další prostředky. To ovšem vždy obnáší nebezpečí vyhrocení konfliktu se zaměstnavatelem. Jedná se o tyto prostředky:

1) Podnět oblastnímu inspektorátu práce příslušnému podle místa výkonu práce: oblastní inspektoráty kontrolují dodržování právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům (uchazečům o zaměstnání) práva či povinnosti. Inspektoráty mohou zaměstnavateli za přestupek na úseku rovného zacházení uložit pokutu až do výše 1 milionu korun českých.

2) Podnět krajské pobočce Úřadu práce ČR příslušnému podle místa výkonu práce: za porušení některých povinností ve vztahu k osobám se zdravotním postižením může krajská pobočka uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 1 milionu korun českých.

3) Podnět veřejnému ochránci práv a podání antidiskriminační žaloby (viz výše).

Zda, kdy, jakým způsobem a do jaké míry oznámit zaměstnavateli invaliditu

Pro zaměstnavatele může být důležitá pouze informace o tom, že člověk pobírá invalidní důchod, příp. byl uznán invalidním. Tyto skutečnosti lze prokázat takto:

- pobírání invalidního důchodu rozhodnutím nebo potvrzením OSSZ o pobírání invalidního důchodu.
- invaliditu posudkem nebo negativním rozhodnutím ČSSZ, kde je odkaz na invaliditu, ale bez nároku na důchod, případně potvrzením OSSZ o skutečnosti, že byl žadatel od určitého data uznán invalidním.

21 Ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce.

Skutečnost, že byl člověk uznán invalidním, popř. pobírá důchod, **může mít význam v těchto oblastech:**

Zdravotní a sociální pojištění

U starobního nebo invalidního důchodce v jakémkoliv stupni invalidity, který vykonává výtěžnou činnost zakládající účast na sociálním a zdravotním pojištění, se pojištění odvádí ve stejné výši jako u osoby, která žádný důchod nepobírá. **Úlevu na platbách zdravotního pojištění** (nikoliv však u sociálního pojištění) má pouze zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň 50 % osob se zdravotním postižením – § 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění

Nemocenská

Pracující **poživatelé invalidních důchodů pro invaliditu třetího stupně** mají **nároky na nemocenské omezeny** ve stejném rozsahu jako poživatelé starobních důchodů. Jejich podpůrčí doba, tedy doba, po kterou lze nemocenské pobírat, činí nejdéle 70 kalendářních dnů při jedné pracovní neschopnosti a současně nejdéle 70 kalendářních dnů v rámci jednoho kalendářního roku.

Daně

Příjemci invalidního důchodu I., II. a III. stupně mají slevu na dani z příjmů (základní slevu na invaliditu ve výši 2 520 Kč, je-li poplatníkovi přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně a rozšířenou slevu na invaliditu ve výši 5 040 Kč, je-li poplatníkovi přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně) - § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním postižením (invalidní v I., II. III. stupni) – může si snížit **daň z příjmů** o 18 tisíc korun ročně za zaměstnance invalidního v prvním a druhém stupni, za zaměstnance invalidního ve třetím stupni o 60 tisíc za rok. (§ 35 zákona o daních z příjmů)

Dále je třeba znát status osoby s invaliditou u prokázání **plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením**.

Z výše uvedeného plyne, že zaměstnavateli by měla stačit informace o tom, zda osoba pobírá invalidní důchod (nikoliv jeho výše), nebo o tom, že byla uznána invalidní (příp. v kterém stupni).

Diskriminace v oblasti vzdělávání

Právní úprava povinností ve vztahu k osobám trpícím duševním onemocněním se liší u základních, středních a vysokých škol. Kromě zákazu diskriminace dopadá na tuto oblast také právní úprava společného vzdělávání (tzv. inkluze).

Základní a střední školy

V případě základních a středních škol je zapotřebí vyjít z ustanovení školského zákona upravujících společné vzdělávání.²² Student trpící duševním onemocněním má právo na to, aby mu škola bezplatně poskytla podpůrná opatření, pokud je uznán za žáka se speciálními vzdělávacími potřebami. Určující je přitom doporučení školského poradenského zařízení.

