

# NEBOJUJTE SE ZÁKONY

— příručka pro rodiče —



**2016**

## NEBOJUJTE SE ZÁKONY. Příručka pro rodiče 2016

Vydání publikace bylo finančně podpořeno:

- Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky
- grantem z Islandu, Lichtenštejnska a Norska v rámci EHP fondů.

Více informací k programům na [www.fondnno.cz](http://www.fondnno.cz) a [www.eeagrants.cz](http://www.eeagrants.cz).



fond  
pro NNO

NROS



nadace  
partnerství



**Vydalo: APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství**

Plzeňská 66, Praha 5, 151 24

Grafické zpracování: **Darina Fiala**

Tisk: **Tiskárna Daniel, s. r. o.**

Všechna práva k publikaci jsou vyhrazena.

Užití této publikace nebo její části je podmíněno souhlasem nositele autorských práv.

© 2016 APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství

**ISBN 978-80-904301-7-4**

Vážení (budoucí) rodiče,

otevíváte nové, aktualizované vydání oblíbené praktické příručky **Nebojujte se zákony**. Doufáme, že vám usnadní orientaci v aktuálních právních předpisech a nařízeních souvisejících s rodičovstvím a mateřstvím.

V letošním roce soustředíme zvláštní pozornost na téma rodičovství v souvislosti s trhem práce – věnujeme se nerovnému zacházení s rodiči (diskriminaci), uvádíme, jak takové jednání může vypadat, a předkládáme způsoby, jak se proti nefér zacházení bránit.

Také jsme pozměnili strukturu příručky – do jednotlivých kapitol jsme uspořádali různé situace, které s sebou život (zaměstnaného) rodiče přináší. Rozčleněním do více kapitol vám chceme usnadnit přehled v tématech příručky. Snažili jsme se rovněž odlehčit jazyk příručky, aby text byl pro vás čtivější. Každá kapitola je navíc uvedena osobním příběhem konkrétního rodiče.

Vše doprovázejí doporučení, příklady, vzory žádostí, užitečné kontakty, odkazy a další tipy. U většiny kapitol nově najdete také myšlenkové mapy, které vám zjednoduší orientaci v dané situaci a v možnostech jejího řešení.

Do příručky opět vkládáme kapitolu pro rodiče-cizince žijící v České republice. Pokud máte mezi svými přáteli či známými rodiče-cizince, můžete je na informace upozornit. Tato kapitola je rovněž dostupná v anglickém, španělském a ukrajinském překladu, který najdete na [www.aperio.cz](http://www.aperio.cz).

Novinkou v letošním vydání je několik případových studií z poradenské praxe pro rodiče v Norsku. Rodičovské příběhy se týkají diskriminace na trhu práce, jednání se zaměstnavateli i sociálního zabezpečení. A je to rozhodně inspirativní čtení!

Doufáme, že pro vás i v letošním roce bude příručka užitečným průvodcem a ušetří vám čas a cennou energii, kterou budete moci věnovat sobě a svým rodinám.

Uvítáme vaše komentáře a náměty. Pište nám na [aperio@aperio.cz](mailto:aperio@aperio.cz).

Při řešení vaší konkrétní rodičovské situace můžete také využít služeb naší bezplatné webové poradny pro rodiče [www.aperio.cz/poradna](http://www.aperio.cz/poradna).

Vaše APERIO  
[www.aperio.cz](http://www.aperio.cz)

## **EDIČNÍ POZNÁMKA**

V textu příručky většinou používáme tzv. generické maskulinum. To znamená, že pojmy jako rodič, zaměstnanec, pojištěnec, občan, lékař, uchazeč, žadatel, příjemce, student, nezaměstnaný a další zahrnují a označují muže i ženy. K tomuto řešení jsme se přiklonily jak z důvodu udržení přehlednosti textu, tak z toho důvodu, že v českých zákonech a dalších předpisech ženské rody podstatných jmen (zaměstnankyně, pojištěnka atp.) až na výjimky bohužel nenacházíme.

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkujeme všem, které se na přípravě publikace podílely!

autorky textu	<b>JUDr. Jana Seemanová</b> <b>Mgr. Klára Čmolíková Cozlová</b> (kap. 1) <b>Lenka Petrusová</b> (kap. 21) <b>Randi Talseth</b> (kap. 22) <b>Frøydís Patursson</b> (kap. 22)
editorka	<b>Mgr. Markéta Tichá</b>
překladařky	<b>Mgr. Kateřina Šebková</b> (angličtina) <b>Mgr. Dagmar Novotná Ouřadová</b> (španělština) <b>Olena Kuriščáková</b> (ukrajinština)
jazykové korektorky	<b>Soňa Čapková</b> (čeština) <b>Tereza Ladová</b> (čeština) <b>Daniela Drazan</b> (angličtina) <b>Juan M. Marcos Villahoz</b> (španělština)
grafické zpracování	<b>MgA. Darina Fiala</b>
produkce	<b>Mgr. Markéta Tichá</b> <b>Mgr. Klára Háková</b>
distribuce	<b>Stanislava Staňková Holmanová</b>

## **OBSAH**

<b>1.</b>	Rodičovství a nerovné zacházení (diskriminace)	6
<b>2.</b>	Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání	14
<b>3.</b>	Těhotenství a dávky nemocenského pojištění	20
<b>4.</b>	Narození dítěte – kde hlásit, porodné	28
<b>5.</b>	Práva otců v souvislosti s péčí o dítě	32
<b>6.</b>	Mateřská a rodičovská dovolená	36
<b>7.</b>	Dovolená v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou	46
<b>8.</b>	Výdělečná činnost během mateřské/rodičovské dovolené	50
<b>9.</b>	Návrat do zaměstnání po skončení mateřské/rodičovské dovolené	56
<b>10.</b>	Pracovní smlouva	64
<b>11.</b>	Návrat do zaměstnání a žádost o kratší úvazek	70
<b>12.</b>	Práce z domova	74
<b>13.</b>	Nemocné dítě – ošetřovné a nemocenské	78
<b>14.</b>	Státní sociální podpora rodiny	84
<b>15.</b>	Úřad práce a podpora v nezaměstnanosti	90
<b>16.</b>	Rekvalifikace	98
<b>17.</b>	Podnikání s podporou úřadu práce	102
<b>18.</b>	Zaměstnavatel v platební neschopnosti	106
<b>19.</b>	Podnikání rodičů – samostatná výdělečná činnost	112
<b>20.</b>	Práva sólo rodičů	120
<b>21.</b>	Průvodce pro rodiče-cizince – český trh práce, sociální zabezpečení	122
<b>22.</b>	Rodičovství a trh práce v Norsku – případové studie z poradenské praxe	128
<b>23.</b>	Norské poradenské organizace	135

# 1.

## Rodičovství a nerovné zacházení (diskriminace)

*Před lety jsem nastoupila na pracovní pozici v call centru, za práci jsem byla ráda a vyhovuje mi dodnes. Minulý rok však firma na naši pozici poprvé přijala nového kolegu a my jsme se náhodou dozvěděly, že dostal mzdu o několik tisíc korun vyšší, než máme my. Neváhaly jsme a ptaly jsme se na to přímého nadřízeného. Ten však odpověděl, že za naši mzdu by žádný muž tuto práci nedělal. To jsme vnímaly jako nespravedlivé – vyhledaly jsme si informace, poučily jsme se a zjistily, že může jít o diskriminaci na základě pohlaví. Šly jsme si tedy stěžovat, nicméně jsme byly odbyty.*

*Vyhledaly jsme tedy pomoc bezplatné právní poradny, zjišťovaly jsme informace i u ombudsmanky a rozhodly jsme se, že se nedáme. Napsaly jsme podání na inspektorát práce, zároveň jsme se snažily i domluvit s vedením. Situace se dostala až k našemu panu řediteli. Ten se možná zalekl případného soudního sporu, možná se jako zaměstnavatel bál o své dobré jméno, situaci uznal a přijal řešení. Postupně nám je mzda dorovnávána do výše mzdy kolegy.*

*Celá záležitost však byla dosti nepřijemná a já jsem si uvědomila, jak je důležité znát svou cenu na trhu práce a být si jista svými právy. A také je umět prosazovat. Do budoucna zvažuji účast na kurzu vyjednávání a argumentace.*

Alžběta (48 let)

## ŽE SE VÁS DISKRIMINACE NETÝKÁ? NIKDY JSTE SE S NÍ NESETKALI?

Představte si následující situaci: jste zaměstnaná žena-matka (nebo samoživitelka), která žádá o zkrácení pracovní doby proto, aby mohla vyzvedávat děti ze školy a školky. Zaměstnavatel vám zkrácený úvazek odmítne poskytnout, a to opakovaně, i když ve firmě někteří kolegové flexibilní pracovní dobu mají.

Diskriminace může mít i jinou podobu. Hledáte zaměstnání, ale narážíte stále zas a znovu na inzeráty, které nabízejí práci v mladém kolektivu. Když se i přesto dostavíte, zjistíte, že se na vás pohlíží jako na někoho neperspektivního, někoho, kdo má již nejlepší léta za sebou, a s tím jste také odmítnuti.

Dle výsledku nejnovějšího výzkumu je nejrozšířenější formou diskriminace především diskriminace na základě věku a diskriminace podle pohlaví.<sup>1</sup> Ukazuje se, že obě charakteristiky se týkají každého z nás: jsme žena nebo muž určitého věku a stárneme. Všichni tedy máme velkou pravděpodobnost, že se s diskriminující situací dříve či později potkáme i ve vlastním životě.

### Co to je diskriminace

Co to ale diskriminace je? Obecně lze slovo diskriminace přeložit jako „rozlišování“. Nejde však o jakékoli rozlišování, které je do velké míry součástí našeho každodenního uvažování, ale o neoprávněné rozlišování. Neoprávněné proto, že se děje v neoprávněné situaci (v tzv. vyloučených oblastech) a na základě neoprávněných důvodů (podle diskriminačních kritérií).<sup>2</sup> Dle **zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací** (dále antidiskriminační zákon) se v případě diskriminace jedná o konkrétní zákonem vymezené zakázané důvody (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví i rodičovství, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor) v následujících oblastech:

- a) v oblasti přístupu k zaměstnání a práva na zaměstnání,
- b) v přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) v pracovních, služebních poměrech a jiné závislé činnosti včetně odměňování,
- d) v členství a činnosti v odborových organizacích apod., a to včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) v členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které jsou poskytovány,
- f) v otázce sociálního zabezpečení,
- g) v přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) v přístupu ke zdravotní péči a jejím poskytování,
- i) v přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) v přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

### Přímá a nepřímá diskriminace

Diskriminaci můžeme rozlišovat na přímou a nepřímou. V případě **přímé diskriminace** jde o takové jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou z odlišné skupiny ve srovnatelné situaci. Příkladem může být cílené nepřijímání matek do pracovního poměru, jejich odmítání při nábořech a výběrových řízení.

1) Šabatová, A. a kol. *Diskriminace v ČR: obětí diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránky práv. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2015.*

2) Štěpánková, M. *Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů. Praha: MKC.*

**Nepřímá diskriminace** je pak zdánlivě neutrální nastavení kritéria či praxe, které však fakticky vede k tomu, že je osoba znevýhodněna oproti ostatním. Například se může jednat o poskytování firemních benefitů pouze lidem zaměstnaným na plný úvazek. Toto zdánlivě logické neutrální kritérium se ukazuje jako nepřímou diskriminační, neboť na částečný úvazek pracují ve více než 90 % ženy a je možné dovodit, že jsou tímto nastavením nepřímou znevýhodněny: oproti mužským kolegům nedosahují na žádné benefity (např. viz případ Bilka v Fredman 2007).<sup>3</sup>

### Výjimky ze zákazu diskriminace v přístupu k zaměstnání

Pokud však je praxe **objektivně odůvodněna legitimním cílem** (tj. vyšším cílem) a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné, o diskriminaci se nejedná. Existují výjimky z rovného zacházení, kdy samotná povaha činnosti daný požadavek legitimizuje.

Takové výjimky:

- vyplývají ze zákona (např. zákaz některých prací pro těhotné ženy);
- požadují splnění kvalifikačních předpokladů (např. pro výkon určitého povolání jsou stanoveny podmínky: vzdělání, zkoušky, praxe a věk atd.);
- spočívají v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a to v případě, že jsou pro výkon této práce nezbytné (např. muž-tanečník v baletním souboru nebo žena pro předvádění dámského prádla);
- jsou to tzv. pozitivní opatření, kterými se rozumí rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení nebo vyrovnání nevýhod. Tyto nevýhody musejí vyplývat z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.

## NEJČASTĚJŠÍ PODOBY DISKRIMINACE V SOUVISLOSTI SE ZAMĚSTNÁNÍM

### Přijímací pohovor

Nejčastějšími formami diskriminace žen jsou diskriminační otázky přímo při náboru a výběrových řízeních. Jde především o otázky na rodičovství či předpokládané rodičovství. Mateřství je zaměstnavateli mnohdy paušálně vnímáno jako ohrožení pracovní schopnosti ženy. Zaměstnavatel je však před vznikem pracovního poměru oprávněn vyžadovat pouze takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Proto jsou u přijímacího pohovoru zakázané otázky jako „plánujete mít děti?“ či „máte děti?“ a „kolik jim je let?“.

### Odměňování

V praxi se ukazuje, že i v případě, že je žena zaměstnaná, často nemusí dosahovat (a nedosahuje) stejných ocenění a odměn jako muž na srovnatelné pozici. Velmi často se můžete setkat s praxí rozdílného odměňování odůvodněného například míněním, že muž si přece zaslouží větší plat, když žíví rodinu. I v tomto případě se jedná o diskriminaci na základě pohlaví. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení v oblasti odměňování a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Za stejnou práci náleží ženě (stejně tak jako muži) stejná finanční odměna, ale také stejné benefity.

3) *Rozsudek ESD Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz ze dne 13. května 1986 (věc č. 170/84).*  
In: FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007.



### Osobní rozvoj (vzdělávání)

Podpora osobního růstu a vzdělávání je nedílnou součástí práce aktivních zaměstnavatelů se zaměstnanými. Podpora vzdělávání může být jedním z benefitů. Někdy však nejsou tyto benefity cíleně poskytovány ženám, neboť se neočekává zájem žen o vlastní profesní růst a takováto investice je pak zaměstnavateli vnímána jako zbytečná. I to může být diskriminační praktikou, i zde je zaměstnavatel povinen zajišťovat rovné zacházení v oblasti peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty.

### Kariérní postup

V praxi se ukazuje, že i pokud žena dosahuje stejných odborných a profesních kvalit jako její mužský kolega, tak často nedosahuje na stejně vysoké pracovní pozice. V jejím pracovním postupu jí může bránit soubor neviditelných překážek (ve formě stereotypů o vhodnosti pozice pro ženy či muže v hlavách nadřízených) často označovaných jako skleněný strop. Výběr kandidátů je tímto fenoménem omezen a v rámci interních výběrových řízení na uvolněnou vysokou pozici pak může fungovat diskriminačně.

### Šikana, mobbing, bossing

Pokud je založena na diskriminačních kritériích (např. z důvodu pohlaví, rasy apod.), tak je dle zákona formou diskriminace i šikana na pracovišti. Šikana přitom může mít různé podoby a formy. Rozlišujeme **mobbing**, který se děje na rovině horizontální, tj. pachatelem jsou kolegové či kolegyně, a **bossing**, který je charakteristický rovinou vertikální, tj. pachatel je nadřízený či nadřízená. Šikana vyvábí nepříjemné a ponižující prostředí na pracovišti, oběti je její pracovní život ztrpčován, jsou jí přidělovány horší směny, nedosahuje výhod a benefitů, nejsou jí přiděleny prémie apod.<sup>4</sup>

### Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování může být také jednou z podob diskriminace. Má různé projevy, od vylepování erotických plakátů na pracovišti až po konkrétní nevtaně a obtěžující dotyky či vymáhání sexuálního styku. I vtipy se sexuálním podtextem, které jsou bagatelizované jako pouhý žert, mohou být velmi ničivé, pokud danou osobu systematicky pronásledují a je jimi zavalována.

### Ukončení pracovního poměru

I v případě propouštění musí zaměstnavatel postupovat nediskriminačně. Nicméně i zde se objevuje překročení zákona, když dochází např. k propouštění z důvodu vysokého věku či k propouštění v přímé souvislosti s rodičovstvím (např. po ukončení rodičovské dovolené). Podobnou negativní praktikou může být i neprodloužení smlouvy na dobu určitou, když zaměstnankyně naznačí zájem o těhotenství či otěhotnit, zatímco ostatním zaměstnaným je smlouva dále prodloužena.

### Více diskriminačních důvodů

V některých případech dochází k vícenásobnému znevýhodnění. Například žena-matka-cizinka; muž-otec-cizinec. V takové chvíli se výrazně zvyšuje pravděpodobnost, že se setká s diskriminačním jednáním. Nejvíce je toto patrné v případech zahájení pracovního právního vztahu: ve výběrových řízeních, pracovních pohovorech a při jednání s potenciálními zaměstnavateli musí často překonat mnohé stereotypy.

4) *Více viz <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/sikana-na-pracovisti-mobbing-bossing-a-diskriminace/>*

Specifické postavení cizinců a cizinek je navázáno na antidiskriminační zákon, nicméně některé další praktické otázky jsou nepostihnuty. Konkrétně se jedná o téma porodů u nepojištěných cizinek, které se stávají problematickými, a obecně postavení cizinců z EU a mimo EU v rámci zdravotního pojištění.<sup>5</sup>

## JAK SE DISKRIMINACI BRÁNIT

Jak se proti diskriminaci bránit? Primární je situaci vyhodnotit – uvědomit si, že se jedná o situaci diskriminace. Taková situace je náročná, nicméně řešení existují. Obecně je důležité diskriminační situaci nepodceňovat, nečekat na to, že se sama zlepší či nějak sama vyřeší. Zároveň je důležité mobilizovat energii a nalézt k řešení sílu. Každé řešení však může a mělo by být individuální. To proto, aby oběť diskriminace nebyla vystavena ještě dalším negativním tlakům a dopadům na její psychiku (tzv. sekundární viktimizaci).

Při obraně proti diskriminaci (se) může zaměstnanec/zaměstnankyně:

- **Domáhat ochrany u svého zaměstnavatele**, přičemž napomoci může zprostředkování komunikace pomocí zahrnutí třetí osoby (zástupců odborové organizace, podpora ze strany nestátních neziskových organizací či mediátorů a mediátorek).
- **Podat stížnost na inspektorát práce** (do jehož kompetencí mj. náleží kontrolní činnost práce v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů včetně rovného zacházení). Inspektorát práce je oprávněn udělovat zaměstnavatelům sankce za nedodržování zásady rovného zacházení.
- **Obrátit se na veřejného ochránce práv** (ombudsmana), který přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami, mj. bez ohledu na jejich pohlaví. Za tím účelem ombudsman především poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace. Formulář podání stížnosti ochránce na diskriminaci lze najít na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Formulare/Diskriminace-letak-formular.doc](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Formulare/Diskriminace-letak-formular.doc).
- **Podat žalobu k soudu**, kde má zaměstnanec/zaměstnankyně právo domáhat se, aby:
  - bylo upuštěno od diskriminace;
  - byly odstraněny následky diskriminačního zásahu;
  - dostal přiměřené zadostiučinění (např. omluva);
  - dostal náhradu za nemajetkovou újmu v penězích. Tu lze získat v případě, pokud by zjednáni nápravy z předchozího bodu nebylo dostatečné, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Výši náhrady určí soud přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

5) HNILICOVÁ, H. a DOBIÁŠOVÁ, K. Zdravotní pojištění cizinců v ČR. 2009.  
Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/zdravotni-pojisteni-cizincu-v-cr>.

V případě soudního jednání je postavení diskriminovaného zaměstnance/zaměstnankyně zvýhodněno na základě tzv. obráceného důkazního břemene. To znamená, že skutečnosti tvrzené o tom, že zaměstnanec/zaměstnankyně byl/a (přímo nebo nepřímo) diskriminován/a, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Zaměstnavatel musí prokázat, že se diskriminačního jednání nedopustil.

Vzory stížností a podání (zaměstnavateli, inspektorátu práce, veřejnému ochránci práv atp.) najdete v přílohách publikace *Diskriminace. Praktická příručka pro zaměstnance*, která je ke stažení pod odkazem:

[http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina\\_a\\_prace/diskr\\_zamestnanci\\_final.pdf](http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/diskr_zamestnanci_final.pdf)

### Poradenství a podpora

Pro informace, radu a pomoc v případě diskriminačního jednání vůči vám se můžete obrátit také na další organizace. Existují bezplatné právní poradny, tématu se věnují neziskové organizace, které nabízejí doprovázení v případech řešení této situace. Jedná se například o poradnu pro rodiče APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství<sup>6</sup>, poradnu Gender Studies<sup>7</sup> či specificky zaměřenou poradnu pro cizince Poradna pro občanství, občanská a lidská práva<sup>8</sup>. Fungují mediační pracovníci a pracovnice nabízející řešení sporu smírnou cestou. Jak je výše naznačeno, je také nastavena podpora ze strany veřejné ochránkyně práv či inspektorátu práce.

Přesto se dle výzkumů až 90 % diskriminace nehlásí a neřeší.<sup>9</sup> To nicméně nahrává situacím diskriminace. Takovéto chování je tiše akceptováno a dále se opakuje.

### DOPORUČENÍ

Pokud jste se v diskriminační situaci ocitli, není to vaše vina. Zasloužíte si pomoc a podporu, proto ji vyhledejte a využijte. Situaci nepodceňujte a nečekejte na to, že se sama od sebe zlepší nebo vyřeší. I když je možné, že je to běh na dlouhou trať, změnit situaci k lepšímu lze. Je na nás všech se diskriminaci postavit, bojovat za svá práva a říci diskriminačnímu jednání jasně ne.

6) <http://www.aperio.cz/poradna>

7) <http://www.rovneprilezitosti.cz/?poradna=open>

8) [www.poradna-prava.cz](http://www.poradna-prava.cz)

9) Šabatová, A. a kol. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2015.*

## NEROVNÉ ZACHÁZENÍ (DISKRIMINACE) V ZAMĚŠTNÁNÍ

ze zákazu diskriminace jsou i výjimky

příjemací pohovor

odměňování

kariérní postup

šikana, mobbing, bossing

ukončení pracovního poměru

osobní rozvoj, vzdělávání

sexuální obtěžování

více důvodů diskriminace

**Kdo mi pomůže?**

zaměstnavatel

inspektorát práce

veřejný ochránce práv

neziskové organizace

mediátoři a mediátorky

soud

odbory



# 2.

## Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání

*Pracovala jsem v chemické laboratoři jako laborantka. Když mi lékař potvrdil těhotenství, sdělil mi, že již dále nesmím svou práci vykonávat, protože ohrožuje mé těhotenství a nenarozené dítě. Vystavil mi proto posudek. Šla jsem za zaměstnavatelem a řekla mu, že dále svou práci konat nesmím z důvodu těhotenství a požádala jej o převedení na jinou práci. Zaměstnavatel reagoval sdělením, že jinou práci pro mě nemá a že si mám nechat vystavit neschopenku. Odpověděla jsem mu, že moje těhotenství není rizikové a že není důvod, abych nastoupila dočasnou pracovní neschopnost. Naopak, že je jeho povinností převést mě na jinou práci. Dohadování trvalo asi dva týdny. Trvala jsem na svém. Nakonec pro mě zaměstnavatel našel práci v administrativě. Jelikož jsem po převedení na jinou práci dosahovala nižší mzdy než dosud, vznikl mi nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.*

Viktorie (32 let)

## **OZNÁMENÍ TĚHOTENSTVÍ ZAMĚSTNAVATELI**

Žádný právní předpis nestanovuje ženě povinnost, kdy musí sdělit zaměstnavateli, že je těhotná. Záleží na jejím uvážení. Obecně se doporučuje těhotenství oznámit až ve chvíli, kdy je potvrzené a stabilní, což bývá po ukončení prvního trimestru. Zaměstnavatel může využít delší dobu k vyřešení organizačních změn, které s odchodem na mateřskou dovolenou nastanou.

Dokud žena zaměstnavateli neoznámí, že je těhotná, nemůže využívat opatření, která jsou na ochranu těhotných uzákoněna, např. zákaz práce přesčas nebo převedení na denní práci. V případě, že žena koná práci, která je těhotným ženám zakázána, je nutné informovat zaměstnavatele ihned. Výkon takové práce může být skutečně pro těhotenství nebezpečný.

Zaměstnavateli je zakázáno vyžadovat od ženy i dalších osob informace týkající se mj. jejího těhotenství a rodinných nebo majetkových poměrů. Může tak činit pouze z důvodu povahy práce (tj. výkon práce, která je těhotným ženám zakázána).

Neví-li zaměstnavatel o těhotenství ženy, pak nemůže porušit právní předpisy (např. o zákazu některých prací pro těhotné).

## **PRÁCE ZAKÁZANÉ TĚHOTNÝM ŽENÁM**

Je zakázáno zaměstnávat těhotnou ženu pracemi:

- které ohrožují její těhotenství (seznam prací uveden ve vyhlášce č. 288/2003 Sb.);
- pro které není podle lékařského posudku zdravotně způsobilá (lékařský posudek vydá lékař na základě prohlídky během těhotenství).

Tyto práce nesmí vykonávat, i kdyby s tím sama souhlasila. Těhotná žena v těchto případech může žádat zaměstnavatele o převedení na jinou práci.

## **PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI**

Těhotná žena má právo na převedení na jinou práci v případě, že koná práci:

- která je těhotným ženám zakázána;
- která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství;
- noční, a to na základě její žádosti o zařazení na práci denní.

Zaměstnavatel je povinen žádosti ženy o převedení na jinou (popř. denní) práci vyhovět. V případě, že zaměstnavatel nemá pro ženu vhodnou práci, na kterou by mohla být převedena, jde o překážku na straně zaměstnavatele. Těhotná žena pak zůstává doma se 100% náhradou mzdy.

## **VYROVNÁVACÍ PŘÍSPĚVEK V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ**

Zaměstnankyně má nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství z nemocenského pojištění, když za práci, na niž byla převedena, dosahuje výdělku nižšího než za dosavadní práci.

Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má:

- těhotná zaměstnankyně, která je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím vykonávala, je zakázána těhotným ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její těhotenství;
- zaměstnankyně, která je v období do konce devátého měsíce po porodu převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je zakázána matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo mateřství;
- zaměstnankyně, která kojí a která je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je zakázána ženám, které kojí, nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo schopnost kojení.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství nenáleží zaměstnankyním činným na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce.

### **Doba výplaty vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství**

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se poskytuje za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí těhotné zaměstnankyni nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, pak po ukončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu nebo do skončení kojení.

### **Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**

Při žádosti o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je nutné předložit tiskopis „Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství“, který vydává ošetřující lékař nebo gynekolog. Žádost se předkládá zaměstnavateli.

### **Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství**

Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je stanovena ve výši rozdílu mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Zjednodušeně řečeno dávka dorovná novou výši příjmu do výše příjmů před převedením na jinou práci.

## **ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY TĚHOTNÝCH ŽEN**

Zákoník práce a další právní předpisy upravují zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a stanoví další práva:

### **1) Zákaz práce přesčas**

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotnou ženu prací přesčas. Jestliže žena neoznámí zaměstnavateli své těhotenství (např. z důvodu dosažení vyššího výdělků prací přesčas) a zaměstnavatel jí nařídí nebo se dohodne na práci přesčas, neporušuje tím ustanovení o zákazu práce přesčas.

### **2) Pracovní cesta jen se souhlasem těhotné ženy**

Těhotná žena smí být vysílána na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem.



**3) Přeložení těhotné zaměstnankyně**

Těhotná žena smí být přeložena mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen na vlastní žádost.

**4) Nárok na kratší pracovní dobu a na jinou úpravu pracovní doby**

Těhotná žena má právo žádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

**5) Zvýšená ochrana v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

V oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví těhotných žen má zaměstnavatel především informační povinnosti. Je povinen:

- preventivně informovat ženu o faktorech, které mohou poškozovat plod v těle matky;
- seznámit těhotnou ženu jak s riziky, která by ji mohla ohrožovat, tak i s preventivními opatřeními;
- přizpůsobovat těhotným ženám na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.

**OMEZENÍ VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE**

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď těhotným zaměstnankyním, protože jsou v tzv. ochranné době. Taková výpověď je neplatná.

**Příklad: Těhotná žena dostala výpověď z organizačních důvodů, ale ona v době výpovědi o svém těhotenství nevěděla.**

*Výpověď daná zaměstnavatelem je neplatná. Musí však být prokazatelně zjištěno, že v době doručení výpovědi byla žena těhotná.*

Byla-li dána zaměstnankyni výpověď před počátkem ochranné doby (tj. zaměstnankyně otěhotní ve výpovědní době) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, tj. těhotenství a dalších ochranných dob – mateřské a rodičovské dovolené. Zaměstnankyně ovšem může sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Výjimky ze zákazu výpovědi těhotné existují, ale v praxi se příliš často neuplatňují. Jedná se totiž o případ výpovědi z důvodu zrušení zaměstnavatele (jeho části) a z důvodu, pro který zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr (pokud by byla zaměstnankyně odsouzena k trestu odnětí svobody na delší dobu nebo pokud by zvláště hrubě porušila své povinnosti).

V případě, že zaměstnankyně otěhotní v průběhu výpovědní doby (tj. dostala výpověď před těhotenstvím), doba těhotenství ani následující doby mateřské a rodičovské dovolené se do výpovědní doby nezapočítávají a pracovní poměr skončí až po jejich skončení a uplynutí zbývající výpovědní doby.

**NÁROK NA PRACOVNÍ VOLNO V PŘÍPADĚ NÁVŠTĚVY TĚHOTENSKÉ PORADNY**

Těhotná žena má nárok na pracovní volno v případě návštěvy těhotenské poradny a dalších vyšetření, a to s náhradou mzdy.

## INFORMACE

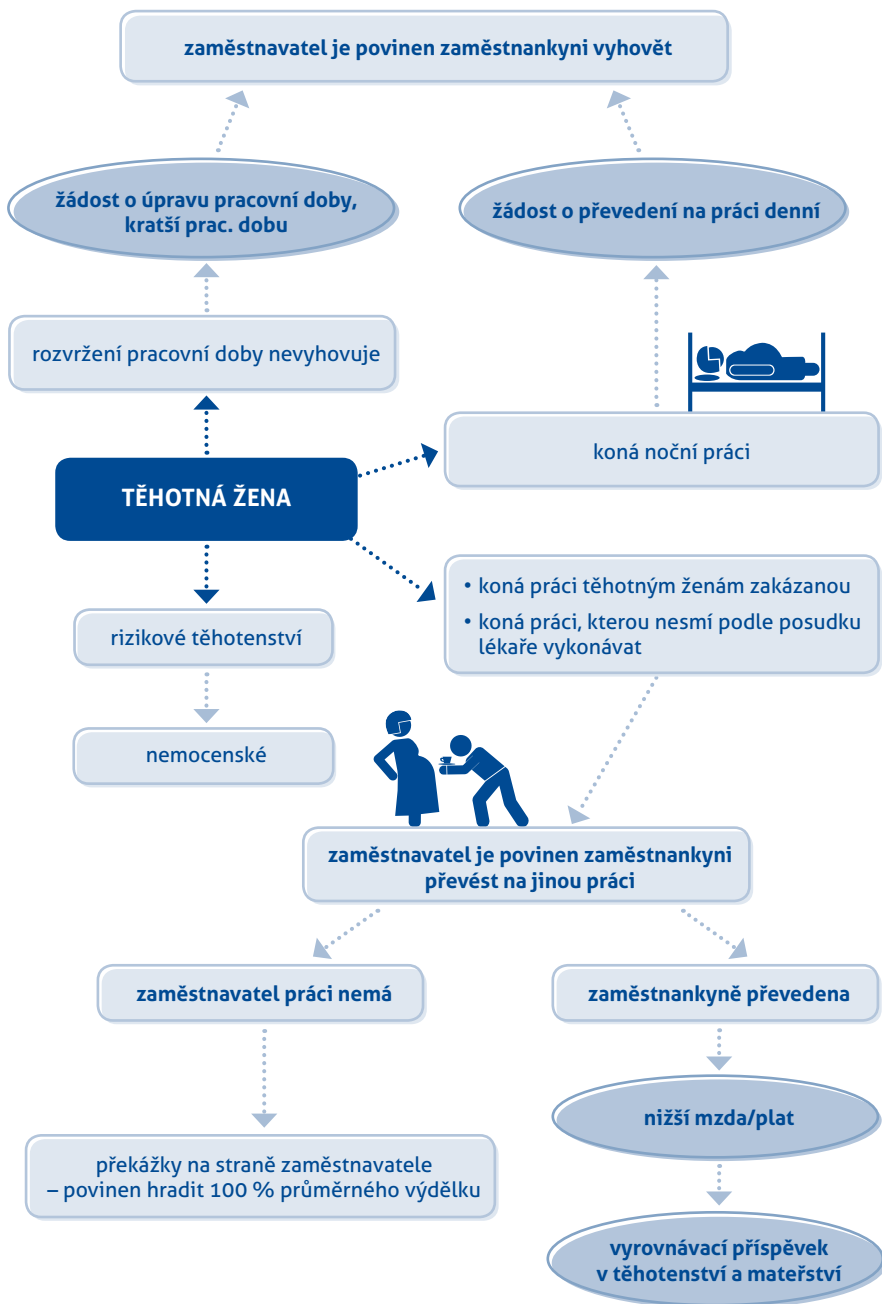
Informace ohledně dávek nemocenského pojištění sdělí nejlépe příslušná OSSZ, která rovněž řeší konkrétní případy. Call centrum nemocenského pojištění vyřizuje dotazy veřejnosti a poskytuje informace o dávkách nemocenského pojištění na telefonním čísle 840 406 040. Potřebné a pravidelně aktualizované informace lze rovněž nalézt na internetových adresách MPSV a ČSSZ – [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz).

## PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

## DOPORUČENÍ

Těhotenství je jedinečné období v životě ženy a je v zájmu nás všech, aby se rodily zdravé děti zdravým matkám, proto se nebojte trvat na svých právech. Jestliže otěhotníte a práci, kterou konáte, dále nesmíte konat, sdělte tuto skutečnost zaměstnavateli a požadujte postup podle zákoníku práce. Zaměstnavatel vás nesmí nutit, abyste si nechala od lékaře předepsat dočasnou pracovní neschopnost z důvodu rizikového těhotenství. Dále nezapomeňte, že na pracovní cestu můžete jet jen s vaším souhlasem. Po zaměstnavateli můžete požadovat zkrácení pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby (např. posunutí začátku pracovní doby z důvodu vašich žaludečních obtíží).



# 3.



## Těhotenství a dávky nemocenského pojištění



*Byla jsem ve firmě osm let a s přítelem jsme chtěli založit rodinu již dlouho. Po třech letech jsem konečně otěhotněla. Necítila jsem se dobře a často mě bolelo břicho. Lékařka vyhodnotila moje těhotenství jako velmi rizikové, proto rozhodla o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Nejdříve jsem měla nárok na náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, kterou vyplácel zaměstnavatel, a potom nemocenské. Po skončení nemocenského mi vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství a následně na rodičovský příspěvek.*

Radana (36 let)

## NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Cílem nemocenského pojištění je finanční zabezpečení ekonomicky aktivních matek mj. pro případ rizikového těhotenství a mateřství.

### Okruh pojištěných osob

Nemocenské pojištění u většiny zaměstnanců vzniká ze zákona a je povinné. Okruh těchto osob (tzv. pojištěnců) stanoví zákon. Jedná se především o:

- zaměstnance v pracovním poměru – za předpokladu, že sjednaná částka započítatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku 2500 Kč;
- zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti – za předpokladu, že sjednaná částka započítatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku 2500 Kč;
- zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, jestliže výše odměny přesahuje částku 10 000 Kč měsíčně.

### Finanční zabezpečení

- 1) Zaměstnavatel vyplácí náhradu mzdy.
- 2) Správa sociálního zabezpečení vyplácí tyto dávky nemocenského pojištění:
  - nemocenské;
  - peněžitou pomoc v mateřství (PPM).

V době dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci od zaměstnavatele náhrada mzdy, a to od 4. do 14. dne jejího trvání. Od 15. dne pak vzniká nárok na nemocenské.

### Rizikové těhotenství

Finanční zabezpečení náleží zaměstnankyni, jestliže byla lékařem uznána dočasně pracovní neschopnou z důvodu těhotenství (tzv. rizikového těhotenství) k výkonu své dosavadní práce. Na finanční podporu má samozřejmě nárok také tehdy, jestliže byla uznána dočasně pracovní neschopnou z jiných důvodů (např. chřipka, angína, úraz).

### Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci pouze za dny (nebo za směny), které jsou pracovními dny, a dále za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy.

Právo na náhradu mzdy má zaměstnanec jen tehdy, když ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti splňuje podmínky nároku na nemocenské a když trvá základní pracovněprávní vztah.

### Vyměřovací základ

Výše dávek nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství) a náhrady mzdy se určuje z vyměřovacího základu. Ten se zjistí tak, že započítatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost) se dělí počtem „započítatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem se ještě podle zákonem stanoveného postupu upravuje (redukuje). Popis výpočtu včetně redukčních hranic a příkladů najdete na <http://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-nemocenske/>.

