

Osoba plně nebo částečně invalidní tedy může pracovat v rozsahu své zachované výdělečné schopnosti.

Pokud u osoby se zdravotním postižením, u které byl původně stanoven pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti větší než 33% nebo 66% a která pracuje v plném pracovním úvazku (ať již v jednom zaměstnání nebo formou vícečetných pracovních poměrů), nedochází k zhoršování jejího zdravotního stavu, je tím prokázáno významné obnovení rozsahu její výdělečné schopnosti a adaptace na zdravotní postižení. V takových případech posudkový orgán nově stanoví pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti, který je zpravidla nižší, než původně stanovený, tj. dojde ke změně stupně invalidity případně může dojít i k odzúcnání invalidity. Tento postup se nepoužije v případě, že jde o osobu plně invalidní, která může vykonávat soustavnou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek.

• Povinnost zaměstnavatelů přidělovat práci odpovídající zdravotnímu stavu zaměstnance

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli zabezpečit, aby zaměstnanci vykonávali jen takovou práci, která je pro ně z hlediska zdravotní způsobilosti vhodná. Zaměstnavatel je povinen zajistit pro své zaměstnance a na své náklady závodní preventivní péči, v jejímž rámci se mimo jiné posuzuje způsobilost zaměstnance k výkonu sjednané práce.

Pokynům zaměstnavatele, aby se zaměstnanec v rámci závodní preventivní péče podrobil příslušným lékařským preventivním prohlídkám a vyšetřením v souvislosti s výkonem práce, je zaměstnanec povinen vyhovět. Svobodná volba lékaře je v těchto případech vyloučena a zaměstnanec se musí podrobit těmto úkonům v zařízení závodní preventivní péče, které určí zaměstnavatel.

Je-li zaměstnavatel povinen podle lékařského posudku převést zaměstnance na jinou práci z důvodu jeho dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti dále konat dosavadní práci a není-li možno dosáhnout účelu převedení převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může jej zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

• Odměňování

Osobám se zdravotním postižením přísluší za stejnou práci a za práci stejné hodnoty stejná mzda nebo odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr jako zaměstnanci bez zdravotního postižení. Odlišné podmínky pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, jsou zákoníkem práce stanoveny pouze v oblasti ochrany proti poskytování mimořádně nízkých mezd nebo platů. V zájmu zvýšení jejich šancí na uplatnění na trhu práce se jim stanoví nižší sazby minimální mzdy.

Pro zaměstnance, který je poživatelem částečného invalidního důchodu, činí sazby minimální mzdy 75 % obecně platných sazeb minimální mzdy; jde-li o zaměstnance, který je poživatelem plného invalidního důchodu, činí tyto sazby 50 % obecně platných sazeb minimální mzdy. Od 1. ledna 2007 činí minimální mzda při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin 48,10 Kč za hodinu a 8000 Kč za měsíc. Lze dovodit, že 75 % a 50 % této částky činí 36,10 Kč a 24,10 Kč za hodinu a 6000 Kč a 4000 Kč za měsíc. Obdobně je pro poživatele invalidního důchodu stanovena nejnižší úroveň výdělku u zaměstnavatele, u kterého se mzdy nesjednávají v kolektivní smlouvě, a to formou snížených sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy.

• Provádění srážek ze mzdy

Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen v souladu se zákoníkem práce v případech stanovených zákonem nebo na základě dohody o srážkách ze mzdy.

Zaměstnavatel je oprávněn sražit zaměstnanci podle zákoníku práce:

- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.

Dohoda o srážkách ze mzdy je dvoustranným právním úkonem, vyjadřujícím souhlas zaměstnance se srážením určité částky na konkrétní účel a souhlas zaměstnavatele tyto srážky provádět.

• Upozornění

Uvedené informace jsou pouze zjednodušené a orientační. Úplné podmínky pro oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou uvedeny v právním předpise nebo je na základě podrobnějších znalostí o konkrétní situaci vysvětlí zaměstnanci úřadů práce.

Aktuálně platné znění příslušných zákonů naleznete na internetové adrese: www.portal.gov.cz pod odkazem „zákony“.

© Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009

Na Poříčním právu 1
128 01 Praha 2

posta@mpsv.cz

www.mpsv.cz

www.socialnireformy.cz



INFORMACE PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI

od 1. ledna 2009



Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

• Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

Při uplatňování práva na zaměstnání osobou se zdravotním postižením je zakázána jakákoliv forma přímé i nepřímé diskriminace. Za diskriminaci není považován stav, kdy povaha zaměstnání (druh práce) neumožňuje uplatnění osoby se zdravotním postižením.

Pokud nesplňujete požadavky zaměstnavatele na nabízenou pracovní pozici (potřebné vzdělání, kvalifikace, fyzické resp. zdravotní předpoklady), je to důvod pro nepřijetí do zaměstnání a není to diskriminace.

• Svobodná volba osoby se zdravotním postižením z hlediska uplatnění na volném nebo chráněném trhu práce

Každá osoba se zdravotním postižením má právo se rozhodnout, zda se bude ucházet o pracovní uplatnění na volném nebo chráněném trhu práce.

Volným trhem práce lze nazvat takové prostředí zaměstnavatele, u něhož z hlediska počtu zaměstnanců nepřevažují osoby se zdravotním postižením. Za chráněný trh práce jsou považovány chráněné pracovní dílny (zaměstnávají více než 60% osob se zdravotním postižením) a pracovní místa u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením.