Pokud školské poradenské zařízení v doporučení uzná osobu za žáka se speciálními vzdělávacími potřebami, specifikuje v doporučení, jaká podpůrná opatření žák potřebuje ke vzdělávání. Škola je pak ze zákona povinna tato podpůrná opatření bezplatně poskytnout.

Podpůrnými opatřeními se obecně rozumí nezbytné úpravy ve vzdělávání a školských službách odpovídající zdravotnímu stavu, kulturnímu prostředí nebo jiným životním podmínkám dítěte, žáka nebo studenta. Jednotlivá podpůrná opatření pak specifikuje § 16 odst. 2 školského zákona a Příloha 1 vyhlášky o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných.²³ Zahrnují kromě jiného úpravy metod výuky, úpravy obsahu a výstupů vzdělávání a hodnocení, organizaci výuky, úpravy podmínek přijímání ke vzdělávání a ukončování vzdělávání, pomůcky, asistenta pedagoga nebo prodloužení délky vzdělávání.

22 Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

23 Vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění pozdějších předpisů.

Vysoké školy

Studium na vysoké škole se řídí zákonem o vysokých školách.²⁴ Tento zákon práva studujících se zdravotním postižením specificky neupravuje, pouze v ustanovení § 21 odst. 1 písm. e) obecně stanovuje, že veřejná vysoká škola je povinna činit všechna dostupná opatření pro vyrovnání příležitostí studovat na vysoké škole. Nicméně veřejná ochránkyně práv již opakovaně zaujala názor, že studium na vysoké škole představuje službu určenou veřejnosti, a proto se na ni vztahuje ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona.²⁵ Vysoká škola tak má povinnost přijmout přiměřená opatření k tomu, aby osoba se zdravotním postižením mohla studovat. Tato povinnost se nevztahuje na opatření, která pro školu představují nepřiměřené zatížení. Opatření musí odpovídat individuálním potřebám konkrétního studujícího.²⁶

24 Zákon č. 11/1998 S., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

25 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

26 O přiměřených opatřeních přijatých vysokou školou platí vše, co bylo výše uvedeno o přiměřených opatřeních přijatých zaměstnavatelem.

§ U LÉKAŘE

Odmítnutí ošetření z důvodu duševního onemocnění či omezené svéprávnosti

Pacient trpící duševním onemocněním stejně jako pacient s omezenou svéprávností má právo na stejný přístup ke zdravotní péči jak ostatní pacienti. Žádný lékař či zdravotnické zařízení jej nesmí odmítnout čistě z důvodu duševního onemocnění či omezené svéprávnosti.

Vysvětlení:

Je potřeba vyjít ze zákona o zdravotních službách.²⁷ Obecně platí, že pacient si může vybrat poskytovatele zdravotních služeb. Může se tak např. rozhodnout, kterým lékařem se nechá ošetřit či v jaké nemocnici se nechá hospitalizovat. Poskytovatel, kterého si pacient vybral, je povinen poskytnout požadovanou lékařskou péči.²⁸

Pokud se jedná o neodkladnou péči (akutní případ), nesmí poskytovatel pacienta odmítnout za žádných okolností.²⁹ V případě péče, která není neodkladná, může poskytovatel pacienta odmítnout pouze z některých důvodů.³⁰ Jedná se o tyto důvody:

- poskytovatel má plnou kapacitu,
- vzdálenost místa pobytu pacienta by neumožňovala výkon návštěvní služby praktickým lékařem,
- pacient není pojištěncem zdravotní pojišťovny, se kterou má poskytovatel uzavřenu smlouvu podle zákona o veřejném zdravotním pojištění.

Z jiného důvodu nemůže poskytovatel odmítnout poskytnutí lékařské péče.

Poskytovatel je v případě odmítnutí pacienta povinen o tom vydat písemnou zprávu, ve které je uveden důvod odmítnutí.³¹

27 Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů.