## Výše náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Výše průměrného hodinového výdělku (Kč)	Náhrada hodinové mzdy (Kč)
55	30
100	54
200	101
300	125
400	143
od 480	157

Orientační výši náhrady mzdy lze zjistit na <http://www.mpsv.cz/cs/11584>.

### Nemocenské

Nemocenské náleží, jestliže:

- dočasná pracovní neschopnost je delší než 14 kalendářních dnů;
- dočasná pracovní neschopnost vznikla v době pojištění (tj. v době trvání zaměstnání), nebo po skončení pojištění v tzv. ochranné lhůtě, která činí 7 kalendářních dnů od skončení zaměstnání (pokud zaměstnání trvalo po kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik dnů, kolik dnů poslední pojištění trvalo). Ochranná lhůta mj. neplyne ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce;
- pojištěnka nevykonává práci v zaměstnání, ze kterého je nemocenské poskytováno,
- úrok na dávku byl předepsaným způsobem uplatněn. To znamená, že lékař vystavil žádost o nemocenské a žádost byla odevzdána zaměstnavateli, popř. bývalému zaměstnavateli, pokud zaměstnání skončilo.

Nemocenské se poskytuje za kalendářní dny. Začíná se vyplácet od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti a končí dnem skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, nejdéle však po dobu 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti (včetně zápočtu předchozích období dočasných pracovních neschopností).

### Nemocenské v souvislosti s porodem

Nárok na tzv. nemocenské v souvislosti s porodem vzniká tehdy, jestliže těhotná žena je k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu:

- účastna na nemocenském pojištění, tj. je zaměstnaná nebo v ochranné lhůtě;
- nemá nárok na PPM (doloží potvrzením OSSZ).

O vzniku dočasné pracovní neschopnosti ženy, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, rozhodne lékař. Po šesti týdnech ode dne porodu lékař tuto dočasnou pracovní neschopnost ukončí. Na další nemocenské může mít žena nárok z jiného důvodu, než je těhotenství nebo porod. Pobírání tohoto nemocenského umožňuje zvolit výši a délku nároku na rodičovský příspěvek.

**Příklad: Těhotné ženě skončilo zaměstnání. Je v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství a pobírá nemocenské. Nárok na PPM jí nevzniká, protože 180denní ochranná lhůta od skončení zaměstnání uplyne dříve, než by mohla nastoupit na PPM (před počátkem osmého týdne před očekávaným dnem porodu).**

*Bude-li ženě trvat dočasná pracovní neschopnost z důvodu rizikového těhotenství až do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, bude ženě náležet tzv. nemocenské v souvislosti s porodem. Lékař ukončí tuto dočasnou pracovní neschopnost uplynutím šesti týdnů po porodu.*

### Orientační výše nemocenského v roce 2016

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní výše nemocenského
83 000	892 (max.)
80 000	879
75 000	850
70 000	821
65 000	791
60 000	761
55 000	732
50 000	702
45 000	672
40 000	636
35 000	577
30 000	518
25 000	444
20 000	350
15 000	267
10 000	231

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <http://www.mpsv.cz/cs/11580> nebo [www.vyplata.cz](http://www.vyplata.cz).

### Vycházky či změna pobytu při dočasné pracovní neschopnosti

Vycházky a jejich dobu může povolit ošetřující lékař. Rozsah vycházek musí odpovídat zdravotnímu stavu dočasně práce neschopného pojištěnce a nenarušovat stanovený léčebný režim.

Ošetřující lékař může vycházky povolit nejvýše v celkovém rozsahu 6 hodin denně, a to v době od 7 do 19 hodin. Vymezí konkrétní časový úsek nebo časové úseky těchto vycházek.

Ošetřující lékař může ve výjimečných případech na žádost pojištěnce povolit, aby si pojištěnec volil dobu vycházek podle svého aktuálního zdravotního stavu. Takto povolit vycházky lze nejvýše na dobu 3 měsíců, a to i opakovaně. Musí však být současně splněny následující podmínky:

- je stanoven mimořádně náročný léčebný plán, intenzivní léčba, nepříznivé vedlejší účinky léčby nebo celkově závažný zdravotní stav neumožňují pojištěnci, aby využil pevně stanovenou dobu vycházek;
- písemný souhlas OSSZ udělený na základě žádosti ošetřujícího lékaře.

Změna pobytu je možná na základě žádosti. Rozlišují se dvě situace:

- Změna pobytu v rámci ČR – povoluje pouze ošetřující lékař, a to na základě žádosti pojištěnce. Byla-li pojištěnci povolena změna místa pobytu v období prvních 14 kalendářních dnů jeho dočasné pracovní neschopnosti, je povinen zaměstnavateli změnu místa pobytu předem písemně (nebo jinak prokazatelně) oznámit.
- Změna pobytu z důvodu pobytu v cizině – povoluje ošetřující lékař, a to na základě předchozího písemného souhlasu OSSZ. O souhlas u OSSZ žádá sám pojištěnec.

### Nemocenské a rodičovská dovolená

V době čerpání rodičovské dovolené nevzniká nárok na nemocenské.

#### **Příklad: Matka v době čerpání rodičovské dovolené znovu otěhotní a její těhotenství je rizikové.**

*V tomto případě nemá nárok na nemocenské. Je-li matka nemocná nebo je-li její těhotenství rizikové, je ošetřující lékař povinen rozhodnout o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, a to v den, kdy zjistil, že zdravotní stav jí nedovoluje vykonávat dosavadní zaměstnání (bez ohledu na to, je-li matka právě na rodičovské dovolené či neplaceném volnu). Pokud lékař dočasnou pracovní neschopnost uzná, náleží matce nemocenské až ode dne, od kterého by měla opět nastoupit do zaměstnání (popř. náhrada mzdy, pokud by den jejího nástupu do zaměstnání připadal do období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti). Totéž platí, když byla matka uznána práceneschopnou v první den nástupu do zaměstnání. Matka se nemusí fakticky do zaměstnání dostavit, neboť v první den návratu nastoupí na dočasnou pracovní neschopnost.*

### **PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM)**

PPM je dávka nemocenského pojištění, kterou pobírá (obvykle) žena v souvislosti s těhotenstvím, mateřstvím a péčí o novorozence. Někdy se tato dávka označuje jako „mateřská“. Smyslem dávky je nahrazení příjmu, o který pojištěnec přichází v souvislosti s mateřstvím či převzetím dítěte do péče. PPM je podmíněna předchozí pracovní činností a účastí pojištěnce na nemocenském pojištění v předcházejícím období.

#### **PPM z důvodu porodu**

PPM z důvodu porodu náleží matce, jestliže je účastna nemocenského pojištění (tj. je zaměstnaná) nebo je v ochranné lhůtě a těhotenství skončilo porodem (dítě je zapsáno do knihy narození). Při potratu PPM nenáleží.

Dále musí splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před nástupem na PPM alespoň po dobu 270 kalendářních dnů.

V případě, že se dítě narodí předčasně a matka nespĺňuje podmínku účasti ke dni narození dítěte, pak může být podmínka splněna k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. V tomto případě se pak považuje podmínka účasti na pojištění za splněnou ke dni nástupu na PPM.



Do doby 270 dnů se započítává také:

- doba studia (na střední nebo vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři) považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání, jestliže toto studium bylo úspěšně ukončeno;
- doba rodičovské dovolené;
- doba neplaceného volna;
- doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Do doby 270 dnů účasti na nemocenském pojištění se nezapočítává doba nároku na nemocenské po skončení zaměstnání či doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

PPM náleží po skončení zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě. U matky, jejíž pojištění skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta 180 kalendářních dnů od skončení zaměstnání.

### **Ochranná lhůta PPM a rizikové těhotenství**

Jestliže těhotná žena po skončení např. tříletého zaměstnání nastoupí v ochranné lhůtě na tzv. rizikové těhotenství a pobírá nemocenské, lze rozlišit dvě situace:

- Trvá-li ženě 180denní ochranná lhůta (ze skončeného zaměstnání) ještě ke dni nástupu na PPM (na kterou nastupuje počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu) a splňuje i ostatní podmínky nároku na tuto dávku – má nárok na PPM bez ohledu na to, zda je v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství či nikoliv. Doba dočasné pracovní neschopnosti po skončení zaměstnání se do počtu 270 dnů účasti na nemocenském pojištění nezapočítává.
- Netrvá-li ženě 180denní ochranná lhůta (ze skončeného zaměstnání) počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu – nárok na PPM nevzniká. Pobírá-li žena ze skončeného zaměstnání nemocenské až do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, pak jí náleží, a to od počátku tohoto týdne, nemocenské poskytované v souvislosti s porodem.

### **PPM uchazečky o zaměstnání**

U uchazeček o zaměstnání je nutné rozlišit dvě situace:

- Uchazečce trvá ochranná lhůta (tj. je v 180denní ochranné lhůtě od skončení zaměstnání počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu) – má nárok na PPM.
- Ostatním uchazečkám o zaměstnání PPM nenáleží.

### **Doba poskytování PPM**

PPM se matce poskytuje maximálně po dobu 28 týdnů, popř. 37 týdnů v případě ženy, která porodila více dětí. Minimální délka poskytování PPM je 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Tato doba se nazývá podpůrní dobou.

### **Nástup na PPM**

Podpůrní doba PPM začíná nástupem na PPM, a to:

- dnem, který pojištěnka určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud pojištěnka tento den v tomto období neurčí, nastává nástup na PPM počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu;
- dnem porodu, pokud k porodu došlo dříve, než bylo výše uvedeno.

**Orientační výše PPM pro rok 2016**

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní PPM
83 000	1104
80 000	1089
75 000	1055
70 000	1020
65 000	985
60 000	951
55 000	917
50 000	882
45 000	847
40 000	805
35 000	736
30 000	668
25 000	576
20 000	461
15 000	346
10 000	231

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <http://www.mpsv.cz/cs/11580> nebo na [www.vyplata.cz](http://www.vyplata.cz).

**Další PPM do 4 let věku předchozího dítěte**

- Pro nárok na PPM se doba rodičovské dovolené i neplaceného volna do 4 let věku dítěte posuzuje jako doba účasti na nemocenském pojištění. PPM náleží při narození dalšího dítěte i bez návratu do zaměstnání. V praxi to znamená, že matce, u níž při nástupu na další PPM trvá pracovní poměr, nárok na další PPM vzniká vždy.
- Nebude-li mít matka v rozhodném období žádný příjem ze zaměstnání (např. z důvodu čerpání rodičovské dovolené) nebo není-li v rozhodném období alespoň 7 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ, považuje se za rozhodné období první předchozí kalendářní rok, v němž měla matka započitatelný příjem a je v něm alespoň 30 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ. Z tohoto příjmu se určí denní vyměřovací základ pro výpočet další PPM.
- Vzniká-li za trvání stejného zaměstnání v období do 4 let věku předchozího dítěte nárok na PPM, porovnává se denní vyměřovací základ před redukcí s denním vyměřovacím základem před redukcí u předchozího dítěte. Matce náleží PPM z vyměřovacího základu, který je pro ni výhodnější.

**Vzdání se nároku na PPM**

Matka se může vzdát nároku na výplatu PPM, a to nejdříve po uplynutí 14 týdnů podpůrní doby, ne však dříve než 6 týdnů ode dne porodu. Vzdání se nároku je možné učinit písemným prohlášením na příslušné OSSZ. Po skončení PPM vzniká matce nárok na rodičovský příspěvek.

**Žádost o peněžitou pomoc v mateřství**

Těhotné ženě (event. ženě, která porodila) potvrzuje „Žádost o peněžitou pomoc v mateřství“ její ošetřující lékař, u něhož je v péči (většinou gynekolog). Žena ji podává svému zaměstnavateli, popř. poslednímu zaměstnavateli, který ji předá příslušné správě sociálního zabezpečení.

**Výplata nemocenských dávek**

Dávky nemocenského pojištění vyplácí OSSZ, a to prostřednictvím účtu České správy sociálního zabezpečení. Dávky se pojištěnci poukazují na jeho účet u peněžního ústavu v ČR nebo se vyplácejí v hotovosti poštovní poukázkou. V případě výplaty dávky v hotovosti poštovní poukázkou hradí náklady na její doručení příjemce. To znamená, že vyplacená dávka bude o tyto náklady snížena.

**INFORMACE**

- Informace ohledně dávek nemocenského pojištění sdělí nejlépe příslušná OSSZ, která rovněž řeší konkrétní případy.
- Call centrum nemocenského pojištění vyřizuje dotazy veřejnosti a poskytuje informace o dávkách nemocenského pojištění na telefonním čísle 840 406 040.
- S obecnými dotazy se lze obrátit i na Ministerstvo práce a sociálních věcí. Potřebné a pravidelně aktualizované informace lze rovněž nalézt na internetových adresách MPSV a ČSSZ – [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz).
- Informační brožura Peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek ke stažení na [http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm\\_rp\\_2015.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm_rp_2015.pdf).

**PRÁVNÍ PŘEDPISY**

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

**DOPORUČENÍ**

Jestliže plánujete založit rodinu, je vhodné mít na dobu, kdy je dítě hodně malé a vyžaduje intenzivní péči, finanční zabezpečení. V případě, že práce je vašim hlavním zdrojem finančních příjmů (tj. nemáte žádné výnosy z majetku nebo kapitálu), je vhodné odpracovat požadovanou dobu v pracovněprávním vztahu, aby vám vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Praxe po skončení studia a před založením rodiny je vhodným základem pro budoucí pracovní činnost.

# 4.



## Narození dítěte – kde hlásit, porodné



*Dne 6. 1. 2016 se mi narodila holčička. Zažívala jsem obrovský pocit štěstí a musela se naučit hodně nových věcí. Kromě kojení, přebalování a celkové péče o miminko jsem zjistila, že být rodičem také znamená obstarávání většího množství administrativy. Zkrátka stala jsem se zákonným zástupcem.*

Věra (30 let, 1 dítě)

## NAROZENÍ DÍTĚTE

### Zákonný zástupce

Zákonným zástupcem je osoba oprávněná právně jednat jménem jiné osoby. Zákonný zástupce zastupuje nezletilé dítě, protože není (plně) svéprávné. Může za něj činit zpravidla ta právní jednání, ke kterým dotýčný není plně způsobilý. U nezletilých dětí jsou zákonnými zástupci zpravidla jejich rodiče. Oba rodiče jsou společnými zástupci dítěte, ale zároveň mohou za dítě jednat samostatně. V případě neshody rodičů při zastupování dítěte rozhodne o osobě zástupce i způsobu zastoupení soud. Povinnosti zákonného zástupce končí dovršením zletilosti dítěte, tj. 18 let.

### Pediatrická péče

Dítě je od narození v péči pediatrů – nejdříve v porodnici a po propuštění v péči praktického lékaře pro děti a dorost v místě bydliště. Při propuštění z porodnice obdrží dítě zdravotní a očkovací průkaz. Ve zdravotním průkazu je uveden časový harmonogram preventivních prohlídek dítěte. Obsah preventivních prohlídek (vše, co má pediatr zkontrolovat) obsahuje vyhláška č. 70/2012 Sb., o preventivních prohlídkách. V případě narození dítěte mimo porodnici je třeba narození dítěte oznámit matrice podle místa narození dítěte, která vydá rodný list. Zdravotní a očkovací průkaz rodič obdrží od svého pediatra.

### Rodný list

Rodný list vydává matrice v místě narození dítěte, a to na základě dokumentace předložené v porodnici. Matrice zasílá obvykle do měsíce od narození dítěte rodný list poštou. Někdy je nutné vyzvednout rodný list osobně na matrice.

### Zdravotní pojištění dítěte

U dítěte matky, která má na území ČR trvalý pobyt, vzniká nárok na zdravotní pojištění dnem jeho narození. Dítě se stává automaticky pojištěncem té zdravotní pojišťovny, u níž je pojištěna jeho matka.

### Oznámení narození dítěte

Narození dítěte je třeba oznámit:

- do osmi dnů od narození dítěte **zdravotní pojišťovně**, u které byla matka registrovaná v den porodu. Každá pojišťovna má trochu jiný postup, proto je vhodné se předem u své pojišťovny informovat. Často oznámí narození dítěte porodnice, pojišťovna pak následně matce zašle příslušné formuláře;
- **vlastníkovi bytu** (družstvo, majitel, společenství vlastníků) z důvodu úpravy záloh na některé služby spojené s užíváním bytu, i na dítě se totiž rozpočítávají společné náklady, např. odpad, výtah apod.;
- **zaměstnavateli** – prokázání překážky v práci, čerpání mateřské a rodičovské dovolené, popř. z důvodu uplatnění daňové slevy na dítě;
- **matrice**, v případě narození dítěte mimo porodnici.

### Místo trvalého pobytu dítěte

Místem trvalého pobytu se rozumí adresa pobytu občana v ČR, kterou si občan zvolí, a to zpravidla v místě, kde má rodinu, rodiče, byt nebo zaměstnání. Slouží čistě evidenčním účelům. Místem trvalého pobytu narozeného dítěte je místo trvalého pobytu matky v době jeho

narození. Nemá-li matka trvalý pobyt na území ČR, je místem trvalého pobytu dítěte v době jeho narození místo trvalého pobytu otce v ČR. V případě, že ani jeden z rodičů nemá trvalý pobyt na území ČR, postupuje se podle právní úpravy státu, kde rodiče mají trvalý pobyt.

## **PORODNÉ**

Porodné je dávka státní sociální podpory, jejímž smyslem je přispět na nákup věcí potřebných pro dítě. Porodné je poskytováno především ženám, které porodí dítě.

### **Nárok na porodné**

Nárok na porodné má žena, která splňuje tyto dvě podmínky:

- porodila své první nebo druhé živé dítě, popř. více dětí současně;
- rozhodný příjem v její rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,7, tj. u dvoučlenné rodiny (matka a narozené dítě) 13 176 Kč, u tříčlenné rodiny (rodiče a narozené dítě) 20 817 Kč. Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje rozhodný příjem, je kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě (děti) narodilo. Narozené dítě je společně posuzovanou osobou pro určení hranice příjmu rozhodného pro nárok na porodné.

Nárok na porodné může mít také

- otec dítěte, pokud matka dítěte, která splňovala podmínky nároku na porodné, zemřela a porodné jí nebylo vyplaceno;
- osoba, která dítě převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

**Příklad: Dítě se narodí 2. 4. 2016.** Příjmy rodiny se zjišťují za období od 1. 1. 2016 do 31. 3. 2016.

### **Výše porodného**

Výše porodného činí 13 000 Kč u prvního živě narozeného dítěte, 10 000 Kč u druhého živě narozeného dítěte, u dvou a více narozených dětí 23 000 Kč, přičemž nezáleží, zda půjde o jejich první, nebo následný porod. K Žádosti o porodné (formulář) se přikládá rodný list dítěte/děti.

### **Podání žádosti o porodné**

Žádosti o poskytování dávek státní sociální podpory vyřizují krajské pobočky Úřadu práce ČR podle místa trvalého pobytu osoby, která má na dávku nárok, tj. oprávněné osoby.

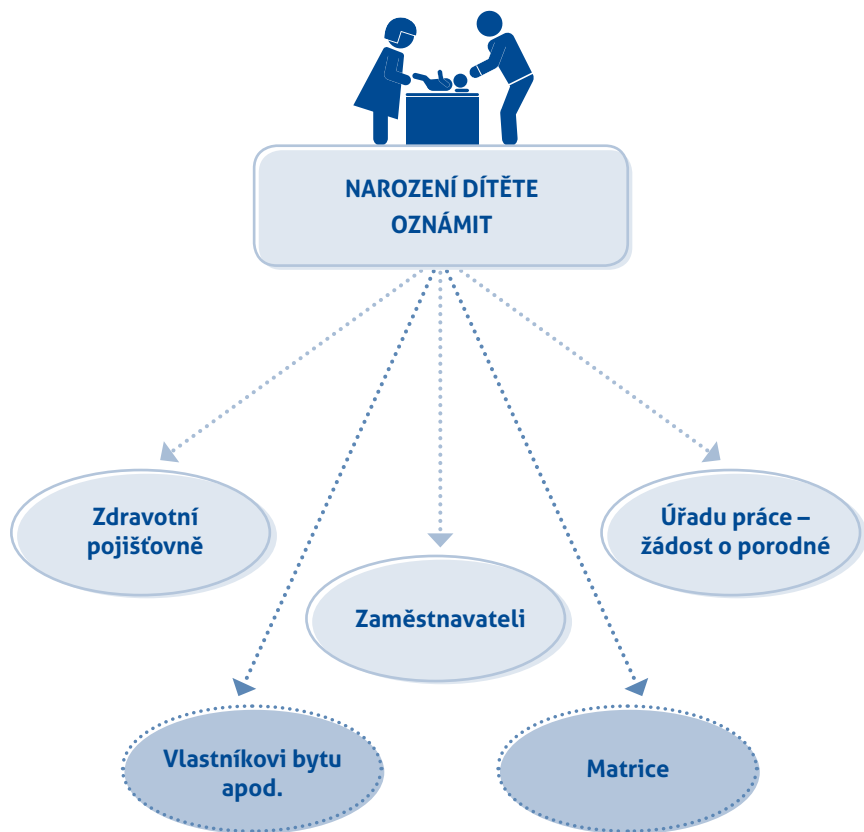
Žádosti o dávky se podávají na tiskopisech předepsaných MPSV. Adresu krajské pobočky a pobočky pro hlavní město Prahu naleznete na <http://portal.mpsv.cz/ssp/local>. Formuláře žádostí naleznete na <http://formulare.mpsv.cz/okdavky/>.

## **INFORMACE**

Další informace lze najít na [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz).

## **PŘÁVNÍ PŘEDPISY**

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře



# 5.



## Práva otců v souvislosti s péčí o dítě



*Mojí manželce nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Provozuje malé kadeřnictví, je živnostnice a neplatila si dobrovolné nemocenské pojištění. Dohodli jsme se, že po narození dcery nastoupím na rodičovskou dovolenou a požádám o peněžitou pomoc v mateřství. O syna se budu starat já a moje manželka bude pokračovat v podnikání, protože nechce přijít o klienty. Požádal jsem zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou a na správě sociálního zabezpečení o peněžitou pomoc v mateřství.*

Radek (35 let, jeden syn)



## OTEC DÍTĚTE A PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ

- Nárok na peněžitou pomoc v mateřství (dále jen PPM) má i pojištěnec, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, jestliže s matkou dítěte uzavře písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě.
- Musí splňovat stejné podmínky pro nárok na dávku jako žena, tj. 270 dní účasti na pojištění v posledních dvou letech před nástupem na PPM a být účasten na pojištění v době nástupu na PPM. (Podrobnosti o PPM najdete v kapitole 3.)
- Muž může ženu vystřídat nejdříve od začátku 7. týdne po porodu dítěte, tedy po šesti-teděli.
- PPM se muži poskytuje nejdéle v délce 22 týdnů s tím, že se mu do těchto 22 týdnů započítává doba, kdy pobírala PPM matka, kromě prvních 6 týdnů po porodu.
- Dohoda však musí být uzavřena na dobu nejméně 7 kalendářních dní po sobě jdoucích. V písemné dohodě o péči otce o dítě musí být uvedený den, od kterého bude otec o dítě pečovat, den porodu a podpis matky, který je třeba úředně ověřit nebo může být ověřen orgánem nemocenského pojištění (tj. správou sociálního zabezpečení).
- Společně s dohodou je třeba předložit k uplatnění nároku na dávku ještě tiskopis Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče, který je k dispozici na webu <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/07E3C911-3951-40CB-B347-FA31108C7C43/0/8962410-112015.pdf>.

### **Vzor dohody o předání dítěte do péče:**

Podepsaná Jaroslava Dvořáková, bytem ....., předává na základě dohody se svým manželem své dítě Vojtěcha Dvořáka, narozeného dne 16. 8. 2016, do péče svého manžela Radka Dvořáka ode dne ..... Manžel, Radek Dvořák, potvrzuje svým podpisem tuto dohodu.

V Praze dne .....

podpis: Radek Dvořák

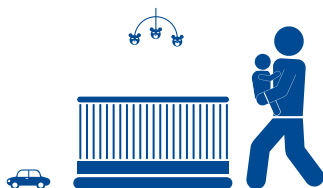
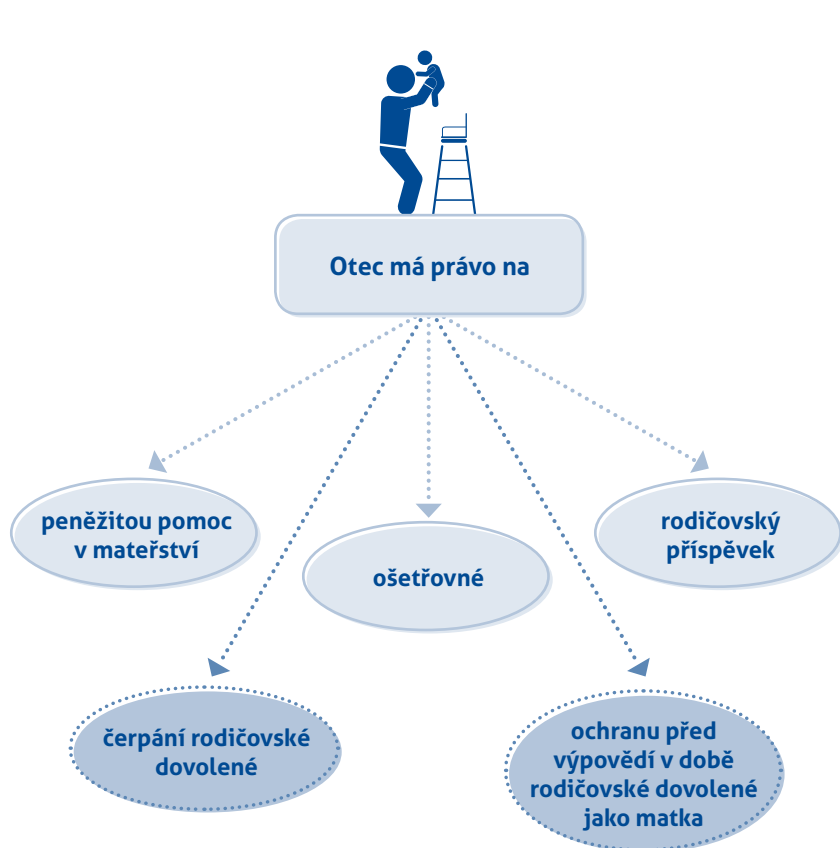
podpis: Jaroslava Dvořáková

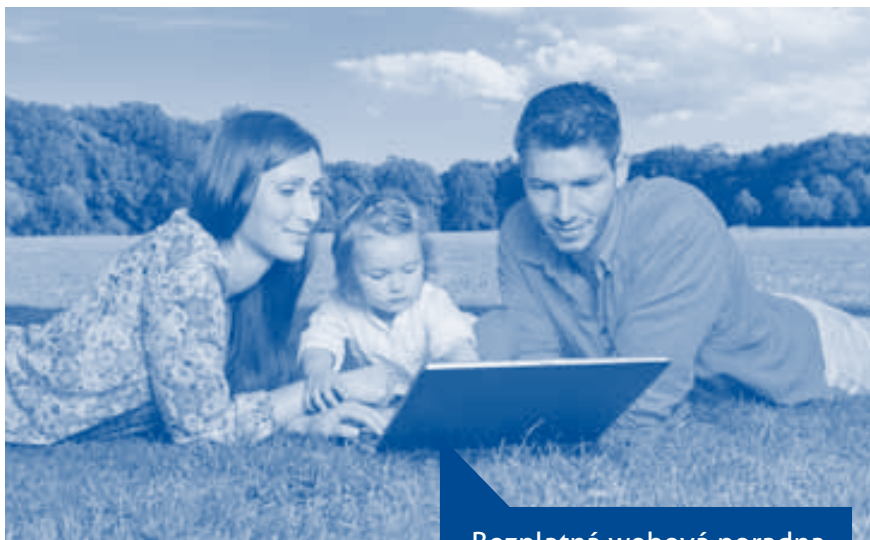
## STEJNÁ PRÁVA OTCŮ A MATEK

Otec dítěte má právo na stejné dávky a stejné pracovní podmínky v souvislosti s péčí o dítě jako matka kromě výjimek spojených s těhotenstvím. Na otce se nevztahují ustanovení, která chrání matku v těhotenství, po dobu devíti měsíců po porodu a v období kojení. Otec dítěte má nárok kromě peněžitě pomoci v mateřství i na čerpání rodičovského příspěvku, a to za stejných podmínek jako matka. Platí, že se může s matkou kdykoli vystřídat, ale rodičovský příspěvek může čerpat jen jeden z nich. (Podrobnosti o rodičovském příspěvku najdete v kapitole 6.) Otcí rovněž může vzniknout v případě nemoci dítěte nárok na ošetřovné za stejných podmínek jako matce (podrobněji v kapitole 13).

### **Rodičovská dovolená**

Otec dítěte má právo čerpat rodičovskou dovolenou ode dne narození dítěte do dosažení 3 let věku dítěte. V tomto rozsahu se mu poskytuje na základě žádosti. Stejně jako u matky v době čerpání rodičovské dovolené je otec v tzv. ochranné době a je proto chráněn před výpovědí. (Podrobnosti o čerpání rodičovské dovolené najdete v kapitole 6.)





Bezplatná webová poradna  
pro budoucí rodiče, rodiče,  
sólo rodiče a rodiče se  
zdravotním postižením.

## Zodpovíme Vám dotazy týkající se těchto oblastí:

- pracovněprávní vztahy
- mateřská a rodičovská dovolená
- peněžité pomoci v mateřství
- rodičovský příspěvek a další dávky státní sociální podpory
- nezaměstnanost (evidence, podpora v nezaměstnanosti, rekvalifikace)
- rodinné právo (rozvodové situace, určení otcovství, výživné)
- právní aspekty zdravotní péče v těhotenství, při porodu a v mateřství
- psychosociální problematika spojená s rodičovstvím

## Odpovědi na individuální dotazy.

Nepřetržitý provoz 365 dní v roce.

Na dotazy odpovídají zkušená a námi prověřená odborníci/e do 7 dnů. Jedinečná služba pro rodiče již od roku 2005, v databázi poradny je přes 28 tisíc zodpovězených dotazů.

Na webové stránce poradny najdete řadu užitečných informací pro rodiče (např. uplatňování nároků na dávky, návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené, vztahy se zaměstnavateli atd.)

# 6.

## Mateřská a rodičovská dovolená

*Před porodem jsem nastoupila na mateřskou dovolenou šest týdnů před očekávaným dnem porodu. Paní doktorka mi napsala žádost o peněžitou pomoc v mateřství, kterou jsem odevzdala zaměstnavateli. O mateřskou dovolenou jsem zvláště nežádala, začala jsem ji čerpat ve stejný den jako peněžitou pomoc v mateřství. Po skončení peněžité pomoci v mateřství jsem čerpala dovolenou [k tomu si přečtete kapitolu 7] a následně jsem žádala o čerpání rodičovské dovolené. Do žádosti jsem jen napsala, že žádám o rodičovskou dovolenou. Po dvou letech jsem se chtěla vrátit do práce. Zaměstnavatel mě však nechtěl vzít zpět, s tím, že jsem v žádosti neuvedla délku čerpání rodičovské, a tak mě nemusí vzít zpět dříve, než dítěti budou tři roky. Svůj postoj opíral o rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové. Mým hlavním argumentem bylo, že mě musí vzít zpět, neboť čerpání rodičovské dovolené není povinnost, ale právo. Nakonec to dopadlo tak, že jsem zjistila, že jsem opět těhotná, tak jsem jednání přerušila. Když jsem žádala o rodičovskou dovolenou podruhé, v žádosti jsem uvedla konkrétní datum, a to den, kdy druhému dítěti budou dva roky. Pak se budu moci rozhodnout: buď jednat se zaměstnavatelem o svém zaměstnání, nebo požádám o prodloužení rodičovské dovolené.*

Vladěna (32 let, dvě děti)

## MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Mateřská dovolená náleží zaměstnaným ženám v závěrečné fázi těhotenství a po dobu prvních měsíců po porodu, aby mohly o své narozené dítě pečovat. Po dobu čerpání mateřské dovolené nesmí zaměstnavatel s určitými výjimkami dát zaměstnankyni výpověď (více se o tom můžete dočíst v kapitole 9, která se týká návratu do zaměstnání po skončení mateřské či rodičovské dovolené).

### Čerpání mateřské dovolené

- V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší ženě mateřská dovolená (pracovní volno) po dobu 28 týdnů. Porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou nastupuje zpravidla na počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však na počátku 8. týdne.
- Žena nemusí o poskytnutí mateřské dovolené žádat. Nástup na mateřskou dovolenou stačí zaměstnavateli oznámit.
- V případě, že žena porodí předčasně, nastupuje na mateřskou dovolenou dnem porodu a mateřská dovolená jí náleží v délce 28 (37) týdnů.
- Vyčerpá-li žena z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu (např. protože chtěla pracovat), poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 (31) týdnů.
- Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů. Nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Není tedy možné nastoupit do zaměstnání dříve, než uplyne 6 týdnů od porodu, a to ani v případě, že by s tím zaměstnankyně a zaměstnavatel souhlasili.
- Po dobu čerpání mateřské dovolené nesmí zaměstnavatel s určitými výjimkami dát rodiči výpověď.

**Příklad: Žena má zájem pracovat před porodem co nejdříve. Zdravotní stav i charakter práce jí to umožňují. Žena porodila o 14 dní dříve, než je její očekávaný den porodu, a mateřskou dovolenou před porodem nečerpala. Žena nečerpala před porodem mateřskou dovolenou, proto ode dne porodu bude čerpat mateřskou dovolenou 22 týdnů.**

**Příklad: Žena pracuje o dva týdny dříve a nastupuje na mateřskou dovolenou počátkem čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu. Žena porodila za dva týdny, tj. o dva týdny dříve, než byl očekávaný den porodu. Žena vyčerpala před porodem 2 týdny mateřské dovolené, a vzhledem k tomu, že vyčerpala méně z důvodu své pracovní aktivity, přísluší jí ode dne porodu mateřská dovolená v délce 22 týdnů.**

## RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Rodičovská dovolená je nárokové pracovní volno. Přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otcí od narození dítěte. Přísluší v rozsahu, o jaký rodiče požádají, maximálně do věku 3 let dítěte. Zaměstnavatel nesmí čerpání rodičovské dovolené odmítnout. Po dobu čerpání rodičovské dovolené nesmí zaměstnavatel s určitými výjimkami dát rodiči výpověď (více se o tom můžete dočíst v kapitole 9).

## Žádost o rodičovskou dovolenou

Forma žádosti sice není stanovena, ale v praxi se osvědčuje písemná žádost. Zaměstnavatel není povinen umožnit dřívější nástup než uvedený v žádosti o rodičovskou dovolenou. Není-li doba čerpání v žádosti uvedena, platí, že rodič žádá o čerpání do 3 let věku dítěte.

## Vzor žádosti o rodičovskou dovolenou

Žádost je adresována zaměstnavateli a musí obsahovat datum, místo a podpis žadatele.

**Příklad:** „Dne 19. srpna 2015 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 2. října 2015 se mi narodil syn Jan. Dne 1. března 2016 mi skončila mateřská dovolená. Od dne 2. března 2016 do dne 10. března 2016 jsem čerpala dovolenou. Žádám o čerpání rodičovské dovolené od 11. března 2016 do 2. října 2017.“

Žádost se podává před nástupem na rodičovskou dovolenou, v našem případě před 11. březnem 2016.

## Čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči

V čerpání mateřské a rodičovské dovolené se rodiče vzájemně neomezují. Otec může čerpat rodičovskou dovolenou současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou matky. Rodiče se mohou v průběhu rodičovské dovolené podle potřeby střídat. Na rodičovský příspěvek má nárok pouze jeden z rodičů.

## Způsoby čerpání rodičovské dovolené

Rodiče mají tyto možnosti čerpání rodičovské dovolené:

- jako celek (do 3 let věku dítěte);
- jako celek kratší než tři roky;
- rok a potom postupně prodlužovat podle potřeby;
- kombinovaně (např. rok rodičovskou dovolenou, potom ji přerušit a nastoupit do práce např. na rok a pak se opět vrátit na rodičovskou dovolenou).

**Příklad: Matka se vrátila po skončení rodičovské dovolené zpět do zaměstnání na práci na základě původní pracovní smlouvy. Synovi bylo 18 měsíců.**

Úskalí návratu před třetím rokem věku dítěte je v tom, že matka již není nadále chráněna proti výpovědi, ačkoli pečuje o dítě do tří let. Je jako každý jiný zaměstnanec. Má-li zaměstnavatel důvod, může jí dát výpověď. V případě, že by zaměstnankyně chtěla opět nastoupit na rodičovskou dovolenou, může kdykoli znovu požádat o rodičovskou dovolenou.

## FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Matce může vzniknout nárok na finanční podporu:

- peněžité pomoci v mateřství jakožto dávka nemocenského pojištění (více v kapitole 3);
- nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, a to v případě, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, jakožto dávka nemocenského pojištění (více v kapitole 3);
- rodičovský příspěvek po skončení peněžité pomoci v mateřství (resp. nemocenského v souvislosti s porodem); v případě, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství ani na nemocenské v souvislosti s porodem, pak na rodičovský příspěvek vzniká nárok od měsíce, ve kterém se dítě narodí.

### Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek

Je třeba zdůraznit, že rodičovská dovolená podle zákoníku práce a rodičovský příspěvek (finanční podpora) podle zákona o státní sociální podpoře jsou dva samostatné a na sobě nezávislé právní instituty.

**Příklad: Matka se vrátila po 1,5 roce rodičovské dovolené do zaměstnání. Dítě hlídá v době výkonu zaměstnání babička. Matka zvolila čerpání rodičovského příspěvku na tři roky.**

*Matka může pobírat RP, protože splnila podmínky pro jeho pobírání, i když nečerpá rodičovskou dovolenou.*

**Příklad: Matka zvolila RP na dva roky. Po dvou letech zjistila, že dítě je často nemocné, a proto se rozhodla, že bude čerpat rodičovskou dovolenou do 3 let.**

*Matka po dovršení druhého roku věku dítěte nepobírá rodičovský příspěvek, ale čerpá rodičovskou dovolenou.*

## RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK (RP)

RP je dávka státní sociální podpory, jejímž smyslem je umožnit rodiči celodenní péči o dítě. RP může pobírat jen jeden z rodičů (buď matka, nebo otec). Volba závisí na jejich vzájemné dohodě. Pobírání RP obvykle navazuje na čerpání peněžité pomoci v mateřství (PPM). Dávka je poskytována nezávisle na příjmu rodiny.

### Nárok na RP

Nárok na RP má rodič, jestliže

- po celý kalendářní měsíc osobně pečuje, a to celodenně a řádně, o nejmladší dítě v rodině maximálně do věku 4 let;
- jsou dodržována pravidla ohledně docházky dítěte do předškolního zařízení.

### Podmínka omezení návštěv předškolních zařízení

- Děti mladší než dva roky mohou pobývat v zařízení pro děti max. 46 hodin měsíčně, aniž by rodič ztratil nárok na rodičovský příspěvek. Docházku dítěte potvrdí předškolní zařízení každý měsíc na příslušném formuláři (Potvrzení o návštěvě jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti). Rozsah docházky je rozhodný pro vznik nároku na RP.
- U dětí starších než dva roky se docházka v předškolním zařízení nesleduje.

### Celková výše RP

Celková výše rodičovského příspěvku činí 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte.

### Volba výše RP

Výši RP si může rodič zvolit podle aktuální situace rodiny. Pro stanovení nároku a výše RP je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení PPM nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte (k tomu viz kapitola 3).

V případech, že lze u obou rodičů stanovit ke dni narození nejmladšího dítěte denní vyměřovací základ, vychází se při stanovení výše RP z toho vyměřovacího základu rodiče, který je vyšší. Volbu výše RP je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na RP. Možnost volby výše RP má rodič, který nebyl účasten nemocenského pojištění v případě, že druhý rodič splnil podmínku nároku na PPM nebo na nemocenské v souvislosti s porodem. Není tedy nutné, aby rodič, jehož denní vyměřovací základ byl použit pro výpočet výše RP, RP pobíral. Volbu výše RP nelze provést zpětně.

Orientační kalkulačku RP lze využít na <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/kalkulacky-a-aplikace/rodicovsky-prispevek/>.

### **Volba výše RP do 7600 Kč měsíčně**

- Rodič může volit výši RP do 7600 Kč měsíčně, jestliže:
  - alespoň u jednoho z rodičů nepřevýšilo 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu částku 7600 Kč. Jedná se o hrubý příjem do cca 10 900 Kč měsíčně.
  - ke dni narození nebo převzetí nejmladšího dítěte nelze stanovit denní vyměřovací základ, protože v průběhu pobírání RP poskytovaného z důvodu péče o dříve narozené dítě v rodině uplynula podpůrná doba pro nárok na PPM a nárok na RP na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na RP náležející na starší dítě.

### **Volba výše RP do 11 500 Kč měsíčně**

- Rodič může volit výši RP do výše 11 500 Kč měsíčně, jestliže u jednoho z rodičů je 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v rozmezí 7600 Kč až 11 500 Kč měsíčně s tím, že zvolená výše RP nesmí přesáhnout vypočtenou částku. Jedná se o hrubý příjem v rozmezí cca 10 900 Kč až cca 16 450 Kč měsíčně. Částce hrubého příjmu ve výši 16 450 Kč a více odpovídá volbě rodičovského příspěvku v jeho maximální výši 11 500 Kč.

### **Tzv. čtyřletá varianta**

- Nelze-li stanovit žádnému z rodičů k datu narození nejmladšího dítěte v rodině denní vyměřovací základ, pak RP činí do konce devátého měsíce věku dítěte 7600 Kč měsíčně. Od desátého měsíce do 4 let věku dítěte náleží RP ve výši 3800 Kč měsíčně. Tato varianta je výhodná pro rodiče, kteří jsou OSVČ vedlejší, a to z důvodu nižších odvodů na pojistné na důchodové pojištění.

### **Možnost změny výše RP**

Volbu výše RP lze měnit podle potřeb rodiny, nejdříve však po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl RP vyplácen. Volba výše RP se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby. Volbu výše RP nelze provést zpětně.

### **Více dětí v rodině**

RP lze pobírat pouze na nejmladší dítě v rodině. Jestliže se v rodině narodí po sobě více dětí, vždy zaniká nárok na RP na dítě starší a vzniká nárok nový na dítě nejmladší. Nárok na RP na nejmladší dítě vzniká od kalendářního měsíce, ve kterém se narodí. Nárok na RP na předchozí dítě zaniká v měsíci předcházejícím. Na každé dítě je možné volit jinou výši RP. O vzniku nároku na další PPM je nutné informovat úřad práce, ten výplatu RP zastaví, a to i v případě, že nebyla vyplacena celková částka RP.



**Příklad: Matka čerpá na dítě RP ve dvouleté variantě. Když bylo dítěti 1,5 roku, narodilo se jí dítě další.** Matka čerpá další PPM, z tohoto důvodu se čerpání RP zastaví. Matka musí po skončení PPM podat novou žádost o přiznání RP na nejmladší dítě.

**Příklad: Matka pobírala RP na dítě (3,5 roku) ve čtyřleté variantě, tj. ve výši 3800 Kč měsíčně. V rodině se 28. 6. 2016 narodilo další dítě, které zakládá nárok na RP.** Nárok na RP z důvodu péče o dítě, které bylo až do 28. 6. 2016 nejmladším dítětem v rodině, zaniká dne 31. 5. 2016.

### Spor o výplatu RP mezi rodiči

Rodiče se mohou v pobírání RP střídat. Nárok na RP náleží na určité dítě vždy jen pouze jednou. Proto je nutné, aby se rodiče dohodli, který z nich bude nárok uplatňovat. Nedohodnou-li se, určí úřad práce, který o RP rozhoduje, kterému z rodičů RP přizná.

### Rodičovský příspěvek a výdělečná činnost

Výdělečná činnost rodičů nemá na RP žádný vliv. To znamená, že i při uplatnění nároku na RP může rodič výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny. Po dobu své výdělečné činnosti však musí rodič pobírající RP zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou (babička, dědeček, teta, strýc či chůva).

### Rodičovský příspěvek a PPM či nemocenské v souvislosti s porodem

Má-li v rodině jeden z rodičů v kalendářním měsíci nárok na PPM nebo nemocenské v souvislosti s porodem, RP náleží, jen je-li vyšší, a to ve výši rozdílu mezi RP a těmito dávkami. Stejným způsobem se postupuje u náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.

**Příklad: 15. 9. 2016 končí matce poskytování peněžité pomoci v mateřství. Matce vzniká nárok na PPM za období od 1. 9. 2016 do 15. 9. 2016 ve výši 6300 Kč. Matka se rozhodne pro pobírání RP ve výši 7600 Kč měsíčně. Náleží jí tedy RP za měsíc září ve výši rozdílu RP a PPM, tj. 7600–6300 Kč, tj. ve výši 1300 Kč. Od října činí výše RP 7600 Kč měsíčně.**

### Rodičovský příspěvek a jiné dávky

Právní předpisy nevylučují možnost pobírat současně s RP jiné sociální dávky (např. podporu v nezaměstnanosti, podporu při requalifikaci, příspěvek na péči).

### Bez nároku na RP

Je-li rodič pobírající RP nebo dítě, které zakládá nárok na RP, ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení déle než 3 kalendářní měsíce, nenáleží výplata RP, a to od čtvrtého kalendářního měsíce trvání této péče. V případě, že rodič pečuje ve zdravotnickém zařízení o dítě jako jeho doprovod, a to osobně, celodenně a řádně, RP náleží.

### Žádost o rodičovský příspěvek

K vyplněnému formuláři Žádost o rodičovský příspěvek se předkládá občanský průkaz všech osob uvedených v žádosti a u dětí do 15 let rodný list a dále případně i tyto dokumenty:

- Potvrzení o nároku na dávky (náhrady) ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku
- Potvrzení o denním vyměňovacím základu ovlivňujícím výši rodičovského příspěvku. Lze stáhnout na <https://formulare.mpsv.cz/okdavky/cs/welcome/index.jsp> (potvrzuje správa sociálního zabezpečení)

- Potvrzení o návštěvě jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku (pokud je dítě mladší dvou let navštěvuje)

## **MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ**

### **Stát jako plátce pojistného**

Stát je plátcem pojistného mj. za příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené (čerpají-li rodičovskou dovolenou oba rodiče, je stát plátcem pojistného za oba rodiče), osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství a osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku (viz dále).

V případech, kdy osoby, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, mají příjmy ze zaměstnání, jsou plátcí pojistného stát i tyto osoby.

### **Pojistné na zdravotní pojištění a péče o dítě**

Jestliže rodič osobně celodenně pečuje o dítě, např. čerpá neplacené pracovní volno po skončení rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, je za něj stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění, a to z důvodu péče o dítě. Rodič ovšem musí zároveň splnit tyto podmínky:

- Celodenně, osobně a řádně pečovat alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Tato podmínka není splněna především v případě, kdy je dítě umístěno v zařízení s týdenním či celoročním pobytem.
- Děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než 4 hodiny denně a v případě školních dětí družinu.
- Nemá příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti.

Rodič musí výše uvedené skutečnosti oznámit zdravotní pojišťovně a podepsat čestné prohlášení, že splňuje všechny požadované podmínky.

Po skončení rodičovského příspěvku zdravotní pojišťovna požaduje i předložení rozhodnutí o odnětí rodičovského příspěvku. Vše lze zpravidla vyřídit bez formalit, e-mailem. Stejnou oznamovací povinnost má i zaměstnavatel, pokud pracovní poměr trvá (tj. u neplaceného volna u dítěte staršího tří let). Jestliže rodič čerpá rodičovskou dovolenou nebo rodičovský příspěvek, pak stát platí pojistné na zdravotní pojištění z těchto důvodů.

### **Vzor čestného prohlášení osoby pečující o dítě (dětí)**

Čestné prohlášení osoby pečující o dítě (dětí) podle § 7 odst. písm. l) 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Čestně prohlašuji, že splňuji podmínky celodenní osobní a řádné péče alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Pečuji o dítě (dětí) .....

..... (jméno a příjmení) datum narození ..... Dítě, které je předškolního věku, není umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která převyšuje čtyři hodiny denně. (Dítě, které plní povinnou školní docházku, je umístěno ve školním zařízení po dobu návštěvy školy, tj. nenavštěvuje družinu.) Nemám příjmy ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti. Jako součást tohoto prohlášení přikládám rodný list dítěte (předkládá se jen v případě, že dítě je pojištěno u jiné pojišťovny než pojištěnec). Dále prohlašuji, že tento nárok neuplatňuje žádná jiná osoba.

V..... dne.....

.....

Podpis

## MATEŘSKÁ/RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

### Podmínky nároku na starobní důchod

Podmínkou nároku na starobní důchod je pojištění v rozsahu nejméně 35 let. Od 1. 1. 2010 je doba pojištění v rámci důchodové reformy postupně prodlužována z 25 let až na 35 let. Dobou pojištění je především doba zaměstnání, ze kterého se odvádí pojistné na důchodové pojištění, popř. výkonu SVČ a dále také náhradní doby pojištění. Další podmínkou je dosažení důchodového věku, který je odstupňován podle roku narození pojištěnce. Důchodový věk pojištěnců lze vyhledat na <http://www.mpsv.cz/cs/618>.

### Náhradní doba v důchodovém pojištění

Náhradní dobou pojištění je mj. doba péče o dítě do 4 let věku. Po dobu trvání náhradní doby pojištění nevzniká osobě povinnost platit pojistné na důchodové pojištění. Tato povinnost nevzniká ani státu. Náhradní doby důchodového pojištění se započítávají do celkové doby důchodového pojištění pro vznik nároku na důchod.

### Náhradní doba péče o dítě do 4 let věku

Doba péče ženy i muže o dítě do 4 let po 30. 6. 2007 nebo doba péče započatá dříve a ukončená po tomto datu se dokládá čestným prohlášením při uplatnění žádosti o důchod. Doba péče o dítě nelze započítat současně otci i matce. V případě, že o dítě pečovalo současně více osob, započte se doba péče o dítě té osobě, která o dítě pečovala v největším rozsahu.

### Informativní list důchodového pojištění

Rodiče mohou podat žádost o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění na adresu ČSSZ, Odbor správy údajové základny, Křížová 25, 225 08 Praha 5, a to buď písemně, elektronicky, podepsanou uznávaným elektronickým podpisem, nebo datovou zprávou. Žádost musí obsahovat rodné číslo žadatele, jméno, příjmení, rodné příjmení a adresu nebo ID datové schránky, na kterou bude informativní list zaslán. Občan má právo na zaslání informativního listu jednou za kalendářní rok. Informativní list zašle Česká správa sociálního zabezpečení občanovi do 90 dnů ode dne doručení jeho žádosti.

### INFORMACE

- Ministerstvo práce a sociálních věcí [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- Zdravotní pojišťovny, např. [www.vzpj.cz](http://www.vzpj.cz), [www.ozpj.cz](http://www.ozpj.cz)

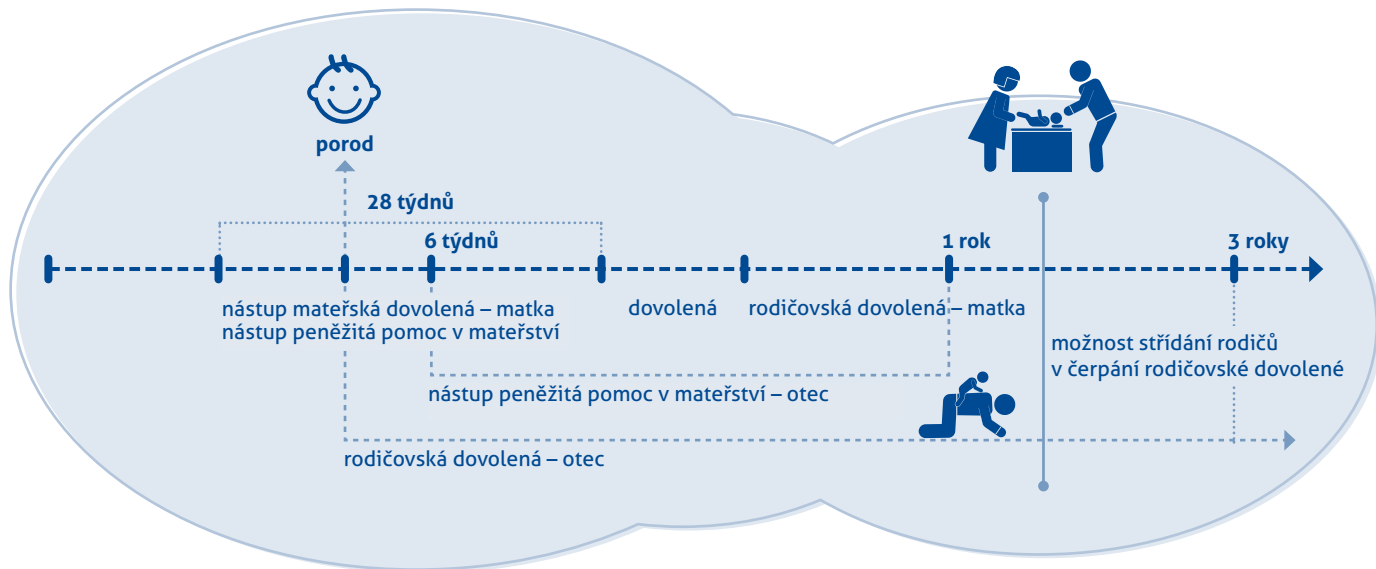
### PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

### DOPORUČENÍ

Při žádosti o rodičovskou dovolenou zvažte, jestli bude ve vaší rodině čerpat rodičovskou dovolenou matka, či otec, popř. oba. Můžete se i na rodičovské dovolené vystřídat, např. dva roky bude čerpat matka a jeden rok otec. Při podání žádosti o rodičovskou dovolenou je vhodné žádat na kratší dobu a pak případně rodičovskou dovolenou postupně prodlužovat do tří let věku dítěte. Tímto způsobem lze předejít sporu se zaměstnavatelem.

## MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ



A series of 25 horizontal dotted lines for writing.

# 7.

## Dovolená v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou

*Dne 16. 10. 2012 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou, která skončila po uplynutí 28 týdnů dne 25. 4. 2013. V průběhu mateřské dovolené, dne 22. 11. 2012, se mi narodil syn Jan. Po skončení mateřské dovolené jsem čerpala rodičovskou dovolenou, tj. od 30. 4. 2013 do 22. 11. 2015, kdy syn dovršil věku tři let. Nevěděla jsem, že po skončení mateřské dovolené je možné čerpat dovolenou (na zotavenou) za rok 2013, protože se mateřská dovolená pro nárok na dovolenou posuzuje, jako kdybych chodila do práce. V průběhu rodičovské dovolené jsem žádala zaměstnavatele, aby mi umožnil nevyčerpanou dovolenou vyčerpat. Zaměstnavatel však mé žádosti nevyhověl. Když jsem se vrátila po skončení rodičovské dovolené do práce, zjistila jsem, že dovolená za rok 2013 mi byla zkrácena o 6,5 dne.*

Miloslava (23 let)

## **PODMÍNKY NÁROKU NA DOVOLENOU ZA KALENDÁŘNÍ ROK NEBO JEJÍ POMĚRNOU ČÁST**

Rodič má nárok na dovolenou za celý kalendářní rok, pokud u zaměstnavatele odpracoval v kalendářním roce alespoň 60 dnů, a to za podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele. Jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého roku, má nárok na poměrnou část. Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru 1/12 dovolené za kalendářní rok.

### **Podmínky nároku na dovolenou za odpracované dny**

Rodiči, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

## **PRÁVIDLA PRO ČERPÁNÍ DOVOLENÉ**

Čerpání dovolené se řídí následujícími pravidly:

- Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené tak, aby dovolená mohla být čerpána v celku a do konce kalendářního roku, v němž právo na dovolenou vzniklo.
- Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.
- Nemůže-li být dovolená vyčerpána v příslušném kalendářním roce, musí být vyčerpána v následujícím kalendářním roce.
- Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec (rodič), tj. od 1. července.
- Proplacení nevyčerpané dovolené je možné jen v souvislosti se skončením pracovního poměru.

### **Pravidla pro čerpání dovolené v souvislosti s čerpáním mateřské/rodičovské dovolené**

Čerpání dovolené v souvislosti s čerpáním mateřské a rodičovské dovolené se řídí následujícími pravidly:

- Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práceneschopným např. z důvodu rizikového těhotenství nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.
- Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, po kterou je rodič na mateřské nebo rodičovské dovolené.
- Nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou se dovolená přerušuje.

## **VÝKON PRÁCE Z HLEDISKA NÁROKU NA DOVOLENOU**

Za výkon práce se z hlediska nároku na dovolenou považuje mj. také:

- mateřská dovolená;
- doba rodičovské dovolené otce dítěte po dobu 22 týdnů od narození dítěte;
- dovolená.

Tyto doby se posuzují stejně, jako kdyby rodič chodil do práce.

Za výkon práce se z hlediska nároku na dovolenou nepovažuje např.:

- rodičovská dovolená;
- dočasná pracovní neschopnost.

Tyto se nezapočítávají do odpracovaných dnů pro vznik nároku na dovolenou.

**Příklad: Matka čerpá mateřskou dovolenou od 7. 1. 2016 do 20. 7. 2016.**

Matka v roce 2016 „odpracuje“ alespoň 60 pracovních dní, proto od dne 22. 7. 2015 může čerpat dovolenou za celý kalendářní rok (např. 4 týdny).

**Příklad: Matka čerpá mateřskou dovolenou od 8. 8. 2015 do 19. 2. 2016, tj. v roce 2016 čerpá mateřskou dovolenou v době od 1. 1. 2016 do 19. 2. 2016.**

Matka v roce 2016 „odpracuje“ 36 pracovních dní, tudíž má nárok na dovolenou v délce 1/12 dovolené za „odpracovaných“ 21 dnů, tj. 1,5 dne za kalendářní rok 2016 (při nároku na čtyři týdny dovolené).

## ŽÁDOST O DOVOLENOU PO SKONČENÍ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

Požádá-li matka zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby **bezprostředně** navazovala na mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Obdobně se postupuje po skončení rodičovské dovolené otce dítěte v délce 22 týdnů od narození dítěte. Postup je výhodný, protože nedochází ke krácení dovolené. Tento nárok vzniká u každé mateřské dovolené, tj. i při čerpání mateřské dovolené u dalšího dítěte. V případě, že matka o dovolenou včas nepožádá, zaměstnavatel není povinen pozdější žádosti vyhovět.

### **Vzor žádosti o dovolenou**

Žádost je adresována zaměstnavateli a musí obsahovat datum, místo a podpis žadatele. Paní Miloslava mohla žádost formulovat takto:

**Příklad:** „Dne 16. 10. 2012 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 22. 11. 2012 se mi narodil syn Jan. Dne 29. 4. 2013 mi skončí mateřská dovolená. Mateřská dovolená se považuje z pohledu nároku na dovolenou jako výkon práce. Žádám o čerpání celé dovolené za rok 2013, tj. v rozsahu čtyř týdnů tak, aby **bezprostředně** navazovala na mateřskou dovolenou, tj. od 30. 4. 2013 do 22. 5. 2013.“

Žádost je nutné podat před nástupem na dovolenou, v tomto případě před 30. 4. 2013. V konkrétním případě dovolená byla čerpána v rámci dvou státních svátků (1. 5. a 8. 5.), proto se prodloužila o dva dny.

## KRÁCENÍ DOVOLENÉ

V důsledku delší nepřítomnosti v práci dochází ke krácení dovolené. Dovolená se krátí za dny rodičovské dovolené nebo za dny dočasné pracovní neschopnosti. Dovolená se krátí takto: za prvních 100 zameškaných pracovních dní o 1/12 a za každých dalších 21 pracovních dní o další 1/12. Rodiči, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, musí být poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.



**Příklad: V našem případě paní Miloslavy, která po skončení mateřské dovolené požádala o čerpání dovolené za rok 2013 a čerpala rodičovskou dovolenou v roce 2013 od 30. 4. 2013 do 31. 12. 2013.**

Paní Miloslavě vznikl za rok 2013 nárok na celou dovolenou, protože „odpracovala“ 60 pracovních dní. Matka zameškala v důsledku čerpání rodičovské dovolené 169 pracovních dní (tj. od 30. 4. 2013 do 31. 12. 2013). Dovolená se tak zkrátila o 1/12 dovolené za prvních 100 dní čerpání rodičovské dovolené a dále za každých 21 dní čerpání rodičovské dovolené o další 1/12 dovolené, tj. došlo k celkovému krácení o 6,5 dne dovolené. Kdyby paní Miloslava požádala o čerpání dovolené tak, aby navazovala na mateřskou dovolenou, měla by nárok na čerpání dovolené v rozsahu celých čtyř týdnů.

## DOVOLENÁ A RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Souběh rodičovského příspěvku a čerpání dovolené (resp. pobírání náhrady mzdy za dovolenou) se nevylučuje.

### INFORMACE

Webová poradna APERIO: [www.aperio.cz/poradna](http://www.aperio.cz/poradna) – rádi vám spočítáme, na kolik dní dovolené máte nárok.

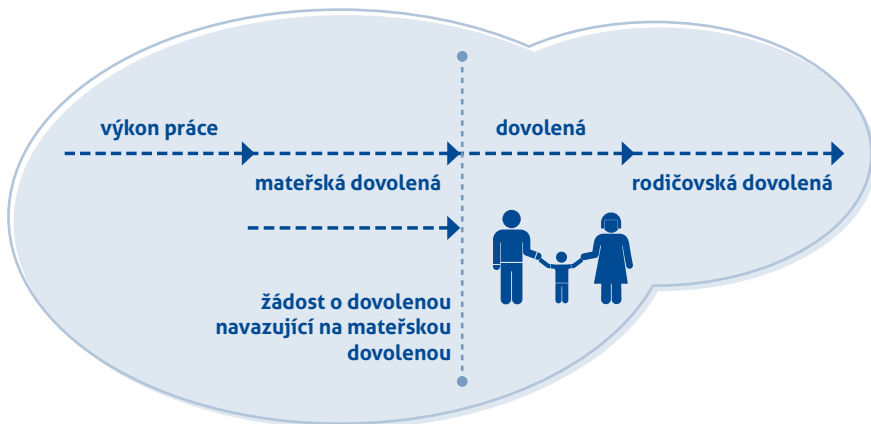
### PRÁVNÍ PŘEDPISY

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### DOPORUČENÍ

Doporučujeme požádat zaměstnavatele o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou. Nedochází tak ke krácení této dovolené. Je třeba požádat dříve, než skončí mateřská dovolená. Zaměstnavatel je povinen vaši žádosti vyhovět. V případě, že požádat zaměstnavatele nestihnete a budete čerpat rodičovskou dovolenou, pak je možné zbývající dovolenou vyčerpat po skončení rodičovské dovolené.

## DOVOLENÁ V SOUVISLOSTI S ČERPÁNÍM MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ



# 8.

## Výdělečná činnost během mateřské/rodičovské dovolené

*Když jsem byla na rodičovské dovolené, upozornila mě kamarádka na inzerát na internetu. Firma hledala vhodnou osobu na příležitostnou výpomoc v administrativě. Odepsala jsem na inzerát a vyšlo to. Na začátku jsem pracovala asi 20 hodin měsíčně na dohodu o provedení práce. Pak mi zaměstnavatel nabídl rozšíření na 10 hodin týdně na dohodu o pracovní činnosti. Do původního zaměstnání jsem se nakonec po rodičovské dovolené nevrátila, v novém zaměstnání mi nabídli práci na poloviční úvazek na pracovní smlouvu.*

**Jana (38 let, tři děti)**

## ZAMĚŠTNÁNÍ BĚHEM MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ U SVÉHO ZAMĚŠTNAVATELE

Po dobu čerpání mateřské dovolené není dovoleno vykonávat zaměstnání, ve kterém se mateřská dovolená čerpá. Spolupráce se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené je však vhodný způsob, jak neztratit kontakt se zaměstnavatelem, prací a kolegy. Jistě usnadní nástup do práce po rodičovské dovolené.

Práci lze vykonávat na základě původní pracovní smlouvy, tj. zpravidla na kratší pracovní dobu. V tomto případě ale matka nečerpá rodičovskou dovolenou a ani není v ochranné době, tj. chráněna před výpovědí. Matka se vrací do práce.

Zaměstnavatelé však často nabízejí rodičům na rodičovské dovolené práci (brigádu) v dalším základním pracovněprávním vztahu, většinou na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti. Tato práce má jedno omezení – rodič v tomto dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny jako práce v původní pracovní smlouvě. To znamená, že může vykonávat pouze jiné práce, než vykonával na základě původní pracovní smlouvy.

### Výdělečná činnost během nároku na peněžitou pomoc v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství nenáleží za období, kdy je vykonáváno zaměstnání, ze kterého je dávka poskytována. Poskytování peněžité pomoci v mateřství však nebrání výkon práce v jiném zaměstnání.

## ZAMĚŠTNÁNÍ BĚHEM MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ U JINÉHO ZAMĚŠTNAVATELE

Možnost výkonu zaměstnání pro jiného zaměstnavatele během čerpání mateřské/rodičovské dovolené právní předpisy nevylučují. Tato pracovní činnost má omezení. Matka (otec) může vykonávat vedle svého zaměstnání výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Jestliže zaměstnavatel souhlas odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů. Omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

### Dohoda o provedení práce

Zaměstnanec může dohodu o provedení práce uzavřít s libovolným počtem zaměstnavatelů. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, je omezen na maximálně 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec vykonává pro jednoho zaměstnavatele práci na základě dvou a více dohod o provedení práce, doby práce se sčítají. Horní hranice mzdy není omezená.

V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Dohoda musí být uzavřena písemně. Z odměny na základě dohody se odvádí daň z příjmu. Zaměstnanec ani zaměstnavatel neodvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění z odměn do výše 10 000 Kč měsíčně (u jednoho zaměstnavatele). Rodič tak může pracovat s těmito příjmy pro více zaměstnavatelů. Sraženou daň z příjmu si může zaměstnanec v rámci ročního

daňového přiznání nárokovat zpět, má-li za rok nízké příjmy. Zaměstnavatel mu na požádání vydá vyplněný formulář „Potvrzení o zdanitelných příjmech z dohody o provedení práce.“ Je-li hrubá odměna vyšší než 10 000 Kč měsíčně, odvádí se i pojistné na zdravotní a sociální pojištění stejně jako u pracovního poměru.

### **Dohoda o provedení práce a daň z příjmu**

Jestliže rodič pracuje převážně na základě dohod o provedení práce s příjmem do 10 000 Kč měsíčně, může být jeho postup z pohledu odvodu daně z příjmu následující:

1) Rodič nepodepíše „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“:

Zaměstnavatel srazí z odměn daň 15 %. Rodič tyto příjmy nemusí nikde uvádět, ale může je uvést v daňovém přiznání. Jestliže má rodič během roku nízké příjmy, získá zpět sraženou 15% daň z příjmu. Zaměstnavatel mu po skončení kalendářního roku na požádání vydá formulář „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě dohod o provedení práce“. Rodič tyto příjmy uvede v ročním daňovém přiznání a finanční úřad mu vrátí sraženou daň.

2) Rodič podepíše formulář „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“:

Zaměstnavatel odvede z odměny 15% daň z příjmů a sníží ji o měsíční na slevu na dani pro poplatníka, tj. maximálně ve výši 2070 Kč měsíčně. Po konci roku vydá zaměstnavatel rodiči „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě dohod o provedení práce“ a rodič zahrne odměny do svého ročního daňového přiznání. Tento postup je výhodný, pokud má rodič více zaměstnavatelů s příjmy do 10 000 Kč. Jestliže má rodič pouze příjmy na dohody o provedení práce do 10 000 Kč měsíčně, pak do celkového ročního příjmu 165 600 Kč neodvádí žádnou daň z příjmů, pokud postupuje výše uvedeným způsobem.

### **Dohoda o pracovní činnosti**

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít pouze tehdy, pokud rozsah práce nepřekročí v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (poloviční úvazek – 20 hodin týdně). Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Je stanovena povinná písemná forma dohody. Z této dohody se kromě daně z příjmů odvádí i pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení stejně jako u pracovního poměru. Pojistné na zdravotní a sociální pojištění se neodvádí, jestliže měsíční příjem je nižší než 2500 Kč.

### **Pravidla pro obě dohody**

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

Na práci konanou na základě obou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se použije úprava pro výkon práce v pracovním poměru. To však neplatí pro právní úpravu týkající se především:

- odstupného (nárok nevzniká);
- pracovní doby a doby odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích;
- skončení pracovního poměru (dohody mají vlastní právní úpravu jejich skončení);

- odměňování (tj. nevzniká nárok na příplatky, avšak pravidla ohledně minimální mzdy platí i zde);
- cestovní náhrady (zaměstnavatel není povinen hradit cestovní náklady).

Při práci na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti není zaměstnavatel povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu. Nárok na dovolenou a na náhradu mzdy po dobu jiných důležitých osobních překážek (např. doprovod dítěte k lékaři) sice nevzniká, ale je možné je v dohodě sjednat, popř. tak může stanovit zaměstnavatel vnitřním předpisem.

### **Zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti**

Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni;
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně;
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

### **Minimální vyměřovací základ u osob na mateřské či rodičovské dovolené**

V případě výkonu práce v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti se odvádí pojistné na zdravotní pojištění. Každý zaměstnanec je povinen odvádět měsíční pojistné na zdravotní pojištění z minimálního vyměřovacího základu. Minimální vyměřovací základ pro odvod pojistného na zdravotní pojištění se odvozuje od minimální mzdy, která pro zaměstnance činí 9900 Kč měsíčně. Minimální odvod pojistného za zaměstnance činí 1337 Kč měsíčně.

Tuto povinnost nemají osoby, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, jedná se např. o osoby na mateřské i rodičovské dovolené, osoby, které mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství či rodičovský příspěvek.

Vyměřovacím základem u těchto zaměstnanců je jejich skutečný příjem, který nemusí dosahovat minimální mzdy.

## **INFORMACE**

[www.jakpodnikat.cz](http://www.jakpodnikat.cz), [www.vyplata.cz](http://www.vyplata.cz)

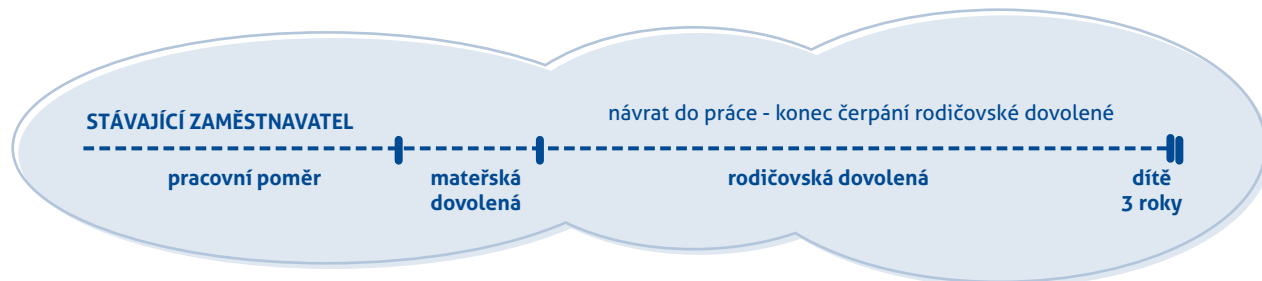
## **PRÁVNÍ PŘEDPISY**

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

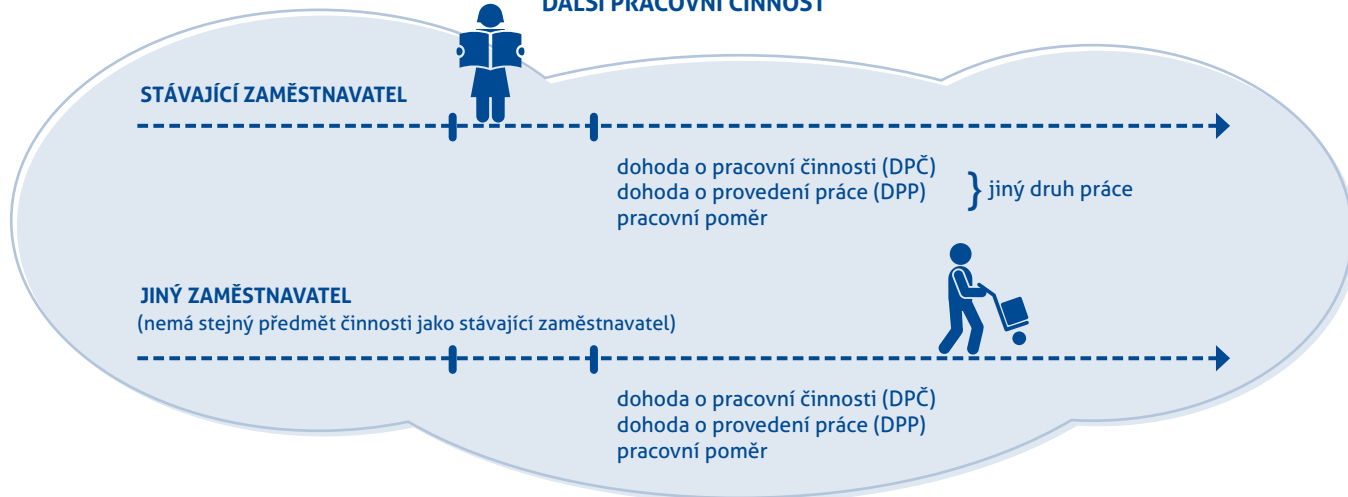
## DOPORUČENÍ

Po dobu rodičovské dovolené je vhodné se alespoň částečně zapojit do práce. Nejvhodnější způsob je dohoda o provedení práce, protože příjem do 10 000 Kč nepodléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Sledujte inzeráty, dejte vědět svým známým, že hledáte brigádu. Praxe potvrzuje, že rodiče, kteří byli po dobu rodičovské dovolené pracovně aktivní, často získali nové zkušenosti, a proto měli snadnější návrat do práce po skončení rodičovské dovolené nebo rychleji našli práci.

