# Informace a odpovědi na dotazy ze Sociálně právní poradny SONS – 2/2015

Dnešní pokračování naší rubriky co do temat, jimž se budeme věnovat, bude téměř přesnou kopií rubriky minulé. tedy průkaz osoby se zdravotním postižením a práva zaměstnanců v pracovně-právních vztazích. Věřím, že i přesto přinese článek aktuální a originální náplň.

Evergreenem našich článků se stal průkaz osoby se zdravotním postižením, ale vzhledem k tomu, že dotazy na toto téma v naší poradně neustávají (spíše naopak) a nakonec i fakt, že k výměně průkazu bude muset do konce roku dojít u každého držitele, mě nutí, abych se znovu pokusil zrekapitulovat, co je dnes o procesu výměny známo.

Nejdříve si tedy zopakujme, jaké faktory ovlivňují, zda k výměně průkazu dojde bez zahajování správního řízení a posuzování zdravotního stavu a kdy naopak správní řízení s posouzením zdravotního stavu výměnu provázet musí.

Předznamenejme, že Úřad práce může zahájit řízení z moci úřední ve všech případech, kdy vzniknou důvodné pochybnosti o nároku na průkaz. Ale již z množství průkazů, které bude třeba vyměnit, myslím jednoznačně plyne, že bude i v zájmu Úřadu práce a zejména posudkových lékařů okresních správ sociálního zabezpečení, aby byl nárok u drtivé většiny držitelů průkazu prokázán z již existující dokumentace.

S jistotou lze tedy říci, že každá osoba, platnost jejíhož současného průkazu přežije 31. prosinec 2015, má nárok na nový průkaz dle současných předpisů.

Správní řízení s posuzováním zdravotního stavu tedy musí proběhnout jen v těch případech, kde by bez ohledu na současnou plošnou výměnu tak či tak muselo dojít ke znovu posouzení nároku. V této souvislosti samozřejmě vyvstává otázka, jak je tomu u osob, kterým platnost průkazu končí v průběhu tohoto roku, nicméně jim byl již v minulosti přiznán průkaz trvale. Prokázání trvalého nároku je možné buď samotným průkazem (tento obsahuje u doby platnosti slova „trvale“ nebo „bez omezení“) nebo je tato skutečnost vyznačena na rozhodnutí o nároku na průkaz (pokud toto rozhodnutí bylo vydáváno), eventuálně by se trvalost dala doložit též posudkem dříve zhotoveným právě pro účely posouzení nároku na průkaz.

U té osoby, u níž nelze z existující dokumentace prokázat, že její nárok je trvalý, bude vydán nový průkaz s datem platnosti, které je uvedeno na jejím dosavadním průkazu.

### Procesní stránka výměny

Úřad práce deklaruje, že průkazy osoby se zdravotním postižením v nové podobě bude mít k dispozici teprve od 1. dubna 2015. Z toho plyne, že těm, kterým do tohoto data platnost průkazu nekončí, lze jednoznačně doporučit, aby návštěvu Úřadu práce odložili až na období po tomto datu.

Pokud někomu platnost průkazu končí do té doby nebo třeba v průběhu měsíce dubna, lze doporučit, aby proces výměny začali řešit raději s určitou časovou rezervou. Úřad práce, pokud nebude mít ještě k dispozici nové průkazy, může a má tam, kde o platnosti nároku není sporu vydat průkaz dočasný. Právě s vydáváním těchto dočasných průkazů byly zaznamenány určité potíže, zejména na přelomu roku 2014 a 2015, ale ukázalo se, že tyto obtíže pramenily spíše z neznalosti konkrétních zaměstnanců Úřadu práce, než z jakýchkoliv skutečných legislativních překážek.

Po 1. dubnu by tedy mělo dojít k masové výměně starých průkazů za nové a tuto výměnu bude třeba stihnout nejpozději do 31. prosince 2015. Kdo by propásl toto datum, musel by podávat zcela novou žádost o průkaz, jakýkoliv nárok plynoucí ze současného držení průkazu by mu totiž zanikl.

Většina současných držitelů průkazu by měla být k výměně Úřadem práce vyzvána, garantováno je to u všech příjemců příspěvků na mobilitu.

K výměně bude třeba vyplnit formulář žádosti s názvem:

„Žádost o přechod nároku na průkaz osoby se zdravotním postižením“.

Tento formulář bude k dispozici na kontaktních pracovištích Úřadu práce, nicméně pro počítačově gramotné zrakově postižené osoby bude určitě velkou pomocí elektronický formulář. Ten je již nyní možné získat zde:

<https://formulare.mpsv.cz/oksluzby/cs/form/edit.jsp?CMD=EditForm&FN=OZPPRO150101575&SSID=9dF1Zl7PhQtNjoLxnJtB5mI38~r~5oc5>

Tento složitý odkaz vede přímo na konkrétní popisovaný formulář, výběr formuláře je možné provést z této kratší adresy:

[**http://formulare.mpsv.cz/oksluzby/form/OZPPRO.jsp**](http://formulare.mpsv.cz/oksluzby/form/OZPPRO.jsp)

Žádost jsem si zkusil cvičně vyplnit a musím konstatovat, že jsem při vyplňování formuláře nenarazil na žádný problém; jsem opravdu velmi rád, že vše nasvědčuje tomu, že elektronický formulář je skutečně přístupný, že i úplně nevidomá osoba jej zvládne bez problémů vyplnit. nezapomeňte na část formuláře pod písmenem F., v níž určíte, zda chcete, aby Váš průkaz obsahoval označení osoby úplně nebo prakticky nevidomé. Nárok na tento symbol musí vyplývat z vaší dosavadní dokumentace, máte jej v průkazu nebo v rozhodnutí, viz. prokázání trvalé platnosti.

K výměně bude dále třeba Úřadu práce poskytnout fotografii 35 x 45 mm a zaplatit správní poplatek ve výši 30 Kč.

### Jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance – pokračování

V minulé rubrice jsme začali s probíráním tohoto tematu, nyní tedy pokračujme dalšími čtyřmi překážkami, jak je stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

### Svatba

„Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancùm uvedeným v § 317 zákoníku práce.“

Zaměstnancem uvedeným v § 317 je zaměstnanec, který nevykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, ale vykonává pro něj práci podle dohodnutých podmínek a v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.

### Narození dítěte

„Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,

b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).“

### Úmrtí

„Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na

 a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,

b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

 c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancùm uvedeným v § 317 zákoníku práce.“

Posledním nepříliš radostným bodem, který si dnes uvedeme, je:

### Pohřeb spoluzaměstnance

„Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.“

Na příští pokračování nám tedy zbývají už jen dvě překážky, jsou jimi přestěhování a vyhledání jiného zaměstnání.

Za Sociálně právní poradnu SONS

Luboš Zajíc