28 Ustanovení § 48 odst. 1 zákona o zdravotních službách.

29 Ustanovení § 48 odst. 3 zákona o zdravotních službách.

30 Ustanovení § 48 odst. 1 zákona o zdravotních službách.

31 Ustanovení § 48 odst. 5 zákona o zdravotních službách.

§ MEZI SOUSEDY

Protesty sousedů proti pobytové sociální službě pro duševně nemocné

Žádný zákon neukládá poskytovateli sociálních služeb, aby svůj záměr určitou službu poskytovat předem projednával s daným městem či obcí. Nicméně vzhledem k tomu, že v praxi často dochází k vypjatým situacím, lze takový postup doporučit. Důležité také je, aby byl objekt k danému účelu řádně zkolaudován.

Stavba zdi cizí osobou na pozemku majitele

Klientovi s duševním onemocněním postavil souseď na své náklady na jeho vlastní zahradě zeď. Sousedovi se nelíbil vzhled klientovy zahrady a zeď postavil, aby se na ni nemusel dívat. Klient se stavbou zdi nesouhlasil.

Pokud chce někdo postavit plot, který je nižší než 2 m a nesousedí s veřejnou cestou nebo veřejným prostranstvím, nepotřebuje ničí souhlas (ani souseda ani stavebního úřadu). Nezáleží ani na tom, z jakého materiálu plot bude (pevný neprůhledný, z dřevěných latí, kari sítě apod.). Pro postavení plotu, který je vyšší než 2 m nebo který sousedí s veřejně přístupnou pozemní komunikací nebo veřejným prostranstvím, je potřeba tzv. územní souhlas. Ten vydává stavební úřad a ke stavbě plotu se musí vyjádřit souseď. Samotný nesouhlas souseda však neznamená, že stavební úřad nemůže oplocení povolit.

Podle nového občanského zákoníku (§ 1084) je stavba postavená na cizím pozemku vlastníka tohoto pozemku. Pokud souseď postaví plot na mém pozemku, musím věc řešit soukromoprávní cestou jako neoprávněnou stavbu. To znamená, že bych se předně měla pokusit se souseďem dohodnout, a pokud se mi to nepodaří, musím se obrátit na soud. Soud pak může na můj návrh rozhodnout, že ten, kdo na mém pozemku stavbu postavil, ji na své náklady zbourá. Odstranit plot můžu i sama na své vlastní náklady bez soudního rozhodnutí. Musím ale znát přesný průběh hranice pozemku (hranice by měla být ideálně zaměřena geodetem a odsouhlasena oběma stranami), tedy musím mít jistotu, že plot stojí na mém pozemku. Pokud by tomu tak nebylo a plot jsem zbourala, budu muset platit náhradu škody.

§ PARTNERSKÉ VZTAHY A DĚTI

Mít či nemít dítě?

Pacientky s duševním onemocněním se v praxi setkávají s tím, že jim lékař nedoporučí početí či je od něj aktivně odrazuje.

Žádný zákon nereguluje morální rovinu jednání lékaře, nicméně nevhodné chování lékaře může být porušením etického kodexu České lékařské komory. Ten přímo stanoví, že lékař se musí chovat korektně, vzdát se paternalitních pozic v postojích vůči nemocnému a respektovat ho jako rovnocenného partnera se všemi občanskými právy i povinnostmi, jakož jej i srozumitelným způsobem odpovědně informovat o charakteru onemocnění, zamýšlených diagnostických a léčebných postupech včetně rizik, o uvažované prognóze a o dalších důležitých okolnostech, které během léčení mohou nastat.

V případě, že se pacientka domnívá, že lékař jedná v rozporu s etickým kodexem, může se obrátit se stížností na Českou lékařskou komoru.

Jak je uvedeno níže, Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením stanoví, že **každý člověk**, bez ohledu na míru, či stupeň zdravotního postižení, **má právo se svobodně a zodpovědně rozhodnout o počtu svých dětí a jejich věkovém odstupu, včetně možnosti využít instituty poručnictví, opatrovnictví či osvojení.**

Duševní onemocnění, rodičovská práva a styk s dětmi po rozvodu

Právo lidí s duševním onemocněním na rodinný život

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením stanoví, že **každý člověk**, bez ohledu na míru či stupeň zdravotního postižení, **má právo se svobodně a zodpovědně rozhodnout o počtu svých dětí a jejich věkovém odstupu, včetně možnosti využít instituty poručnictví, opatrovnictví či osvojení.** Rodičům se zdravotním postižením musí být poskytnuty nezbytné prostředky a náležitá podpora k tomu, aby mohli svoje práva a rodičovské povinnosti vykonávat. Dítě nesmí být za žádných okolností odděleno od rodičů z důvodu jeho zdravotního postižení nebo zdravotního postižení jednoho či obou rodičů.