## VÝDĚLEČNÁ ČINNOST NA MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ



## DALŠÍ PRACOVNÍ ČINNOST



# 9.

## Návrat do zaměstnání po skončení mateřské/ rodičovské dovolené

*Vystudovala jsem střední ekonomickou školu. Poté jsem pracovala v soukromé firmě jako asistentka. Po deseti letech jsem nastoupila na mateřskou a pak rodičovskou dovolenou. Měla jsem štěstí. Když jsem se vracela z rodičovské dovolené, uvolnilo se na jiném oddělení pracovní místo asistentky, které mi zaměstnavatel nabídl. Nové místo jsem přijala a byla jsem spokojená. I můj šéf byl s mou prací velmi spokojen. Za mou, jak šéf říkal, obětavou práci (byla jsem v práci několikrát přes půlnoc) jsem opakovaně dostala odměnu. Za rok a půl jsem znovu otěhotněla.*

*Během mé druhé rodičovské dovolené přišel nový ředitel, který tvrdil, že ženy se mají starat o děti doma, a ne chodit do práce. Než mi skončila rodičovská dovolená, byla přijata na pozici asistentky mladá hezká kolegyně. Nikdo mi to neřekl přímo, ale vycítila jsem, že jsem najednou v této firmě na pozici asistentky „stará“. O svém nástupu jsem začala jednat asi dva měsíce před skončením rodičovské dovolené. Nový ředitel se mnou jednal velmi povýšeně a řekl mi, že pro mě místo nemá a že to ukončíme dohodou. Takový postup je prý běžný. Obrátila jsem se na webovou poradnu neziskové organizace APERIO s žádostí o radu, jak v mém případě postupovat a zda mám nárok alespoň na nějaké odstupné. Poradili mi, že nemám žádnou dohodu podepisovat a v den nástupu po skončení rodičovské dovolené se dostavit do práce s tím, že jsem připravena začít pracovat. To jsem též sdělila panu řediteli. Pan ředitel mi nabídl dohodu o rozvázání pracovního poměru s odstupným. Na to jsem nepřistoupila, měla bych totiž nižší podporu v nezaměstnanosti (k tomu se více dočtete v kapitole 15).*



*Nakonec mi dali výpověď, výpovědní doba běžela od 3. 4. 2015 do 30. 6. 2015, po celou dobu mi firma platila náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, protože pro mě neměla práci, a vyplatila mi trojnásobek odstupného. Po třech měsících evidence na úřadě práce jsem měla nárok na maximální podporu v nezaměstnanosti.*

Helena (39 let, dvě děti)

### Návrat po mateřské dovolené

Nastoupí-li matka po skončení mateřské dovolené nebo otec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu 22 týdnů od narození dítěte do práce, je zaměstnavatel povinen je zařadit na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné, protože původní práce zanikla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí zaměstnavatel zaměstnance na jiné pracovní místo, ale podle pracovní smlouvy, tj. na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.

### Návrat po rodičovské dovolené

Vrátí-li se rodič do práce po rodičovské dovolené, nemá zaměstnavatel povinnost jej zařadit na původní práci a pracoviště. Má jen obecnou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy. Více než polovina rodičů se po skončení rodičovské dovolené vrací ke svému zaměstnavateli, část z nich na své původní místo.

### Matka na konci rodičovské dovolené otěhotněla

Těhotná matka, vracející se z rodičovské dovolené s jedním dítětem a nastupující po krátké době opět na mateřskou dovolenou s dítětem dalším, má v mezidobí tato řešení:

- nastoupit do zaměstnání na dobu do nástupu na další mateřskou dovolenou;
- zažádat zaměstnavatele o neplacené pracovní volno, ale zaměstnavatel není povinen žádosti vyhovět;
- je-li těhotenství rizikové, nastoupit dočasnou pracovní neschopnost.

## DOHODA O ZMĚNĚ OBSAHU PRACOVNÍ SMLOUVY

Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit rodiči práci odpovídající pracovní smlouvě, může navrhnout dohodu o změně obsahu pracovní smlouvy, tj. nabídnout rodiči práci jinou. Obsah pracovního poměru je možné měnit jen po vzájemné dohodě zaměstnavatele a rodiče, a dochází-li i ke změně pracovní smlouvy, je třeba tak učinit písemně. Zaměstnavatel však nesmí rodiče vracející se z mateřské či rodičovské dovolené nutit ke změně pracovního poměru (např. doby trvání pracovního poměru či ke zkrácení pracovního úvazku).

**Příklad: Matka je na rodičovské dovolené a chce se vrátit do zaměstnání. Má pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Zaměstnavatel jí nabízí práci odpovídající pracovní smlouvě, avšak na dobu určitou.**

*Uzavře-li matka dohodu o změně pracovní smlouvy tak, že se její pracovní poměr změní na dobu určitou, pak její pracovní poměr skončí uplynutím této doby. Tím se matka zbavuje (v případě, že s ní zaměstnavatel plánuje ukončit spolupráci) možnosti vyplacení odstupného. Matka nemusí na dohodu o změně pracovního poměru přistoupit, záleží zcela jen na jejím rozhodnutí.*

Vyvíjí-li zaměstnavatel nátlak na rodiče (obvykle matky) vracející se z mateřské či rodičovské dovolené, aby sami pracovní poměr ukončili, jedná se přinejmenším o obtěžování. V závislosti na intenzitě tohoto nátlaku by se mohlo jednat i o přímou diskriminaci založenou na pohlaví (více se dočtete v kapitole 1 o diskriminaci).

## ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit rodiči práci odpovídající pracovní smlouvě a nedojde-li k dohodě mezi rodičem a zaměstnavatelem o změně obsahu pracovního poměru, jedná se o jiné překážky na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel je pak povinen poskytnout rodiči (až do skončení pracovního poměru) náhradu mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku. Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit rodiči práci odpovídající pracovní smlouvě, protože zaměstnavatel učinil rozhodnutí o organizačních změnách, pak je možné rozvázat dohodou či výpovědí s rodičem pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti:

V tomto případě je třeba, aby:

- existovalo rozhodnutí o organizačních změnách, v jejichž důsledku se zaměstnanec stal nadbytečným;
- byla příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.

V tomto případě má zaměstnanec nárok na odstupné.

***Příklad: Rodič se vrací do práce po skončení rodičovské dovolené. Na jeho pracovním místě pracuje jiný zaměstnanec, který má uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou.***

*V tomto případě zaměstnavatel nemůže dát rodiči vracejícímu se z rodičovské dovolené výpověď z organizačních důvodů, přestože je „nadbytečný“. Důvodem je neexistence organizační změny. Výpověď by v tomto případě byla neplatná a zaměstnanec by mohl zaměstnavatele úspěšně žalovat.*

***Příklad: Matka se vrací po skončení rodičovské dovolené do zaměstnání, zaměstnavatel pro ni nemá práci z důvodu organizačních změn, které u zaměstnavatele proběhly. Navrhne skončení pracovního poměru dohodou.***

*V tomto případě náleží matce odstupné. Je však nutné trvat na uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru (např. organizační důvody) v dohodě. Je to důležité i z hlediska posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti.*

Součástí dohody může být i ujednání o vyplacení odstupného. Odstupné náleží i tehdy, není-li důvod v dohodě uveden, a přitom skutečným důvodem byly organizační důvody. V případě, že zaměstnavatel odstupné nevyplatí, je nutné vymáhat odstupné soudně.

Je třeba zdůraznit, že ne vždy je výhodné rozvázat pracovní poměr dohodou. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele běží ještě dvouměsíční výpovědní doba. Po dobu výpovědní doby je zaměstnavatel povinen přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Nemá-li ji, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a po dobu jejího trvání náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

### Nadbytečnost jako výpovědní důvod

Nadbytečnost jako výpovědní důvod je početní nebo profesní. Zaměstnavatel v důsledku této změny už nepotřebuje práci zaměstnance buď vůbec, nebo v původním rozsahu. Je

třeba, aby existovalo rozhodnutí o organizačních změnách, zaměstnanec byl nadbytečný a byla příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance. O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje sám zaměstnavatel.

Zaměstnanec nemusí být vždy pro zaměstnavatele nadbytečným již v době podání výpovědi. Platnost právního jednání je třeba posuzovat v okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy bylo právní jednání učiněno. Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi. Pracovní poměr podle podané výpovědi však nesmí skončit dříve, než nastala účinnost rozhodnutí o organizačních změnách. Zaměstnavatel je povinen s organizační změnou seznámit zaměstnance.

**Příklad: Zaměstnavatel rozhodne o účinnosti organizačních změn k 30. 6. 2016. Zaměstnanec dostane výpověď dne 31. 3. 2016.**

*Vzhledem k tomu, že výpovědní doba skončí před účinností rozhodnutí o organizačních změnách, by v případě soudního sporu o neplatnost této výpovědi bylo určeno, že výpověď je neplatná.*

V rámci propouštění z důvodu nadbytečnosti v návaznosti na organizační změny musí zaměstnavatel respektovat zákaz diskriminace. V případě, že zaměstnavatel zruší pracovní místo zaměstnankyně, která čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo se z mateřské či rodičovské dovolené vrací, budí tato skutečnost podezření, že k organizační změně došlo pouze účelově. V této souvislosti je třeba uvést, že motiv diskriminace při rušení pracovního místa je těžko prokazatelný, jsou-li splněny výše uvedené podmínky. Zaměstnavatel by musel prokazatelně uvést, že si to konkrétní rušené místo vybral právě proto, že je obsazeno rodičem po rodičovské dovolené.

### **Zaměstnavatel má práci, zaměstnanec nemůže nastoupit**

Pokud zaměstnavatel vhodné pracovní místo má a v možnostech rodiče není na toto místo nastoupit (např. z důvodu přestěhování), nevzniká tím důvod k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s nárokem na odstupné. Tuto situaci lze také přechodně řešit žádostí o neplacené volno. Na neplacené volno není ze zákona nárok, záleží na tom, jestli zaměstnavatel jeho čerpání umožní, či nikoliv.

### **Výpověď ze strany zaměstnavatele**

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů, které výslovně uvádí zákoník práce.

Jedná se o tyto důvody:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách;
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí;
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci;

- poruší-li zaměstnanec povinnosti dočasně práceneschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem (tj. nedodržení léčebného režimu);
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce;
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

Z jiných důvodů zaměstnavatel dát výpověď nemůže (např. z důvodu těhotenství ženy). Výpověď musí být písemná a musí být doručena zaměstnanci, jinak je neplatná. Výpověď musí obsahovat i vlastnoruční podpis zaměstnavatele či odpovědného zaměstnance, jinak může být zpochybněna autentičnost. Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem zaměstnance; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

### **Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele**

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď rodičům, kteří jsou v tzv. ochranné době. To je v době, kdy rodič čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo kdy je v dočasné pracovní neschopnosti (např. při rizikovém těhotenství). Výpověď daná zaměstnavatelem je neplatná, dostane-li výpověď z organizačních důvodů těhotná zaměstnankyně, která o svém těhotenství neví, a je prokazatelně zjištěno, že v době doručení výpovědi byla těhotná. K tomu podrobněji v kapitole 2.

### **Výpověď před počátkem ochranné doby**

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnanec ovšem může sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

### **Výjimky ze zákazu výpovědi**

Zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

a) pro organizační změny, tj. z důvodu přemístění nebo rušení zaměstnavatele nebo jeho části.

**Pozor!** Tento zákaz neplatí v případě:

- jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána;
- zániku zaměstnavatele např. fúzí, tj. sloučením nebo splynutím s jiným zaměstnavatelem. V tomto případě přecházejí ze zákona závazky původního zaměstnavatele na nového zaměstnavatele.

Z důvodu přemístění zaměstnavatele nelze pracovní poměr skončit se zaměstnankyní, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo s otcem, který čerpá rodičovskou dovolenou v době 22 týdnů od narození dítěte.

b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (neplatí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo otce, který čerpá rodičovskou dovolenou v době 22 týdnů od narození dítěte);

- c) pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (to neplatí pro rodiče čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou);
- d) z důvodu porušení povinnosti dočasně práceneschopného zaměstnance zvláště hrubým způsobem (to neplatí pro rodiče čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou).

Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. O dobu těhotenství, mateřské nebo rodičovské dovolené se neprodlužuje.

### Výpovědní doba

Výpovědní doba činí nejméně dva měsíce. Platí, že výpovědní doba začíná běžet počátkem prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi. Po dobu výpovědní doby je zaměstnavatel povinen přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Nemá-li ji, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a po dobu jejího trvání náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

**Příklad:** Výpověď byla doručena dne 6. 1. 2016, výpovědní doba poběží od 1. 2. 2016 a skončí 31. 3. 2016.

### Odstupné

Na odstupné je nárok v případě, že byla zaměstnanci dána výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele, z důvodu nadbytečnosti nebo pokud pracovní poměr byl rozvázán z těchto důvodů dohodou. Odstupné náleží ve výši nejméně:

- jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok;
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Při výpovědi ze zdravotního důvodu nebo dohodou z téhož důvodu přísluší odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

### Neplatná výpověď ze strany zaměstnavatele

- Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď, je třeba, aby zaměstnanec oznámil zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Pracovní poměr zaměstnance trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit. Soud při svém rozhodování přihledne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.
- Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby.
- Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí je třeba uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Obdobně se postupuje v případě, kdy byl pracovní poměr neplatně ukončen dohodou. Dvoutměsíční lhůta je tzv. lhůta propadná (prekluzivní). To znamená, že žalobu na určení její neplatnosti je třeba doručit soudu v uvedené lhůtě. Po jejím uplynutí není možné se dovolávat vyslovení neplatnosti výpovědi u soudu.

### Doklady při skončení pracovního poměru

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat:

- potvrzení o zaměstnání (zápočtový list);
- evidenční list důchodového pojištění.

Dále na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen vydat:

- potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti;
- pracovní posudek (tj. hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností majících vztah k výkonu práce).

### INFORMACE

- Obrátte se na webovou poradnu APERIO na [www.aperio.cz/poradna](http://www.aperio.cz/poradna), kde vám zkušené poradkyně rády pomohou vyřešit vaši konkrétní situaci.
- Můžete podat stížnost k oblastnímu inspektorátu práce – kontakty na [www.suip.cz](http://www.suip.cz).
- V případě podezření z diskriminace se obraťte na veřejného ochránce práv [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz).

### PRÁVNÍ PŘEDPISY

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

#### DOPORUČENÍ

Doporučujeme být po celou dobu rodičovské dovolené v kontaktu se zaměstnavatelem. Asi tři měsíce před skončením rodičovské dovolené je vhodné začít komunikovat se zaměstnavatelem ohledně návratu do zaměstnání. Jestliže zaměstnavatel nekomunikuje telefonicky, e-mailem či odmítá osobní schůzku, je vhodné doručovat písemnosti doporučeně na doručenko.

Nejjednodušší způsob návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené je návrat k původnímu zaměstnavateli. Uzavřená pracovní smlouva je platná, a to i tehdy, když došlo ke změně na straně zaměstnavatele (např. změna majitele, fúze firem, přestěhování firmy).

Z obsahu této pracovní smlouvy je třeba vycházet při jednání se zaměstnavatelem o dalším zaměstnávání. Každopádně pro zaměstnavatele platí zákaz výpovědi v tzv. ochranné době. To je také v době, kdy rodič čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

V případě, že vás zaměstnavatel po skončení rodičovské dovolené nebude chtít opět zaměstnat nebo platně rozvázat pracovní poměr, nebojte se obrátit o pomoc na inspektorát práce. V případě, že budete mít podezření, že jednání zaměstnavatele je účelově diskriminační, obraťte se na úřad veřejného ochránce práv, který vám metodicky poradí, jak vaši situaci řešit.

od září 2015



## OSOBNÍ A TELEFONICKÉ PORADENSTVÍ PRO RODIČE

774 722 153



- pracovní smlouvy
- mateřská a rodičovská
- rodiče-cizinci, cizinky

**ZAVOLEJTE, PŘIJĎTE, NIKDY NEMUSÍTE BÝT SE SVÝMI STAROSTMI SAMI.**

Podpořeno grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů.  
[www.fondnno.cz](http://www.fondnno.cz) a [www.eeagrants.cz](http://www.eeagrants.cz)

**fond  
pro NNO**

**NROS**

 nadace  
partnerství

 ISLAND  
LICHTENSTEIN  
NORWAY  
**eea  
grants**

APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství

[www.aperio.cz](http://www.aperio.cz)

# 10.



## Pracovní smlouva



*Pracovala jsem pět let ve firmě, která měla sídlo v Praze-Uhřetěvsi. Firma tam měla sídlo a provozovnu asi pět let před tím, než jsem nastoupila. V pracovní smlouvě jsem měla sjednané místo výkonu práce „sídlo zaměstnavatele“. Během rodičovské dovolené zaměstnavatel přestěhoval sídlo do Ústí nad Labem. Po skončení rodičovské dovolené mi zaměstnavatel sdělil, že mám nastoupit podle pracovní smlouvy do sídla zaměstnavatele v Ústí nad Labem. Nemohla jsem denně dojíždět z Prahy, kde bydlím, do Ústí nad Labem. Navrhla jsem tedy zaměstnavateli rozvázání pracovního poměru dohodou, na kterou přistoupil. Neměla jsem nárok na odstupné.*

Eliška (33 let, jedno dítě)



V pracovní smlouvě zaměstnavatel a zaměstnanec sjednávají nejdůležitější vzájemná práva a povinnosti. Na základě pracovní smlouvy vzniká pracovní poměr. Smlouva musí být uzavřena písemně. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Bez písemné pracovní smlouvy lze jen velmi těžko v případném sporu se zaměstnavatelem prokázat, že pracovní poměr vznikl a jak dlouho trval, popř. i jaká byla sjednaná výše mzdy.

## OBSAH PRACOVNÍ SMLOUVY

### Povinná ujednání

Pracovní smlouva musí obsahovat tyto podstatné náležitosti:

- **Druh práce**

Druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán. Obvykle se uvádí profese (např. učitel anglického jazyka). V pracovní smlouvě je možné dohodnout více druhů práce (např. učitel anglického jazyka a výchovný poradce). Druh práce může být vymezen buď široce, nebo úzce. To má vliv na možnosti zaměstnavatele při přidělování práce. Široké vymezení umožňuje zaměstnavateli převádění zaměstnance na různé práce v rámci sjednaného druhu práce. Jednotlivé pracovní úkony pak mohou být stanoveny v rámci práce, která ale musí být v rámci druhu práce a nesmí druh práce rozšiřovat. Při sjednávání pracovní smlouvy je třeba věnovat druhu práce pozornost, protože při návratu do práce po rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen/oprávněn přidělovat práci podle pracovní smlouvy, tj. druh práce, který je v pracovní smlouvě sjednán.

**Příklad:** Má-li zaměstnankyně ve smlouvě jako druh práce uvedeno mzdová účetní, může ji zaměstnavatel přidělovat pouze práci mzdové účetní, není však oprávněn přidělovat ji jakoukoli účetnickou práci.

- **Místo výkonu práce**

Obvykle se uvádí obec nebo okres (např. okres Klatovy nebo město Klatovy), ale může to být i konkrétní adresa či celá ČR (popř. může být uvedeno i více míst). Místo výkonu práce by mělo odpovídat potřebě zaměstnavatele a být přiměřené povaze práce zaměstnance. V rámci sjednaného místa (či míst) výkonu práce je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci přidělovat práci. Určení místa výkonu práce je důležité z hlediska možného přeložení zaměstnance, které je možné jen se souhlasem zaměstnance. Určení místa výkonu práce se projeví ve vymezení pracovní cesty (tj. výkon práce mimo pracoviště), a tím v nároku na cestovní náhradu. Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Je-li místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Jako pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad musí být sjednána jedna obec.

**Příklad:** Zaměstnankyně sjednala jako místo výkonu práce provozovny společnosti na území České republiky. Před nástupem na rodičovskou dovolenou pracovala na pobočce zaměstnavatele v Přerově, kde i bydlela. Během rodičovské dovolené byla pobočka v Přerově zrušena. Po skončení rodičovské dovolené jí zaměstnavatel sdělil, že jí bude přidělovat práci v Plzni.

Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně měla sjednané jako místo výkonu práce ČR, mohl jí zaměstnavatel přidělovat práci kdekoli v rámci svých provozoven v ČR. Zaměstnankyně do práce v Plzni nenastoupila a zaměstnavatel s ní okamžitě zrušil pracovní poměr. Soud uznal okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnankyně za správné.<sup>1</sup> Jedná se o podobný případ jako v našem úvodním případě paní Elišky.

**Příklad: Zaměstnavatel sjednal se zaměstnankyní před nástupem na rodičovskou dovolenou v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce adresu konkrétní provozovny: „Praha 5, Plzeňská 66“. Během rodičovské dovolené zaměstnavatel změnil zaměstnavatel adresu provozovny na „Praha 10, Počernická 98“. Po skončení rodičovské dovolené adresou zaměstnankyni změnu pracovní smlouvy v části místo výkonu práce.**

Zaměstnankyně sjednaná dodatku k pracovní smlouvě odmítla (neměla zájem u zaměstnavatele dále pracovat). Zaměstnavatel byl proto nucen rozvázat se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů a vyplatit jí odstupné. Zároveň musel po dobu výpovědní doby zaměstnankyni vyplácet náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele.

#### • Den nástupu do práce

Tímto dnem vzniká pracovní poměr, účast na nemocenském, důchodovém a zdravotním pojištění. Zaměstnavatel je oprávněn/povinen přidělovat zaměstnanci práci a také odvádět za zaměstnance pojistné na tato pojištění. Jestliže zaměstnanec nemůže nastoupit, měl by o této skutečnosti neprodleně informovat zaměstnavatele, jinak zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit.

#### Další (nepovinná) ujednání

Další ujednání, která lze v pracovní smlouvě sjednat (nejsou povinná):

#### • Zkušební doba

Zkušební doba nesmí přesáhnout 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. U vedoucího zaměstnance (tj. takového zaměstnance, který řídí a kontroluje práci podřízených zaměstnanců a hodnotí jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky) může zkušební doba trvat až 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební dobu je rovněž možné sjednat v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Musí být sjednána písemně a nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Do zkušební doby se nezapočítává doba překážek v práci na straně zaměstnance (např. dočasná pracovní neschopnost) a o tuto dobu se zkušební doba prodlužuje.

#### • Konkurenční doložka

Dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zaměstnavatel se naopak zavazuje, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý mě-

1) K tomu viz článek na <http://www.epravo.cz/top/clanky/vymezeni-mista-vykonu-prace-v-pracovnepravnich-vztazich-75092.html>.

síc plnění závazku. Smluvní strany mohou pro případ porušení závazku zaměstnancem sjednat smluvní pokutu.

- **Ujednání o době trvání pracovního poměru**

Pokud ve smlouvě není uvedena doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou viz dále.

- **Ujednání o mzdě**

Jestliže je mzda sjednána v pracovní smlouvě nebo v dohodě o mzdě, pak lze její výši měnit jen dohodou obou smluvních stran. Pokud mzdu určuje zaměstnavatel mzdovým výměrem, může její výši jednostranně měnit zaměstnavatel bez souhlasu zaměstnance. Mzdový výměr není součástí pracovní smlouvy.

- **Ujednání o pracovní době**

V pracovní smlouvě lze sjednat kratší pracovní dobu (např. 20 hodin týdně). Jestliže není délka pracovní doby v pracovní smlouvě uvedena, platí, že byla sjednána stanovená týdenní pracovní doba, tj. 40 hodin týdně.

- **Ujednání o výši mzdy s přihlédnutím k práci přesčas**

V pracovní smlouvě je možné sjednat výši mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas. Současně musí být sjednán rozsah práce přesčas, k němuž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců až 416 hodin ročně. Zaměstnanci pak nenáleží mzda a příplatek za práci přesčas ani náhradní volno. Podrobněji k tomu v rozhovoru na <http://www.aperio.cz/406/flexibilita-a-zamestnani-rodicu-podle-noveho-zakonu-prace>.

### **Informace o obsahu pracovního poměru**

Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Informace musí obsahovat:

- identifikaci zaměstnavatele;
- bližší označení druhu a místa výkonu práce;
- údaj o délce dovolené, popř. uvedení způsobu určování dovolené (o čerpání dovolené rozhoduje zaměstnavatel);
- údaj o výpovědních dobách;
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení (pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel);
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu;
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.

## **PRACOVNÍ SMLOUVY NA DOBU URČITOU**

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou jsou stanovena tato pravidla:

- pracovní poměr na dobu určitou lze uzavřít až na dobu tři roky;
- může být opakován nebo prodlužován pouze dvakrát, a to ode dne vzniku prvního pracovního poměru;
- uplyne-li od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž účastníky doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží.

Pracovní poměr na dobu určitou může trvat maximálně devět let.

**Příklad:** Je-li pracovní poměr na dobu určitou uzavřen na kratší dobu než na tři roky (např. na 6 měsíců), může být prodloužen nebo opakován jen dvakrát, a to pokaždé až na 3 roky. V takovém případě může tedy celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou dosáhnout nejvýše jen 6,5 roku.

- Pokud nebudou při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou dodrženy výše uvedené zákonné podmínky, může zaměstnanec před ukončením tohoto pracovního poměru písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Pak bude platit, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.
- Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.
- Návrh na určení, zda byly splněny zákonné podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou, lze uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.
- Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta:
  - přímým časovým údajem;
  - uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let;
  - dobou trvání určitých prací;
  - jiným způsobem, který nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

**Příklad:** Jestliže pracovní poměr byl sjednán na dobu do návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, neděle však na dobu do tří let věku jejího dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou. Ani v tomto případě nesmí pracovní poměr přesáhnout dobu tří let, může však být prodloužen.

### **Možnost řetězení pracovního poměru**

Uzavírat opakovaně pracovní poměry na dobu určitou nad rámec výše uvedený lze jen výjimečně. Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Dále je třeba splnit podmínku, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

## **ODSTOUPENÍ OD PRACOVNÍ SMLOUVY**

Jestliže zaměstnanec brání v nástupu do práce překážka (např. nemoc, úraz či ošetřování člena rodiny), měl by o této skutečnosti zaměstnavatele neprodleně informovat. Nenastoupí-li totiž zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Odstoupení od pracovní smlouvy musí být učiněno písemně a jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.

## **ZMĚNA PRACOVNÍHO POMĚRU**

Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouvu lze měnit jen písemně.

### **INFORMACE**

Informace k dohodě o pracovní činnosti a k dohodě o provedení práce najdete v kapitole 8.

Jestliže uzavíráte nový pracovní poměr a je-li v něm obsaženo ujednání, jehož obsahu nerozumíte či vám přijde nestandardní, obraťte se s dotazem na naši webovou poradnu APERIO, kde vám rádi a ochotně poradíme – <http://aperio.cz/poradna>.

### **PRÁVNÍ PŘEDPISY**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

#### **DOPORUČENÍ**

Při uzavírání pracovního poměru si pozorně přečtěte pracovní smlouvu. Je jasné, že zaměstnanec je stranou slabší a má menší prostor při vyjednávání se svým zaměstnavatelem. Některá ujednání mohou být důsledkem neznalosti personalisty či osoby, která s vámi sepisuje pracovní smlouvu, proto je vhodné se při uzavírání smlouvy s nejednoznačným či chybným obsahem ohradit. Třeba kdyby se paní Eliška z úvodního příběhu při uzavření smlouvy ohradila a požádala, aby v pracovní smlouvě místo „sídlo zaměstnavatele“ byla uvedena konkrétní adresa sídla, mohla mít po skončení rodičovské dovolené nárok alespoň na odstupné. V případě, že zaměstnavatel nebude chtít vašemu požadavku při uzavírání pracovní smlouvy vyhovět a ani svůj návrh rozumně neodůvodní, zvažte, zda uzavřete pracovní poměr s takovým zaměstnavatelem.

# 11.

---

## Návrat do zaměstnání a žádost o kratší úvazek

---

*Před nástupem na mateřskou dovolenou jsem pracovala jako bankovní úřednice. Po skončení rodičovské dovolené jsem se chtěla vrátit do svého zaměstnání, protože jsem měla velmi zajímavou práci. Vzhledem k tomu, že jsem pečovala o dvě děti ve věku tři a pět let, žádala jsem zaměstnavatele o poloviční úvazek. Nejdříve jsem jednala se svým šéfem. Nechtěl částečný úvazek povolit. Říkal, že je na oddělení mnoho práce a že si nemůže dovolit mít v oddělení zaměstnance jen na dopoledne. Pak jsem se obrátila na personální oddělení, kde potvrdili, že u zaměstnavatele pracuje více zaměstnankyň s malými dětmi na částečný úvazek a že s těmito zaměstnankyněmi jsou vesměs dobré zkušenosti. Doporučili mému vedoucímu, aby to zkusil a že v případě potřeby mohou dočasně zapojit jiné dvě zaměstnankyně z jiného oddělení. Po dlouhých debatách jsme se dohodli na kratším úvazku, a to šest hodin denně. V práci jsem se snažila pracovat co nejlépe, aby šéf byl spokojen. Vedoucí nakonec zhodnotil kratší úvazek pozitivně a moji práci jako výbornou a přínosnou pro oddělení. Jsem ráda, že mám tak vstřícného zaměstnavatele.*

Štěpánka (35 let, dvě děti)

## KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA (ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK)

- Délka pracovní doby při kratší pracovní době je kratší než 40 hodin týdně.
- Kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Na kratší pracovní dobu mají nárok těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let, a to na základě žádosti.
- Kratší pracovní doba může být rozvržena buď na všechny pracovní dny, nebo jen na některé pracovní dny (tzv. stlačený pracovní týden).
- Rodiči, který pracuje po kratší pracovní dobu, přísluší mzda odpovídající této kratší pracovní době.
- Za práci přesčas se považuje práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu – 40 hodin. Rodičům pracujícím na kratší pracovní dobu nemůže zaměstnavatel nařídít práci přesčas, ale může se na ní s rodičem dohodnout.
- Délka dovolené náleží v rozsahu 4 týdnů (popř. více), její čerpání je uzpůsobeno rozvržení kratší pracovní doby.

### Žádost o kratší pracovní dobu

Má-li rodič zájem o kratší pracovní dobu, je třeba o ni rozhodně požádat a zároveň nepředpokládat, že zaměstnavatel na kratší pracovní dobu nepřistoupí. Není vhodné spoléhat na ústní dohodu. Obsahem písemné žádosti o kratší pracovní dobu musí být určení této kratší pracovní doby, popř. její časové omezení (např. do 31. 12. 2020). Zaměstnavatel by měl na písemnou žádost odpovědět písemně. Pokud dojde mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě, je vhodné ji uzavřít písemně.

### Vzor

Žádost je adresována zaměstnavateli a musí obsahovat datum, místo a podpis žadatele.

**Příklad:** „Z důvodu péče o dítě ve věku jednoho roku žádám tímto o úpravu pracovní doby jejím zkrácením na 30 hodin týdně s tím, že by každý den pracovní doba končila namísto v 16.30 ve 14.00 hodin. O kratší pracovní dobu žádám do 31. 12. 2020.“

### Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Obsahem žádosti o kratší pracovní dobu by mělo být určení kratší pracovní doby.

Pro posouzení vážnosti provozních důvodů u zaměstnavatele je rozhodující vyhodnocení, jaký zásah do provozu představuje zkrácení pracovní doby ve srovnání se situací, kdyby rodič pracoval na plný úvazek. Jedná se především o případy, kdy je znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) u zaměstnavatele. Vážné provozní důvody se posuzují u každého zaměstnavatele individuálně.

Jestliže zaměstnavatel žádosti nevyhoví, je možné se obrátit se žalobou k soudu nebo podat stížnost na oblastní inspektorát práce. Další možností řešení sporu je pomocí mediace.

## JINÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

- O jinou úpravu pracovní doby se jedná v případě individuálního rozvržení pracovní doby, které je odlišné od obecného rozvržení pracovní doby. V úvahu přicházejí zejména tyto úpravy:
  - přiměřené posunutí začátku nebo konce pracovní doby (např. z důvodu otevírací doby předškolních zařízení);
  - ujednání, na jehož základě bude rodič v jednotlivých dnech týdne pracovat různý počet hodin (např. z důvodu doprovodu dítěte na zájmovou činnost apod.);
  - rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu.
- Příklady rozvržení pracovní doby:
  - pracovní týden 4 dny (po 10 hodinách);
  - pracovní týden 3 a půl dne (3 dny po 12 hodinách a 4. den 4 hodiny).
- Na jinou úpravu pracovní doby mají nárok těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let, a to na základě žádosti. Obsahem žádosti o jiné úpravě pracovní doby musí být navržení úpravy pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.

### Žádost o jinou vhodnou úpravu pracovní doby

Žádost je adresována zaměstnavateli a musí obsahovat datum, místo a podpis žadatele. Rodič by měl v žádosti o kratší pracovní dobu určit úpravu pracovní doby.

### Vzor

Z důvodu péče o dítě ve věku 5 let a z důvodů provozu 7–17 h mateřské školy, kterou dítě navštěvuje, žádám tímto o úpravu pracovní doby s tím, že pracovní doba bude začínat v 7.30 hodin namísto v 8.30 hodin a končit v 16.00 hodin namísto v 17.00 hodin.

### INFORMACE

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.suip.cz](http://www.suip.cz)

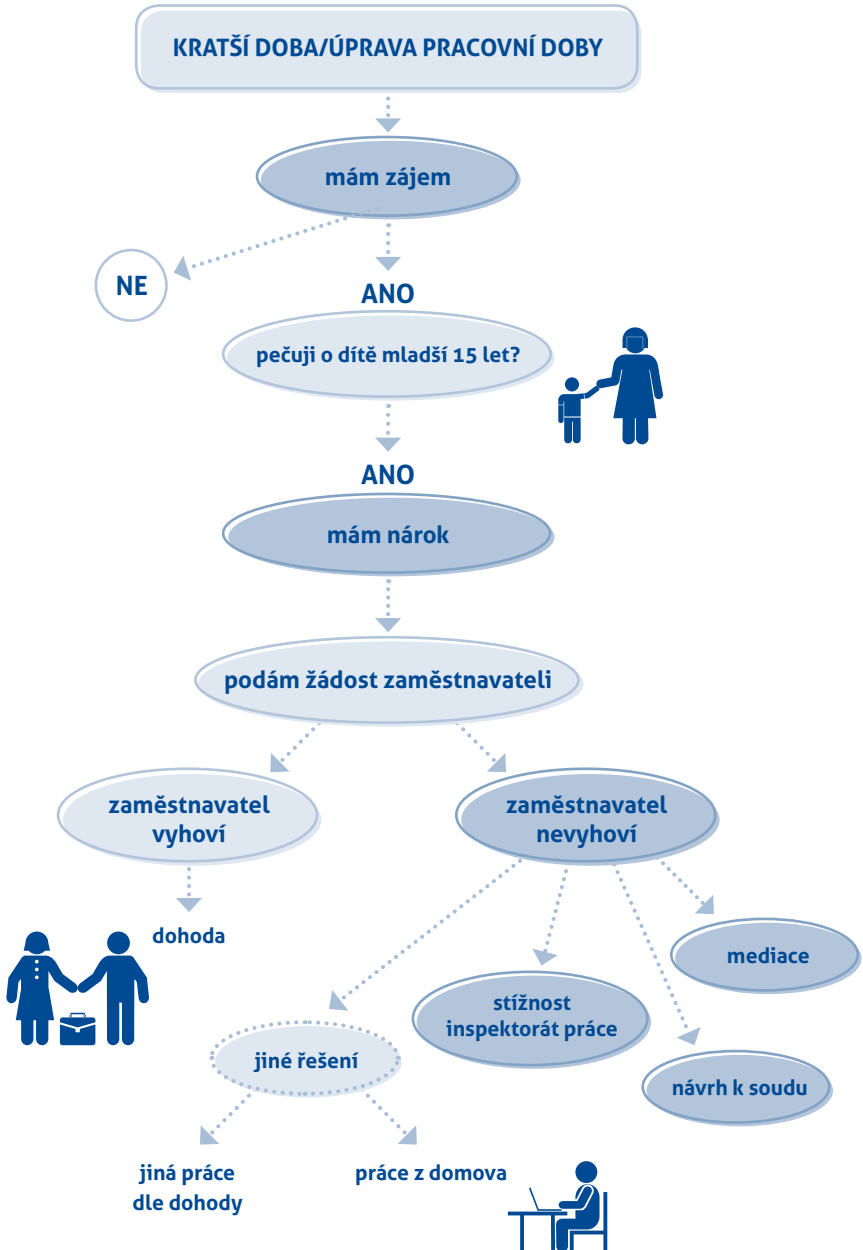
### PRÁVNÍ PŘEDPISY

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### DOPORUČENÍ

Nebojte se zažádat o kratší pracovní dobu nebo o úpravu pracovní doby a vyjednávat. Mnoho rodičů to předem vzdá a to je škoda. Navrhněte zaměstnavateli, že si to na nějakou dobu, např. tři měsíce, vyzkoušíte. Můžete tak zaměstnavatele přesvědčit, že i rodič pracující po kratší pracovní dobu je pro zaměstnavatele přínosný.





