

## **Sjednávání a rozvazování pracovních poměrů s občany se zdravotním postižením – aktuality pro rok 2010**

### **Vznik a skončení pracovního poměru:**

Probíhá stejným způsobem jako u ostatních zaměstnanců. Zaměstnavatel může s těmito občany sjednávat v pracovní smlouvě zkušební dobu i dobu určitou, aniž by o to písemně požádali.

Výpověď zaměstnanci se zdravotním postižením může být dána bez předchozího souhlasu úřadu práce.

Při výpovědích daných těmito osobám nemá zaměstnavatel od 1. ledna 2007 podle zákona povinnost zajišťovat jiné vhodné zaměstnání. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.

Pokud dal zaměstnavatel výpověď podle § 52 písm. D) Zákoníku práce pro neschopnost vykonávat práci z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, náleží zaměstnanci odstupné ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku. Nárok na odstupné nemá, přivodili si pracovní úraz pod vlivem alkoholu. V případě výpovědi dané z ostatních zdravotních důvodů odstupné zaměstnanci nenáleží.

Zaměstnavatel má povinnost písemně hlásit příslušnému úřadu práce vznik a ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou zdravotně znevýhodněnou.

### **Osoby se zdravotním postižením:**

Osoby se zdravotním postižením jsou takové, které jsou:

Do 31. prosince 2009

- Orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními
- Orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními
- Rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými

Od 1. ledna 2010

- Osoby invalidní ve třetím stupni
- Osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni
- Osoby zdravotně znevýhodněné