Práva rodiče nejsou absolutní, zásah do nich může být odůvodněn nejlepším zájmem dítěte. Při posuzování, co je v nelepším zájmu dítěte, však musí státní orgány postupovat pečlivě, vycházet z objektivní situace a případného ohrožení dítěte, nikoliv z předsudků či mýtů týkajících se lidí s duševním onemocněním. Musí své kroky přesvědčivě odůvodnit, a pokud mají pochybnosti o schopnosti rodičů pečovat o děti, musí se zabývat také tím, jestli tyto schopnosti nejsou ovlivněné objektivními faktory (například finanční situací rodiny), které

Ize odstranit za pomoci sociální či jiné intervence. I v případě, že dojde k oddělení dítěte od rodiny s ohledem na jeho nejlepší zájem, státní orgány mají povinnost činit kroky k tomu, aby mohla být rodina znovu spojena.

Evropský soud pro lidská práva v minulosti konstatoval, že je nepřijatelný zásah do rodičovské odpovědnosti, pokud jediným důvodem je to, že rodič strávil svůj život v pobytovém zařízení sociální péče, že je člověkem s duševním onemocněním, nebo to, že druhý rodič je omezen ve svéprávnosti. Ani možnost umístění dítěte do prostředí vhodnějšího pro jeho výchovu nemůže být sama o sobě důvodem pro jeho odebrání od biologických rodičů.

Druhy zásahů do rodičovské odpovědnosti

Rodičovská odpovědnost je souborem povinností a práv rodičů spočívajících v péči o dítě (tedy péči o jeho zdraví, tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj), v ochraně dítěte, v udržování osobního styku s dítětem, v zajišťování jeho výchovy a vzdělání, v určení místa jeho bydliště, v jeho zastupování a spravování jeho jmění. Rodičům vzniká rodičovská odpovědnost automaticky narozením dítěte a zaniká nabytím plné svéprávnosti dítěte (tedy nabytím zletilosti, případně uzavřením sňatku nebo přiznáním svéprávnosti před touto dobou), případně na základě rozhodnutí soudu **(a) v rámci řízení soudu ve věci péče o nezletilé** nebo **(b) v rámci řízení o omezení svéprávnosti**. Pokud soud rozhodne o omezení či zbavení rodičovské odpovědnosti, případně je rodičovská odpovědnost u jednoho z rodičů pozastavena, vykonává práva a povinnosti druhý rodič. Pokud se jedná o jediného rodiče nebo k zásahu do rodičovské odpovědnosti dojde u obou rodičů, musí být dítěti ustanoven opatrovník (pro případy omezení nebo zbavení rodičovské odpovědnosti) nebo poručník (v případě pozastavení výkonu rodičovské odpovědnosti).

Ad a) Rozhodování v rámci řízení ve věci péče o nezletilé

Soud může omezit rodičovskou odpovědnost, případně omezit její výkon pouze tehdy, kdy je prokázáno, že rodič ji nevykonává řádně a zároveň je toto omezení v zájmu dítěte. Omezení rodičovské odpovědnosti může spočívat například v tom, že rodič není oprávněn zastupovat dítě v řízení, nemůže spravovat majetek nebo není oprávněn odepřít souhlas k vyšetřovacím nebo léčebným úkonům dítěte ve zdravotnickém zařízení, nemůže rozhodovat o vzdělávání a volbě povolání dětí. Ke zbavení rodičovské odpovědnosti může dojít až v případě, že rodič zneužívá svoji rodičovskou odpovědnost nebo její výkon, případně je vážně zanedbává, nebo že spáchal proti svému dítěti úmyslný trestný čin, použil jej ke spáchání trestného činu, případně byl spolupachatelem či účastníkem trestného činu spáchaného dítětem. Pokud rozhoduje o omezení rodičovské odpovědnosti, soud vždy posoudí, zda je vzhledem k zájmu dítěte nezbytné omezit **právo rodiče osobně se stýkat s dítětem**. Samotná skutečnost, že má rodič duševní onemocnění, není důvodem pro zákaz či omezení styku. Takové opatření je namístě, pokud rodič dítě ohrožuje (a do úvahy nepřipadá ani asistovaný styk). U zbavení rodičovské odpovědnosti dochází k zakazu styku vždy, ledaže soud rozhodne o zachování tohoto práva rodiči s přihlédnutím k zájmu dítěte. Pokud není důvod pro zákaz styku, je vhodné soudu vždy navrhnout, aby styk a jeho formy (osobní, písemný, telefonický) upravil. Vždy je však rozhodující zájem dítěte, nikoliv rodiče. Omezením ani zbavením rodičovské odpovědnosti nezaniká vyživovací povinnost ani právo na výživné.