• Kdo je osobou se zdravotním postižením?

Za osobu se zdravotním postižením je pro účely zaměstnanosti považován ten, kdo je na základě rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení plně nebo částečně invalidní, nebo je na základě rozhodnutí úřadu práce osobou zdravotně znevýhodněnou.

• Nástroje a opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Se žádostí o pomoc při zprostředkování pracovního uplatnění je vhodné se obrátit na místně příslušný úřad práce (podle bydliště osoby se zdravotním postižením). Pro zařazení do jednotlivých podpůrných programů není nutné, aby byla tato osoba evidována jako uchazeč o zaměstnání.

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace slouží k získání a udržení vhodného pracovního místa. Má na ni právo každá osoba se zdravotním postižením, pokud o ni požádá úřad práce místně příslušný podle jejího bydliště. Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře zařazeny i fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce.

V souvislosti se zdravotním stavem osoby se zdravotním postižením se zvolí některá z forem pracovní rehabilitace, např. poradenství, příprava na budoucí povolání, příprava k práci, specializované rekvalifikační kurzy apod. Příprava k práci může být prováděna i s podporou asistenta.

Pracovní rehabilitace je jedním ze základních nástrojů pomoci pro nalezení vhodného zaměstnání. Ve spolupráci se žadatelem je úřadem práce sestaven individuální plán pracovní rehabilitace tak, aby pomoc byla cílená podle jeho potřeb. Naplnění tohoto cíle předpokládá aktivní spolupráci ze strany žadatele.

Výhody pro zaměstnavatele, pokud zaměstná osobu se zdravotním postižením

Zaměstnavatel může od úřadu práce získat příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa, na vytvoření chráněné pracovní dílny a také případně na částečnou úhradu jejich provozních nákladů. Maximální výše příspěvků je stanovena zákonem o zaměstnanosti a její konkrétní výše v jednotlivých případech závisí na situaci na trhu práce v daném regionu.

Důvodem finanční motivace zaměstnávat osoby se zdravotním postižením je zvýšení možností uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. Příspěvky na vytváření chráněných pracovních míst (dílen) jsou poskytovány na konkrétní náklady, které by zaměstnavatel neměl, pokud by tuto osobu nezaměstnal. Jedná se např. o speciální vybavení (úpravu) pracoviště apod. Pro udržení takto vytvořených pracovních míst je možné poskytnout zaměstnavateli příspěvek také na provozní náklady. Podpora je poskytnuta na základě posouzení konkrétních žádostí dle situace na trhu práce.

Zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením mají nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Příspěvek je poskytován ve výši mzdových nákladů zaměstnavatele skutečně vynaložených na zaměstnance, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Součástí příspěvku je i úhrada pojistného na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které ze mzdy zaměstnance hradí zaměstnavatel.

Je však stanovena maximální hranice příspěvku ve výši 8.000 Kč měsíčně za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením bez ohledu na to, zda se jedná o osobu plně invalidní, částečně invalidní nebo osobu zdravotně znevýhodněnou.

Podmínky pro poskytnutí konkrétní finanční podpory stanovuje zákon o zaměstnanosti.

Sleva na dani

Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, může zaměstnavatel uplatnit slevu na dani za každého zaměstnance, který je osobou s těžším

zdravotním postižením, ve výši 60 000 Kč ročně a za každého zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, ve výši 18 000 Kč ročně.

• Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele činí 4%. Pokud zaměstnavatel nesplní povinný podíl potřebným počtem zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, může využít možnosti odběru výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů převážně zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením nebo zaplatit za příslušný počet osob se zdravotním postižením odvod do státního rozpočtu. Způsoby plnění může zaměstnavatel vzájemně kombinovat.

Pokud se ucházíte o práci u zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci, můžete mu výhodu toho, že zaměstná právě vás, připomenout.

• Uzavírání pracovně právních vztahů

Zákoník práce nestanoví žádné zvláštní podmínky pro uzavírání pracovněprávních vztahů s osobami se zdravotním postižením. I tyto osoby mají možnost sjednat vedle sebe více pracovněprávních vztahů k témuž nebo různým zaměstnavatelům. Práva a povinnosti vyplývající z každého ze souběžně existujících pracovněprávních vztahů se posuzují zcela samostatně (např. právo na odpočinek, na mzdu nebo plat, na dovolenou). To platí obdobně i v pojistných systémech (např. nemocenské nebo zdravotní pojištění).

Zaměstnavatel může s osobou se zdravotním postižením uzavřít pracovněprávní vztah na dobu určitou a využít zkušební doby. Omezení v této oblasti, která platila v minulosti, se ukázala pro osoby se zdravotním postižením jako nevhodná a často byla příčinou toho, že nebyly přijaty do pracovního poměru. Při sjednávání vícečetných pracovních úvazků je nutné zvážit možné dopady na přiznaný stupeň invalidity.

• Výkon výdělečné činnosti při plné nebo částečné invaliditě

Pro stanovení stupně invalidity je rozhodující prokázání dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, v jehož důsledku došlo k poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 % v případě částečné invalidity a nejméně o 66% v případě plné invalidity. Osoba je plně invalidní také v případech, že je pro své zdravotní postižení schopna soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.