# 12.

## Práce z domova

*Vystudovala jsem ČVUT a pracovala jsem jako IT specialista. Po skončení rodičovské dovolené jsem se vrátila do svého zaměstnání. Díky rodinnému zázemí jsem mohla pracovat na plný úvazek. Moje maminka vyzvedávala syna pravidelně každou středu, abych mohla být v práci déle. V zimě však na chodníku uklouzla a zlomila si nohu. Potřebovala jsem vyřešit středy. Nejdříve jsem požádala zaměstnavatele, jestli bych nemohla práci dodělat doma. Zaměstnavatel výjimečně souhlasil. Mamince se však noha špatně hojila. Musela jet do lázní. Léčení trvalo tři měsíce. Má středeční práce z domova se stala pravidlem a zaměstnavatel i kolegové si zvykli. Práci z domova jsem využívala, i když byl syn nemocný. V naší firmě postupně začalo více kolegů pracovat z domova.*

*Než šel syn do školy, naše rodina se přestěhovala na venkov. Pro mě to znamenalo dát výpověď. Zaměstnavatel mi navrhl pokračování ve spolupráci – práci pouze z domova. Dohodli jsme se, že spolupráci nejdříve vyzkoušíme tři měsíce a pak ji vyhodnotíme a v případě nespokojenosti jedné ze stran ukončíme. Podařilo se nám spolupráci velmi dobře nastavit, takže úspěšně pokračuje, do zaměstnání dojíždím jednou měsíčně. Jsem tzv. domácí zaměstnanec.*

Martina (42 let, jedno dítě)

## PRÁCE Z DOMOVA

Za práci z domova se považuje práce konaná mimo pracoviště zaměstnavatele v bydlišti rodiče na základě dohodnutých podmínek mezi rodičem a zaměstnavatelem. Výhodou práce z domova je, že je možné pracovat zcela soustředěně a efektivně podle vlastního pracovního rozvrhu. Je vhodná při péči o malé, nemocné a postižené děti.

### Pracovní podmínky

Pracovní podmínky tzv. domácích zaměstnanců se řídí ustanoveními zákoníku práce s následujícími odchylkami:

- 1) Pracovní dobu si zaměstnanci rozvrhují sami.
- 2) Na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, o prostojích a o přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.
- 3) Při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy s výjimkou případů – svatba, úmrtí, přestěhování.
- 4) Zaměstnavatel je povinen stanovit rozvržení pracovní doby do směn pro případ dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, a to z důvodu případné platby náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.
- 5) Nenáleží jim mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Ostatní pracovní podmínky mají domácí zaměstnanci stejné jako zaměstnanci na pracovišti zaměstnavatele (např. nárok na dovolenou, školení apod.).

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou navrhnout druhé straně vykonávat práci z domova. Práce z domova je možná jen na základě dohody rodiče a zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí k práci z domova zaměstnance nutit. Práci z domova lze vykonávat i po kratší pracovní dobu.

### Vnitřní předpis a dohoda o práci z domova

Zaměstnavatelé, kteří umožňují práci z domova např. jednou týdně, stanovují její podmínky zpravidla ve vnitřních předpisech nebo uzavírají dohody o práci z domova. Obsahem těchto dokumentů je určení pravidel spojených s prací z domova. Pravidla se týkají především:

- evidence pracovní doby,
- kontroly a vyhodnocování práce,
- komunikace,
- využívání technického vybavení či jiných pracovních nástrojů,
- náhrady nákladů spojených s výkonem práce.

### Náklady zaměstnance při práci z domova

Při práci z domova, což je charakteristické, zaměstnanec často používá svoje pomůcky (nejčastěji software, hardware, nejrůznější nástroje a nářadí). Zaměstnanci vznikají i další náklady (energie, telekomunikační poplatky apod.). Ve všech případech platí zásada, že tyto náklady je povinen hradit zaměstnavatel.

## Ošetřovné

Domáční zaměstnanci jsou podle zákona o nemocenském pojištění zaměstnanci, kteří neppracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Nemají nárok na ošetřovné.

## INFORMACE

[www.pracnadalku.cz](http://www.pracnadalku.cz)

## PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

## DOPORUČENÍ

Než se rozhodnete jednat se svým zaměstnavatelem o práci z domova, je třeba zvážit, zda druh práce, který máte sjednán v pracovní smlouvě, je pro práci z domova vhodný. Měla by to být práce převážně samostatná, která není závislá na častém osobním jednání se spolupracovníky. Nespornou výhodou práce z domova je úspora času při dojíždění na pracoviště. Nevýhodou pak může být, že vlastně „v práci“ je osoba pracující z domova skoro pořád. Je třeba si rozdělit čas na pracovní a mimopracovní. Důležitý je kontakt se zaměstnavatelem. Je vhodné si sjednat pravidelné schůzky se svým vedoucím a účastnit se pravidelných porad týmu. Není-li práce zcela nezávislá, je možné se pokusit dohodnout se zaměstnavatelem na kombinované práci, například dva dny z domova a ostatní dny na pracovišti nebo ad hoc v případě nemoci dětí.



# KURZY A SEMINÁŘE



## PRO BUDOUCÍ RODIČE

- Kurzy předporodní přípravy
- Umění kojit
- Péče o novorozence a šestinedělí
- Správné polohování a šetrná manipulace s miminkem
- Masáže miminek a malých dětí
- Setkání žen na téma císařský řez
- Jak postupovat při nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou?
- Praktické použití homeopatie – těhotenství, porod, kojení, léčba akutních onemocnění

## PRO RODIČE

- Pozitivní rodičovství
- Legislativní minimum pro rodiče
- Jak mít dostatek času na rodinu, práci i na sebe?
- Miniškola návratu na trh práce aneb Praktický průvodce všemi fázemi výběrového řízení
- Jak postupovat při návratu do zaměstnání po skončení mateřské či rodičovské dovolené?
- Jak připravit dítě na bezproblémový nástup do školky a školy
- Jak funguje domácí škola
- Role rodičů v prevenci šikany
- Prevence vzniku závislostí u dětí a dospívajících
- Puberta
- Osobní sociální a psychologické poradenství

## NEJEN PRO PRARODIČE

- Dost dobří (pra)rodiče aneb Minimum pozitivního (pra)rodičovství
- Mezigenerační vztahy
- Role prarodiče v krizových obdobích rodiny

Aktuální informace a možnost registrace na kurzy a semináře naleznete na [www.aperio.cz](http://www.aperio.cz) v sekci kurzy a semináře. Další informace: [kurzy@aperio.cz](mailto:kurzy@aperio.cz), tel: 773 644 569

# 13.

---

## Nemocné dítě – ošetřovné a nemocenské

---

*S partnerem máme dvě děti ve věku 3 a 5 let. Od podzimu do jara je skoro pořád alespoň jedno z nich nemocné. Mladší syn z důvodu vážného onemocnění horních cest dýchacích musel jet do lázní. V práci jsem měla hodně absencí. Zaměstnavateli se to nelíbilo, a dokonce mi bylo naznačeno, abych pracovní poměr ukončila dohodou. Do péče se proto zapojil více otec dětí – můj partner – a prarodiče. Partner se snaží si pracovní dobu rozvrhnout spíš o víkendy, aby mohl alespoň jeden den v týdnu hlídat. Zaměstnavatel mi také vyšel vstříc a mohu alespoň občas pracovat z domova.*

Šárka (31 let, dvě děti)

## OŠETŘOVNÉ

Ošetřovné je dávkou nemocenského pojištění. Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který je účasten nemocenského pojištění a který nemůže vykonávat práci z důvodu:

- ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz;
- ošetřování člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, to se týká i dětí starších 10 let;
- péče o dítě mladší 10 let, protože
  - školské zařízení, jehož je žákem (nebo jiné dětské zařízení, v jehož péči se nachází, např. jesle), je uzavřeno z nařízení příslušného orgánu (např. z důvodu havárie, epidemie, povodní);
  - fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, byla hospitalizována, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat;
  - mu byla nařízena karanténa, a proto nemůže docházet do školy či navštěvovat dětské zařízení.

Na ošetřovné nemají nárok mj. domácí zaměstnanci a zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Domácí zaměstnanci jsou zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. O práci z domova podrobněji v kapitole 12.

### Vystřídání rodičů na ošetřovném

Vystřídání při ošetřování člena rodiny je možné, a to pouze jednou. Doba ošetřování druhou osobou se započítává do celkové doby ošetřovného. Nemusí se ovšem jednat pouze o rodiče dítěte, vystřídát se může kdokoli z oprávněných (např. matka s babičkou, která s dítětem žije v domácnosti).

### Doba výplaty ošetřovného

Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů na jedno ošetřování. U zaměstnance – sólo rodiče, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů.

Změna druhu onemocnění (diagnózy) se nepovažuje za nový případ ošetřování. Jako nový případ potřeby ošetřování se posuzuje případ, kdy mezi dvěma onemocněními netrvá potřeba ošetřování alespoň jeden kalendářní den. Tedy ošetřující například nastoupí alespoň na jeden den do práce nebo má mezi dny ošetřování den dovolenou. O stejný případ ošetřování jde vždy, když potřeba ošetřování nepřetržitě trvá, a není rozhodné, zda v průběhu onemocnění došlo ke změně diagnózy. Obvykle jde o prodloužení stávající potřeby stanovené lékařem na kratší dobu, než po jakou onemocnění trvá. Ve stejném případě ošetřování (péče) náleží podpora jen jednou.

### Ošetřovné u sourozenců

Překrývají-li se u sourozenců doby ošetřování, poskytuje se ošetřovné na první nemocné dítě do posledního dne nároku na dávku. V době, kdy se podpůrčí doby překrývají, se vyplácí jen jedno ošetřovné (na první dítě). Ošetřovné na druhé dítě se vyplácí až po skončení podpůrčí doby prvního dítěte, a to do skončení podpůrčí doby druhého dítěte.

**Příklad: 1. 3. 2015 onemocnělo první dítě (3 roky) – potřeba ošetřování činí 9 dnů.**

**6. 3. 2016 onemocnělo druhé dítě (5 let) – potřeba ošetřování činí rovněž 9 dnů.**

Ošetřovné se poskytuje na první dítě do posledního dne nároku na dávku, tj. od 1. 3. 2016 do 9. 3. 2016. U druhého dítěte běží podpůrčí doba od 6. 3. 2016 do 14. 3. 2016. Ve dnech 6. 3. 2016 až 9. 3. 2016 se obě podpůrčí doby překrývají, ošetřovné z důvodu péče o druhé dítě se tedy vyplácí až po skončení podpůrčí doby prvního dítěte, tj. od 10. 3. 2016 do 14. 3. 2016.

### Ošetřovné a skončení zaměstnání

Při pobírání ošetřovného po skončení zaměstnání mohou nastat dvě možnosti:

- Potřeba ošetřování vznikla v době trvání zaměstnání zaměstnance, ale tuto dobu přesáhla. V tomto případě náleží ošetřovné po celou dobu trvání potřeby ošetřování, tj. i po skončení zaměstnání, nejdéle do skončení podpůrčí doby. Výjimkou jsou pouze poživatelé starobního důchodu a invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, jimž se ošetřovné vyplácí nejdéle do dne, kterým jim končí zaměstnání.
- Potřeba ošetřování vznikla až po skončení zaměstnání. U ošetřovného ochranná lhůta neběží a nárok na ošetřovné proto nevzniká.

### Orientační výše ošetřovného v roce 2016

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní výše ošetřovného
83 000	892 (max.)
80 000	879
75 000	850
70 000	821
65 000	791
60 000	761
55 000	732
50 000	702
45 000	672
40 000	636
35 000	577
30 000	518
25 000	444
20 000	350
15 000	267
10 000	231

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <http://www.mpsv.cz/cs/11580> nebo [www.vyplata.cz](http://www.vyplata.cz).



### Ošetřovné a PPM nebo rodičovský příspěvek

Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné při ošetřování/péči o dítě, na které pobírá PPM nebo rodičovský příspěvek jiná osoba. To však neplatí, pokud jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, byla přijata do ústavní péče v nemocnici (léčebném ústavu), byla jí nařízena karanténa nebo ze zákonných důvodů nemůže o dítě pečovat.

**Pozor!** Pokud se jedná o tutéž osobu, pak je možné, aby pobírala zároveň rodičovský příspěvek a ošetřovné. Matka, která pracuje a pobírá rodičovský příspěvek, má v případě nemoci dítěte nárok na ošetřovné. Pokud by nárok na ošetřovné v tomto případě uplatnil otec dítěte, nemá na něj nárok, protože matka dítěte na dítě pobírá rodičovský příspěvek.

**Příklad: Matka dvouletého dítěte je na rodičovské dovolené a pobírá rodičovský příspěvek. Dítě onemocnělo, o ošetřovné požádal otec dítěte. Otec dítěte nemá na ošetřovné nárok, protože jiná fyzická osoba (matka dítěte) na dítě pobírá rodičovský příspěvek.**

**Příklad: Matka dvouletého dítěte je na rodičovské dovolené, pobírá rodičovský příspěvek. Matka byla přijata do nemocnice, otec dítěte požádal o ošetřovné. Otec dítěte má na ošetřovné nárok, protože jiná fyzická osoba (matka dítěte), která na dítě pobírá rodičovský příspěvek, byla přijata do ústavního ošetřování.**

### Ošetřovné a vycházky

Smyslem ošetřovného je náhrada ucházejícího výdělku v době péče o dítě. Pro dávku není stanoven léčebný režim, a proto se žádné vycházky nestanovují (lze odejít kdykoli).

#### Postup rodiče – žadatele o dávku:

Při onemocnění dítěte nebo jiného člena rodiny, při péči o dítě do 10 let věku z důvodu, že mu byla nařízena karanténa, nebo proto, že osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, se nárok na dávku uplatňuje tiskopisem „Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péči)“, který vystavuje ošetřující lékař osoby, která onemocněla. Více informací k postupu najdete na <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#OSETROVNE>.

## NEMOCENSKÉ

Lékař uzná rodiče dočasně pracovně neschopným v případě, že je přijat do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte přijatého do lůžkové péče. Toto právo mají oba rodiče, matka i otec dítěte.

### Překážky v práci

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost rodiče v práci především po dobu:

- nemoci dítěte a jiných důvodů, kdy má rodič nárok na ošetřovné;
- dočasné pracovní neschopnosti (např. z důvodu doprovodu malého dítěte do zdravotnického zařízení za účelem pobytu).

Délka pracovního volna není pevně stanovena. Poskytuje se po dobu nezbytně potřebnou a není omezena podpůrní dobou poskytování dávek nemocenského pojištění.

Rodič má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy (platu) k doprovodu

- dítěte k vyšetření a ošetření ve zdravotnickém zařízení;
- zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (max. 6 pracovních dnů v kalendářním roce);
- dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte.

Je-li překážka v práci rodiči předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je rodič povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy. Rodič musí vznik, trvání popř. i zánik překážky v práci (z důvodu péče nebo ošetřování) zaměstnavateli prokázat, a to např. potvrzením lékaře, školského zařízení.

Doba těchto překážek v práci není tzv. ochrannou dobou. To znamená, že zaměstnavatel může dát výpověď po dobu těchto překážek bez omezení.

### **Uplatnění nároku na dávku nemocenského pojištění**

Rodič předá žádost o nemocenské, kterou zpravidla vystavuje lékař, svému zaměstnavateli, který ji spolu s podklady pro stanovení nároku na dávku a její výplatu zašle příslušné správě sociálního zabezpečení.

### **INFORMACE**

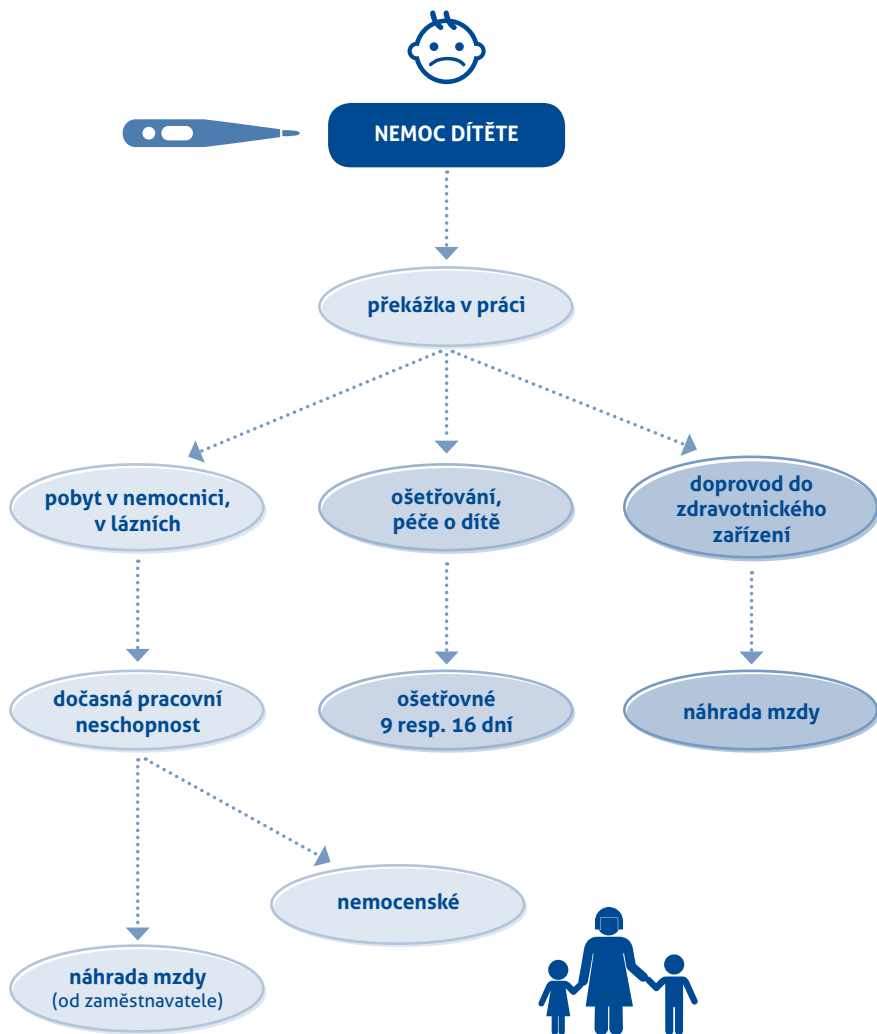
Informace ohledně dávek nemocenského pojištění sdělí nejlépe příslušná OSSZ, která rovněž řeší konkrétní případy. Call centrum nemocenského pojištění vyřizuje dotazy veřejnosti a poskytuje informace o dávkách nemocenského pojištění na telefonním čísle 840 406 040. Potřebné a pravidelně aktualizované informace lze rovněž nalézt na internetových adresách MPSV a ČSSZ – [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz).

### **PRÁVNÍ PŘEDPISY**

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

### **DOPORUČENÍ**

Jestliže pečujete o děti, které jsou často nemocné, je třeba, aby se při péči o ně vystříдали oba rodiče, a pokud možno se zapojili i další členové rodiny. I otec dítěte může požádat zaměstnavatele o jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen jeho žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Požádejte zaměstnavatele o možnost dočasně pracovat z domova. Zaměstnavatelé zpravidla nechtějí přijít o své kvalitní zaměstnance a těmto žádostem často vyhovějí.



# 14.

---

## Státní sociální podpora rodiny

---

*Jsem sólo matka se dvěma dětmi s dlouhodobým průměrným čistým měsíčním příjmem 14 000 Kč (včetně výživného). Mám malý příjem, protože pracuji pouze na 1/3 úvazku. Bydlím v pronajatém bytě 1+1 v Praze. Náklady (nájem a služby spojené s užíváním bytu) na bydlení činí 12 000 Kč. Požádala jsem o na úřadě práce o příspěvek na bydlení a o přídavek na dítě. Byl mi přiznán přídavek na dítě na každé dítě ve výši 610 Kč, tj. celkem 1220 Kč měsíčně a dále příspěvek na bydlení ve výši 6673 Kč měsíčně. Celkové příjmy činí tedy 21 893 Kč měsíčně. Naštěstí bývalý manžel občas zaplatí něco navíc – kroužky nebo obědy, takže s penězi vyjdu. Prognóza v letošním roce je na trhu práce příznivá a budu se snažit najít si lépe placenou práci a na delší pracovní dobu.*

Hana (37 let, dvě děti)

## **ŽÁDOST O DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY**

O jednotlivé dávky státní sociální podpory se žádá podáním příslušné písemné žádosti na předepsaném formuláři společně s požadovanými přílohami na úřad práce (na originálním nebo staženém tiskopisu z <https://formulare.mpsv.cz/okdavky/cs/welcome/index.jsp>). Příslušnými úřady jsou úřady práce podle místa trvalého pobytu žadatele. Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR lze vyhledat na <http://portal.mpsv.cz/kontakty>. Žádost by měla být vyřízena do 30 dnů.

### **Rozhodný příjem**

Rozhodný příjem je čistý měsíční průměr příjmů rodiny za rozhodné období (např. je-li rozhodným obdobím kalendářní rok, součet příjmů za rok se dělí číslem 12). Jedná se o příjmy, které uvádí zákon o státní sociální podpoře, a to zejména:

- příjmy ze závislé činnosti (zaměstnání) – z pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce;
- výživné;
- příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti;
- příjmy z nájmu;
- dávky nemocenského pojištění (např. nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství) a důchodového pojištění;
- podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci;
- rodičovský příspěvek pro nárok na přídavek na dítě a příspěvek na bydlení;
- přídavek na dítě pro nárok na příspěvek na bydlení;
- mzdové nároky podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti;
- příjmy ze zahraničí.

### **Rodina**

Za rodinu se pro účely nároku na přídavek na dítě považuje oprávněná osoba a společně s ní posuzované osoby. Společně posuzovanými osobami jsou zejména:

- nezaopatřené děti;
- nezaopatřené děti a rodiče těchto dětí;
- manželé, partneři nebo druh a družka;
- nezaopatřené děti, jejich rodiče, pokud jsou nezaopatřeny dětmi a jsou sólo rodiče (samoživitelé), a prarodiče nezaopatřených dětí, pokud s oprávněnou osobou spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

#### ***Příklad: Jeden z rodičů dítěte nežije s dětmi ve společné domácnosti.***

*Jestliže rodiče dítěte, kteří se jinak posuzují společně, spolu nejméně po dobu tří měsíců prokazatelně nežijí, je možné podat žádost o rozhodnutí, aby se na ně nadále nepohlíželo jako na osoby společně posuzované. Příjmy rodiče, který nežije s dítětem, se nadále nebudou započítávat pro výpočet dávek.*

Pro nárok na příspěvek na bydlení se společně posuzují všechny osoby, které jsou hlášeny v bytě k trvalému pobytu.

## **Životní minimum**

Důležitým pojmem pro výpočet sociálních dávek je životní minimum, které se stanoví, a to podle počtu společně posuzovaných osob, takto:

1. U osamělého jednotlivce činí částka životního minima 3410 Kč měsíčně.
2. Při společném posuzování více osob se stanoví měsíční částka životního minima (jako součet částek společně posuzovaných osob), následovně:
  - 1. osoba v pořadí: 3140 Kč; další osoby v pořadí
  - osoba od 15 let, která není nezaopatřená osoba: 2830 Kč;
  - nezaopatřené dítě od 15 do 26 let: 2450 Kč;
  - nezaopatřené dítě od 6 do 15 let: 2140 Kč;
  - nezaopatřené dítě do 6 let: 1740 Kč.

Kalkulačku výpočtu životního minima najdete na stránkách MPSV – <http://www.mpsv.cz/cs/11853>

Životní minimum tříčlenné rodiny paní Hany činí:

3140 Kč (paní Hana) + 2140 Kč (1. dítě) + 2140 Kč (2. dítě) = 7420 Kč.

## **PŘÍDAVEK NA DÍTĚ**

Na přídavek má nárok nezaopatřené dítě, pokud rozhodný příjem rodiny za minulý kalendářní rok nepřevyšil hranici 2,4násobku životního minima rodiny. Rozhodný příjem pro nárok na přídavek na dítě se počítá vždy za kalendářní rok. Příjmy za rok 2015 je třeba doložit do 30. 9. 2016. Nárok na přídavek na dítě za rok 2015 vzniká od 1. 10. 2016 a trvá do 30. 9. 2017. V případě, že potvrzení o příjmu není předloženo ani do konce října, dojde k zániku nároku na dávku. O dávku je pak třeba žádat znovu. Za příjem se považuje i rodičovský příspěvek. Formulář potvrzení o příjmu je ke stažení v sekci formulářů na [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz).

Vychází se ze zpětných příjmů, proto se může stát, že nárok na přídavek nevzniká v době, kdy její rodina potřebuje, a naopak nárok na něj vzniká v době, kdy se rodině její finanční situace zlepšila.

2,4násobek životního minima tříčlenné rodiny jako v případě paní Hany je  $7420 \text{ Kč} \times 2,4 = 17\,808 \text{ Kč}$ .

Čistý měsíční příjem rodiny (14 000 Kč) je nižší než 2,4násobek jejího životního minima (17 808 Kč), a proto paní Haně nárok na přídavky na děti vzniká.

### **Výše přídavku na dítě**

Výše přídavku na dítě činí měsíčně u

- nezaopatřeného dítěte ve věku do 6 let 500 Kč;
- dítěte od 6 do 15 let 610 Kč (děti paní Hany jsou v této věkové kategorii, proto jí vzniká nárok na přídavek na každé dítě, a to ve výši 610 Kč, tj. na obě děti 1220 Kč)
- dítěte od 15 do 26 let 700 Kč.

Přídavek na dítě se vyplácí měsíčně.

## **PŘÍSPĚVEK NA BYDLENÍ**

Příspěvek na bydlení není vázán na péči o nezaopatřené dítě. Jeho přiznání závisí na výši rozhodného příjmu rodiny. Do rozhodného příjmu se započítává přídavek na dítě a rodičovský příspěvek.

Na příspěvek má nárok vlastník nebo nájemce bytu (tj. má uzavřenou smlouvu o nájmu bytu s vlastníkem bytu), který je v bytě hlášen k trvalému pobytu a splňuje dvě podmínky:

- náklady na bydlení jsou vyšší než součin rozhodného příjmu rodiny a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35);
- součin rozhodného příjmu rodiny a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení.

Příspěvek na bydlení se vyplácí měsíčně.

Osoby, které bydlí na základě podnájemní smlouvy, nárok na příspěvek na bydlení nemají. Jedná se o smlouvy uzavřené s nájemcem bytu – např. členem bytového družstva.

### Náklady na bydlení

Do nákladů na bydlení se zahrnují:

- skutečné náklady společně posuzovaných osob na nájemné a
- náklady spojené s užíváním bytu (služby), např. náklady na úklid společných prostor.

Právní předpisy rozdělují žadatele o dávku z hlediska výpočtu dávky i prokazování nákladů na bydlení na dvě skupiny:

- Nájemci bytu dokládají náklady na bydlení nájemní smlouvou, popř. rozpisem nákladů na služby.
- Vlastníci bytů (družstevní byty, byty vlastníků, nemovitosti vlastníků) při výpočtu příspěvku na bydlení vycházejí z částek uvedených v nařízení vlády č. 395/2015 Sb. jako srovnatelné náklady. Výše těchto nákladů je odstupňována podle počtu osob.

U obou skupin se ještě započítávají skutečné náklady na plyn, elektřinu, vodné, stočné, odvoz odpadu, vytápění. Výjimku tvoří náklady na pevná paliva, které jsou rovněž stanoveny nařízením vlády č. 395/2015 Sb.

Náklady se prokazují fakturou nebo rozpisem od správce nemovitosti. Za náklady na bydlení se nepovažuje např. poplatek za telefon, rozhlas, televizi.

Výši srovnatelných nákladů stanovuje vláda každoročně nařízením, a to k 1. lednu. Hodnoty jednotlivých položek platné od 1. 1. 2016 určuje nařízení vlády č. 395/2015 Sb., jehož znění lze najít na [www.zakonyprolidi.cz](http://www.zakonyprolidi.cz).

### Normativní náklady na bydlení

Pro výpočet příspěvku na bydlení jsou potřebné tzv. normativní náklady, které jsou stanoveny v § 2 nařízení vlády č. 395/2015 Sb. v bodě a) pro bydlení v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy a v bodě b) pro bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků. Jejich výše je odstupňována podle počtu osob v domácnosti a podle velikosti obce.

Normativní náklady zahrnují pro nájemní byty částky nájemného, pro družstevní byty a byty vlastníků obdobné náklady, které vycházejí z propočtů Českého statistického úřadu. Dále jsou zahrnuty ceny služeb a energií propočítané podle průměrné spotřeby na počet osob v domácnosti. Normativní náklady se stanoví zvlášť jak pro nájemní byty, tak i pro družstevní byty a byty vlastníků.

### Příjemce příspěvku na bydlení

O dávku žádá vlastník nebo nájemce bytu. Příspěvek na bydlení je přiznáván na období jednoho roku s tím, že žadatel čtvrtletně prokazuje příjmy a výše nákladů na bydlení. Pro nárok

na příspěvek je rozhodující příjem rodiny za kalendářní čtvrtletí, které předcházelo kalendářnímu čtvrtletí, na něž se uplatňuje nárok.

### Výše příspěvku na bydlení

Z hlediska žadatele mohou nastat dvě situace:

- Náklady na bydlení jsou vyšší než normativní náklady – výše příspěvku se rovná rozdílu mezi normativními náklady na bydlení a rozhodným příjmem rodiny vynásobeným koeficientem 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientem 0,35).
- Náklady na bydlení jsou nižší než normativní náklady – výše příspěvku se rovná rozdílu mezi náklady na bydlení a rozhodným příjmem rodiny vynásobeným koeficientem 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientem 0,35).

Výši příspěvku na bydlení si můžete spočítat na kalkulačce na <http://www.penze.cz/kalkulacky/prispevek-na-bydleni>

**Příklad:** Výpočet výše příspěvku na bydlení paní Hany:

1. Rozhodný příjem rodiny:

- průměrný čistý měsíční příjem 14 000 Kč
- přídavky na děti 1220 Kč

Celkový rozhodný příjem je tedy 15 220 Kč.

2. Náklady na bydlení jsou celkem 12 000 Kč (nájemné a náklady započítatelné do nákladů na bydlení).

3. Normativní náklady na bydlení byly vypočítány na 15 114 Kč (dle tabulky v § 2 písm. a) nařízení vlády č. 395/2015 Sb.)

Splnění podmínek pro přiznání příspěvku:

1. Náklady na bydlení (12 000 Kč) jsou vyšší než součin rozhodného příjmu a koeficientu 0,35 (15 220 Kč × 0,35 = 5327 Kč).
2. Součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,35 (15 220 Kč × 0,35 = 5327 Kč) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení (15 114 Kč).

Obě podmínky potřebné k přiznání nároku na příspěvek jsou splněny.

Výpočet výše příspěvku:

Náklady na bydlení (12 000 Kč) nejsou vyšší než normativní náklady na bydlení (15 114 Kč) – takže výše příspěvku na bydlení se stanoví jako rozdíl skutečných nákladů na bydlení a rozhodného příjmu vynásobeného 0,35, tj. 12 000 Kč – (15 220 Kč × 0,35) = 6673 Kč.

Rodině paní Hany bude na příslušné čtvrtletí přiznán příspěvek na bydlení ve výši 6673 Kč měsíčně.

### INFORMACE

Úřady práce: <http://portal.mpsv.cz/upcr/>

### PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- Nařízení vlády č. 395/2015 Sb., kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2016 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení





# 15.



## Úřad práce a podpora v nezaměstnanosti



*Po skončení vysoké školy jsem nastoupila v bance. Měla jsem výborné zaměstnání, ale pracovní poměr na dobu určitou. Pak jsem byla pět let na mateřské či rodičovské dovolené se dvěma dětmi. Pracovní poměr mi skončil během rodičovské dovolené s druhým dítětem. Když byly obě děti ve školce, začala jsem hledat nové zaměstnání. Zaevidovala jsem se na úřadě práce, avšak výše mojí podpory v nezaměstnanosti byla velmi nízká. Důvodem bylo, že mojí poslední činností nebyla výdělečná činnost, ale náhradní doba zaměstnání – péče o dítě do čtyř let.*

Jaroslava (31 let, dvě děti)

## EVIDENCE NA ÚŘADĚ PRÁCE

Jestliže rodič hledá zaměstnání, je registrace na úřadu práce vhodná především z těchto důvodů:

- 1) Stát hradí za uchazeče o zaměstnání pojistné na zdravotní pojištění.
- 2) Doba vedení v evidenci úřadu práce se uchazeči započítává jako tzv. náhradní doba důchodového pojištění, a to v omezeném rozsahu – viz dále.
- 3) Za splnění zákonných podmínek vzniká uchazeči o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti.
- 4) Úřad práce nabízí i další služby jako zprostředkování zaměstnání, rekvalifikaci či podporu při rekvalifikaci atd.

Jestliže rodič pečuje o dítě do čtyř let věku, pak není nutné, aby se evidoval na úřadu práce, a to ve vztahu ke zdravotnímu i k důchodovému pojištění. Osoby pečující o dítě do 4 let nemusí být evidovány na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání proto, aby jim bylo hrazeno zdravotní pojištění a započítána doba péče pro důchodové pojištění.

Zdravotní pojištění je hrazeno fyzickým osobám, pokud celodenně osobně a řádně pečují alespoň o jedno dítě do 7 let nebo nejméně o dvě děti do 15 let. Podmínkou je, aby tyto osoby nebyly příjemci rodičovského příspěvku nebo na mateřské/rodičovské dovolené. Podmínka celodenní péče se považuje za splněnou i tehdy, je-li dítě předškolního věku umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která nepřevyšuje čtyři hodiny denně, a jde-li o dítě plnící povinnou školní docházku, po dobu návštěvy školy. Za pečující osoby se považuje vždy pouze jedna osoba, a to buď otec či matka dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů, pokud nemají příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti.

Pro důchodové pojištění se hodnotí jednak doby, za které je placeno pojistné, tedy doby pojištění, a dále také doby, za které pojistné placeno není – tzv. náhradní doby pojištění.

Prostřednictvím institutu náhradních dob pojištění jsou účastny důchodového pojištění také osoby pečující o dítě ve věku do 4 let.

### Zprostředkování zaměstnání úřady práce

Nezaměstnaná osoba se může stát uchazečem o zaměstnání, jestliže osobně požádá kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce ČR o zprostředkování zaměstnání. Úřad práce ČR má v každém kraji krajskou pobočku. Každá krajská pobočka se dělí na kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR lze vyhledat na <http://portal.mpsv.cz/kontakty>.

Príslušné je jakékoli kontaktní pracoviště krajské pobočky úřadu práce, v jejímž správním obvodu má nezaměstnaný bydliště, a to pouze na jednom z těchto kontaktních pracovišť. Bydlištěm je adresa místa trvalého pobytu. Uchazeč je povinen plnit své povinnosti na kontaktním pracovišti krajské pobočky úřadu práce, které požádal o zprostředkování zaměstnání, popř. na určeném kontaktním místě veřejné správy. V průběhu vedení v evidenci může požádat o změnu kontaktního pracoviště v územním obvodu krajské pobočky úřadu práce. Rovněž může požádat, aby mu bylo zaměstnání zprostředkováno kontaktním pracovištěm krajské pobočky úřadu práce, v jehož územním obvodu se z vážných důvodů skutečně zdržuje.

## **Žádost o zprostředkování zaměstnání**

Formulář žádosti o zprostředkování zaměstnání je možné najít na:

<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/welcome/forms.jsp>.

K vyplnění žádosti je třeba předložit:

- platný občanský průkaz (nebo jiný doklad);
- doklad o ukončení pracovního poměru, popř. u OSVČ potvrzení o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu (vydává OSSZ), potvrzení o ukončené náhradní době (např. návrat po skončení péče o dítě do 4 let věku);
- další doklady, které jsou uvedeny v žádosti.

Před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání je vhodné si prostudovat „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“, které lze vyhledat na:

<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/welcome/forms.jsp>.

Dnem podání žádosti o zprostředkování zaměstnání se nezaměstnaný stane uchazečem o zaměstnání. Požádá-li nezaměstnaná osoba o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo činností, které jsou považovány za náhradní doby zaměstnání, zařadí se do evidence ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností. V případě skončení zaměstnání úřad práce požaduje evidenční list důchodového pojištění.

## **Překážky v zařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání**

Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být zapsána fyzická osoba, která např.:

- je zaměstnaná (s výjimkou tzv. nekolidujícího zaměstnání) nebo OSVČ;
- je výdělečně činná v cizině;
- je uznána dočasně neschopnou práce;
- pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu;
- neposkytne úřadu práce identifikační údaje;
- neposkytne nebo zruší souhlas se zpracováním osobních údajů;
- je studentem – výjimkou je student, který splnil podmínku pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti;
- bez vážného důvodu sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem ukončila vhodné zaměstnání, které jí bylo zprostředkováno úřadem práce;
- které bylo zaměstnání zprostředkované úřadem práce skončeno zaměstnavatelem z důvodu porušení pracovních povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem. Znovuzařazení bude možné na žádost uchazeče podanou nejdříve po 6 měsících ode dne nástupu do (původně) zprostředkovaného zaměstnání.

## **Uchazeč o zaměstnání a možnost přivýdělku (tzv. nekolidující zaměstnání)**

Uchazeč si může přivydělat až do výše poloviny minimální mzdy, tj. 4950 Kč měsíčně, po dobu trvání tohoto zaměstnání však nenáleží podpora v nezaměstnanosti. Zaměstnáním se rozumí výdělečná činnost na základě pracovního či služebního poměru, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Výkon nekolidujícího zaměstnání nesmí být překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání. V praxi to tedy znamená, že uchazeč o zaměstnání i po dobu výkonu nekolidujícího zaměstnání s úřadem práce spolupracuje, projednává doporučená volná pracovní místa. Uchazeč je povinen úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíč-

ního výdělku oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši měsíčního výdělku. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky sčítají.

### **Uchazeč o zaměstnání a pojistné na zdravotní pojištění**

Zdravotní pojištění hradí za uchazeče stát.

### **Uchazeč o zaměstnání a důchodové pojištění**

Doba vedení v evidenci úřadu práce se uchazeči započítává jako tzv. náhradní doba důchodového pojištění, a to v rozsahu 80 % za dobu, kdy mu

- náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci;
- dávky v nezaměstnanosti nenáleží. Započítává se doba max. 3 let, z toho před dosažením věku 55 let max. 1 rok.

## **PODMÍNKY NÁROKU NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč, který splní tyto podmínky:

- v rozhodném období získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností (popř. započítáním náhradní doby zaměstnání) alespoň 12 měsíců důchodového pojištění;
- požádal úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.

Formulář žádosti o podporu v nezaměstnanosti lze vyhledat na

<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>.

K žádosti se přikládají další dokumenty – evidenční list důchodového pojištění, potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, rodný list dětí apod.

### **Rozhodné období**

Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

### **Náhradní doba**

Do rozhodného období se započítává i náhradní doba zaměstnání, tj. zejména doba péče o dítě do 4 let věku, resp. do 10 let v případě, že se jedná o osobu závislou na péči jiné osoby alespoň ve stupni I.

### **Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti**

Doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti (tzv. podpůrní doba) činí u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku 5 měsíců;
- od 50 do 55 let věku 8 měsíců;
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Pro délku podpůrní doby je rozhodující věk uchazeče dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

## Bez nároku na podporu v nezaměstnanosti

Uchazeč nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti v případě, že

- v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence s ním zaměstnavatel skončil pracovní právní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem;
- v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence s ním zaměstnavatel skončil pracovní právní vztah z důvodu porušení stanoveného režimu dočasně práceneschopného zvláště hrubým způsobem;
- pobírá starobní důchod nebo dávky nemocenského pojištění (nemocenské, PPM, ošetřovné).

## Podpora v nezaměstnanosti a odstupné

Doba podpory v nezaměstnanosti se posunuje o počet měsíců, za které je zaměstnanci vyplaceno zákonné odstupné, tj. o jeden až tři měsíce. Další odstupné se již nezohledňuje.

## Podpora v nezaměstnanosti a kompenzace

Kompenzaci poskytuje úřad práce uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale nebylo mu ve stanoveném termínu vyplaceno odstupné. Kompenzace se poskytuje za dobu od zařazení do evidence do uplynutí doby, po kterou uchazeči náleží zákonné odstupné. Podrobněji k tomu v kapitole 18.

## Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání takto:

- 1.–2. měsíc ve výši 65 %;
- 3.–4. měsíc ve výši 50 %;
- od 5. měsíce ve výši 45 %.

Údaj o výši průměrného čistého výdělku je uveden v Potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen vydat při skončení zaměstnání na žádost zaměstnance. Vzor Potvrzení je možno získat na: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>.

Orientační kalkulačka výpočtu podpory v nezaměstnanosti:

<http://www.penize.cz/kalkulacky/podpora-v-nezamestnanosti>.

V případě, že uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával SVCČ, stanoví se podpora z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

Maximální výše podpory činí 15 024 Kč měsíčně.

Minimální podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči, jehož poslední činností byla „náhradní doba“, tj. péče o dítě do 4 let věku. Minimální podpora činí první dva měsíce 3886 Kč měsíčně, další dva měsíce 3109 Kč a zbyvajících měsíců 2850 Kč měsíčně.

### **Příklady:**

***Uchazeč bezprostředně po čerpání tříleté rodičovské dovolené žádá o podporu v nezaměstnanosti.***

*Výše podpory v nezaměstnanosti bude minimální.*

***Uchazeč, který ke konci rodičovské dovolené uzavře se zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru, má nárok na odstupné.***

*Výše podpory v nezaměstnanosti bude minimální.*

**Uchazeč po skončení rodičovské dovolené dostane od zaměstnavatele výpověď, ve výpovědní době dostává mzdu (plat).**

Výše podpory se stanoví z průměrného výdělku, popř. pravděpodobného výdělku vypočteného za předchozí kalendářní čtvrtletí.

**Uchazeč nastoupí po skončení rodičovské dovolené do zaměstnání dne 30. 8. 2016, dne 31. 8. 2016 jeho zaměstnání skončí.**

Výše podpory se stanoví z pravděpodobného výdělku, odvozeného z hodinové mzdy za dny 30. 8. 2016 a 31. 8. 2016.

**Uchazeč, který nastupuje bezprostředně po rodičovské dovolené na podporu v nezaměstnanosti a který během rodičovské dovolené 1 rok pracoval na dohodu o pracovní činnosti.**

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z výše příjmu z dohody o pracovní činnosti, za podmínky, že tento jeden rok celý spadá do posledních 2 let před podáním žádosti (do tzv. rozhodného období).

**Výše podpory v nezaměstnanosti při skončení zaměstnání dohodou nebo zaměstnancem**

Zaměstnanci, kteří ukončí zaměstnání bez vážného důvodu sami nebo dohodou se zaměstnavatelem, mají nárok na sníženou podporu v nezaměstnanosti, tj. 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání. Uvedené se netýká případů, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr z vážného důvodu. Vážným důvodem může být:

- nezbytná osobní péče o dítě ve věku do 4 let;
- nezbytná osobní péče o fyzickou 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 ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby;
- docházka dítěte do předškolního zařízení;
- povinná školní docházka dítěte;
- místo výkonu nebo povaha zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera;
- zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání;
- vážné osobní důvody, například etické, mravní či náboženské;
- důvody hodné zvláštního zřetele, kterými mohou být i šikana na pracovišti, mobbing a podobně.

Vážné důvody musí uchazeč úřadu práce hodnověrně prokázat. Vážný důvod se zpravidla zjišťuje z obsahu výpovědi, dohody či potvrzení o zaměstnání. Posuzování probíhá v rámci správního řízení na základě zjištěných a prokazaných skutečností.

**INFORMACE**

- Call centrum služeb zaměstnanosti MPSV je k dispozici pro případ rady při zprostředkování zaměstnání, evidence na úřadu práce, při vyplácení podpory v nezaměstnanosti nebo rekvalifikaci.

Provozní doba: od pondělí do pátku od 8 do 20 hodin, tel. 844 844 803. Za hovor z pevné sítě zaplatí volající 1,53 Kč/min. vč. DPH. Cena hovoru z mobilní sítě činí 4,50 Kč/min. vč. DPH. E-mail: [callcentrum@mpsv.cz](mailto:callcentrum@mpsv.cz), [kontaktni.centrum@mpsv.cz](mailto:kontaktni.centrum@mpsv.cz)

- Úřady práce, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

- poradna spolku APERIO – Společnosti pro zdravé rodičovství – pro uchazeče o zaměstnání při návratu z mateřské/rodičovské dovolené – <http://www.aperio.cz/poradna>
- webové portály zaměřené na hledání a nabídku zaměstnání – [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz)

## **PRÁVNÍ PŘEDPISY**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

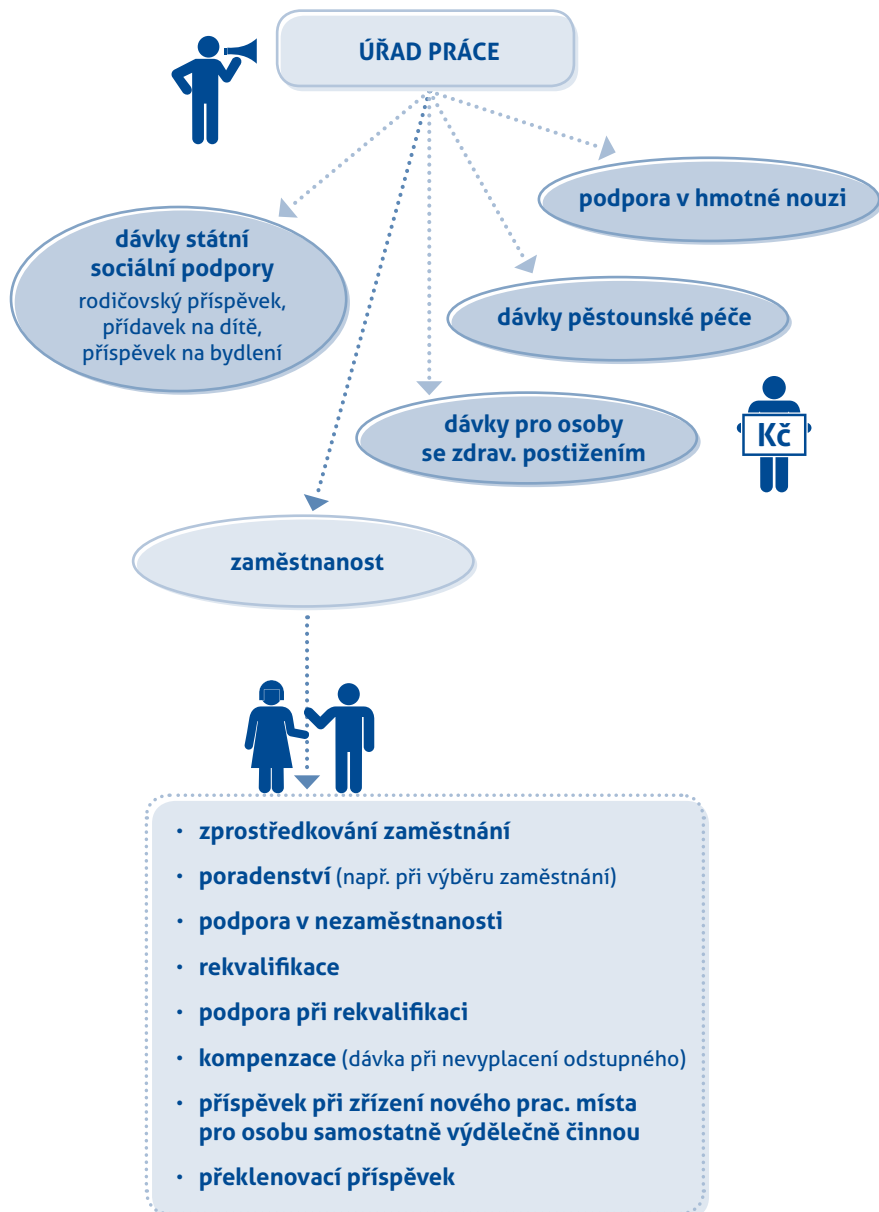
### **DOPORUČENÍ**

Po dobu evidence na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání je rodič povinen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, tj. aktivně hledat práci. Je vhodné se proto evidovat v době, kdy se skutečně chystáte aktivně zapojit do pracovního procesu.

V případě, že vám končí zaměstnání a zároveň pečujete o dítě mladší čtyř let, je třeba se evidovat na úřadě práce do tří pracovních dnů od skončení zaměstnání. Jinak pak poslední činností bude náhradní doba pojištění a podpora v nezaměstnanosti bude minimální.

Nebojte se úředníků na úřadě práce ptát – např. jaké jsou možnosti rekvalifikace, jestli mají nabídky práce, projekty či programy pro uchazeče. Všechny tyto informace vám mohou pomoci najít novou práci.





# 16.

---

## Rekvalifikace

---

*Vyučila jsem se servírkou a později jsem zvládla i maturitu. Jako servírka jsem pracovala několik let. Pak se mi narodily tři děti, jednou z toho dvojčata. Vzhledem k mé žilní nedostatečnosti jsem už práci servírky nemohla vykonávat. Naskytla se mi příležitost absolvovat kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o děti, který pořádala jedna nezisková organizace. Nespornou výhodou tohoto kurzu bylo i zajištění hlídání během přednášek. Úspěšné absolvování tohoto kurzu mi umožnilo pracovat jako pečovatelka o děti do tří let, a to i na živnostenský list. Nejdříve jsem hlídala děti známým, a jelikož vlastním velký dům, založila jsem v něm malou školičku. Jsem se svou prací velmi spokojená.*

Mariana (32 let, tři děti)

## REKVALIFIKACE

Rekvalifikací se rozumí udržení, obnova nebo získání nových kvalifikačních předpokladů uchazeče o zaměstnání pro výkon vhodného zaměstnání. Novou rekvalifikaci lze získat absolvováním rekvalifikačního kurzu, který musí být akreditovaný buď Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvem práce a sociálních věcí, nebo jiným úřadem.

### Informace o rekvalifikačních kurzech

Základní informaci o možnostech rekvalifikace může uchazeč získat na úřadu práce. Ten rovněž může rekvalifikaci navrhnout, zejména v těch případech, kdy snaha o zprostředkování zaměstnání s dosavadní kvalifikací nemá naději na úspěch a uchazeč splňuje podmínky pro absolvování rekvalifikace. Kurzy jsou inzerovány i prostřednictvím internetu, např. na <http://www.eu-dat.cz/>. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy spravuje databázi udělených akreditací na <https://akredis.msmt.cz/#!DakRekvalifikaceSearchPage>.

### Financování rekvalifikačního kurzu

Z pohledu financování rekvalifikačního kurzu lze zásadně rozlišit tři přístupy:

- 1) Rodiče si mohou najít a uhradit vhodný rekvalifikační kurz sami.
- 2) V případě, že rodič je uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání (tj. je dobrovolně na úřadě práce veden jako zájemce o zaměstnání), může si sám zvolit rekvalifikaci, a to podle druhu práce, kterou chce vykonávat (tzv. rekvalifikace zvolená). Zvolí si i rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. V tomto případě lze požádat úřad práce o úhradu rekvalifikace. V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.

Jestliže bude úřad práce cenu rekvalifikace hradit, vydá uchazeči před zahájením rekvalifikace potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování této rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení její cenu. Celková finanční částka, kterou může úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání, nesmí v období tří po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

U zvolené rekvalifikace nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci (viz níže). Potřebné formuláře lze stáhnout zde: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/rekvalifikace/formulare>.

Některé neziskové organizace organizují rekvalifikační kurzy zdarma či za symbolickou částku, protože kurzy jsou grantově podpořeny.

Při výběru kurzu je třeba si zkontrolovat, zda je rekvalifikační kurz akreditovaný po celou dobu trvání kurzu, jinak hrozí, že úřad práce rekvalifikaci neproplatí.

- 3) Uchazeč o zaměstnání může být zařazen do rekvalifikace úřadem práce. V tomto případě může vzniknout nárok na podporu při rekvalifikaci. Uchazeči zařazení do rekvalifikace musejí splňovat vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz, tj. stupeň vzdělání, fyzickou a psychickou způsobilost (zdravotní stav) apod.

## Dohoda o rekvalifikaci

Je-li uchazeč zařazen do rekvalifikace, uzavírá s ním úřad práce písemnou dohodu o rekvalifikaci. V dohodě se uvádí

- identifikační údaje účastníků dohody;
- pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována;
- způsob a doba jejího zabezpečení;
- místo konání rekvalifikace;
- podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací;
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností;
- závazek uchazeče uhradit poměrnou část ceny rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání;
- ujednání o vypovězení dohody.

V dohodě o rekvalifikaci se stanoví povinnost uchazeče plně uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů rekvalifikaci nedokončí nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Úřad práce uhradí uchazeči kurzovné, ale může hradit i další náklady spojené s účastí v rekvalifikačním kurzu (jízdné, ubytování, stravné).

## PODPORA PŘI REKVALIFIKACI

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce, a to po celou dobu rekvalifikace.

U rekvalifikace zvolené uchazečem nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci.

### Výše podpory při rekvalifikaci

Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání.

Údaj o výši průměrného čistého výdělku je uveden v Potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen vydat při skončení zaměstnání na žádost zaměstnance. Vzor Potvrzení je možno získat na: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>.

V případě, že uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával SVCČ, stanoví se podpora z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

Maximální výše podpory činí 16 837 Kč měsíčně.

Minimální podpora při rekvalifikaci náleží uchazeči

- jehož poslední činností byla „náhradní doba“, tj. např. péče o dítě do 4 let věku;
- který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu;
- jemuž nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

Minimální podpora činí 3627 Kč měsíčně.

## INFORMACE

Důležité informace o rekvalifikaci je možné si přečíst na <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/rekvalifikace> a na <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/rekvalifikace-1>.



# 17.

---

## Podnikání s podporou úřadu práce

---

*Než se mi narodily dvě děti, pracovala jsem jako úřednice na okraji Prahy. Byla jsem zaměstnaná na dobu určitou – po dobu mateřské a rodičovské dovolené jiné zaměstnankyně. Ta se však vrátila a fakticky jsme se na mateřské a rodičovské dovolené vystřídaly. Můj pracovní poměr skončil. Neměla jsem se po rodičovské dovolené kam vrátit. Zaregistrovala jsem se na úřadu práce a několik měsíců jsem nemohla žádnou práci najít. Na úřadu práce jsem si na nástěnce přečetla, že je možné získat od ÚP příspěvek na začátek podnikání. Přemýšlela jsem, v čem bych mohla podnikat, a nakonec mě napadlo zřít si obchod se secondhandovým oblečením. Pečlivě jsem vyplnila požadované formuláře a přiložila několik příloh. Příspěvek mi byl přiznán, i když ne v plné požadované výši. Práce mě moc baví.*

Denisa (32 let, 2 děti)

## **PŘÍSPĚVEK PŘI ZŘÍZENÍ NOVÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA PRO OSOBU SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNOU (OSVČ)**

Příspěvek slouží k vybavení nově zřízeného pracovního místa, např. na koupi základního vybavení prodejny. Tyto finanční prostředky nelze použít např. na nákup zboží či materiálu, placení nájemného, leasingu, sociálního a zdravotního pojistného apod.

### **Podmínky získání příspěvku**

Uchazeč pro přiznání příspěvku musí splnit následující podmínky:

- Podat žádost (je dostupná na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni#04>). Součástí žádosti je podnikatelský záměr a další doklady, které uvádí formulář žádosti.
- V době podání žádosti musí být žadatel veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.
- Pořizování investičního majetku zakoupeného z finanční výpomoci úřadu práce je možné až po datu podepsání dohody o poskytnutí této finanční výpomoci.
- Podnikatelská činnost musí být jedinou hlavní činností žadatele.
- Žadatel musí samostatnou výdělečnou činnost vykonávat nejméně 1 rok od zahájení činnosti. Jestliže samostatná výdělečná činnost nebude trvat 1 rok, je uchazeč povinen poměrnou část příspěvku vrátit.

### **Přiznání příspěvku**

Na přiznání příspěvku není právní nárok. Při rozhodování v případě příspěvku přihlíží úřad práce zejména k míře nezaměstnanosti v místě vzniku nového pracovního místa, ke kvalitě podnikatelského záměru, k nákladům souvisejícím se zřízením nových míst. O použití příspěvku uzavírá úřad práce s uchazečem dohodu.

**Příklad:** Uchazeč se rozhodl, že začne podnikat, konkrétně se rozhodl pro zřízení obchodu, ale neměl peníze pro jeho počáteční vybavení. Podal žádost o příspěvek se všemi požadovanými přílohami a získal příspěvek ve výši 10 000 Kč na koupi regálů s tím, že musí SVČ vykonávat minimálně 1 rok. Pokud by s podnikáním skončil dříve, musel by poměrnou část příspěvku vrátit.

### **Výše příspěvku**

Příspěvek může být přiznán maximálně ve výši šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, tj. roku 2015, která pro kalendářní rok 2016 činí 25 903 Kč. Výše příspěvku je závislá na míře nezaměstnanosti v regionu. V případě nižší míry nezaměstnanosti v příslušném regionu, než kolik je průměrná nezaměstnanost v ČR, může příspěvek činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy, tj. 103 612 Kč. Pokud dosahuje nezaměstnanost v regionu alespoň průměrné nezaměstnanosti, může příspěvek činit až šestinásobek průměrné mzdy tj. 155 418 Kč. Zpravidla se však výše příspěvku pohybuje mezi 20 až 50 tisíci Kč.

Podrobnosti k samostatné výdělečné činnosti (SVČ) najdete v kapitole 19.

## **PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK**

Smyslem příspěvku je poskytnout pomoc těm uchazečům o zaměstnání, kteří se rozhodnou řešit svou nezaměstnanost zahájením SVČ a kteří potřebují finanční peníze na provoz „na rozjezd“.

### **Podmínky získání překlenovacího příspěvku**

Podmínky získání překlenovacího příspěvku:

- podat žádost;
- zahájit samostatnou výdělečnou činnost (SVČ);
- ukončit registraci v evidenci uchazečů o zaměstnání;
- získat příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa uchazečem za účelem výkonu SVČ.

### **Použití překlenovacího příspěvku**

Příspěvek lze použít na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Za provozní náklady se považují nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována SVČ, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), a náklady související s provozováním SVČ.

### **Výše příspěvku**

Příspěvek může být přiznán maximálně ve výši 6476 Kč měsíčně. Může být přiznán na dobu maximálně 5 měsíců. Celková výše příspěvku může činit až 32 380 Kč.

### **Přiznání příspěvku**

Příspěvek není nárokový. O jeho poskytnutí uzavírá úřad práce dohodu s OSVČ. V případě, že nejsou splněny všechny podmínky jeho poskytnutí nebo byl použit na jiné než vyjmenované provozní náklady, je v dohodě stanovena povinnost příspěvek vrátit.

## **INFORMACE**

- Call centrum služeb zaměstnanosti MPSV je k dispozici pro případ rady při zprostředkování zaměstnání, evidence na úřadu práce, při vyplácení podpory v nezaměstnanosti nebo rekvalifikaci.

Provozní doba: od pondělí do pátku od 8 do 20 hodin, tel. 844 844 803. Za hovor z pevné sítě zaplatí volající 1,53 Kč/min. vč. DPH. Cena hovoru z mobilní sítě činí 4,50 Kč/min. vč. DPH.

E-mail: [callcentrum@mpsv.cz](mailto:callcentrum@mpsv.cz), [kontaktni.centrum@mpsv.cz](mailto:kontaktni.centrum@mpsv.cz).

- Úřady práce, <http://www.mpsv.cz/cs/10414>, <http://www.ipodnikatel.cz/Financovani-zacatku-podnikani/pro-80-000-na-pracak.html>, <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>, [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek\\_preklenovaci](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_preklenovaci).
- poradna spolku APERIO – Společnosti pro zdravé rodičovství – pro uchazeče o zaměstnání při návratu z mateřské/rodičovské dovolené – <http://www.aperio.cz/poradna>.
- webové portály zaměřené na hledání a nabídku zaměstnání – [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz).

## **PRÁVNÍ PŘEDPISY**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti





# KURZY A SEMINÁŘE

Jste rodiče, budoucí rodiče, prarodiče?

Chcete zkušenosti a doporučení renomovaných lektorů a lektorek?

Chcete získávat informace interaktivně?

Chcete najít místo, kam se můžete vracet?

Zvládne moje dítě nástup do školky/školy?

Je dost odolné?

A co když se setká se šikanou?

Anebo se závislostí?

Obávám se návratu do práce po  
rodičovské dovolené.

Co když pro mne už nemají místo?  
Chci mít možnost zkusit si pohovor  
nanečisto!

Jaká jsou moje práva v zaměstnání?

Jak mít víc času na rodinu  
a zároveň stíhat práci?  
Jak pečovat o partnerské  
vztahy?

Jak probíhá porod?  
Co tam bude dělat můj partner?  
A co když budu rodit císařem?  
Jak nejlépe pečovat  
o miminko?

APERIO – místo, kam se můžete vracet po celý život.

# 18.

---

## Zaměstnavatel v platební neschopnosti

---

*Během čerpání rodičovské dovolené jsem zjistila, že se firma, u které jsem zaměstnaná, dostala do finančních problémů. Zaměstnavatel propustil většinu zaměstnanců. Zaměstnavatel na sebe podal k soudu insolvenční návrh spojený s návrhem na prohlášení konkurzu. Kontaktovala jsem zaměstnavatele, abychom se dohodli, co bude se mnou dál. Zaměstnavatel se mnou zpočátku nekomunikoval, ale pak jsme se dohodli na rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, protože zrušil mé pracovní místo a protože výpověď mi z důvodu čerpání rodičovské dovolené dát nesměl. Odstupné mi však vyplaceno nebylo. Podala jsem přihlášku do insolvenčního řízení o dlužnou pohledávku ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Zaevidovala jsem se na úřadě práce a vznikl mi nárok na kompenzaci – dávku nahrazující odstupné. Pohledávka z insolvenčního řízení mi dosud vyplacena nebyla.*

Monika (33 let, 1 dítě)

## ÚPADEK ZAMĚSTNAVATELE

V České republice je právní problematika úpadku firem řešena insolvenčním zákonem. Insolvenční návrh spojený s návrhem na prohlášení konkurzu může podat sám dlužník za podmínek stanovených insolvenčním zákonem. V některých případech má firma dokonce povinnost podat na sebe insolvenční návrh bez zbytečného odkladu poté, co se dozvěděla nebo při náležitě pečlivosti měla dozvědět o svém úpadku. To znamená, že pokud se zaměstnavatel dostane do takových ekonomických problémů, které naplňují definici úpadku dle insolvenčního zákona, má povinnost podat na sebe insolvenční návrh spojený (s největší pravděpodobností) s návrhem na prohlášení konkurzu. Tento krok zaměstnavatele nemá bezprostřední vliv na právní postavení zaměstnanců dlužníka.

### Pracovní poměr

Pracovní poměry zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel se ocitl v insolvenčním řízení, rozhodně automaticky nekončí a nemohou být ani rozvázány z jiných důvodů, než které stanovuje zákoník práce. V případě rodičů na rodičovské dovolené přichází do úvahy rozvázání pracovního poměru pouze výpovědí zaměstnavatele z důvodu rušení zaměstnavatele (neboť na tuto formu výpovědi se nevztahuje zákaz výpovědi v ochranné době čerpání rodičovské dovolené – rodič čerpající rodičovskou dovolenou může v tomto případě výpověď dostat), výpovědí zaměstnance z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu nebo dohodu.

Zaměstnavatel a ani zaměstnanec však nemají žádnou povinnost pracovní poměr rozvázat. Nárok na odstupné vzniká zaměstnanci pouze tehdy, pokud je pracovní poměr rozvazován výpovědí ze strany zaměstnavatele z tzv. organizačních důvodů (k tomu více v kapitole 9) nebo dohodou z týchž důvodů. Nárok na odstupné nevzniká v případě, pokud zaměstnanec podá výpověď sám nebo pokud je pracovní poměr rozvázán dohodou z jiných než organizačních důvodů. Pokud tedy zaměstnavatel nemá zájem dát zaměstnancům výpověď z organizačních důvodů, anebo uzavřít s nimi z těchto důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, nárok na odstupné nevzniká.

### Oprávnění insolvenčního správce

Prohlášením konkurzu přechází na insolvenčního správce oprávnění nakládat s majetkovou podstatou, jakož i výkon práv a plnění povinností, které přísluší dlužníkovi (zaměstnavateli), pokud souvisí s majetkovou podstatou. Insolvenční správce pak vystupuje vůči dlužníkovým zaměstnancům jako zaměstnavatel. Pokud dojde k prohlášení konkurzu na majetek zaměstnavatele, pak insolvenční správce může sám ukončovat pracovní poměry zaměstnanců např. výpovědí dle § 52 písm. a) zákoníku práce – z důvodu rušení zaměstnavatele, čímž by zaměstnancům nárok na odstupné vznikl. Insolvenční správce má také oprávnění převést podnik dlužníka na třetí osobu. Pak přejdou na tuto třetí osobu práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníkovu podniku, s výjimkou pracovněprávních pohledávek (viz níže) dlužníkových zaměstnanců vzniklých do účinnosti smlouvy o převodu podniku (tyto pohledávky je třeba vymáhat po bývalém zaměstnavateli).

### Pracovněprávní pohledávky

Pracovněprávními pohledávkami se rozumí zejména mzda a odstupné. Svě mzdové pohledávky do insolvenčního řízení nemusí zaměstnanec povinně přihlašovat. Dle insolvenčního zákona platí, že neuplatní-li dlužníkuv zaměstnanec pracovněprávní pohledávku v jiné výši, pokládá se jeho pohledávka za uplatněnou ve výši vyplývající z účetnictví dlužníka nebo

z daňové evidence. Přihlášení pohledávky je tedy vhodné, je-li výše mzdových nároků sporná nebo v případě pochybností, zda má insolvenční správce dostatek podkladů k určení výše dlužných pohledávek. Je proto vhodné insolvenčního správce kontaktovat, aby zaměstnanci (rodiči) sdělil výši dlužné mzdy.

Pracovněprávní pohledávky dlužníkových zaměstnanců se uspokojují v plné výši kdykoli po rozhodnutí o úpadku (pokud samozřejmě disponuje zaměstnavatel, na něhož byl konkurz prohlášen, alespoň takovým majetkem, z něhož přichází v úvahu tyto pohledávky uspokojovat).

Pracovněprávní pohledávky je možné přihlásit na formuláři, který lze stáhnout zde: <https://isir.justice.cz/isir/common/stat.do?kodStranky=FORMULAR>. Výše pohledávky je rovna čistému příjmu, tj. bez daně a pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Jestliže zaměstnavatel žádný majetek nemá, je možné, že pohledávky vůbec nebudou uspokojeny.

## **PODPORA PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

Zaměstnanci za určitých podmínek vzniká zvláštní nárok na uspokojení některých jeho splatných mzdových nároků vůči zaměstnavateli, který je v platební neschopnosti. Mzdové nároky uspokojuje v takovém případě úřad práce, k němuž se zaměstnanci musejí ve lhůtách stanovených zákonem přihlásit.

### **Nárok na podporu**

Nárok na tuto podporu má zaměstnanec, s nímž zaměstnavatel sjednal buď pracovní poměr, nebo dohodu o pracovní činnosti, nebo dohodu o provedení práce a na jejich základě mu vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem v důsledku jeho platební neschopnosti. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium (ochrana před věřiteli), a to před zahájením insolvenčního řízení, nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, plus 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.

### **Mzdové nároky**

Mzdovými nároky se rozumějí nároky, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti. Mezi mzdové nároky, které zaměstnanci náležejí, patří při:

- pracovním poměru mzda (plat), její náhrady a odstupné;
- dohodě o pracovní činnosti odměna (popř. její náhrada);
- dohodě o provedení práce odměna, a to za podmínky, že výše odměny přesáhla částku 10 000 Kč měsíčně.

### **Zaměstnavatel v platební neschopnosti**

Zaměstnavatel je v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu.

Insolvenční návrh je oprávněn podat kromě dlužníka (zaměstnavatele) také kterýkoli z jeho věřitelů (tedy i zaměstnanec). O vyhlášeném moratoriu před zahájením insolvenčního řízení nebo o podaném insolvenčním návrhu informuje insolvenční soud úřad práce, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo, místo podnikání, bydliště.

Úřad práce poté zveřejní na úřední desce informace o zaměstnavateli, jehož zaměstnanci mohou uplatnit mzdové nároky u úřadu práce, a současně informuje o lhůtě, do které mohou

zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Tyto informace vyvěsí na svých úředních deskách i ostatní úřady práce a lze je také najít na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/zamkonkurz/> nebo na <http://inszam.mpsv.cz/>.

### Lhůta pro uplatnění mzdových nároků

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících po dni, kdy úřad práce zveřejnil na své úřední desce informace o zaměstnavateli, na jehož majetek bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo bylo zahájeno insolvenční řízení. Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí. Není-li nárok na uspokojení mzdových nároků uplatněn včas (tj. ve výše uvedené lhůtě), právo na vyplacení mzdových nároků zaniká. Dotčeno však není právo zaměstnance na vymáhání těchto mzdových nároků žalobou u soudu.

### Žádost o uspokojení mzdových nároků

Zaměstnanec může uplatnit mzdové nároky u kteréhokoliv úřadu práce, a to písemně na tiskopisech „Žádost o uspokojení mzdových nároků“ a „Doložení mzdových nároků zaměstnance“, které obdrží na úřadě práce nebo na <https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/welcome/forms.jsp>.

Kontaktní pracoviště úřadu práce ČR lze vyhledat na <http://portal.mpsv.cz/kontakty>.

Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, a to předložením pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

### Rozsah a výše mzdových nároků

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Pokud zaměstnanci vznikl nárok na odstupné, nejedná se o samostatný mzdový nárok. Tento mzdový nárok se zahrnuje do měsíce (společně se mzdou), ve kterém zaměstnanec u zaměstnavatele naposledy pracoval. Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí překročit za jeden měsíc 1,5násobek rozhodné částky. Rozhodnou částkou pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci je pro období od 1. 5. 2015 do 30. 4. 2016 částka 25 686 Kč. To znamená, že maximální výše měsíční mzdy, která může být uspokojena úřadem práce, je limitována částkou 38 529 Kč.

Rozhodnou částku vyhláší a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců. Vyčází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu.

#### **Příklad: Zaměstnavatel dluží zaměstnanci mzdu za dva měsíce ve výši 25 000 Kč a trojnásobek odstupného.**

Úřad práce uspokojí první měsíc v plné výši, protože dlužná částka je nižší než maximální částka. Ve druhém měsíci se uplatňuje odstupné společně se mzdou, tj. v celkové výši 100 000 Kč. Za druhý měsíc bude zaměstnanci vyplacena částka v omezené výši, tj. 38 529 Kč.

## Dokládání uplatněných mzdových nároků

Po uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců úřad práce vyzve písemně zaměstnavatele (popř. insolvenčního správce), aby předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech zaměstnanců. Pokud nepředloží seznam dlužných mzdových nároků zaměstnanec, a tím nepotvrdí jeho nárok na uplatněné mzdové nároky, a ani zaměstnanec nepředloží doklady, které by prokazovaly, že mu mzda (a ostatní příjmy) za uplatněné měsíce skutečně nebyla vyplacena, budou zaměstnanci rozhodnutím úřadu práce přiznány mzdové nároky pouze ve výši částky rovnající se minimální mzdě. Zaměstnanec může ovšem sám prokázat nevyplacené mzdové nároky, a to potvrzením zaměstnavatele o nevyplacené mzdě (nebo prohlášením mzdové účetní), že částka na výplatní pásce určená k výplatě nebyla zaměstnanci skutečně vyplacena. Prokáže-li zaměstnanec své tvrzení, úřad práce mu pak dodatečně vyplatí mzdové nároky, a to ve výši rozdílu mezi poskytnutou částkou a jejich prokázanou výší. Neuspokojil-li úřad práce mzdové nároky ve výši uplatňované zaměstnancem nebo mzdové nároky nepřiznal vůbec, může je zaměstnanec uplatnit, spolu s dalšími peněžitými pohledávkami vůči zaměstnavateli, přímo u insolvenčního správce.

## Vrácení neoprávněně vyplacených mzdových nároků

Zaměstnanec je povinen vrátit úřadu práce finanční prostředky, včetně úroků z prodlení, jestliže věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to nejpozději do 3 týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dověděl. O vrácení těchto částek může úřad práce rozhodnout do 3 let od jejich přiznání, pak právo zanikne.

## PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A KOMPENZACE

Kompensaci poskytuje úřad práce uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale nebylo mu ve stanoveném termínu vyplaceno odstupné. Kompenzace se poskytuje za dobu od zařazení do evidence do uplynutí doby, po kterou uchazeči náleží zákonné odstupné.

Výše kompenzace činí

- 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Údaj o výši průměrného čistého výdělku je uveden v Potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen vydat při skončení zaměstnání na žádost zaměstnanec. Vzor Potvrzení je možno získat na: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>;
- ve výši 3777 Kč, nemůže-li uchazeč průměrný výdělek doložit.

Podpora v nezaměstnanosti se nevyplácí za dobu, za kterou byla poskytnuta kompenzace.

## INFORMACE

- Další informace lze získat na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence>, <http://www.ochranec.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/nevyplaceni-mzdy-platebni-neschopnost-zamestnavatele-a-dluzne-odstupne>.
- Call centrum služeb zaměstnanosti MPSV je k dispozici pro případy insolvence zaměstnavatele.

Provozní doba: od pondělí do pátku od 8 do 20 hodin, tel. 844 844 803. Za hovor z pevné sítě zaplatí volající 1,53 Kč/min. vč. DPH. Cena hovoru z mobilní sítě činí 4,50 Kč/min. vč. DPH. E-mail: [kontaktni.centrum@mpsv.cz](mailto:kontaktni.centrum@mpsv.cz), [callcentrum@mpsv.cz](mailto:callcentrum@mpsv.cz).



# 19.

## Podnikání rodičů – samostatná výdělečná činnost

*Když byl synovi jeden rok, potřebovala jsem peníze na rekonstrukci bytu. Dostala jsem dvě nabídky na překlady z angličtiny. Na oba návrhy jsem kývla a od ledna 2016 se ze mě stala podnikatelka – živnostnice. Na začátku bylo trochu papírování. Nejdříve jsem zašla na živnostenský úřad, kde jsem ohlásila, že budu vykonávat volnou živnost. Ze seznamu oborů volné živnosti jsem si vybrala překladatelskou a tlumočnickou činnost. Vyplnila jsem jednotný registrační formulář, kterým jsem své podnikání oznámila zdravotní pojišťovně, správě sociálního zabezpečení a finančnímu úřadu. Můj celkový příjem z překladatelské činnosti za kalendářní rok 2016 byl 240 000 Kč. Mou povinností je vyplnit Přehled o příjmech a výdajích pro zdravotní pojišťovnu a správu sociálního zabezpečení a daňové přiznání.*

*Podnikání je pro mě výhodné, mohu pracovat podle svých časových možností, když mám hlídání nebo když syn spí. Musím dodržovat jen termíny dodání překladu.*

*Vzhledem k tomu, že jsem po celý kalendářní rok měla nárok na rodičovský příspěvek, moje samostatná výdělečná činnost je vedlejší. To znamená, že nemusím povinně hradit minimální pojistné na sociální pojištění, ale výše pojistného se vypočítá v rámci ročního Přehledu ze skutečných příjmů. Nemusím se bát, že když budu mít nízké příjmy, budu muset odvádět minimální zálohy na zdravotní a sociální pojištění v celkové výši 3795 Kč měsíčně.*

*Rodičovství je skvělá příležitost zkusit podnikat. Finanční situace rodiny se výrazně zlepšila. V budoucnu, až syn povyroste, bych chtěla své podnikání rozšířit o další klienty.*

Karla (34 let, 1 dítě)



## **SAMOSTATNÁ VÝDĚLEČNÁ ČINNOST (SVČ)**

### **Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)**

Za OSVČ se považuje osoba, která:

- vykonává samostatnou výdělečnou činnost (SVČ);
- spolupracuje při výkonu SVČ a lze na ni rozdělovat příjmy a výdaje (tzv. spolupracující osoba).

### **Vedlejší a hlavní SVČ**

Vedlejší SVČ vykonává zejména ta OSVČ, která:

- má nárok na rodičovský příspěvek nebo na PPM nebo nemocenské v souvislosti s těhotenstvím a porodem, pokud tyto dávky náležejí z nemocenského pojištění zaměstnanců;
- osobně pečuje o osobu mladší 10 let, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost) nebo o jakoukoliv osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II až IV;
- vykonává souběžně zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění;
- je nezaopatřeným dítětem do 26 let (student).

**Není-li SVČ považována za vedlejší, jedná se o SVČ hlavní.** Skutečnost, že SVČ má být považovaná za vedlejší, je třeba příslušné OSSZ oznámit, popř. i doložit, a to nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém OSVČ podala Přehled o příjmech a výdajích za příslušný kalendářní rok. Přehled vybraných důvodů výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti a způsobu jejich dokládání lze najít zde: <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/druhy-svc/dokladani-duvodu-vedlejsi-samostatne-vydelečne-cinnosti-pro-ucely-duchodoveho-pojisteni.htm>.

Oznámení důvodu pro výkon vedlejší SVČ je dobrovolný úkon OSVČ. Pokud však OSVČ oznámí skutečnost rozhodnou pro posouzení SVČ jako vedlejší, je povinna oznámit zánik této zákonem uznatelné skutečnosti, kterou OSVČ ohlásila a eventuálně doložila jako důvod pro výkon vedlejší SVČ.

### **Zahájení, přerušení a ukončení SVČ**

Zahájení, přerušení a ukončení SVČ je třeba především oznámit registrujícímu místu – zpravidla živnostenskému úřadu, kde prostřednictvím jednotného registračního formuláře dojde i k registraci u zdravotní pojišťovny, správy sociálního zabezpečení, finančního úřadu.

### **Volná živnost**

Nejčastěji je využívána tzv. volná živnost, která sdružuje činnosti, které nevyžadují odbornou způsobilost. Do volné živnosti tedy patří veškeré výrobní činnosti, obchodní činnosti a služby, které nejsou zařazené jako vázané, řemeslné a koncesované. Některé z činností volné živnosti vyjmenovává příloha 4 živnostenského zákona, obsahová náplň těchto živností je kvalitně zpracována na webu

<http://firmy.finance.cz/zivot-podnikatele/start/obsahove-naplne-zivnosti/volne/>.

Podmínkou pro získání živnostenského oprávnění volné živnosti je: plná svéprávnost; bezúhonnost (výpis z rejstříku trestů si úřad zajistí sám); zaplacení správního poplatku ve výši 1000 Kč za každou živnost, přitom volná živnost sdružuje celou řadu oborů.

Ohlášení živnosti probíhá na kterémkoliv živnostenském úřadě. Vyplněním jednotného registračního formuláře (přístupný z [www.mpo.cz](http://www.mpo.cz)) dojde najednou ke všem povinným ohlášením a registracím: zdravotní pojištění, sociální pojištění, daň z příjmu a případně další daně (DPH, silniční daň atd.).

### Ostatní druhy živností

K výkonu ostatních druhů živností (vázané, řemeslné a koncesované) je třeba splnit další podmínky (vzdělání, délka praxe apod.). Bližší podmínky stanoví příloha č. 2 živnostenského zákona, které lze vyhledat na <http://zakony.kurzy.cz/455-1991-zivnostensky-zakon/priloha-2/>.

## DAŇOVÁ EVIDENCE A DAŇOVÝ ZÁKLAD

### Povinnost vést daňovou evidenci

Daňová evidence slouží ke zjištění daňového základu z příjmů z podnikání a jiné SVČ. Obsahuje daňovou evidenci příjmů a výdajů, daňovou evidenci majetku a závazků. Evidence obsahují příjmy peněžní i nepeněžní, které OSVČ obdržela v hotovosti nebo na účet od 1. 1. do 31. 12. příslušného kalendářního roku, a pohledávky související s podnikáním nebo jinou SVČ (zejména ty, které trvají k 31. 12.). Daňovou evidenci lze vést v excelu. Ukázky daňové evidence lze nalézt na [www.jakpodnikat.cz](http://www.jakpodnikat.cz)

### Určení daňového základu

Daňový základ se určí tak, že se od příjmů ze SVČ odečtou výdaje, které OSVČ vynaložila na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Výdaje mohou být

- a) skutečné, a to na základě daňové evidence. V tomto případě je nutné evidovat příjmy a výdaje a archivovat doklady.
- b) paušální, tj. procentem z příjmů, pak OSVČ nemusí shromažďovat doklady za výdaje, vede pouze evidenci příjmů a pohledávek.

### Paušální výdaje pro SVČ jsou stanoveny takto:

- 80 % z příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a z příjmů z živnostenského podnikání řemeslného; nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 1 600 000 Kč;
- 60 % z příjmů ze živnostenského podnikání; nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 1 200 000 Kč;
- 30 % z příjmů z nájmu majetku zařazeného v obchodním majetku; nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 600 000 Kč;
- 40 % z jiných příjmů ze samostatné výdělečné činnosti, nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 800 000 Kč (např. OSVČ bez živnosti).

Paušální výdaje zahrnují veškeré výdaje včetně mezd a odpisů majetku. Další výdaje nelze uplatnit (ani sociální či zdravotní pojištění).

V praxi to probíhá tak, že u OSVČ, které mají jen nízké příjmy, daňová evidence obsahuje jen seznam faktur a na straně výdajů využívají výhodné daňové paušály. V případě, že by OSVČ měla větší výdaje v souvislosti s podnikáním (např. vybavení), pak může být výhodnější vést evidenci skutečných výdajů, protože daňový základ bude nižší.

**Příklad:** Paní Karla měla příjem 240 000 Kč. Uplatnila výdajový paušál ve výši 60 %, tj. výdaje = 240 000 × 0,6 = 144 000. Daňový základ činí rozdíl mezi příjmy a výdaji, tj. daňový základ = 240 000 Kč – 144 000 Kč = 96 000 Kč.

### **Povinnost podat daňové přiznání**

OSVČ je povinna za kalendářní rok podat finančnímu úřadu daňové přiznání, a to do konce března následujícího roku. V případě využití služeb daňového poradce je tato povinnost odložena do konce června. Daňové přiznání za rok 2015 je třeba podat nejpozději do konce března 2016; daňové přiznání za rok 2016 nejpozději do konce března 2017. Na webu <http://finance.idnes.cz> lze získat cenné informace, návody a rady k vyplnění daňových formulářů.

## **SVČ A SOCIÁLNÍ, NEMOCENSKÉ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ**

### **Povinnosti OSVČ vůči okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ)**

OSVČ je vůči správě sociálního zabezpečení zejména povinna:

- sdělit OSSZ zejména (znovu)zahájení, pozastavení a ukončení SVČ a případně další skutečnosti stanovené zákonem nejpozději do 8. dne následujícího kalendářního měsíce;
- platit buď pojistné na sociální zabezpečení, nebo zálohy na pojistné a příslušný doplatek pojistného;
- předkládat Přehled o příjmech a výdajích.

### **Povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění**

Pojistné na důchodové pojištění odvádí OSVČ, která v kalendářním roce:

- vykonávala hlavní SVČ;
- vykonávala vedlejší SVČ a přihlásila se dobrovolně k účasti na důchodovém pojištění;
- vykonávala vedlejší SVČ v rozsahu zakládajícím účast na důchodovém pojištění.

Osoba vykonávající vedlejší SVČ je povinně účastna důchodového pojištění v případě, jestliže její daňový základ dosáhl v roce 2016 rozhodné částky ve výši 64 813 Kč. Tato částka se snižuje o jednu dvanáctinu, tj. o 5402 Kč, za každý kalendářní měsíc, ve kterém nebyla vedlejší SVČ vykonávána.

### **Určení vyměřovacího základu a výše pojistného**

Měsíční vyměřovací základ pro odvod pojistného činí minimálně 50 % daňového základu, který v průměru připadá na jeden kalendářní měsíc, v němž byla SVČ vykonávána. OSVČ si může sama dobrovolně určit vyšší vyměřovací základ. Minimální roční vyměřovací základ pro OSVČ vykonávající hlavní SVČ v roce 2016 činí 81 024 Kč. OSVČ vedlejší je povinna hradit pojistné na sociální pojištění, pokud její daňový základ je vyšší než 64 813 Kč.

### **Sazba pojistného**

Pojistné činí 29,2 % vyměřovacího základu (z toho 28 % na důchodové pojištění a 1,2 % na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti).

### **Přehled o příjmech a výdajích**

OSVČ je povinna každý rok předkládat OSSZ Přehled o příjmech a výdajích za kalendářní rok, a to na předepsaném tiskopise, který je možné vyhledat na <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/osvc.htm>. Na základě údajů v přehledu se stanovuje částka, kterou má OSVČ na pojistném za daný rok zaplatit. Uhrazené zálohy za toto období se zúčtují a vypočítá se výše doplatku či přeplatku za rok. Souběžně se stanoví výše záloh na pojistné na další kalendářní rok. Přehled se podává zpravidla do konce dubna. V případě zpracování daňového přiznání daňovým poradcem do konce července.

## Zálohy na pojistné

- OSVČ, která vykonává hlavní SVČ, je povinna hradit pojistné na důchodové pojištění vždy. Výše záloh na pojistné na důchodové pojištění vychází z měsíčního vyměřovacího základu, který nemůže být nižší než měsíční vyměřovací základ vypočítaný přímo v tiskopisu Přehled o příjmech a výdajích za předchozí kalendářní rok. Minimální výše zálohy měsíčně je 1943 Kč a po podání Přehledu za rok 2015 se mění na 1972 Kč. Alespoň minimální výši měsíční zálohy odvádí OSVČ, která v roce 2016 své podnikání jako OSVČ hlavní zahájila.
- OSVČ, která vykonává vedlejší SVČ, hradí zálohy v roce 2016 na pojistné:
  - dobrovolně, pokud se přihlásí k účasti na důchodovém pojištění na příslušný rok;
  - povinně, když její dosažený daňový základ za rok 2015 založil účast na důchodovém pojištění (tj. je vyšší než rozhodná částka 64 813 Kč).

Více informací lze přečíst na <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2015/20151221-cssz-informuje-zmeny-v-pojisteni-osvc-platne-od-1-1-2016.htm>.

**Příklad:** Paní Karla měla za rok 2016 příjem 240 000 Kč. Uplatnila výdajový paušál ve výši 60 %. Její daňový základ je tedy 96 000 Kč.

Pojistné na sociální pojištění (Psp) za rok 2016 vypočítala paní Karla takto:

Vzhledem k tomu, že její daňový základ (96 000 Kč) je vyšší než rozhodná částka 64 813 Kč, kdy OSVČ vedlejším vzniká povinnost odvádět pojistné na sociální pojištění, je paní Karla povinna zaplatit pojistné na sociální pojištění.

$Psp = 96\,000 \times 0,5 \times 0,292 = 14\,016$  Kč.

Výše pojistného za rok 2016, které musí zaplatit, činí 14 016 Kč.

Měsíční výši zálohy (Z) pro rok 2017 paní Karla vypočte tak, že výši pojistného za rok 2016 vydělí počtem měsíců, ve kterých v daném roce vykonávala samostatně výdělečnou činnost. V jejím případě se jedná o 12 měsíců.

$Z = (Psp\ 2016 : 12) = (14\,016 : 12) = 1168$  Kč

Měsíční záloha na rok 2017 bude poprvé placena od měsíce podání Přehledu za rok 2016.

Kamarádka paní Karly byla rovněž OSVČ vedlejší, avšak měla nižší příjmy. Její příjem činil 100 000 Kč za rok. Výdaje uplatňuje rovněž paušálem ve výši 60 % příjmů. Výdaje činí 60 000 Kč (100 000 Kč × 0,6 = 60 000 Kč). Daňový základ činí 40 000 Kč (100 000 Kč – 60 000 Kč = 40 000 Kč).

Vzhledem k tomu, že její daňový základ (40 000 Kč) je nižší než částka, která je rozhodná pro OSVČ vedlejší (v roce 2016 činí 64 813 Kč), kdy vzniká povinnost odvádět pojistné na sociální pojištění, nemusí kamarádka platit pojistné na sociální pojištění.

## Splatnost záloh

Záloha na pojistné za kalendářní měsíc je splatná od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, např. pojistné za leden 2016 je splatné od 1. do 20. 2. 2016 atd. Dnem platby je až den, kdy je platba připsána na správný účet.

## Platba pojistného a dočasná pracovní neschopnost

OSVČ není povinna platit zálohy na pojistné za kalendářní měsíce, v nichž po celý kalendářní měsíc měla nárok na výplatu nemocenského nebo PPM z nemocenského pojištění OSVČ. Kalendářním měsícem se v tomto případě rozumí i jeho část, po kterou OSVČ vykonávala samostatnou výdělečnou činnost, pokud výkon této činnosti netrval celý kalendářní měsíc. Za období nároku na výplatu nemocenského se přitom považuje též období prvních

14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény), za které se nemocenské OSVČ nevyplácí.

OSVČ, která dosáhla maximálního vyměřovacího základu ze zaměstnání a tuto skutečnost OSSZ oznámí a doloží, není povinna od tohoto měsíce platit zálohy na pojistné, a to až do kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, ve kterém byl nebo měl být podán přehled o příjmech a výdajích za kalendářní rok, který následuje po kalendářním roce, v němž OSVČ tohoto maximálního vyměřovacího základu dosáhla.

### **Účast OSVČ na nemocenském pojištění**

Účast OSVČ na nemocenském pojištění je dobrovolná, a to na základě přihlášky na OSSZ (formář lze najít na <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/osvc.htm>). Účast na nemocenském pojištění nemůže vzniknout zpětně. Povinností OSVČ je odvádět pojistné na nemocenské pojištění. OSVČ má nárok na nemocenské a peněžitou pomoc v mateřství.

### **Pojistné na nemocenské pojištění**

OSVČ odvádí pojistné na účet OSSZ, a to ve výši 2,3 % z vyměřovacího základu, který si sama určuje. Minimální měsíční vyměřovací základ činí 5000 Kč. Maximální vyměřovací základ nemůže být vyšší než částka rovnající se průměru, který z určeného (vypočteného) vyměřovacího základu na posledním Přehledu o příjmech a výdajích připadá na jeden kalendářní měsíc výkonu činnosti, přičemž k přehledu staršímu tří let se nepřihlíží.

Je-li vypočtený průměr nižší než minimální měsíční základ, je měsíční základ roven minimálnímu měsíčnímu základu, tzn. 5000 Kč, a platba pojistného na nemocenské pojištění nemůže být vyšší než 115 Kč. Byla-li v kalendářním roce, za který je naposledy podán přehled, činnost zahájena (znovuzahájena), lze průměr určeného (vypočteného) vyměřovacího základu použít jen v případě, že činnost byla vykonávána alespoň ve čtyřech kalendářních měsících. Kalkulačku výše záloh lze využít na <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/platba-pojistneho/>.

Minimální pojistné na nemocenské pojištění OSVČ činí v roce 2016 částku 115 Kč měsíčně.

### **Platba pojistného**

- Pojistné na nemocenské pojištění je splatné od 1. do 20. dne kalendářního měsíce, který následuje po kalendářním měsíci, za který se toto pojistné platí, tj. např. pojistné za leden 2016 je splatné od 1. do 20. února 2016. Dnem platby je až den, kdy je platba připsána na správný účet.
- Účast na nemocenském pojištění zaniká prvním dnem kalendářního měsíce, za který nebylo ve stanovené lhůtě zapláceno pojistné. Pro další pojištění se OSVČ musí znovu přihlásit.

### **Zdravotní pojištění**

Povinnosti OSVČ vůči zdravotní pojišťovně

Povinností OSVČ je především:

- oznámit písemně do 8 dnů zahájení, přerušení nebo ukončení SVČ;
- oznámit, zda je současně osobou, za niž platí zdravotní pojištění stát;
- platit zálohy na pojistné (mimo dále uvedené výjimky);
- doplatit rozdíl mezi zálohami a skutečnou výší pojistného, popř. zaplatit pojistné z vypočteného vyměřovacího základu;
- poskytnout zdravotní pojišťovně potřebné doklady při provádění kontroly.

## Výše pojistného na zdravotní pojištění

Pojistné se stanovuje ve výši 13,5 % vyměřovacího základu. Vyměřovací základ činí 50 % z daňového základu.

## Minimální měsíční záloha a splatnost pojistného na zdravotní pojištění

Minimální měsíční záloha pro rok 2016 na pojistné je 1823 Kč, která se hradí poprvé za leden 2016 (posledním dnem splatnosti je 8. 2. 2016). Tutéž zálohu odvádí OSVČ, která zahájí v roce 2016 SVČ. Splatnost záloh na pojistné je od 1. dne kalendářního měsíce, za který se platí, do 8. dne následujícího kalendářního měsíce.

## Výjimky z povinného odvodu z minimálního vyměřovacího základu

Minimální vyměřovací základ neplatí především pro OSVČ:

- celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku a tyto děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než 4 hodiny denně (v případě školních dětí družinu);
- za kterou je plátcem pojistného stát (tj. příjemce rodičovského příspěvku, osoby na mateřské a rodičovské dovolené apod.).

Tyto osoby nejsou povinny odvádět zálohy na pojistné na zdravotní pojištění v prvním roce SVČ. Výše jejich vyměřovacího základu pro odvod pojistného je „skutečný“ vyměřovací základ a od něj se odvíjejí i zálohy na zdravotní pojištění pro následující kalendářní rok. To platí pouze tehdy, jestliže výše uvedené skutečnosti trvaly po celý kalendářní měsíc.

Osoba, která současně vedle SVČ je zaměstnancem a odvádí pojistné z tohoto zaměstnání vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro zaměstnance, nemusí odvádět zálohy na pojistné na zdravotní pojištění vůbec.

**Příklad:** Paní Karla měla v roce 2016 příjem 240 000 Kč. Uplatnila výdajový paušál ve výši 60 %. Její daňový základ je tedy 96 000 Kč.

Pojistné na zdravotní pojištění (Pzp) za rok 2016 vypočítala paní Karla takto:

$$Pzp = 96\,000 \times 0,5 \times 0,135 = 6480 \text{ Kč}$$

Měsíční výši zálohy (Z) pro rok 2017 spočte paní Karla tak, že celkovou výši pojistného za celý rok 2016 vydělila počtem měsíců, ve kterých vykonávala samostatně výdělečnou činnost, v jejím případě 12 měsíců:

$$Z = (Pzp\ 2016 : 12) = (6480 : 12) = 540 \text{ Kč}$$

Měsíční záloha na rok 2017 bude poprvé placená od měsíce podání Přehledu za rok 2016.

Kalkulačku výše záloh lze využít na <http://www.uctovani.net/vypocet-socialni-zdravotni-pojisteni-mesicni-zalohy.php>.

## Přehled o příjmech a výdajích

OSVČ je povinna nejspíše do jednoho měsíce ode dne, ve kterém měla podat daňové přiznání za tento kalendářní rok, předložit všem zdravotním pojišťovnám, u kterých byla v tomto období pojištěna, vyplněný formulář Přehled o příjmech a výdajích vynaložených na jejich dosažení, zajištění a udržení, zaplacených zálohách na pojistné, vyměřovacím základu a o pojistném vypočteném z tohoto vyměřovacího základu.

Je-li úhrn zaplacených záloh vyšší než pojistné (vypočtené jako 13,5 % z vyměřovacího základu), jedná se o přeplatek pojistného. Přeplatek pojišťovna OSVČ vrátí.

Je-li úhrn zaplacených záloh nižší než pojistné (vypočtené jako 13,5 % z vyměřovacího základu), jedná se o nedoplatek pojistného. Doplatek rozdílu mezi skutečnou výší pojistného a zaplacenými zálohami je splatný vždy do 8 dnů ode dne, kdy byl nebo měl být podán pojistovně Přehled o příjmech a výdajích.

Na základě přehledu se též určí výše záloh na příští kalendářní rok. Měsíční záloha na pojistné pro OSVČ, pro kterou je SVČ hlavním zdrojem příjmů, se určí tak, že se pojistné za předchozí kalendářní rok dělí počtem měsíců, ve kterých byla SVČ vykonávána.

## INFORMACE

- [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz), [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.jakpodnikat.cz](http://www.jakpodnikat.cz), [www.podnikatel.cz](http://www.podnikatel.cz), [www.mpo.cz](http://www.mpo.cz)
- zdravotní pojistovny – [www.vzp.cz](http://www.vzp.cz), [www.ozp.cz](http://www.ozp.cz) atd.
- Publikace: Příručka OSVČ přístupná na [http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/AB7663A4-4D6C-489C-8349-3B1CD489CD51/0/osvc\\_2016.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/AB7663A4-4D6C-489C-8349-3B1CD489CD51/0/osvc_2016.pdf)

## PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

## DOPORUČENÍ

Zda je výhodnější být zaměstnaný, nebo podnikat, není jednoznačné. Je třeba zvážit výhody a nevýhody obou.

Zaměstnanci mají oproti podnikatelům právní ochranu podle zákoníku práce. Mají stanovenou maximální pracovní dobu, přestávky na odpočinek, minimální mzdu, příplatky za přesčasy, nárok na placenou dovolenou minimálně čtyři týdny ročně, nárok na nemocenské, které jim první dva týdny platí zaměstnavatel na své náklady, poté správa sociálního zabezpečení a dále pak mají nárok na odškodnění v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání či nárok na ošetřovné člena rodiny. Zaměstnanci omezeně odpovídají za škodu, kterou způsobí v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnanec je povinen vykonat práci, která je mu přidělena podle pracovní smlouvy. Náklady na pracovní pomůcky hradí zaměstnavatel.

Podnikatel nemá určenou pracovní dobu, tu si rozvrhuje sám. Záleží jen na něm, kdy bude mít volno a kdy bude pracovat. Z pohledu rodiče malých dětí se jedná o nespornou výhodu. Nikdo mu však neplatí dovolenou. Nárok na nemocenské má jen v případě, pokud si hradí pojištění. Podnikatel si může určit, kterou práci přijme a kterou odmítne. Nese riziko za svá podnikatelská rozhodnutí. V případě způsobení škody ručí celým svým majetkem. Podnikatel si také musí na vlastní náklady pořídit pracovní pomůcky (např. počítač, internet, telefon).

Podnikání je výhodné po dobu nároku na rodičovský příspěvek nebo je možné jej vykonávat souběžně se zaměstnáním, a to především z důvodu nízkých odvodů.

# 20.



## Práva sólo rodičů



*Když byly naší dceři čtyři roky, našel si můj partner novou přítelkyni a nás opustil. V té době jsem pracovala jako učitelka na základní škole. Měla jsem obavu, jak budu zvládat péči o dceru a práci, když jsem zůstala sama. Právní předpisy totiž skutečnost, že někdo zůstal na děti sám, výrazně nezohledňují. Nejvíce se mi na konec hodilo prodloužené ošetřovné na 16 dní pro sólo rodiče, když dcera měla zápal plic.*

**Marie (36 let, 1 dítě)**



V některých případech právní předpisy zohledňují skutečnost, že jeden z rodičů žije s dětmi sám. Za sólo rodiče (samoživitelku/samoživitele) je považován rodič, který je svobodný nebo ovdovělý nebo rozvedený a nežije s druhem/družkou nebo v registrovaném partnerství.

### Ošetřovné

Doba poskytování ošetřovného činí standardně nejdéle 9 kalendářních dnů. U zaměstnaného sólo rodiče, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrcí doba nejdéle 16 kalendářních dnů za jednu potřebu ošetřování. Podrobnosti k ošetřovnému najdete v kapitole 13.

### Vysílání na pracovní cestu, přeložení

Zaměstnaný sólo rodič pečující o děti do věku 15 let smí být vyslán na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Zaměstnavatel ho může přeložit jen na jeho žádost. U rodičů, kteří pečují o dítě v páru, platí totéž pravidlo pouze do věku 8 let dítěte.

### Ochrana soukromí sólo rodičů

Zaměstnavatel nesmí od fyzických osob ucházejících se u něj o zaměstnání vyžadovat (a ani jinak zjišťovat) informace, které se týkají jejich manželského a rodinného stavu, počtu dětí apod., tj. např. nesmí zjišťovat, zda osoba je sólo rodič (samoživitel/ka) či nikoli. Zaměstnavatel také nesmí v pracovněprávních vztazích diskriminovat zaměstnance. Ženy jsou navíc chráněny, na základě pohlaví, ustanoveními před diskriminací.

### INFORMACE

[www.saminadeti.cz](http://www.saminadeti.cz)

### PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

### DOPORUČENÍ

Někteří sólo rodiče se obávají, že nezvládnou plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru a že děti budou často nemocné, a navíc co s dětmi o prázdninách, když délka dovolené je jen čtyři týdny. Z tohoto důvodu často uzavírají dohody o provedení práce a jsou brigádníci. Nebojte se uzavírat pracovní poměry – v případě, že je dítě nemocné, máte právo být omluveni z práce. Jestliže dítě bude marodit hodně často, pokuste se se zaměstnavatelem dohodnout práci z domova nebo hledat jiné řešení.

Důležité je také zapojení druhého rodiče do výchovy i během týdne. Každé dítě má dva rodiče, kteří si musejí rozdělit nejen práva, ale i povinnosti.

# 21.

## Průvodce pro rodiče-cizince – český trh práce, sociální zabezpečení

### CIZINCI A CIZINKY NA ČESKÉM PRACOVNÍM TRHU

#### **Kdo je v ČR pokládán za cizince/cizinku?**

Za cizince nebo cizinku se v České republice z pohledu zákona o zaměstnanosti pokládá ta osoba, která není státním občanem České republiky. Má-li však osoba dvojí občanství, z toho jedno je občanství české, je v souladu s mezinárodním právem rozhodující právě toto české občanství.

Postavení a nároky občana či občanky, který má státní příslušnost jedné ze zemí EU, jsou z hlediska zaměstnanosti prakticky (až na drobné výjimky) totožné s postavením a nároky českých občanů. Z hlediska zákona o zaměstnanosti tedy nejsou považováni za cizince. Takovéto postavení nadále náleží i občanům Norska, Lichtenštejnska, a Islandu (země Evropského hospodářského prostoru) a Švýcarska.

Stejně právní postavení jako občané EU, občané EHP a občané Švýcarska mají z hlediska zaměstnanosti rodinní příslušníci těchto osob. Za rodinného příslušníka občana EU, EHP a Švýcarska se bez ohledu na jeho občanství (může se tedy jednat i o cizince ze třetích zemí, tj. ze zemí mimo území tří výše uvedených kategorií) považuje jeho manžel nebo manželka, partner nebo partnerka, se kterým občan EU uzavřel registrované partnerství, jejich potomci mladší 21 let nebo jsou-li na něm závislí, vyživovaní (závislí) příbuzní ve vzestupné řadě občana EU, EHP a Švýcarska a jeho manžela či manželky nebo registrovaného partnera či partnerky.

Mimo uvedené osoby se za rodinného příslušníka občana EU, EHP a Švýcarska bude považovat i cizinec, který daným orgánům Ministerstva vnitra České republiky doloží, že má s občanem EU, EHP a Švýcarska trvalý vztah obdobný rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti.

### Volba právní úpravy

V případě zaměstnávání cizince či cizinky může docházet k situaci, kdy nebude na první pohled jasné, kterým právem se budou pracovněprávní vztahy řídit (zda-li právním řádem místa původu zaměstnance, nebo zaměstnavatele).

Dle české právní úpravy je pro volbu práva při uzavírání pracovní smlouvy či některé z dohody (Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti) zpravidla rozhodné právo místa, kde zaměstnanec vykonává práci, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

**Příklad 1:** Zaměstnanec A s bydlištěm v Polsku pracuje pro zaměstnavatele B se sídlem v Česku. Zaměstnanec pracuje v Kladně. Pracovněprávní vztahy se budou řídit českým právem.

**Příklad 2:** Zaměstnanec A s bydlištěm v Polsku pracuje pro zaměstnavatele B se sídlem v Česku. Zaměstnanec ale pro zaměstnavatele pracuje v Německu. Pracovněprávní vztahy se budou řídit německým právem.

**Příklad 3:** Zaměstnanec A s bydlištěm v Polsku pracuje pro zaměstnavatele B se sídlem v Česku. Zaměstnanec pro zaměstnavatele pracuje v Polsku. Pracovněprávní vztahy se budou řídit polským právem.

### Vyslání zaměstnance v rámci EU

Pokud zaměstnavatel se sídlem v jiném členském státě EU vyšle do České republiky svého zaměstnance, aby zde konal práci, budou se jeho práva a povinnosti řídit právem státu, ve kterém práci vykonává (tedy právem českým), a to za předpokladu, že bude užití tohoto práva pro zaměstnance výhodnější.

**Příklad:** Zaměstnanec A má bydliště v Bratislavě, pracuje pro zaměstnavatele se sídlem tamtéž a byl vyslán k vykonání práce do Prahy. Pracovněprávní vztahy se v rozsahu výkonu práce v Praze budou řídit českým právem, je-li to pro zaměstnance či zaměstnankyni výhodnější.

## NÁLEŽITOSTI POTŘEBNÉ K ZAMĚSTNÁNÍ CIZINCŮ A CIZINEK V ČR

### Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnání cizinců

Zaměstnavatel, který chce legálně zaměstnat cizince či cizinku, musí při plnění svých povinností rozlišit, zda se jedná o osoby mající občanství EU, EHP a Švýcarska, popř. o jejich rodinné příslušníky, nebo zda se jedná o cizince či cizinky ostatní, tj. pocházející ze země mimo EU. Aby mohl zaměstnavatel zaměstnat cizince, musí mít pro takovou situaci zpravidla povolení.

### Zaměstnání občanů Evropské unie

Občané EU a jejich rodinní příslušníci se mohou o práci v České republice ucházet bez povolení k zaměstnání. Jejich případný zaměstnavatel taktéž nepotřebuje povolení k jejich zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen zaměstnat tyto osoby za stejných podmínek jako české občany. Občané EU mohou hledat pracovní příležitosti v České republice na webu EURES: [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu). Pokud se občané EU budou na území ČR zdržovat dobu delší než 90 dní, je zapotřebí, aby žádali o potvrzení k přechodnému pobytu.

### **a) Přechodný pobyt**

Zdržuje-li se občan EU na území České republiky po dobu kratší, než jsou tři měsíce, nemusí žádat o potvrzení o přechodném pobytu. Pokud plánuje na českém území setrvat dobu delší, než jsou tři měsíce, vydá se na jeho žádost potvrzení o přechodném pobytu. S žádostí je povinen doložit doklad potvrzující účel pobytu (je-li tímto účelem zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost nebo studium), fotografii, doklad o zdravotním pojištění (není zapotřebí, je-li účelem pobytu zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost) a doklad o zajištění ubytování na území ČR. Podobnou žádost podává i rodinný příslušník občana EU. Formuláře žádostí naleznete zde (stránka v angličtině): <http://www.mvcr.cz/mvcren/article/application-forms.aspx>. Náležitosti v nich uvedené nesmějí být starší než šest měsíců (výjimkou je stáří dokladů totožnosti a fotografie, pokud je podoba žadatele na ní stále aktuální). Žádost se podává na kterémkoli pracovišti Ministerstva vnitra (seznam pracovišť naleznete zde (stránka v angličtině): <http://www.mvcr.cz/mvcren/article/contacts.aspx>). Z hlediska komunikace se za nejvhodnější pracoviště považuje takové, které je nejbližší místu hlášeného pobytu. Žádost je vyřizována nejpozději do 30 dnů. V případě vyhovění žádosti bude žadatel telefonicky vyzván k vyzvednutí potvrzení. Současně s potvrzením o přechodném pobytu získá občan EU též rodné číslo.

### **b) Trvalý pobyt – povolení k trvalému pobytu**

Občan EU může o povolení k trvalému pobytu na území České republiky požádat zejména po pěti letech nepřetržitého pobytu na území ČR. Žádost občan EU podává na jakémkoli pracovišti Ministerstva vnitra České republiky, žádost musí být podána osobně. Žádost je potřeba podat na vyplněném formuláři, který naleznete zde (stránka v angličtině): <http://www.mvcr.cz/mvcren/article/application-forms.aspx>. K žádosti je třeba přiložit originál cestovního dokladu či doklad totožnosti, doklad potvrzující splnění pěti let nepřetržitého přechodného pobytu, dvě fotografie a doklad o zajištění ubytování. Dále nesmějí existovat důvody, pro které by mělo být řízení o udělení povolení k trvalému pobytu zastaveno či zamítnuto. Kromě cestovního dokladu musejí být předkládané dokumenty vyhotoveny v českém jazyce nebo do češtiny musejí být úředně přeloženy. Kromě dokladů a fotografie odpovídající žadatelově podobě nesmějí být prokazované náležitosti žádosti starší sto osmdesáti dnů.

Rodinní příslušníci občanů EU, kteří jsou zároveň občany EU, mohou po dvou letech nepřetržitého přechodného pobytu v České republice taktéž požádat o povolení k trvalému pobytu. Rodinný příslušník musí být v době žádosti rodinným příslušníkem občana EU alespoň jeden rok. Náležitosti žádosti rodinného příslušníka občana EU jsou podobné, zapotřebí je též doklad potvrzující skutečnost, že je žadatel rodinným příslušníkem občana EU.

Objeví-li se v žádosti nedostatky, pracovník Ministerstva vnitra vyzve cizince k jejich odstranění, přičemž mu k tomuto odstranění poskytne přiměřenou lhůtu. Ministerstvo vnitra je povinno o žádosti rozhodnout do šedesáti dnů.

V případě kladného vyřízení žádosti bude žadatel vyzván telefonicky či písemně k převzetí průkazu o povolení k trvalému pobytu a potvrzení o povolení k trvalému pobytu, které je nutno osobně si vyzvednout do třiceti dnů od jeho vydání. Průkaz je vydáván na dobu deseti let, jeho platnost lze prodloužit o deset let, a to i opakovaně.

Je-li žádost o povolení k trvalému pobytu zamítnuta, je možné se proti rozhodnutí Ministerstva vnitra odvolat, a to ve lhůtě 15 dnů od doručení rozhodnutí. Odvolání se podává k téže pobočce Ministerstva vnitra, na jaké byla podána původní žádost.

## **Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí**

Chce-li zaměstnavatel zaměstnat cizinku či cizince ze zemí mimo EU, může tak činit jen na základě povolení. Případní zaměstnanci či zaměstnankyně ze zemí mimo EU musí být současnými držiteli povolení k pobytu na území České republiky a držiteli povolení k zaměstnání na tomto území.

### **a) Zaměstnanecká karta**

Jedná se o nový druh povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky. O kartu žádá cizinec či cizinka, kteří nejsou občany EU, EHP nebo Švýcarska nebo rodinnými příslušníky těchto občanů, a to za účelem pobytu souvisejícího se zaměstnáním, který je delší než tři měsíce.

Držitel zaměstnanecké karty je oprávněn pobývat na území České republiky a zároveň pracovat na pracovní pozici, na kterou byla karta vydána, nebo pracovat na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra (v případě, že chce držitel změnit pracovní pozici či zaměstnavatele). Zaměstnanecká karta nahrazuje vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zelenou kartu, které již nebudou vydávány. Karta je určena pro všechny druhy zaměstnání. Žádost o vydání karty je podávána na zvláštním tiskopisu, který je k nalezení zde (stránka v angličtině): <http://www.mvcr.cz/mvcren/article/third-country-nationals-application-requirements-application-forms.aspx>. Podávána je na příslušném zastupitelském úřadu. K žádosti je zapotřebí doložit dvě fotografie, doklad o zajištění ubytování, pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, že smlouva nebo dohoda budou v budoucnu uzavřeny, popř. doklad prokazující odbornou způsobilost, vyplývá-li to z charakteru práce. Na žádost je třeba též doložit výpis z rejstříku trestů a doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění. Bližší informace k postupu podání žádosti o zaměstnaneckou kartu naleznete zde (stránka v angličtině): <http://www.mvcr.cz/mvcren/article/employee-card-682810.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

Aby mohla být zaměstnanecká karta vydána, je zapotřebí, aby pracovní místo, na které by měla být karta vydávána, bylo zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Tato volná místa jsou se souhlasem zaměstnavatele zveřejňována zde (možnost volby anglického jazyka stránky): <http://portal.mpsv.cz/eures/pracecr/vm>. Cizinci a cizinky také mohou svou práci nabízet, a to na zdejší adrese (na stránce je možno zvolit angličtinu nebo ukrajinštinu): [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/prociz/cv](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/prociz/cv).

Zaměstnanecká karta je tedy vázána na konkrétní pracovní pozici, pro kterou byla vydána, popř. se kterou souhlasil odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra při změně pracovní pozice či zaměstnavatele. Stupeň odborné způsobilosti nehraje při vydávání zaměstnanecké karty roli. Zaměstnanecká karta je vydávána vždy na dobu trvání pracovního vztahu, nejdéle však na dva roky. Její platnost však může být prodloužena, a to i opakovaně. Zaměstnanecká karta je duálního charakteru – tzn., že cizinec s kartou získává jak povolení k zaměstnání, tak povolení k pobytu na území České republiky, aniž by znovu musel žádat příslušnou pobočku Úřadu práce o vydání povolení k zaměstnání. Zvláštní případy zaměstnanecké karty, které jejího držitele opravňují pouze k pobytu na území České republiky, naleznete zde: <http://www.mvcr.cz/mvcren/article/employee-card-682810.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>.

## b) Modrá karta

Modrá karta je typem dlouhodobého pobytu na území České republiky, jehož účelem je výkon zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Karta je určena cizincům, kteří nejsou občany EU, EHP nebo Švýcarska a ani nejsou rodinnými příslušníky těchto občanů. Modrá karta obsahuje jak povolení k pobytu cizince, tak pracovní povolení – o druhé zmíněné povolení tedy cizinec nemusí znovu žádat. Vysokou kvalifikací se rozumí ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo min. tři roky. Volná pracovní místa pro modrou kartou nalezou zájemci o ni zde (jazykové volby – angličtina, francouzština, španělština, ruština): [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/modka/vm](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm). Postup žádosti o vydání modré karty a formulář žádosti naleznete zde (stránka v anglickém jazyce): <http://www.mvcr.cz/mvc/en/article/eu-blue-cards.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

Modrá karta je vydávána na dobu, která je o tři měsíce delší než doba, po níž bude dle pracovní smlouvy držitel karty vykonávat práci. Nejdéle se však modrá karta vydává na dobu dvou let s možností jejího prodloužení. Chce-li držitel modré karty změnit pracovní pozici či zaměstnavatele, může tak první dva roky od vydání karty činit jen s předchozím souhlasem Ministerstva vnitra. Po dvou letech je povinen tyto změny pouze hlásit, a to do tří dnů od jejich uskutečnění prostřednictvím oznamovacího formuláře Ministerstvu vnitra.

## ROZCESTNÍK – PRACOVNÍ PRÁVO A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ V ČESKÉ REPUBLICE

### Zákaz diskriminace

Cizinci a cizinky mají stejnou způsobilost být zaměstnancem, a to za stejných podmínek jako občané České republiky (odhlédneme-li od specifických povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů, které souvisejí s cizím občanstvím zaměstnanců, jak bylo vysvětleno výše). Pracovní podmínky, práva a povinnosti zaměstnavatelů, zaměstnanců a zaměstnankyň tedy platí stejně jak pro občany České republiky, tak pro cizince a cizinky.

### Pracovněprávní vztahy v ČR

Pracovněprávní vztahy v České republice se rozumí

- pracovní poměr, který vzniká na základě pracovní smlouvy, a
  - pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.
- 
- Souhrnné informace o pracovním právu v České republice (v angličtině): [http://www.suip.cz/\\_files/suip-ebd224e9a8417ee654a32d7e78c32fa0/anglictina.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-ebd224e9a8417ee654a32d7e78c32fa0/anglictina.pdf)
  - Časté mýty o českém pracovním právu (v angličtině): [http://www.cicpraha.org/upload/sou-bory/CIC\\_letak\\_myty\\_EN\\_po\\_strankach.pdf](http://www.cicpraha.org/upload/sou-bory/CIC_letak_myty_EN_po_strankach.pdf)
  - Více informací o pracovněprávních vztazích a úskalích spojených s uzavřením pracovní smlouvy nebo jedné z dohod (v angličtině): <http://www.cicpraha.org/en/pracovni-poradenstvi/pracovni-pomer-a-dohody-o-praci/druhy-pracovnich-smluv.html>
  - Podstatné náležitosti pracovní smlouvy v České republice (v angličtině): <http://www.cicpraha.org/en/pracovni-poradenstvi/pracovni-pomer-a-dohody-o-praci/vznik-a-ukonceni-pracovniho-pomeru.html>
  - Ukončení pracovněprávních vztahů (pracovní poměr, pracovněprávní vztahy založené dohodami) (v angličtině): <http://www.cicpraha.org/en/pracovni-poradenstvi/skoceni-pracovniho-pomeru.html>

- Co dělat v případě ztráty zaměstnání či pracovního povolení; nezaměstnanost (v angličtině): <http://www.cicpraha.org/en/pracovni-poradenstvi/ztrata-zamestnani.html>

### **Podnikání cizinců v ČR**

Krátké představení obchodního práva České republiky, druhů obchodních korporací a podmínek, za jakých mohou v České republice podnikat nejen cizinci (v angličtině):

[http://www.mzv.cz/london/en/trade\\_and\\_economy/setting\\_up\\_a\\_business/index.html](http://www.mzv.cz/london/en/trade_and_economy/setting_up_a_business/index.html)

[http://www.mzv.cz/brussels/en/commerce\\_and\\_economy/establishing\\_a\\_company/index.html](http://www.mzv.cz/brussels/en/commerce_and_economy/establishing_a_company/index.html)

### **Sociální zabezpečení, práva a povinnosti rodičů-cizinců v ČR**

- Kdo a jak přispívá do systému českého sociálního zabezpečení (v angličtině): <http://www.mpsv.cz/en/10130>
- Sociální zabezpečení matek-cizinek v ČR (v angličtině): <http://www.cicpraha.org/en/socialni-poradenstvi/manzelstvi-narozeni-ditete-rodina/socialni-zabezeceni-matek-cizinek.html>
- Mateřství a rodičovská dovolená (v angličtině): <http://www.ceitec.cz/wlb-maternity-and-parental-leave-en-brochure-v1/f1323>
- Sociální zabezpečení – vaše práva v České republice (v angličtině): [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRIinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Czech%20Republic\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRIinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Czech%20Republic_en.pdf)

### **Nemocenské pojištění a dávky nemocenského pojištění v ČR pro zaměstnance i podnikatele**

Informace o systému českého nemocenského pojištění a jeho jednotlivých dávkách, kterými jsou:

- Nemocenské
- Peněžitá pomoc v mateřství
- Ošetrovné
- Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a v mateřství

Informace v angličtině:

<http://www.cssz.cz/en/sickness-insurance/benefits-provided-under-sickness-insurance.htm>

<http://www.czech.cz/en/Zivot-a-prace/Jak-to-v-CR-funguje/Nemocenske-pojisteni>

### **Systém státní sociální podpory rodiny a jednotlivé dávky**

Stručné informace o jednotlivých dávkách státní sociální podpory, kterými jsou:

- Přídavek na dítě
- Rodičovský příspěvek
- Příspěvek na bydlení
- Porodné
- Pohřebné

Informace v angličtině: <http://www.mpsv.cz/en/1603>

### **Zákoník práce**

Český zákoník práce v anglickém překladu:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour\\_Code\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf)

Znění kapitoly v anglickém, španělském a ukrajinském překladu najdete ve formátu PDF na [www.aperio.cz](http://www.aperio.cz).

# 22.

## Rodičovství a trh práce v Norsku – případové studie z poradenské praxe

*Případové studie připravily norské poradenské organizace Juridisk Rådgivning For Kvinner a Voksne for Barn. Informace o nich najdete na konci publikace.*

### 1. RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ – SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

**FAKTA:** Celková doba pobírání rodičovského příspěvku v případě narození dítěte je 49 týdnů při výplatě příspěvku ve výši 100 % platu nebo 59 týdnů při výplatě příspěvku ve výši 80 % platu.

Pokud rodiče žádají o rodičovský příspěvek, musejí si vybrat mezi 100% a 80% výší pokrytí. Oba rodiče si musejí vybrat stejnou míru pokrytí. Výše příspěvku se vypočítá na základě jejich platu. Období pobírání příspěvku se dělí na kvóty – 10 týdnů pro každého z rodičů a zbytek dle vlastního rozhodnutí páru. Pokud jeden z rodičů svou desetitýdenní kvótu nevyužije, nemůže ji převést na druhého rodiče, a rodina tak ztrácí nárok na tuto část příspěvku. Matka musí být zaměstnána 6 z 10 měsíců před nástupem na mateřskou dovolenou.

Rodina dále okamžitě dostane měsíční příspěvek na dítě, stejně jako každá rodina v Norsku, který pobírá až do osmnácti let věku dítěte.

**PŘÍPAD:** Kontaktuje nás těhotná žena. Není si jista, jak ekonomicky zvládne situaci po narození dítěte. Žena je zaměstnána, ale poslední týdny byla na nemocenské z důvodu těhotenství. Obává se, zda u ní trvá nárok na rodičovský příspěvek. Její manžel chce také využít svou část rodičovského příspěvku a chce zůstat s dítětem doma tři měsíce. Má obavy, protože slyšel, že pokud matka ztratí nárok na rodičovskou dovolenou, nemá na ni nárok ani otec.



**NAŠE DOPORUČENÍ:** Začali jsme vysvětlením pravidel nároku na rodičovskou dovolenou v Norsku. Vláda přízná rodičovský příspěvek během rodičovské dovolené, pokud matka pracovala šest z posledních deseti měsíců před porodem. Pokud je matka na nemocenské, počítá se toto období jako práce, takže nárok na rodičovský příspěvek neztrácí. Tato žena se nemusí obávat ztráty nároku na rodičovský příspěvek kvůli nemoci.

Pokud matka nemá nárok na rodičovské příspěvky, nebude jej mít ve většině případů ani otec. To ovšem naštěstí není případ této rodiny, protože matka nárok na příspěvek má. Jsme toho názoru, že otcův zájem o využití rodičovského příspěvku bude pro rodinu přínosem, protože se posílí vztahy mezi otcem a dítětem.

Vysvětlili jsme matce, že pokud by chtěla podrobnější ekonomické rady a informace o svých nárocích, může se obrátit na místně příslušné středisko sociálního zabezpečení a sociálních služeb (NAV).

**SLEDOVÁNÍ ZÁJMŮ DÍTĚTE:** Chápeme obavy matky o ekonomickou situaci rodiny po narození dítěte. Pokud rodiče prožívají obavy, může to mít dopady na psychiku dítěte. Dokonce i plod je ovlivněn stresem a zdravotním stavem matky. Proto je velmi důležité, aby rodina našla vhodné řešení. Podle článku 18 Konvence o právech dítěte sdílejí oba rodiče odpovědnost za výchovu svých dětí. Využívání kvót pro otce může také pomoci napravit nerovnost mužů a žen v zaměstnání.

Je důležité sledovat v první řadě zájmy dítěte. Podle článku 3 Konvence o právech dítěte musí být zájem dítěte prvotním kritériem při rozhodování o věcech, které se dítěte týkají.

Řekli jsme ženě, že udělala dobře, když vyhledala pomoc, protože pokud mají rodiče pocit jistoty, jejich dítě se také bude cítit jistě a v bezpečí.

## **2. TĚHOTENSTVÍ – ZAMĚSTNÁNÍ A DISKRIMINACE**

**FAKTA: Norské zákony zakazují diskriminaci z důvodu pohlaví. Diskriminací se zde rozumí takové chování, které danou osobu staví do odlišného postavení bez rozumného důvodu. Diskriminace kvůli těhotenství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.**

**PŘÍPAD:** Těhotná žena nám volá, protože přišla o práci. Poslední dva roky pracovala v domově pro seniory, měla ovšem pouze pracovní poměr na dobu určitou, který se každý půlrok prodlužoval. Vždy ke konci lhůty, na kterou byl pracovní poměr sjednán, dostala nabídku pracovního poměru na další půlrok. Když se ovšem její manažerka dozvěděla o jejím těhotenství, oznámila jí, že ji již nebude potřebovat. Dnes je tedy žena bez zaměstnání a má velké obavy o svou budoucnost.

**SLEDOVÁNÍ ZÁJMŮ DÍTĚTE:** Situace může zásadně ovlivnit psychický stav ženy i dítěte. Podobný pracovní spor může u matky vyvolat stres a pocit nejistoty a negativně ovlivnit její sebevědomí. To pak může mít dopad na psychiku dítěte, u kterého se mohou vyskytnout pocity nejistoty a neklidu.

**NAŠE DOPORUČENÍ A PODPORA:** Toto je běžná situace. Nejčastější formou diskriminace těhotných zaměstnankyň je, jako v tomto případě, neprodoužení dlouhodobě obnovovaného poměru na dobu určitou ve chvíli, kdy žena otěhotní.

V tomto případě nebylo těžké prokázat, že žena nedostala novou smlouvu právě kvůli těhotenství. Její směny v domově pro seniory si museli rozebrat ostatní zaměstnanci, kteří tak pracovali přesčas, nebo domov najímal na její práci další osoby. Pro zaměstnavatelku by také bylo obtížné vysvětlit, proč tentokrát smlouvu odmítla prodloužit, když dříve ji opakovaně prodloužila.

Když žena obdržela výpověď, doprovodili jsme ji na jednání se zaměstnavatelkou, kterou jsme informovali o znění zákona o rovnosti a boji s diskriminací. Zároveň jsme ji seznámili s příklady soudních rozhodnutí v podobných případech, kde byli zaměstnavatelé odsouzeni k vyplacení odškodného za diskriminační jednání. Zaměstnavatelka pochopila, že nemá právo ovlivnit pracovní vztah tím, že ví o ženině těhotenství, a těhotná žena dostala svou práci zpátky.

I když se matka domohla svých práv, může ji stresovat práce pro někoho, kdo ji dříve diskriminoval. Měla by zvážit, zda pro ni pokračování v zaměstnání nebude představovat zvýšenou zátěž a stres. Pokud se nebude cítit dobře, měla by i v zájmu dítěte zvážit změnu zaměstnání. Tuto možnost ale nemají všichni, záleží na konkrétních podmínkách pracovního trhu. Rovněž jsme ženu poučili, že podle zákona o boji s diskriminací ji její zaměstnavatelka nesmí nikterak trestat za to, že vyhledala pomoc v zaměstnaneckém sporu. Nabádáme ji, aby se na nás neprodleně obrátila o pomoc, jakmile by se v zaměstnání opět vyskytly problémy.

### **3. RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ – NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ A DISKRIMINACE**

**FAKTA: V naší zemi můžete po narození dítěte zůstat na rodičovské dovolené maximálně dva roky a neztrácíte právo vrátit se do stejného zaměstnání. Máte také právo pracovat na stejné pozici, pokud jste během své nepřítomnosti neobdrželi informaci o reorganizaci ve vaší společnosti.**

**Pokud se v takovém případě setkáte s diskriminací ve smyslu zákona, můžete si vyžádat jednání se zaměstnavatelem, na které můžete přizvat zástupce odborů nebo jinou osobu, které věříte. Můžete se také obrátit na ombudsmana, který řeší otázky rovnosti a boje s diskriminací.**

**Při místních zdravotnických zařízeních vznikají rodičovské skupiny pro matky i otce, kde můžete získat kontakty a případně i odbornou pomoc. Tyto doplňkové služby zdravotnických zařízení využívá asi 98 % všech rodičů.**

**PŘÍPAD:** Kontaktuje nás matka, která se právě vrátila do zaměstnání po rodičovské dovolené se svým prvním dítětem. Strávila na rodičovské dovolené deset měsíců a nyní již tři týdny znovu pracuje. Má ale problém, protože nově přidělená práce je zcela odlišná od té, kterou vykonávala před rodičovskou dovolenou. Pracuje v mediální společnosti, kde před rodičovskou dovolenou zodpovídala za řadu velkých projektů, které jí nabízely příležitost k odbornému a profesnímu růstu. Po návratu z rodičovské dovolené má však za úkol jen sedět v recepci a odpovídat na telefonáty a e-maily. Když o tomto problému diskutovala s nadřízeným, řekl jí, že její předchozí práci přidělili v době její nepřítomnosti jiným zaměstnancům a že by bylo nespravedlivé jim tyto úkoly nyní odebrat. Kvůli tomu se ji společnost rozhodla využívat jako vysoce kvalifikovanou sekretářku a ponechat jí i na této pozici plat ve stejné výši jako před rodičovskou dovolenou. Ženu sice uklidnila informace o zachování výše platu, ale jinak ji odpověď neuspokojila, protože jí převedení na místo

sekretářky znemožnilo další profesní růst jak ve smyslu rozvíjení profesních kompetencí, tak i ve smyslu kariérního postupu. Svou novou práci rovněž shledává nudnou a hluboko pod úrovní své kvalifikace.

**NAŠE DOPORUČENÍ A PODPORA:** Podle norských zákonů se v této situaci jedná o nezákonnou diskriminaci rodiče. V tomto případě jsme doprovodili matku při jednání se zaměstnavatelem, kde jsme argumentovali platnými zákony a předložili jsme několik případů soudních sporů, které jasně poukazují na nezákonnost takového jednání. Schůzka skončila dohodou, že matka dostane zpět některé své staré projekty, a navíc dostane na starost některé nové projekty, které se mají zanedlouho spustit. Jakmile si zaměstnavatel uvědomil, že je jeho jednání nezákonné a matka by mohla dát případ k soudu, vyvinul maximální úsilí o nápravu.

Zároveň jsme poradili matce, jak zvládnout situaci doma, a zdůraznili jsme jí, jak je důležité nepřenášet pracovní problémy na dítě.

**SLEDOVÁNÍ ZÁJMŮ DÍTĚTE A RODINY:** V současnosti je na rodičovské dovolené manžel této ženy. Oba rodiče se dohodli, že zprvu zůstane na rodičovské dovolené co nejdéle matka dítěte. Přechod rodičovské dovolené z matky na otce je pro ně nyní mnohem těžší, než čekali. Matka mívá špatnou náladu kvůli problémům v práci a její manžel shledává každodenní péči o dítě a o domácnost nebývale náročnou.

Rodina se musí vyrovnat se životními změnami, které pro ni představují neočekávanou zátěž. Matka pociťuje rozčarování nad problémy při návratu do práce po mateřské dovolené. Její zkušenost s odebráním odpovědnosti a s nedůvěrou ze strany zaměstnavatele pro ni představuje značnou psychickou zátěž. Nyní musí najednou plnit více rolí, snadno se unaví, propadá zklamání a věnuje méně pozornosti dítěti. Tím by mohlo dojít k narušení vztahu mezi matkou a dítětem, narušení pocitu bezpečí u dítěte a rovněž by to u otce mohlo vyvolat pocity hněvu a vyčerpání.

Je důležité chránit děti před dopadem rodičovských starostí. Rodiče musejí najít řešení, se kterým budou oba spokojeni. Matce jsme pomohli vyřešit problém v práci, ale otcí se zdá jeho nová role v domácnosti příliš obtížná. Otcův stres, nejistota nebo nespokojenost by mohly negativně ovlivnit vývoj dítěte. Otec by proto měl vyhledat pomoc a radu v místním zdravotnickém zařízení. Mohl by se zapojit do skupiny mužů na rodičovské dovolené. Měl by také umět požádat o pomoc přátele.

Dítěti je nyní jedenáct měsíců. V tomto věku děti obvykle reagují na nepřítomnost primární pečující osoby. Často proto pláčou nebo vykazují větší neklid. Dítě potřebuje citlivou péči a spolehlivou přítomnost dospělé osoby, aby si vybuodovalo specifický vztah, který mu dá pocit jistoty, aby dokázalo postupně ovládat stres a emoce a v pozdějším životě budovat kvalitní vztahy s ostatními lidmi. Vývoj specifického vztahu probíhá v prvním roce života. Specifický vztah si dítě vytváří s osobou, která s ním v tomto období tráví nejvíce času. V tomto případě je to matka. Výzkumy však ukazují, že si dítě dokáže vytvořit specifický vztah s oběma rodiči, a otec se tak může stát rovnocennou primární pečující osobou.

Situace této rodiny se nejspíše zlepší, protože matka získala lepší pozici v práci a bude moci více pomáhat v domácnosti. Je důležité, aby spolu rodiče dobře komunikovali a vzájemně se podporovali.

## 4. KOJENÍ NA PRACOVIŠTI

**FAKTA:** Když žena po porodu začíná znovu pracovat na plný úvazek, má do jednoho roku dítěte právo pokračovat v kojení během pracovní doby jednu hodinu denně nebo dvakrát půlhodinu.

**PŘÍPAD:** Kontaktuje nás matka, která se chystá vrátit po rodičovské dovolené do práce. S otcem dítěte se dohodli, že si z celkových 49 měsíců rodičovské dovolené každý vezme polovinu. Dítěti je téměř šest měsíců a matka chce, aby jí otec nosil dítě na kojení vždy ke konci obědové přestávky. Požádala nadřízenou o rozhovor o tom, jak by bylo možné kojení na pracovišti zorganizovat. Nadřízená sice souhlasila s rozhovorem, ale sdělila matce, že jí v žádném případě nebude dovoleno kojít v pracovní době. Matku i otce dítěte toto sdělení zaskočilo.

**SLEDOVÁNÍ ZÁJMŮ DÍTĚTE:** Pro dítě je velmi obtížné vyrovnat se s tím, že matku, se kterou bylo zvyklé trávit celý den, nevidí od časného rána až do pozdního odpoledne. Rodiče se bojí, že zásadní změna denního plánu může negativně ovlivnit vývoj tak malého dítěte. Matka má několik dobrých důvodů, proč pokračovat v kojení. Tělesná blízkost a intenzivní kontakt mezi matkou a kojenným dítětem pomáhá upevnit specifický vztah. Kontakt kůže na kůži vyvolává v dítěti pocit bezpečí a lásky. Mateřské mléko je pro dítě také nejlepší výživou, posiluje imunitní systém a chrání dítě před infekcí, a to dokonce i několik let. Nedávné studie ukazují, že kojenné děti jsou v pozdějším životě vystaveny nižšímu riziku nadváhy i některých nemocí. Šestiměsíční dítě se domnívá, že to, co není vidět, neexistuje. Kojení je tak pro dítě velmi přínosné, protože se utvrdí v tom, že matka stále existuje.

I při novém rozdělení povinností může rodina ochránit nejlepší zájem dítěte. Informovali jsme otce, že podle článku 18 Konvence o právech dítěte sdílejí odpovědnost za výchovu dítěte oba rodiče. Vysvětlili jsme mu důležitost jeho role v životě dítěte a poradili mu, že může vyhledat pomoc v místním zdravotnickém zařízení, ve skupině otců na rodičovské dovolené nebo u svých přátel.

**NAŠE DOPORUČENÍ A PODPORA:** Matka má nárok na hodinu volna denně za účelem kojení, aniž by to mělo dopad na výši jejího platu. V některých případech může mít matka nárok na delší dobu na kojení, nebo může její nárok trvat i po dovršení jednoho roku věku dítěte. Tato matka pracuje v kanceláři spolu s několika dalšími zaměstnanci, takže by neměl být problém zorganizovat práci tak, aby měla po obědě čas nakojit dítě. Doporučili jsme jí, aby zavolala zaměstnavatelce a informovala ji, že si nás přizvala k jednání.

Během setkání jsme zaměstnavatelku seznámili s příslušným zákonem. Zaměstnavatelka připustila, že nebude problém najít proveditelné řešení. Došlo k dohodě, matce byla přiznána zákonná hodina volna po obědě na kojení dítěte. Matka se nyní těší na návrat do práce, protože ví, že kvůli práci nemusí měnit dítěti zaběhlý režim kojení.

Zároveň jsme matce poradili se situací doma. Otec je nyní klidnější, protože ví, že matka může nadále kojít. Dočasné odloučení od matky není pro dítě škodlivé. V tomto věku si dítě dokáže vytvořit specifický vztah s oběma rodiči. Důležitá je kvalita vzájemných kontaktů. Dítě si dokáže udržet specifický vztah s matkou, i když se matka vrátí do práce, ale může se stát, že začne časem protestovat ve chvíli, kdy matka odchází. To je normální a dítě se postupně naučí, že se matka opět vrátí. Také si vytvoří silnější pouto k otci.

## 5. PÉČE O POSTIŽENÉ A CHRONICKY NEMOCNÉ DĚTI

**FAKTA:** Pokud je dítě nemocné a rodiče se o něj musejí celodenně starat, má každý z rodičů nárok na deset dní placeného volna ročně. Těchto deset dní si mohou vybrat najednou nebo je rozložit během roku. Na placené ošetřování dítěte mají rodiče nárok až do dvanácti let věku dítěte. Rodiče chronicky nemocných nebo postižených dětí mají nárok na 20 dní placeného ošetřování ročně do dovršení 18 let věku dítěte. V mimořádných případech je třeba rodičům kompenzovat úslou mzdu za období péče o závažně nemocné nebo hospitalizované dítě.

Podle článku 5 Konvence o právech dítěte má každé dítě právo na vzdělání a podporu odpovídající jeho vývoji a schopnostem. Podle článku 5–7 vzdělávacího zákona mají děti předškolního věku se specifickými vzdělávacími potřebami nárok na nutnou asistenci. Článek 5–5 stanoví, že dětem se zvláštními vzdělávacími potřebami je třeba sestavit individuální výukový plán. Mateřská škola může o pomoc požádat pedagogicko-psychologickou poradnu (PPT) nebo obecní úřad.

**PŘÍPAD:** Matka a otec se na nás obrátili s prosbou o informace a radu v jejich situaci. Matka se před několika měsíci vrátila po rodičovské dovolené do práce a otec se má vracet do práce v nejbližší době. Dítě nastupuje do školky. Mají obavy, protože dítě je chronicky nemocné a lze předpokládat, že bude potřebovat domácí ošetřování mnohem častěji než jiné děti. Rodiče by chtěli vědět, jak to může ovlivnit jejich postavení v zaměstnání i finanční situaci.

**SLEDOVÁNÍ ZÁJMŮ DÍTĚTE:** Co je tedy třeba mít na paměti, pokud máte chronicky nemocné dítě? Obecně víme, že rodiny pečující o chronicky nemocného člena mohou být vystaveny permanentnímu stresu, který ovlivňuje vztahy v rámci rodiny. Nemocné dítě obvykle vyžaduje mimořádnou péči, která je velmi náročná na pozornost i čas. Rodiče se mohou postupně začít chovat podobně jako zdravotníci, a dítě se tak často cítí spíše jako jejich pacient než jako jejich dítě. Rodiče musejí vytvářet příležitosti, kdy dítě zažívá i jiné projevy lásky a cítí se jako hodnotný člen rodiny. Musejí udělat vše pro to, aby si dítě vybuvalo pocit integrity, vlastní hodnoty a odpovědnosti. Pro vztahy v rodině je také nesmírně důležité, aby rodiče nezanedbávali svůj osobní život a vzájemný vztah.

**NAŠE DOPORUČENÍ A PODPORA:** Vysvětlili jsme rodičům, že mají nárok zůstat s dítětem doma a dostávat plat nebo kompenzaci, které jsou popsány v části „Fakta“. Neměli by tedy pociťovat problémy na pracovišti ani utrpět finanční ztrátu. Také jsme oběma rodičům poradili, aby si sjednali schůzku se zaměstnavatelem a informovali jej o zvláštních potřebách dítěte. Doporučili jsme jim, aby se obrátili na místní středisko sociálního zabezpečení a sociálních služeb, kde získají další informace o ekonomické podpoře dětí se zvláštními potřebami.

Lidem pečujícím o dítě je nutné předat dostatečné informace o jeho nemoci, aby se o dítě mohli dobře postarat. Škola i rodiče by měli spolupracovat v nejlepším zájmu dítěte. Účinnou podporu a praktické rady mohou rodiče získat, pokud kontaktují organizace sdružující lidi se stejnou diagnózou.

## 6. RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ – NAROZENÍ DVOJČAT

**FAKTA:** Celková doba pobírání příspěvku v případě narozeného dítěte je 49 týdnů při 100% pokrytí nebo 59 týdnů při 80% pokrytí. Pokud si rodiče dvojčat vyberou 80% kompenzaci příjmů, dostanou dalších 7 týdnů rodičovské dovolené (navíc ke standardním 59 týdnům). Pokud si vyberou 100% kompenzaci, dostanou navíc 5 týdnů (ke standardním 49 týdnům). Část rodičovské dovolené si mohou vybrat oba současně, ale celkově nedostanou o mnoho více dovolené než rodiče jednoho dítěte.

**PŘÍPAD:** Kontaktují nás rodiče dvojčat. Právě dostali dokumenty k žádosti o rodičovský příspěvek a uvědomili si, že nedostanou mnoho placené rodičovské dovolené navíc, ačkoli mají dvě děti najednou. Bojí se, jak zvládnou péči o obě děti, když se jeden z rodičů musí vrátit do práce a druhý zůstane po většinu rodičovské dovolené doma sám se dvěma nemluvněty.

**SLEDOVÁNÍ ZÁJMŮ DÍTĚTE:** Říká se, že dvojčata jsou dvojnásobná radost i starost. Péče o dvojčata klade na rodiče velké praktické i emoční nároky. Během prvních měsíců potřebují děti zejména potravu, péči a intimitu. Miminka spí během dne i několik hodin, ale může se stát, že dvojčata nebudou spát současně nebo stejně dlouho. Rodiče si musejí stanovit pravidelný režim, na který si děti zvyknou. Jejich běžný den bývá velmi hektický a plný praktických starostí. Využijte proto každou příležitost děti chovat a věnovat jim co nejvíce pozornosti. Dobrou příležitostí je třeba přebalování. Připravte se na své rodičovské povinnosti. Uspořádejte byt tak, abyste si co nejvíce usnadnili každodenní práci a zajistili dětem bezpečné místo k životu. Pokud možno by se o děti měly v prvních týdnech či měsících života starat dvě dospělé osoby.

**NAŠE DOPORUČENÍ A PODPORA:** V tomto případě jsme bohužel rodičům museli potvrdit jejich obavu, že nedostanou mnoho placené rodičovské dovolené navíc. Doporučili jsme jim, aby se obrátili na místní středisko sociálního zabezpečení a sociálních služeb, kde jim pomohou najít nejlepší uspořádání rodičovské dovolené.

Poradili jsme jim, aby požádali o pomoc přátele a rodinu. Když jsou rodiče odpočatí, cítí se klidněji i jejich děti. Nezapomeňte také věnovat dostatek času svým ostatním dětem. Potřebují se také cítit významné a být součástí dění, stejně jako každé jiné dítě. Měli byste také zapojit přátele a rodinu, pokud se zapojit chtějí, a vytvářet tak dětem širší sociální kontext pro život. Vždy můžete požádat o pomoc ve veřejném zdravotnickém zařízení. V Norsku také funguje organizace na ochranu práv rodičů dvojčat, která poskytuje informace a organizuje kurzy (Tvillingforeldre foreningen). Tu můžete také požádat o pomoc.

Výchova dvojčat je nesmírně náročná a je škoda, že rodiče nedostanou delší placenou rodičovskou dovolenou. V novém velkém průzkumu Norského institutu pro veřejné zdraví (Folkehelseinstituttet) zjistili E. Ystrøm a jeho kolegové, že matky dvojčat jsou vystaveny o 77 % vyššímu riziku depresí bezprostředně po porodu a riziko depresí u nich následujících pět let roste. Ystrøm a jeho kolegové doporučují, aby rodiče dvojčat dostali lepší podmínky čerpání mateřské dovolené, aby se u nich snížilo riziko stresu a depresí. Bylo by to v nejlepším zájmu dětí a každému dítěti by se tak zaručilo stejné právo na péči.

# 23.



## Norské poradenské organizace



### **JURIDISK RÅDGIVNING FOR KVINNER (JURK)**

#### **(v překladu „PRÁVNÍ POMOC ŽENÁM“)**

JURK je norská nezisková organizace zaměřená na právní poradenství ženám, s cílem zlepšovat právní postavení a statut žen. Od roku 1974 poskytl JURK právní pomoc více než padesáti tisícům žen.

JURK je řízen a spravován studentkami právnické fakulty univerzity v Oslu. Studentky práv poskytují bezplatné písemné právní poradenství ženám, pro které je právní pomoc obtížně dostupná. V některých případech návazně klientkám pomáhají s řešením situace telefonickým poradenstvím a doprovázením na jednání (například na jednání se zaměstnavatelem), výjimečně zastupují klientky v soudních sporech.

V případě potřeby klientkám rovněž pomáhají například se psaním stížností k ombudsmanovi pro (ne)rovné zacházení a podobně.

JURK má mnohaleté zkušenosti s tématem diskriminace a obrany proti diskriminaci. Většina případů diskriminace, které JURK řeší, se týká diskriminace na trhu práce – např. v souvislosti s těhotenstvím, odlišnými podmínkami pro ženy a muže na pracovišti apod.

JURK pomáhá ženám v těchto oblastech – rodinné právo, práva dětí, dědická práva, nemanželská soužití, majetková práva (spoluvlastnictví), pracovní právo, sociální otázky a zabezpečení, (domácí) násilí na ženách, zneužívání a týrání žen, ekonomické násilí, bydlení a nájemní smlouvy, imigrační zákony, mezinárodní občanská práva, dluhy a peněžní pohledávky, ženy ve vězení.

K uvedeným tématům vydává informační, osvětové i odborné publikace.

JURK poskytuje komentáře k legislativním návrhům (nedávno např. komentář k návrhu otcovských a mateřských kvót pro rodičovské příspěvky).

JURK rovněž působí v oblasti rozvojové pomoci (Tanzanie, Guatemala) a aktivně spolupracuje s OSN.

Webové stránky organizace: <https://jurk.no/>

## VOKSNE FOR BARN (VFB)

### (v překladu „RODIČE PRO DĚTI“)

VfB je norská nezisková organizace, která funguje od r. 1960. Původně byla zaměřena výhradně na podporu duševního zdraví u dětí a dospívajících. Později začala poskytovat mj. i služby rodičům, např. kurzy v oblasti rodičovství (příprava na rodičovství, Smart parents aj.).

VfB má kolem 3000 členek a členů, 15 místních jednotek a zhruba 300 dobrovolnických místních ombudsmanů pro duševní zdraví dětí. Hlavní kancelář se nachází v Oslu, kde je v současnosti zaměstnáno 35 lidí. Organizace pracuje přímo s dětmi a zastupuje jejich zájmy. Dále poskytuje služby pro rodiče a pro odbornice a odborníky, kteří s dětmi pracují. Spolupracuje rovněž se školami.

VfB se věnuje programům podpory duševního zdraví na školách. Dále je aktivní v podpoře dětí, které mají rodiče s duševním onemocněním nebo rodiče, kteří řeší problémy s návykovými látkami. VfB také pomáhá dětem (a jejich rodičům), které mají zkušenost s nábořem a členstvím v některé z násilnických skupin (neonacisté, džihádisté atp.) a chtějí se vymanit z jejich vlivu. Podílí se také na službách pro děti, které potřebují výraznější podporu nebo léčení.

Již od 70. let 20. století se VfB věnuje vzdělávání odbornic a odborníků pracujících s dětmi. Zpočátku se zaměřovali na problematiku zneužívání a zanedbávání dětí. Dnes nabízejí spoustu typů intervenčních programů pro práci s dětmi. Věnují se také vzdělávání odborné veřejnosti pracující s rodiči, například s rodiči duševně nemocnými.

VfB je také aktivní v prosazování změn v legislativě. Podíleli se například na tvorbě zákona za práva dětí, které žijí v rodinách, kde se vyskytují duševní onemocnění nebo problémy s návykovými látkami. Každoročně rovněž zveřejňují zprávu na konkrétní téma související s duševním zdravím dětí – v roce 2015 na téma „duševní zdraví dospívajících“, v roce 2014 „dětí žijící v chudobě“.

Webové stránky organizace: <http://www.vfb.no/>

Jurisk Rådgivning For Kvinner (JURK) a Voksne for Barn jsou partnerskými organizacemi v projektu „Stop diskriminaci na trhu práce“. Projekt realizuje APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství.

Projekt je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejska a Norska v rámci EHP fondů. Více informací k programům na [www.fondno.cz](http://www.fondno.cz) a [www.eeagrants.cz](http://www.eeagrants.cz).