**Informace a odpovědi na dotazy ze Sociálně právní poradny SONS v Praze 07/2020**

První ze série letních článků zaměříme na:

* [úmrtí v souvislosti s příspěvkem na zvláštní pomůcku](#Prispevek_na_zvlastni_pomucku_a_umrti) a
* [žádost o kratší pracovní dobu v některých případech](#Narok_na_kratsi_uvazek)

**Příspěvek na zvláštní pomůcku a úmrtí**

Mezi právní události, s nimiž se lidé občas potřebují vypořádat, patří smrt blízké osoby, a tak i na naši poradnu se obracejí klienti s dotazy, které s touto smutnou, ale bohužel s koncem bytí vezdejší nevyhnutelnou událostí souvisejí. Nejčastějším dotazem bývá, jak naložit s pomůckou, na kterou získal těžce zrakově postižený člověk příspěvek, když pomůcku nestihl užívat po dobu zákonem požadovaných 60 kalendářních měsíců.

Nejprve je nutné říci, že pomůcka je bez ohledu na to, zda byla či nebyla pořízena s pomocí příspěvku na zvláštní pomůcku, od jejího zakoupení vlastnictvím toho, kdo si ji zakoupil, tedy v řešeném případě byla ve vlastnictví zemřelé osoby. Úřadem práce poskytnutý příspěvek nedává státu žádný nárok, aby k pomůcce uplatňoval jakákoliv vlastnická práva. A jako vše, co bylo ve vlastnictví zemřelého (zůstavitele), stává se i zakoupená pomůcka po smrti jejího vlastníka předmětem dědického řízení. Na úvahy o tom, co dále s pomůckou učinit, je tedy vhodné počkat až na výsledek tohoto řízení (obvykle tedy několik měsíců). Teprve poté, co dědické řízení proběhne, eventuálně bude zastaveno z důvodu, že zde není žádný majetek nebo pouze majetek nepatrné hodnoty, bude jasné, kdo pomůcku zdědil a kdo s ní může nakládat.

Ještě předtím je však vhodné úmrtí nahlásit Úřadu práce, který příspěvek na zvláštní pomůcku poskytl, a to bez obav, že by bylo nutné příspěvek nebo jeho poměrnou část vracet. V zákonu o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (z. č. 329/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů) je v ustanovení § 12, které upravuje povinnost vrátit příspěvek, v odstavci 2 písm. c) uvedeno, že:

***„Osoba uvedená v odstavci 1 není povinna vyplacený příspěvek na zvláštní pomůcku nebo jeho poměrnou část vrátit, jestliže***

1. ***c) osoba zemřela.“***

Po skončení dědického řízení je již tedy jasné, kdo pomůcku zdědil a kdo s ní může dále nakládat jako vlastník, tedy dle své vůle ji darovat, pronajmout, prodat atd. Je vhodné, pokud je pomůcka ještě funkční, se poohlédnout buď po fyzické osobě s obdobným zrakovým postižením, popř. po organizaci, která je s podobně postiženými osobami ve styku, v případě naší komunity tedy oblastní odbočky SONS či dceřiné společnosti (Tyflocentra, krajské středisko Tyfloservisu) apod. Jsem přesvědčen, že tímto postupem se vždy podaří najít rozumné řešení a pomůcka může ještě někomu dobře posloužit.

**Úmrtí žadatele během řízení**

Setkáváme se také s dotazy, jak postupovat v případě, že žadatel o příspěvek na zvláštní pomůcku zemře během řízení o žádosti, popř. poté, co již bylo vydáno rozhodnutí, ale příspěvek dosud nebyl vyplacen.

 Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením v ustanovení § 17 upravuje odlišně od pravidel dědického řízení přechod nároku na dávku v případě, že osoba během řízení zemře. Pro příspěvek na zvláštní pomůcku je rozhodující nikoliv okamžik podání žádosti nebo dokonce okamžik vyplacení příspěvku, nýbrž okamžik, kdy byla pomůcka skutečně zakoupena. Pokud tedy události proběhnou tak, že si žadatel pomůcku zakoupí, podá žádost o příspěvek a před vydáním rozhodnutí zemře, řízení po úmrtí žadatele se dokončí a v případě vyhovění žádosti Úřad práce příspěvek vyplatí. Na místo oprávněné osoby postupně nastoupí manžel, děti či rodiče oprávněné osoby. Pokud však žadatel zemře předtím, než si pomůcku pořídí, i kdyby již měl k dispozici pravomocné rozhodnutí i vyplacenou částku příspěvku, měl by být příspěvek vrácen.

**Nárok na kratší úvazek**

**Dotaz: *„Pracuji na celý úvazek a zároveň se starám o osobu, která pobírá příspěvek na péči ve třetím stupni. Jak jdou léta, jsem čím dál unavenější, nezvládám již práci na celý úvazek skloubit s řádnou péčí. Rád bych požádal o zkrácení pracovního úvazku, ale obávám se, že mi zaměstnavatel nevyhoví. Existuje právní úprava, která by na podobnou situaci pamatovala?“***

**Odpověď:** Ano, existuje. Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) obsahuje ustanovení § 241 odst. 2, které zní takto:

*„Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“*

Ze znění tohoto ustanovení tedy plyne, že pokud zaměstnanec převážně sám pečuje o osobu s nárokem na příspěvek na péči (od druhého stupně a požádá o kratší pracovní dobu, popř. jinou úpravu pracovní doby, pak by zaměstnavatel této žádosti vyhovět měl. Pokud by žádosti nevyhověl, musí uvést vážné provozní důvody, které mu ve vyhovění brání. V této souvislosti si ještě dovolím ocitovat právní větu z rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2013:

*„Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce, je rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti (zrušení povolení) o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Z tohoto stavu je třeba při posuzování vážnosti provozních důvodů vycházet jak při zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství (počtu) zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možností jejich vzájemného zastupování a možnosti (úrovně) jejich odměňování za vykonanou práci. Je - obecně vzato - nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec.“*

Ze znění zákona i z výše citovaného judikátu je tedy patrné, že zaměstnavatel by se měl skutečně vždy snažit žádosti zaměstnance vyhovět. Je přitom vhodné, aby zaměstnanec konkretizoval, jakou úpravu pracovní doby potřebuje a jaké důvody jej k této žádosti vedou. V komentáři k tomuto ustanovení autorka také uvádí, že i k částečnému vyhovění žádosti zaměstnance, pokud úplnému vyhovění brání vážné provozní důvody, by soud rozhodující v případném sporu přihlédl. Jinými slovy, zaměstnavatel by se vždy měl maximálně snažit vyjít zaměstnanci vstříc.

Za Sociálně právní poradnu SONS v Praze ***Luboš Zajíc***