Kromě omezení, resp. zbavení rodičovské odpovědnosti může soud rodičovskou odpovědnost také pozastavit, a to tehdy, když z objektivních důvodů rodič není schopen práva a povinnosti vyplývající z rodičovské odpovědnosti vykonávat. Tímto může být například i dlouhodobá ne-

moc rodiče, tedy lze si představit situace, kdy by došlo na pozastavení po dobu akutní epizody duševního onemocnění. Pokud dojde k pozastavení rodičovské odpovědnosti, rodič je i nadále nositelem rodičovské zodpovědnosti, ale práva a povinnosti z ní vyplývající nemůže vykonávat. Výkon rodičovské odpovědnosti u takového rodiče je pozastaven v celém rozsahu, ledaže soud přímo v rozhodnutí uvede, že se mu zachovává výkon povinnosti a práva péče o dítě a osobního styku s dítětem. Kromě toho tomuto rodiči zůstávají zachovány povinnosti a práva k dítěti, které jsou spojeny s osobností dítěte, a povinnosti a práva osobní povahy, například je povinen a i oprávněn určit jméno a příjmení dítěti.

Ad b) **Rozhodování v rámci řízení o svéprávnosti**

Omezit rodičovské práva a povinnosti může také soud v rámci řízení o omezení svéprávnosti, pokud je posuzovaným člověkem rodič. V tomto případě musí soud zahájit řízení o rodičovské odpovědnosti a obě řízení spojit. Při rozhodování ohledně možného zásahu do rodičovské odpovědnosti by pak měl soud vycházet z obecných podmínek stanovených pro omezení či zbavení rodičovské odpovědnosti (viz výše) a zejména z nejlepšího zájmu dítěte. Výkon konkrétních práv a povinností pak bude záležet od rozhodnutí soudu, soud může také rozhodnout o tom, že se vzhledem k jeho osobě zachovává rodiči výkon povinnosti a práva péče o dítě a osobní styk s dítětem.

Návrh na omezení způsobilosti

Kdo jej může podat a za jakých podmínek?

Zákon nevymezuje, kdo může podat návrh na omezení svéprávnosti. Jelikož se jedná o tzv. nesporné řízení, jehož cílem by měla být ochrana posuzovaného člověka, podnět nebo návrh může podat kdokoli, včetně zdravotnického zařízení nebo poskytovatele sociálních služeb, případně může soud zahájit řízení i z vlastní iniciativy.³² Pokud je podán podnět, soud zváží, jestli řízení zahájí, či nikoliv. Osoba, která podala podnět, se nestává účastníkem řízení, nemá tedy přístup do soudního spisu, ani jí není soudem doručováno. Naopak, v případě podání návrhu se navrhovatel stává účastníkem řízení.³³ Na základě návrhu soud soudní řízení zahájí, pokud však návrh nepodá státní orgán nebo zdravotní ústav a soud se domnívá, že se jedná o návrh neodůvodněný, může vyzvat navrhovatele k doložení lékařské zprávy prokazující, že posuzovaný člověk trpí duševní poruchou. Pokud navrhovatel takovou zprávu nepředloží, soud může řízení zastavit a nedojde tedy k meritornímu projednání věci.³⁴

32 Srov. § 13 a § 35 odst. 1 zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních.

33 § 6 zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních.

34 § 35 odst. 2 zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních.