

NEBOJUJTE SE ZÁKONY

využijte je ve svůj prospěch



**NEBOJUJTE SE ZÁKONY – VYUŽIJTE JE VE SVŮJ PROSPĚCH.
PŘÍRUČKA PRO RODIČE 2018.**



Vydání publikace bylo finančně podpořeno
Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky.

Vydalo: APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství

V Luhu 715/6, 140 00 Praha 4

Tel.: 739 062 011

aperio@aperio.cz

www.aperio.cz

www.saminadeti.cz

Grafické zpracování: **Darina Fiala**

Tisk: **tiskárna a grafické studio AF BKK s.r.o.**

Všechna práva k publikaci jsou vyhrazena.

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

© 2018 APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství

ISBN 978-80-907136-1-1



RODIČOVSTVÍ JE BĚH NA DLOUHOU TRATĚ.

V publikaci *Nebojujte se zákony* najdete přehledné, čtivé a srozumitelné shrnutí právních předpisů souvisejících s mateřstvím a rodičovstvím. Nezapomněli jsme ani na psychologická témata.

Autorský tým vychází z příběhů rodičů, kteří se obracejí na naši poradnu, a popisuje situace, které rodiče nejčastěji řeší nebo které bývají komplikované. Každá kapitola je uvedena konkrétním příběhem. Výklad doprovázejí doporučení, příklady, vzory žádostí, užitečné kontakty a odkazy. U některých kapitol najdete také myšlenkové mapy, které zpřehledňují konkrétní problematiku.

Nebojujte se zákony vydáváme jak v tištěné verzi, tak i elektronicky ve formátu pdf, kde rodiče ve specifických situacích najdou doplňující kapitoly.

Doufáme, že pro vás bude příručka užitečným průvodcem a ušetří vám čas a energii. Pokud v publikaci nenajdete řešení vaší situace, neváhejte se obrátit na APERIO poradnu. Naše právničky zodpovídají dotazy na webu, na telefonické lince i při osobních konzultacích.

Rodičovství je jedna z nejkrásnějších a nejsmysluplnějších životních rolí. Ne vždy je ale rolí snadnou. APERIO je tu pro rodiče a pomáhá jim výzvy rodičovství co nejlépe zvládnout.

Miloslava Kramná
za poradenský tým APERIO

EDIČNÍ POZNÁMKA

V textu příručky většinou používáme tzv. generické maskulinum. Pojmy jako rodič, zaměstnanec, pojištěnec, občan, lékař, uchazeč, žadatel, příjemce, student, nezaměstnaný a jsou sice používány v mužském rodě, ale zahrnují obě pohlaví - jak muže, tak i ženy. Uvědomujeme si, že výše uvedené pojmy mají i ženské tvary (zaměstnankyně, pojištěnka atp.), které by lépe vystihovaly, o kom mluvíme.

K používání generického maskulina jsme se přiklonili jak z důvodu udržení přehlednosti textu, tak z toho důvodu, že v českých zákonech a dalších předpisech ženské rody podstatných jmen až na výjimky bohužel nenacházíme.

PODĚKOVÁNÍ

Děkujeme všem, které se na přípravě publikace podílely!

autorky textu:

JUDr. Jana Seemanová PhD. (kap. 2, 3, 5-9, 11-16, 18, 20-24, 26-28, 30, 32-35)

PhDr. Eliška Kodyšová, PhD. (kap. 10, 17, 25, 29)

Mgr. et Mgr. Kateřina Vítová (kap. 31, 36)

Mgr. Zuzana Candigliota (kap. 4, 19)

Mgr. Šárka Faltová (kap. 1, příběhy ke kapitolám)

grafické zpracování: **MgA. Darina Fiala**

korektury: **Mgr. Zuzana Ježková**

produkce: **Ing. Miloslava Kramná**

OBSAH

	Vstup do rodičovství	7
01	Vstoupit do manželství – ANO či NE?	8
02	Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání	12
03	Těhotenství a dávky nemocenského pojištění	18
04	Těhotenství, porod a vaše práva	26
05	Narození dítěte – kde hlásit, porodné	30
06	Práva otců v souvislosti s péčí o dítě	34
07	Mateřská a rodičovská dovolená a neplacené volno	38
08	Dovolená v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou	44
09	Rodičovský příspěvek	48
10	Umění sladit práci a rodinu	54
11	Výdělečná činnost během mateřské a rodičovské dovolené	60
12	Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené	66
13	Pracovní smlouva	74
14	Částečný úvazek a úprava pracovní doby	80
15	Práce z domova	84
16	Předškolní vzdělávání a péče a daňová sleva za umístění dítěte	88
17	Adaptace dítěte ve školce	94
18	Nemocné dítě – ošetřovné a nemocenské	98
19	Dítě v nemocnici a práva rodičů	104
20	Přídavek na dítě a příspěvek na bydlení	108
21	Sociální pojištění a péče o dítě	114
22	Podnikání rodičů – samostatná výdělečná činnost	118
23	Peněžitá pomoc v mateřství u OSVČ	126
24	Úřad práce, podpora v nezaměstnanosti a kompenzace	130

25	Partnerské vztahy a rozchod	138
26	Rozvod manželství a rozchod rodičů	142
27	Výživné	146
28	Práva sólo rodičů	152
29	Sladování u sólo rodičů	154
30	Diskriminace rodičů v zaměstnání	156
31	Děti se zdravotním postižením	162
32	Dlouhodobé ošetřovné	170
33	Rekvalifikace a jiná finanční podpora úřadu práce	174
34	Zaměstnavatel v platební neschopnosti	180
35	Podnikání s podporou úřadu práce	186
36	Cizinci a cizinky na českém pracovním trhu	190



VSTUP DO RODIČOVSTVÍ

Vstup do rodičovství aneb A teď jsou z nás rodiče

Tenhle svazek držíte v ruce proto, že máte dítě. Nebo je brzy mít budete. Než se pustíte do čtení o tom, co pro vás rodičovství znamená z pohledu pracovního a rodinného práva nebo zdravotní péče, pojďme se podívat na to, co rodičovství znamená pro váš život a jak v téhle životní příležitosti obstát co možná nejlépe.

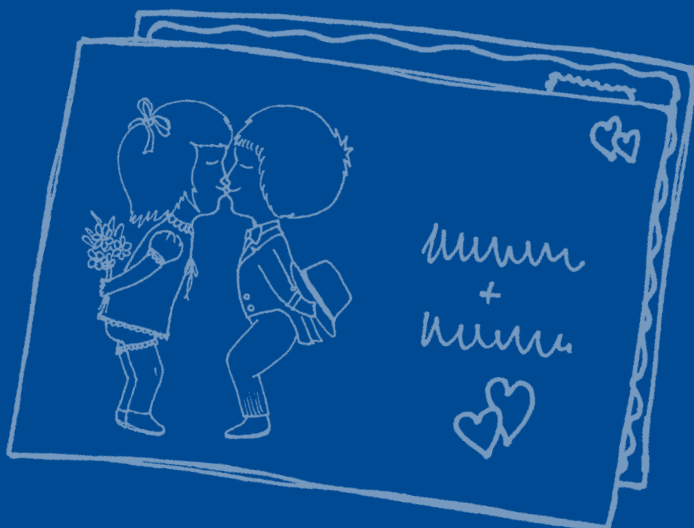
Nechceme tu připomínat, jak je rodičovství důležité pro společnost ani jak velký vliv mají rodiče na budoucnost svých dětí. To je nesporné. Rádi bychom se tu zaměřili na to, jaké je rodičovství takřkajíc zevnitř.

Takže za prvé, za druhé i za poslední: mít děti je výzva. Z režimu „mám po práci volno na sebe“ vás najednou čeká pohotovost 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. I když je rodičovství krásné, je někdy těžké trávit s malým miminkem tolik času o samotě – zvláště když hlavně spí, jí nebo pláče. Pro hodně novopečených rodičů jsou projevy miminka často nesrozumitelné a snadno se dostanou do stavu, kdy začnou zpochybňovat své schopnosti. Do toho přicházejí výzvy jako prořezávání zoubků, první nemoci, separační úzkost, změny v denním režimu dětí, první záchvaty vzteku, ... Ten seznam je velmi dlouhý. Když děti povyroستou, čeká je (a vás) nástup do školky či do jeslí, návrat pečujícího rodiče (častěji ženy) do práce a spousta dalších vývojových milníků, kdy potřebují víc opory než jindy. Pozornost a zájem rodičů potřebují děti až do dospívání.

Jak to všechno zvládnout? V první řadě myslíte na to, že děti nepotřebují dokonalé rodiče. Potřebují rodiče, kteří jsou dost dobří, tedy dokážou reagovat v případech, že dítě zažívá úzkost a jiné silné emoce, a poskytnout mu citové i hmotné bezpečí a zázemí, ale přitom pečují i sami o sebe a o svůj partnerský vztah. Protože to zní trochu krkolomně a abstraktně, tady je pár tipů, jak na to.

- **Mějte rádi sami sebe.** Minulé chyby, ze kterých jste se poučili, si můžete odpustit, ne se za ně trestat. Ten, kdo má rád sám sebe, přijímá pak bez výhrad a s láskou i své děti a ostatní blízké.
- **Nebuďte na to sami.** Nejde jen o praktickou pomoc, ale i o přátelství a sdílení. Jste-li na výchovu sám nebo sama, je vytvoření sítě pro vás, ale i pro děti obzvlášť důležité.
- **Mějte dobré vzory.** Koho ze svých rodičů či prarodičů chcete ve výchově napodobit? Pokud nikoho, nestačí si říct „takový/á nebudu“. Jděte a hledejte někoho, kdo to s dětmi umí a dobře reaguje i ve vypjatých chvílích, a zkuste to dělat jako on či ona. Možná ho najdete v místním rodinném centru, možná na hřišti. Věřte, že někde určitě bude.
- **Vytvářejte radost.** Možná není váš styl vyrábět s dětmi zvířátka z kaštánků, a ani nemusíte. Dělejte s nimi to, co baví vás a co vám dává energii – jděte klidně do knihovny nebo na fotbalový zápas. Radost a energie jsou nakažlivé a rozumí jim i malé děti. Hezké vzpomínky vám zůstanou, i když děti odrostou a najdou si své vlastní radosti.

Rodičovství je běh na dlouhou trať a velké dobrodružství, díky kterému se můžete o sobě leccos dozvědět. A stejně jako hrdina můžete ve svém příběhu i vyrůst a dozrát.



01.

VSTOUPIT DO MANŽELSTVÍ – ANO ČI NE?

Romana se s Václavem seznámila na dovolené, od té doby spolu žijí. Oba dva již prožili manželství s někým jiným, mají děti z předchozích vztahů. Po svých zkušenostech se nakonec dohodli, že se znovu oddávat nebudou. Václav nedávno odešel do důchodu. K desátému výročí svého vztahu se rozhodli jet na dovolenou do míst, kde se před lety poznali. Po několika dnech pěkné dovolené se Václavovi udělalo velmi špatně, zpětně se zjistilo, že důvodem byl srdeční infarkt. Lékařská pomoc však nebyla dostatečně rychlá a Václav po několika dnech v nemocnici zemřel. Do Romaniny velké ztráty se nepříjemně promítla skutečnost, že nebyli sezdáni. Václavův dům, ve kterém spolu bydleli, zdědil jeho syn. Zákon totiž upřednostňuje v dědictví manželku a děti zesnulého oproti družce. Romana také nemá nárok na vdovský důchod. Pokud by byli s Václavem manželé, byla by Romana v mnohem lepší pozici než nyní v roli pozůstalé družky.

Možná patříte mezi ty, pro které je institut manželství podstatou rodinného života, anebo vám pro život s partnerem/partnerkou připadá daleko lepší jiné soužití. Každý pocházíme z jiného rodinného kontextu, máme za sebou, ale i před sebou jiné zkušenosti, které odrážejí náš pohled na ideální formu partnerského soužití.

Na tomto místě příručky bychom se chtěli zcela vyvarovat moralizování anebo přesvědčování k tomu, že manželství je pro vás vhodnější. Tak jako každý člověk je individualitou, tak i každý vztah mezi dvěma lidmi je osobitý. Je proto možné, že pro některé páry je vhodnější variantou s partnerem/partnerkou setrvat vedle sebe bez úředního nebo církevního potvrzení. Pro jiné páry, zejména pokud plánují společně počít a vychovávat děti, je naopak vhodnější uzavřít manželství.

Manželství je závazkem pro oba partnery. Zákon upravuje jejich vzájemné povinnosti k sobě samým, vůči své rodině a blízkým. Na rozdíl od nesezdaných páru stát manžele privileguje a manželství považuje za vyšší stupeň partnerského vztahu. I my se domníváme, že být se v dnešní době společnost a zvyky rychle proměňují, manželský sňatek má svá opodstatněná a nesporné přínosy.

Pouze manželé mohou čerpat některé daňové a důchodové výhody, týkají se jich také lepší podmínky v dědictví a rodinném právu. Věnujme se tedy na následujících řádcích některým praktickým výhodám, které manželství může poskytnout.

OSVOJENÍ DÍTĚTE

Manželský pár je zvýhodněn v případě osvojení dítěte. Zákon jednoznačně upřednostňuje manžele oproti nesezdanému páru. Pouze manželé totiž mohou podle občanského zákoníku osvojit dítě. Většina

ústavních soudců navíc manželský svazek považuje zpravidla za stabilnější než soužití nesezdaných párů, přináší také větší jistotu pro dítě v případě rozchodu.

SĎĚLENÍ ZDRAVOTNÍHO STAVU

Důležitou výhodou manželství je také komunikace s lékaři a zdravotnickým zařízením. Pokud by došlo např. k dopravní nehodě a manžel by zůstal v bezvědomí, informace o pacientovi dostane manželka automaticky. Pokud má o informace zájem jiná osoba, musí nejprve prokázat, že je osobou blízkou. To ale v praxi bývá u nesezdaných párů problematické.

HYPOTÉKA A ÚVĚRY

Manželský pár má obvykle snazší přístup k úvěrům a vyšší šanci získat hypotéku. Dva lidé mohou lépe soustředit své příjmy a prokázat jejich dostatek pro dosažení požadované částky úvěru. Pro poskytovatele půjček je zase manželský pár zajímavý tím, že za dluh odpovídají dva, nikoli jeden dlužník, pokud tedy nemají soudně zrušeno společné jmění manželů.

SPOLUPRACUJÍCÍ OSOBA

Živnostníkovi může pomáhat tzv. spolupracující osoba, která nemusí mít živnostenské oprávnění. V praxi se jedná často o manželku, která manželovi pomáhá s výkonem samostatně výdělečné činnosti. Na spolupracující osobu může OSVČ převést část svých příjmů a výdajů, navíc je možné provést daňovou optimalizaci.

SLEVA NA MANŽELKU

Pokud roční příjem manželky nebo manžela nepřesáhne 68 000 Kč, může manžel nebo manželka uplatnit roční daňovou slevu ve výši 24 840 Kč. Je-li jeden z manželů držitelem průkazu ZTP/P, daňová sleva

je dvojnásobná. Uplatnění daňové slevy na manžela/manželku je možné uplatnit v ročním zúčtování daně prováděném zaměstnavatelem za zaměstnance nebo v daňovém přiznání. Jako podklad pro uplatnění této slevy slouží čestné prohlášení manžela/manželky, že vlastní příjmy za příslušný rok nepřesáhly částku 68 000 Kč.

DĚDICTVÍ

Pokud jeden z manželů zemře, je podle zákona řazen druhý z manželů do první třídy dědiců. V první třídě jsou také děti zesnulého. V případě úmrtí druhá nebo družky upřednostňuje občanský zákoník nejprve děti, poté rodiče zesnulého. Teprve pokud zesnulý neměl potomky, může se zákonná posloupnost v dědictví posunout nejen ve prospěch rodičů, ale i osoby, která žila nejméně rok před smrtí zesnulého ve společné domácnosti, o domácnost se starala, případně byla na zesnulém existenčně závislá.

VDOVSKÝ A VDOVECKÝ DŮCHOD

Vdova/vdovec má nárok na vdovský/vdovecký důchod po zemřelém manželovi/manželce. Nárok vzniká za předpokladu, že zemřelý pobíral starobní důchod, invalidní důchod, ke dni úmrtí splnil podmínky pro přiznání starobního důchodu nebo invalidního důchodu anebo zemřel následkem pracovního úrazu. Důchod je vyplácen po dobu jednoho roku a dále po uplynutí jednoho roku při splnění zákonných podmínek, např. při péči o děti, o závislé rodiče nebo dosažením požadovaného věku.

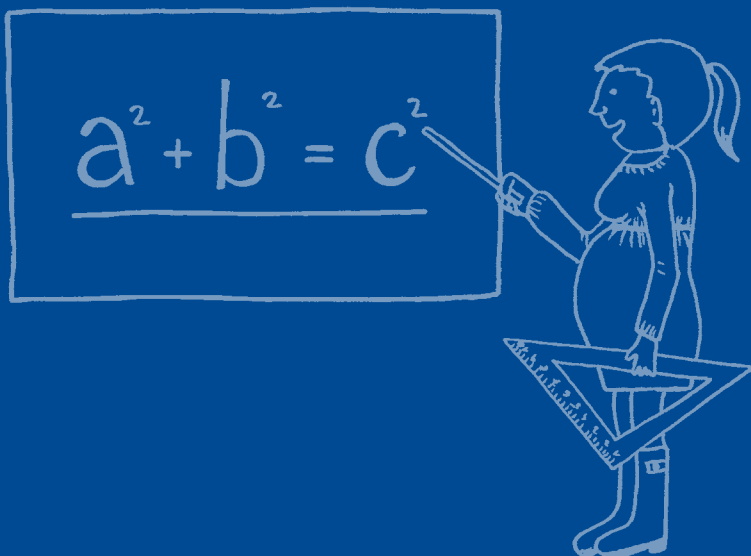
Důchod je možné obnovit anebo vznikne nárok na trvalé pobírání důchodu. Na úvodním příběhu Romany je vidět, proč pro ni neuzavření manželství může představovat finanční problémy.

PŘEDMANŽELSKÁ SMLOUVA

Před samotným vstupem do manželství je možné upravit majetkové poměry **předmanželskou smlouvou**. Pro některé je to „malování čerta na zed“, které zbytečně pohlcuje záměr snoubenců strávit spolu celý život. Pokud však předmanželské vypořádání majetku vnímáme ne jako přípravu konce manželství, ale naopak jako prevenci, stává se tento dokument důležitým vztahovým momentem, kdy se spolu oba partneři baví a transparentně domlouvají na tom, co je mé a co tvé.

Na závěr připojujeme výrok Alfreda Adlera, který je zároveň naším doporučením pro úvahy o vstupu do manželství: „Následuj své srdce, a nezapomeň si s sebou k tomu vzít svůj rozum.“





02.

TĚHOTNÁ ZAMĚSTNANKYNĚ A ZAMĚSTNÁNÍ

Milena si udělala těhotenský test a zjistila, že je těhotná. Těhotenství neplánovala, naopak byla nedávno povýšena a chtěla se věnovat své kariéře. Obávala se proto, jak její vedoucí a ředitel zareagují na sdělení této novinky. Poradkyně se s Milenou zaměřila především na osvětu v tom, jaké má zaměstnankyně povinnosti během těhotenství vůči svému zaměstnavateli. Milena si oddychla – zjistila totiž, že žádný právní předpis nestanovuje povinnost, kdy musí žena informovat zaměstnavatele o svém těhotenství. V případě Mileny však lékař dosud těhotenství nepotvrdil, poradkyně proto doporučila Mileně zatím toto v práci neřešit. Až se těhotenství potvrdí a Milena své těhotenství v zaměstnání oznámí, bude chráněna zákonem – zaměstnavatel nesmí ukončit pracovní poměr se zaměstnankyní z důvodu těhotenství.

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 mimo jiné 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. 180/2015 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 je zaměstnankyně převedena na práci, kde dosahuje nižšího výdělku než za dosavadní práci, náleží zaměstnankyni vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. O příspěvku si můžete více přečíst v kapitole Těhotenství a dávky nemocenského pojištění.

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.

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. Pokud žena neoznámí zaměstnavateli své těhotenství (např. z důvodu dosažení vyššího výdělku prací přesčas) a zaměstnavatel jí nařídí práci přesčas nebo se na ní dohodne, 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 odpovědnosti.

OMEZENÍ VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni

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.

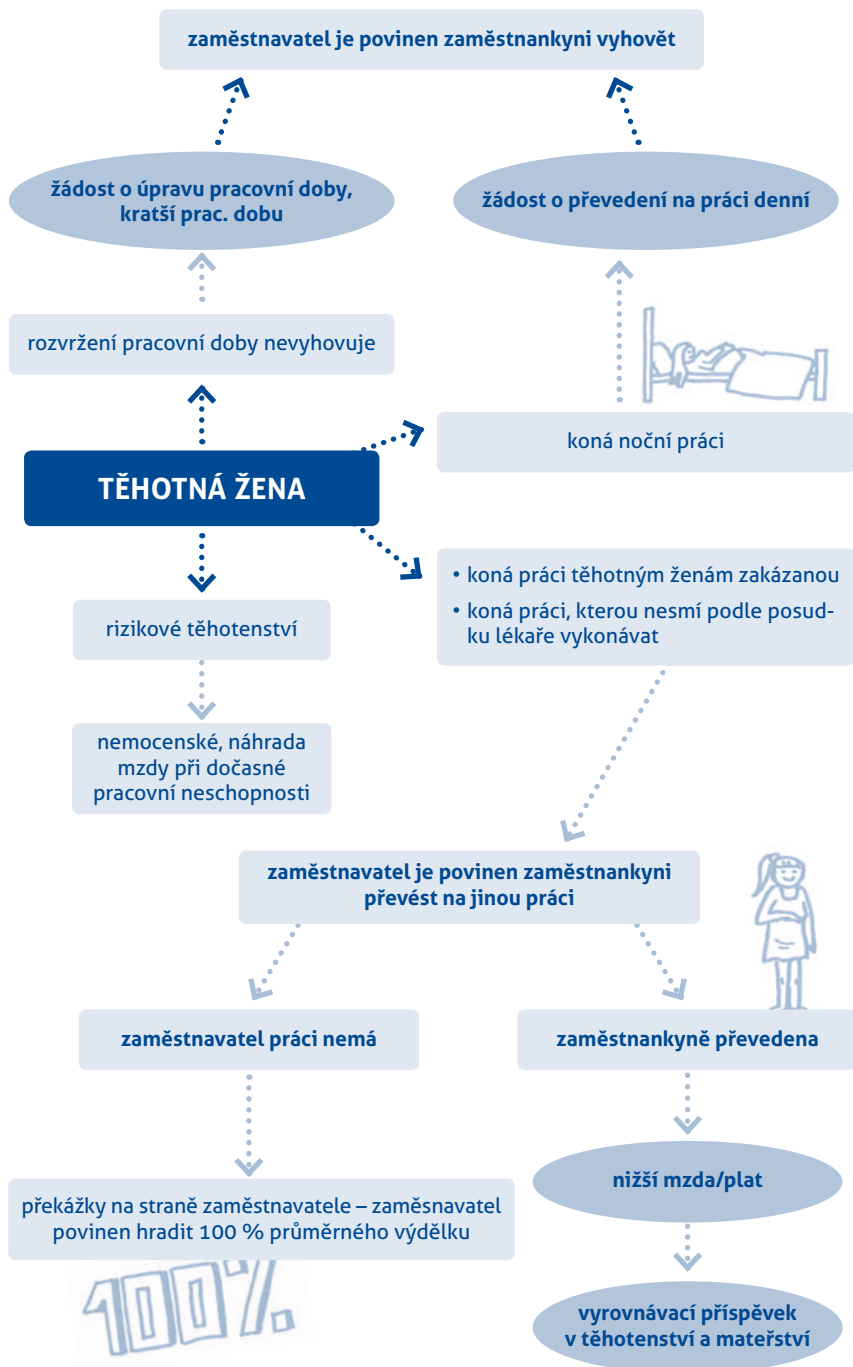
Výjimky ze zákazu výpovědi

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).

Otěhotnění v průběhu výpovědní doby

Byla-li dána zaměstnankyni výpověď před počátkem ochranné doby, tj. zaměstnankyně otěhotní v průběhu výpovědní doby, doba těhotenství ani následující doby mateřské a rodičovské dovolené (jelikož se jedná o ochranné doby) se do výpovědní doby nezapočítávají a pracovní poměr skončí až po jejich skončení a uplynutí zbývajících výpovědní doby. Zaměstnankyně ovšem může sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.







03.

TĚHOTENSTVÍ A DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Slečna Zuzana se na poradnu APERIO obrátila s dotazem, co všechno musí zařídit, až se jí narodí miminko. Byla právě v pátém měsíci těhotenství a v práci již tuto radostnou novinu oznámila. Nebyla si jistá, jestli správně rozumí pojmům nemocenská, mateřská dovolená, rodičovská, peněžitá pomoc v mateřství a zda se umí orientovat v informacích od jiných matek, které se navíc různí. Poradkyně Zuzaně vysvětlila rozdíly mezi pojmy z pohledu práva – např. peněžitá pomoc v mateřství je dávka nemocenského pojištění, někdy se označuje nepřesně jako „mateřská“, kdežto mateřská dovolená a rodičovská dovolená jsou pracovním volnem podle zákoníku práce. Zuzaně po rozhovoru s poradkyní připadala situace již mnohem srozumitelnější. Poradkyně Zuzaně ještě doporučila objednat si APERIO příručku pro rodiče „Nebojujte se zákony“, případně si ji vyžádat zdarma jako pdf soubor.

NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Cílem nemocenského pojištění je finanční zabezpečení ekonomicky aktivních matek mj. v období rizikového těhotenství, mateřství nebo v případě nemožnosti konat svou práci z důvodu těhotenství či 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 započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku 2 500 Kč,
- zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti – za předpokladu, že sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku 2 500 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. V době dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci od zaměstnavatele náhrada mzdy, a to od 4. do 14. dne jejího trvání. Od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti pak vzniká nárok na nemocenské.
2. Správa sociálního zabezpečení vyplácí tyto dávky nemocenského pojištění:
 - nemocenské,
 - peněžitá pomoc v mateřství (PPM),
 - vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM).

Výpočet dávek

Výše dávek nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství) a náhrady mzdy se určuje z vyměřovacího základu. Ten se zjistí tak, že započitatelný

příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost) se dělí počtem „započitatelných“ 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/>.

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.

NEMOCENSKÉ

Důvody dočasné pracovní neschopnosti v 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 zaměstnání (pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti popř. i dohoda o provedení práce).

Výše náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti v roce 2018

Výše průměrného hodinového výdělku (Kč)	Náhrada hodinové mzdy (Kč)
75	41
100	54
150	81
200	104
250	122
300	133
350	142
400	151
450	160
500	169
od 530	174

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

Podmínky pro nárok na 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,

- nárok 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.

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 2018

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní výše nemocenského
92 000	990 (max.)
90 000	983
85 000	954
80 000	924
75 000	894
70 000	865
65 000	835
60 000	806
55 000	776
50 000	746
45 000	713
40 000	654
35 000	595
30 000	533
25 000	444
20 000	356
15 000	267
12 200 (minimální mzda)	217

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <https://www.mpsv.cz/cs/11580> nebo www.vyplata.cz.

Vycházky či změna pobytu při dočasné pracovní neschopnosti

Vycházky a jejich dobu může povolit ošetřující lékař. Rozsah vycházek musí odpo-

vídat zdravotnímu stavu dočasně práce neschopného pojištěnce a nenarušovat stanovený léčebný režim. Ošetřující lékař může vycházky povolit nejvýše v celkovém rozsahu šest 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 tří 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 připadl do období prvních 14 dnů dočasně 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 zapáso 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 dítě se narodí předčasně a matka nesplňuje podmínku účasti ke dni narození dítěte, 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 180 denní 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 šesti týdnů ode dne porodu. Tato doba se nazývá podpůrčí dobou.

Nástup na PPM

Podpůrčí doba PPM začíná nástupem na PPM, a to:

- dnem, který pojišťovna určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud pojišťovna 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

Tabulka orientační výše PPM pro rok 2018:

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní PPM
92 000	1225 (max.)
90 000	1217
85 000	1183
80 000	1148
75 000	1113
70 000	1079
65 000	1044
60 000	1010
55 000	976
50 000	941
45 000	902
40 000	833
35 000	764
30 000	691
25 000	576
20 000	461
15 000	346
12 200 (min. mzda)	282

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

Další PPM do čtyř let věku předchozího dítěte

- Pro nárok na PPM se doba rodičovské dovolené i neplaceného volna do čtyř 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 sedm 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 čtyř let věku předchozího dítěte nárok na PPM, porovnává se denní vyměřovací základ před redukcí (výpočetem) s denním vyměřovacím základem před redukcí (výpočetem) u předchozího dítěte. Matce náleží PPM z vyměřovacího základu, který je pro ni výhodnější.

Příklad: Matka má uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou. Po skončení rodičovské dovolené se vrátila do práce na kratší pracovní dobu do stejného zaměstnání, a proto jí náležela jen polovina mzdy. Krátce po návratu do práce znovu otěhotněla. Vzhledem k tomu, že matce vznikl za trvání stejného zaměstnání v období do čtyř let věku předchozího dítěte nárok na PPM, došlo k porovnání s denním vyměřovacím základem před redukcí (výpočetem) u prvního dítěte. Vzhledem k tomu, že u prvního dítěte z důvodu práce na plný úvazek byl vyměřovací základ vyšší, bude PPM vypočítáván z vyměřovacího základu u prvního dítěte.

Vzdání se nároku na PPM

Matka se může vzdát nároku na výplatu PPM, a to nejdříve po uplynutí 14 týdnů podpůrcí doby, ne však dříve než šest 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). Žádost žena podává svému zaměstnavateli, popř. poslednímu zaměstnavateli, který ji předá příslušné správě sociálního zabezpečení.

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.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nenáleží zaměstnankyním, které pracují na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce.

Doba výplaty vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Vyrovňavací 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 připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Zjednodušeně řečeno, dávka dorovnává novou výši příjmu do výše příjmů před převedením na jinou práci.

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 **800 050 248**. Podrobnější informace o této službě lze vyhledat na <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/call-centra/>.

- 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, www.cssz.cz.
- Zajímavé informace lze přečíst v článku na <http://www.cssz.cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/2014-09-04-materstvi-a-pece-o-deti-prinasi-ruzne-situace-cssz-radi-jak-v-nekterych-z-nich-postupovat.htm>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

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

DOPORUČENÍ

Jestliže plánujete založit rodinu, plánujte její finanční zabezpečení. Je to důležité především na začátku, kdy je dítě hodně malé a vyžaduje intenzivní péči. Sociální zabezpečení matek v těhotenství a v prvních měsících po porodu je v České republice v porovnání s ostatními evropskými i mimoevropskými státy nadstandartní. Pokud v pracovním vztahu odpracujete 270 dní, vznikne vám nárok na pobírání peněžitě pomoci v mateřství. Pokud byste například po skončení zkušební doby otěhotněla a měla uzavřený pracovní poměr alespoň na dobu 9 měsíců, podmínky pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství splníte. Pokud budete mít rizikové těhotenství a budete v dočasné pracovní neschopnosti, tato doba za trvání zaměstnání se vám rovněž počítá do doby 270 dnů účasti na nemocenském pojištění. Praxe po skončení studia a před narozením dítěte je vhodným základem pro budoucí pracovní činnost.



04.

TĚHOTENSTVÍ, POROD A VAŠE PRÁVA

Natálie se rozhodla na svůj druhý porod připravit lépe než na ten první. Poprvé zcela důvěřovala zdravotníkům, že jsou těmi správnými odborníky na porod, a myslela si, že se musí všemu, co jí je řečeno, podřídit. Z porodu se docela dlouho zotavovala, hlavně psychicky. V druhém těhotenství začala chodit do poradny ke komunitní porodní asistentce do sousedního města. Vše s ní probírala, vyptávala se, nechala si doporučit ke čtení knihy o porodu. S manželem Petrem navštěvovali předporodní kurz. Shodli se, že budou oba klidnější, když je při porodu bude doprovázet dula. Před porodem si Natálie připravila porodní plán ve formě „dříve vysloveného přání“ a obešla s ním několik porodnic. Nakonec si vybrala porodnici ve vzdálenějším městě. Porod tentokrát proběhl hladce a Natálie i Petr se cítili posílení. Natálie si nejvíce pochvalovala, že jejich novorozená dcera byla po celou dobu u ní a všechna vyšetření a pozorování miminka probíhala na těle matky. Na rozdíl od situace u prvního dítěte se také velmi rychle vyřešily drobné potíže s kojením druhorozené holčičky.

Kvalitní péče a respektující zacházení

Máte právo na profesionální přístup zdravotníků, což zahrnuje nejen odbornou úroveň a bezpečnost poskytované péče, ale i slušné, ohleduplné a důstojné zacházení.

Svobodný a informovaný souhlas

Při poskytování zdravotní péče máte právo na respektování svobodného a informovaného souhlasu a nesouhlasu.

To znamená, že zdravotníci vám musí před každým vyšetřením nebo zákrokem srozumitelně vysvětlit jeho účel, přínosy, rizika a alternativy a vy se můžete bez nátlaku rozhodnout, zda ho podstoupíte či nikoliv. Zdravotníci vás také musí pravdivě informovat o vašem zdravotním stavu.

Máte právo na zodpovězení doplňujících otázek ohledně zdravotního stavu i navrhovaných postupů. Bez vašeho souhlasu by vám zdravotníci neměli provádět žádné úkony. Můžete odmítnout jakékoliv postupy, které vám jsou nepřijemné a které si nepřejete, a to včetně např. jakéhokoli vyšetření, vyvolání porodu, nástřihu hráze apod. V takovém případě Vás zdravotníci mohou požádat o podepsání negativního reverzu, který je právně chrání.

Formuláře informovaného souhlasu, které nemocnice používá, je vhodné si vyžádat a seznámit se s nimi předem a při přijetí předložit vyplněný formulář. Údaje, s kterými nesouhlasíte, můžete proškrtat, nebo můžete do dokumentu připsat svoje výhrady.

Péče o dítě a nepřetržitý kontakt

O dítěti a jemu poskytované zdravotní péči od narození rozhodují jeho rodiče jako zákonní zástupci. Jako rodiče máte právo na informace o zdravotním stavu dítěte, navrhovaných postupech i na zodpovězení otázek. Bez souhlasu rodičů zdravotníci nesmí na dítěti provádět žádné úkony, ani jej nikam odnášet, pokud nejde o zákonnou výjimku.

Touto výjimkou je případ neodkladné péče nezbytné k záchraně života nebo zamezení vážnému poškození zdraví a podezření na týrání, zneužívání nebo zanedbávání. Podmínky musí být splněny zároveň – 1) stav bezprostředního a vážného ohrožení života nebo zdraví nebo důvodné podezření na týrání, zneužívání nebo zanedbávání, 2) vyžadující poskytnutí neodkladné péče.

Při poskytování zdravotní péče dítěti máte kromě této výjimky právo na respektování svobodného a informovaného souhlasu a nesouhlasu stejně jako u dospělých.

Vaše dítě má právo na nepřetržitý kontakt s oběma rodiči a na jejich přítomnost, i když je vyšetřováno, krmeno nebo umístěno na JIP. Pouze soud může rozhodnout o oddělení dítěte od jeho rodičů proti jejich vůli.

Zdravotníci často tvrdí, že oni mají za dítě odpovědnost. Není to pravda – ze zákona mají za dítě odpovědnost rodiče. Zdravotníci odpovídají pouze za to, že rodičům včas nabízejí zdravotní služby odpovídající zdravotnímu stavu dítěte. O jejich provedení nerozhodují zdravotníci, ale rodiče na základě svobodného a informovaného souhlasu. Výjimkou je neodkladná péče k záchraně života a zdraví, jak již bylo uvedeno.

Přítomnost osob u porodu

S ohledem na ochranu vašeho soukromí máte právo odmítnout přítomnost studentů a studentek u svého porodu, ale dokonce i přítomnost dalšího personálu, který není u porodu nezbytný.

Máte právo na přítomnost vámi zvolené osoby u porodu, typicky otce dítěte, případně jiné blízké osoby či dudy. Také máte právo si k porodu přizvat vámi zvolenou porodní asistentku či jiného zdravotníka jako svého konzultanta. Váš doprovod vám může pomoci seznámit personál s vašimi představami ohledně porodu. Také má

právo na informace o vašem zdravotním stavu a navrhované zdravotní péči, pokud tak určíte.

Nemocnice si nesmí za samotnou přítomnost těchto osob účtovat žádné „poplatky“. Může si účtovat pouze služby, se kterými dáte souhlas (např. proškolení doprovodu, občerstvení).

Porodní plán či dříve vyslovené přání

Máte právo na respektování vašeho porodního plánu či dříve vysloveného přání. V něm můžete vyjádřit souhlas nebo nesusouhlas s poskytnutím zdravotních služeb a způsobem jejich poskytnutí. Zejména můžete odmítnout jakýkoliv rutinní postup, který vám nevyhovuje. V porodním plánu by mělo být uvedeno, že jde o dříve vyslovené přání dle § 36 zákona o zdravotních službách, na jehož respektování trváte.

Co vše můžete upravit v porodním plánu? Co si přejete, a zejména co si nepřejete a za jakých podmínek, přítomnost personálu a doprovodu u porodu, zastoupení osobou určenou pacientem, poskytování informací této osobě a nahlížení do dokumentace (§ 34/7, 32/1 a 65/1b zákona o zdravotních službách), nakládání s novorozencem a komu má být svěřen k dohledu (§ 881 občanského zákoníku).

Jak předat porodní plán? Musí být předán prokazatelně. Vhodné je odeslání nemocnici předem s tím, že pokud něčemu nemohou vyhovět, tak žádáte odůvodnění zákonných důvodů, případě ústní projednání. Pokud předáváte při příjmu, napište do „souhlasu s hospitalizací“, že předkládáte svůj porodní plán ve smyslu dříve vysloveného přání dle § 36 zákona o zdravotních službách, na jehož respektování trváte.

Jak pracovat s porodním plánem? Jako s podkladem pro komunikaci se zdravotníky, zejména podkladem pro doprovod, který na něj může odkazovat. Je vhodné mít s sebou více kopií. Není nutné, aby porodní plán byl s ověřenými podpisy, ale je to vhodné.

Podrobný právní návod, jak předkládat porodní přání a docílit jeho respektování, najdete v článku *Porod a dříve vyslovené přání* (<https://candigliota.blog.respekt.cz/porod-a-drive-vyslovene-prani>).

Propuštění z nemocnice a ambulantní porod

Máte právo s dítětem opustit nemocnici i dříve, než je doporučená doba pobytu v nemocnici. Zdravotníci mohou odmítnout propustit vaše dítě, pouze pokud jeho stav vyžaduje neodkladnou péči k záchraně života a zdraví. Další podmínky, např. potvrzení o převzetí do péče dětského praktického lékaře, můžete odmítnout jako nezákonné.

K ambulantnímu porodu je vhodné zvolit vhodnou strategii – pokud nemocnice ambulantní porody odmítá, je vhodné oznámit předčasný odchod až poté, co bude po prvním vyšetření dítěte rodičům sdělen dobrý zdravotní stav dítěte.

Péče dětské lékařky či lékaře

Praktický dětský lékař či lékařka jsou povinni poskytovat péči dětem již od narození a na žádost rodičů musí provést první prohlídku v místě bydliště rodiny.

Pokud nemůžete najít lékaře či lékařku, kteří by přijali dítě do péče, obraťte se na svoji zdravotní pojišťovnu, jež má povinnost zajistit dostupnost péče.

Zpětná vazba a stížnosti

Ke zlepšování kvality zdravotní péče je vhodné formou dopisu poskytnout zdravotníkům zpětnou vazbu, pozitivní i negativní. Zpětnou vazbu můžete poskytnout i veřejně, např. na webu www.znamylekar.cz nebo v Průvodci porodnicemi na webu www.aperio.cz nebo na jiných webech.

Pokud jste nespokojen/a s poskytováním zdravotní péče nebo chováním zdravotníků, můžete podat stížnost. Ta se podle druhu pochybení podává k vedení nemocnice, krajskému úřadu, k České lé-

kařské komoře nebo zdravotní pojišťovně. Pokud správní orgán (krajský úřad) postupuje při vyřizování stížnosti nesprávně, je možné obrátit se se stížností k veřejné ochránkyni práv.

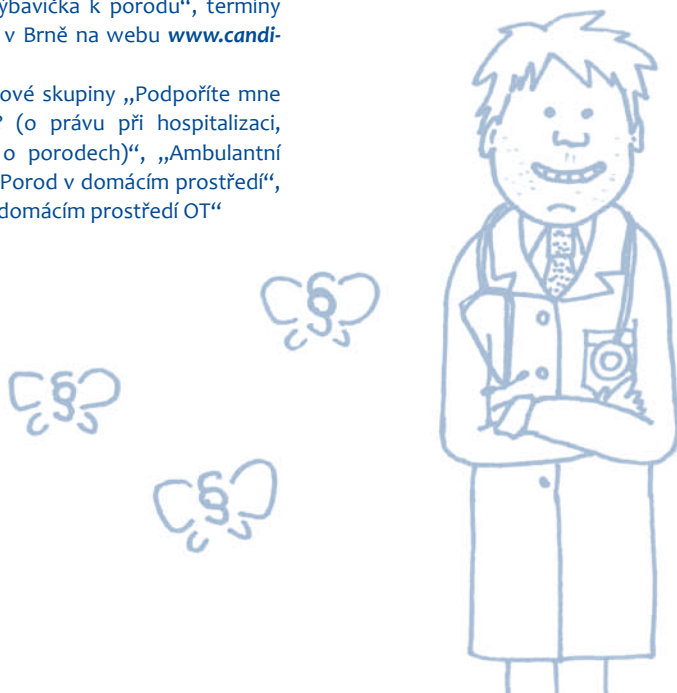
Máte právo bezplatně nahlédnout do zdravotnické dokumentace nebo si nechat vyhotovit kopie za úhradu. Při jednání se zdravotníky nebo úředníky máte právo si je bez jejich vědomí pro svou ochranu nahrávat.

INSPIRACE A DALŠÍ INFORMACE

- Poradna Ligy lidských práv o právech pacientů: www.ferovanemocnice.cz
- Poradna Unie porodních asistentek: www.unipa.cz/poradna; www.spolecnek-porodu.cz
- Weby ke statistikám a aktuálním vědeckým poznatkům v porodnictví: www.biostatisticka.cz; www.jaksekerodi.cz
- Průvodce porodnicemi: www.aperio.cz/pruvodce_porodnicemi
- Světový týden respektu k porodu: www.respektkporodu.cz
- Seminář advokátky Zuzany Candigliota „Právní vybavička k porodu“, termíny v Praze a v Brně na webu www.candigliota.cz
- Facebookové skupiny „Podpořte mne v osvětě? (o právu při hospitalizaci, narovinu o porodech)“, „Ambulantní porod“, „Porod v domácím prostředí“, „Porod v domácím prostředí OT“

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Listina základních práv a svobod, čl. 32/4 (kontakt dítěte s rodiči)
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách: § 28/3e1, 31–35, 38 (kontakt dítěte s rodiči); § 28/2,3a (kvalitní péče a respektující zacházení); §§ 28/1, 31–34 (informovaný souhlas); §§ 28/3e3, 28/3c a 28/3h (doprovod k porodu); §§ 32/1, 34/7, 36 (dříve vyslovené přání, resp. porodní plán); §§ 65–66 (nahlížení do dokumentace); § 93–97 (stížnosti)
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník: § 858 (kontakt dítěte s rodiči); § 858 (propuštění z porodnice a ambulantní porod); § 881 (dříve vyslovené přání, resp. porodní plán)
- Vyhláška 70/2012 Sb., o preventivních prohlídkách (péče dětské lékařky či lékařce)
- Metodický návod Ministerstva zdravotnictví „Postup poskytovatelů zdravotních služeb při propuštění novorozenců do vlastního sociálního prostředí“





05.

NAROZENÍ DÍTĚTE – KDE HLÁSIT, PORODNÉ

Adéla zatelefonovala na poradenskou linku APERIO několik dní před porodem. Potřebovala se ubezpečit, že ví, co všechno zařídit po narození miminka, na jaký úřad zajít a kde všude to ohlásit. Pečlivě si zapisovala, že musí narození dítěte oznámit matrice, zdravotní pojišťovně, zaměstnavateli, Úřadu práce (kvůli žádosti o porodné), ale také vlastníkovi bytu. Překvapilo ji, že bude vystupovat jako zákonný zástupce svého dítěte stejně jako její manžel, se kterým sice již nežije, ale rozvedeni nejsou. S poradkyní se proto dostaly k pojmům společná rodičovská odpovědnost a kromě původních dotazů tak spolu probraly také situaci z pohledu rodičovských rolí a její povinnosti jak vůči dítěti, tak i otci dítěte. Po rozhovoru se dle svých slov cítila Adéla klidnější a obavy z administrativy kolem porodu ji přestaly trápit.

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 dotyčný 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 dále v péči praktického lékaře pro děti a dorost v místě bydliště. Rodič dostane od zvoleného pediatra očkovací průkaz. 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.

Rodný list

Rodný list vydává matrika v místě narození dítěte, a to na základě dokumentace předložené v porodnici. Matrika 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 automaticky stává 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 předem se u své pojišťovny informovat. Pracovníci porodnice často oznámí narození dítěte zdravotní pojišťovně, která pak následně matce zašle příslušné formuláře;
- vlastníkovu 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.

Narození dítěte mimo porodnici

V případě narození dítěte mimo porodnici je třeba narození dítěte oznámit matrice podle místa narození dítěte, která vydá rodný list. Je třeba také vyhledat pediatra, který narozené dítě prohlédne a provede potřebná vyšetření.

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 příspěvek 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. 2018. Příjmy rodiny se zjišťují za období od 1. 1. 2018 do 31. 3. 2018.

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 na tom, zda půjde o jejich první nebo následný porod.

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/>.

K Žádosti o porodné (formulář) se přikládá rodný list dítěte/děti.

INFORMACE

Další informace související s trvalým pobytem je možné přečíst zde: <http://www.mvcr.cz/clanek/hlaseni-trvaleho-pobytu-996765.aspx>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 30–36 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- § 44–46 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- § 10 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel)





NAROZENÍ DÍTĚTE OZNÁMIT



06.



PRÁVA OTCŮ V SOUVISLOSTI S PÉČÍ O DÍTĚ

V poradně APERIO se stále častěji setkáváme s tím, že se do každodenní péče o děti zapojují otcové. Tomáš potřeboval poradit ohledně toho, jak může jako otec nastoupit na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou. Jeho manželka Hana podniká jako kadeřnice. Neplatila si ale dobrovolné nemocenské pojištění, a tak jí nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Tomáš je v zaměstnaneckém poměru, jemu by nárok na příspěvek vznikl. Hana a Tomáš se proto dohodli, že se budou na péči o dítě podílet oba dva, Hana bude dále pracovat v kadeřnictví, které má v jejich domě, a Tomáš nastoupí na rodičovskou dovolenou. Dle české legislativy může otec po uplynutí šestinedělí začít pobírat dávku peněžitě pomoci v mateřství. Mužům se tato dávka poskytuje nejdéle na dobu max. 22 týdnů (ženám max. na 28 týdnů při jednom dítěti). Je potřeba uzavřít tzv. Dohodu o převzetí dítěte do péče mezi otcem a matkou. Poradkyně poradila Tomášovi, jak dohodu sepsat, a upozornila na nutnost úředního ověření této dohody.

ROVNOPRÁVNOST OTCŮ A MATEK

Zásadně platí, že matka a otec mají stejná práva a povinnosti v souvislosti s péčí o dítě. To se týká i nároků na dávky. Výjimky ve prospěch matek se týkají období těhotenství, období po porodu či kojení.

PRACOVNÍ PODMÍNKY OTCŮ

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.

Rodičovská dovolená

Otec dítěte má právo čerpat rodičovskou dovolenou ode dne narození dítěte do dosažení tří let věku dítěte. V tomto rozsahu se mu rodičovská dovolená 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 Mateřská/rodičovská dovolená a pracovní volno.)

OTEC A NÁROKY NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Otec má právo na:

- peněžitou pomoc v mateřství (dále také „PPM“),
- ošetřovné (podrobnosti k ošetřovnému najdete v kapitole Nemocné dítě – ošetřovné a nemocenské),
- nemocenské při doprovodu dítěte do zdravotnického zařízení (podrobnosti k ošetřovnému najdete v kapitole Nemocné dítě – ošetřovné a nemocenské),
- dávku otcovské poporodní péče (dále také „otcovskou“),
- rodičovský příspěvek (podrobnosti

k rodičovskému příspěvku najdete v kapitole Rodičovský příspěvek),

- dlouhodobé ošetřovné (podrobnosti najdete v kapitole Dlouhodobé ošetřovné),
- ostatní dávky (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, podrobnosti najdete v kapitole Státní sociální podpora rodiny).

OTEC DÍTĚTE A PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ

- Muž musí splňovat stejné podmínky pro nárok na PPM jako žena. Jedná se především o tyto podmínky:
 - podmínka účasti 270 dní na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před nástupem na PPM,
 - účast na nemocenském pojištění nebo trvání ochranné lhůty v době nástupu na PPM. To znamená, že zaměstnanec pracuje především v pracovním poměru nebo na dohodu o provedení práce. Zaměstnanec může nastoupit na PPM také v ochranné lhůtě sedmi dnů od skončení zaměstnání.
- PPM se poskytuje i pojištěnci, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, jež dítě porodila, a převzal péči o dítě z důvodu, že matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou, nebo jí bylo lékařem vystaveno potvrzení o dlouhodobém onemocnění, a tedy nemá nárok na výplatu PPM.
- Nárok na 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. Muž může matku vystřídat nejdříve od začátku 7. týdne po porodu dítěte, tedy po šestinedělí. PPM se muži poskytuje nejdéle v délce 22 týdnů (resp. při převzetí více dětí 31 týdnů) s tím, že se mu do těchto 22 (31) týdnů

započítává doba, kdy pobírala PPM matka, kromě prvních šesti týdnů po porodu. Otec může PPM takto čerpat do dovršení jednoho roku věku dítěte.

- Dohoda však musí být uzavřena na dobu nejméně sedmi kalendářních dní po sobě jdoucích. Za kratší dobu se dávka pojištěnci nevyplácí. V písemné dohodě o péči otce o dítě musí být uvedený den, od něhož 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 každé správě sociálního zabezpečení nebo na webu <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/07E3C911-3951-40CB-B347-FA31108C7C43/0/8962410112015.pdf>.

Vzor dohody o předání dítěte do péče:

Dohoda o převzetí dítěte do péče

Já, níže podepsaná XY, nar., bytem, předávám své dítě YY, narozené dne, do péče jeho otce ZY, nar., bytem

Otec převzme dítě do péče dne

V Praze dne

- Po dobu nároku na PPM nesmí otec vykonávat výdělečnou činnost, ze které mu nárok na PPM plyne. Otec však může být po dobu nároku na peněžitou pomoc v mateřství výdělečně činný v rámci jiného zaměstnání, ze kterého nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Tento souběh právní předpisy nezakazují.
- Matka a otec se mohou v pobírání PPM střídát, počet střídání není omezen. PPM ale náleží pouze jednou z nich, nikoliv souběžně.



Otcovská – dávka otcovské poporodní péče

- Cílem otcovské – dávky otcovské poporodní péče – je především přispět k vytvoření pozitivní vazby mezi dítětem a otcem dítěte a k prohloubení vztahu mezi matkou a otcem navzájem. Matka a otec tak mají možnost strávit jeden týden společně s narozeným dítětem, přičemž oba mohou čerpat finanční dávku. Otec otcovskou a matka peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek.
- Nárok na otcovskou má pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem, nebo pojištěnec, jenž pečuje o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo sedmi let věku.
- Podmínkou nároku na otcovskou osoby samostatně výdělečně činné je účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné alespoň po dobu tří měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou.
- Nástup na otcovskou určuje otec dítěte v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Otcovská trvá týden (sedm dní).
- Otcovská náleží jen jednou i v případě, že pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče.
- Výplata otcovské se nepřerušuje. Otcovská náleží po celou podpůrní dobu i v případě úmrtí dítěte před uplynutím podpůrní doby.
- Po dobu čerpání otcovské je zaměstnavatel povinen zaměstnance omluvit z práce. Zaměstnanec může také zaměstnavatele požádat o čerpání rodičovské dovolené, což je překážka v práci na straně zaměstnance. Více informací k rodičovské dovolené je možné si přečíst v kapitole Mateřská/rodičovská dovolená a neplacené volno. Zaměstnavatel je povinen žádosti o rodičovskou dovolenou vyhovět.



Orientační výše otcovské

Tabulka orientační výše otcovské pro rok 2018

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní otcovské (7 dní)
92 000	8 575 (max.)
90 000	8 519
85 000	8 281
80 000	8 036
75 000	7 791
70 000	7 553
65 000	7 308
60 000	7 070
55 000	6 832
50 000	6 587
45 000	6 314
40 000	5 831
35 000	5 348
30 000	4 837
25 000	4 032
20 000	3 227
15 000	2 422
12 200 (min. mzda)	1 974

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <https://www.mpsv.cz/cs/11580>.



07.

MATEŘSKÁ/RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A NEPLACENÉ VOLNO

Pavčina si chtěla během rodičovské dovolené zvýšit své vzdělání a zlepšit uplatnění na pracovním trhu, a tak se přihlásila na dvouletý kurz pedagogického minima. Vzdělávání mělo být pravidelné, ale místo o víkendech byly výukové bloky vypsány na čtvrtek a pátek jednou za 14 dní. Jediný, kdo mohl s hlídáním pomoci, byl manžel Pavel. Začali tedy řešit, zda by měl manžel pro tyto účely čerpat svou dovolenou anebo si brát raději neplacené volno. Poradkyně Pavčině vysvětlila, že v tomto případě je ideální, aby si Pavel zažádal rovněž o rodičovskou dovolenou. Toto nárokové pracovní volno mohou čerpat totiž oba rodiče. Jinak je to s rodičovským příspěvkem – tuto dávku může čerpat pouze jeden rodič.

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 zaměstnavatel nesmí, až na určité výjimky, dát zaměstnankyni výpověď (více se o tomto tématu můžete dočíst v kapitole Návrat do zaměstnání po skončení mateřské/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 žena 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 šest 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 šesti týdnů ode dne porodu. Není tedy možné nastoupit do zaměstnání dříve, než uplyne šest 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 matce výpověď.

Příklad: Žena má zájem pracovat před porodem co nejdéle. 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 déle 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 dva týdny mateřské dovolené. 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 otci od narození dítěte. Přísluší v rozsahu, o jaký rodiče požádají, maximálně do tří let věku 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 kapitole Návrat do zaměstnání po skončení mateřské/rodičovské dovolené).

Žádost o rodičovskou dovolenou

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

Vzor žádosti o rodičovskou dovolenou

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

Příklad: Dne 20. srpna 2017 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 3. října 2017 se mi narodil syn Jan. Dne 2. března 2018 mi skončila mateřská dovolená. Ode dne 3. března 2018 do dne 11. března 2018 jsem čerpala dovolenou. Žádám o čerpání rodičovské dovolené od 12. března 2018 do 3. října 2021."

Žádost se podává před nástupem na rodičovskou dovolenou, tj. v konkrétním případě před 12. březnem 2018.

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. Matka a otec se mohou v průběhu rodičovské dovolené podle potřeby střídát. Na rodičovský příspěvek má však nárok pouze jeden z rodičů.

Způsoby čerpání rodičovské dovolené

Rodiče mají tyto možnosti čerpání rodičovské dovolené:

- jako celek (do tří 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 pracovní pozici 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 věku. 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.

Příklad: Matka se vrátila po skončení rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Synovi bylo 24 měsíců. Otec nastoupil na rodičovskou dovolenou a čerpal ji do tří let věku dítěte.

ZKRÁCENÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ ZE STRANY RODIČE

Rodič by měl svého zaměstnavatele informovat o době, po kterou hodlá čerpat rodičovskou dovolenou. Neurčil-li rodič v žádosti o rodičovskou dovolenou její rozsah, má se za to, že ji hodlá čerpat v plném rozsahu, tj. do tří let věku dítěte. Rozdílné právní názory existují pro případy, kdy se rodič rozhodne ukončit rodičovskou dovolenou dříve, než původně požádal. Podle prvního názoru se rodič musí na zkrácení původně oznámené délky rodičovské dovolené se zaměstnavatelem dohodnout, resp. zaměstnavatel s tím musí souhlasit (například z důvodu přijatého zástupu). Jiné výklady se přiklánějí k názoru, že když se chce rodič vrátit zpět dříve, zaměstnavatel mu musí vyhovět, neboť se v první řadě jedná o jeho místo a čerpání rodičovské dovolené je právem rodiče. Z tohoto důvodu lze doporučit žádat o kratší rodičovskou dovolenou a tu pak podle potřeby prodlužovat. V možnosti prodlužovat rodičovskou dovolenou podle potřeb rodiče panuje všeobecná shoda.

Sociální pojištění po dobu rodičovské dovolené

Pojistné na zdravotní pojištění hradí za osoby čerpající rodičovskou dovolenou stát, a to i v případě, kdy ji čerpají matka a otec

současně. Podrobněji k tématu viz kapitolu Sociální pojištění a péče o děti.

Finanční zabezpečení na mateřské a rodičovské dovolené

Matce může vzniknout nárok na finanční podporu:

- peněžité pomoc v mateřství jakožto dávka nemocenského pojištění, podrobnosti si lze přečíst v kapitole Těhotenství a dávky nemocenského pojištění,
- nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, a to v případě, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, jakožto dávka nemocenského pojištění,
- 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. Podrobnosti lze přečíst v kapitole Rodičovský příspěvek.

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 roce a půl rodičovské dovolené do zaměstnání. Dítě hlídá v době výkonu zaměstnání babička. Matka zvolila čerpání rodičovského příspěvku na tři roky.

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

Příklad: Matka zvolila rodičovský příspěvek na dva roky. Po dvou letech zjistila, že dítě je často nemocné, a proto se rozhodla, že bude čerpat rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte.

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

OCHRANA PRACOVNÍHO POMĚRU PO DOBU MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď rodičům, kteří jsou v tzv. ochranné době. To je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, rodič čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Výpověď před počátkem ochranné doby

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby (např. zaměstnankyni před otěhotněním) 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 případech:

- 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, jenž 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 praceneschopného zaměstnance zvlášť 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.

Další informace související s rozvázáním pracovního poměru je možné přečíst si v kapitole Návrat do práce po skončení mateřské/rodičovské dovolené.

NEPLACENÉ VOLNO

Po skončení rodičovské dovolené rodič může být v situaci, kdy nemůže nebo i nechce nastoupit zpět do zaměstnání. V takovém případě je možné požádat zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného volna bez náhrady mzdy z důvodu péče o dítě. Rodiče obvykle žádají o neplacené volno do čtyř let věku dítěte nebo po kratší dobu, než dítě nastoupí do předškolního zařízení. Dalšími důvody jsou zdravotní důvody dítěte nebo i fakt, že matka či otec chce strávit více času se svým dítětem.

Příklad: *Dítě se narodilo dne 12. 5. 2015, rodičovská dovolená končí dne 12. 5. 2018. Dítě nastupuje do mateřské školy 1. 9. 2018. Matka požádala o neplacené volno do 30. 9. 2018. Měsíc září chce věnovat adaptaci dítěte v mateřské škole.*

Ochrana pracovního poměru

Zaměstnavatel není povinen vyhovět žádosti o neplacené volno. Obvykle je čistě na ochotě zaměstnavatele, zda je poskytne, či nikoliv. Zaměstnavatel však také může trvat na tom, aby zaměstnankyně nastoupila do práce nebo aby ukončila pracovní poměr, protože se skončením rodičovské dovolené končí zvýšená ochrana před výpovědí ze strany zaměstnavatele. Na rozdíl od mateřské či rodičovské dovolené neplacené volno není tzv. ochrannou dobou. V praxi však zaměstnavatelé žádostem o neplacené volno vyhovují.

Dohoda o poskytnutí neplaceného volna

V případě, že dojde k dohodě, je vhodné zvolit písemnou formu této dohody. Takto jsou lépe chráněny obě dvě strany a v neposlední řadě jsou i písemně upraveny podmínky čerpání neplaceného volna. Samotná dohoda by měla obsahovat označení zaměstnankyně i zaměstnavatele (tj. kdo koho žádá o neplacené volno), dále by bylo vhodné uvést důvod a stanovit, od kdy

do kdy o neplacené volno zaměstnankyně žádá. Dohodu je potřeba podepsat a označit datem vyhotovení.

Neplacené volno a sociální zabezpečení

Po dobu čerpání neplaceného volna není možné čerpat nemocenské ani náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Podrobnosti k sociálnímu pojištění je možné si přečíst v kapitole Sociální pojištění a péče o dítě.

INFORMACE

- Ministerstvo práce a sociálních věcí: www.mpsv.cz
- Zdravotní pojišťovny, např. www.vzp.cz, www.ozp.cz

PŘÁVNÍ PŘEDPISY

- § 195–198 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

DOPORUČENÍ

Při žádosti o rodičovskou dovolenou zvažte, jestli bude ve vaší rodině čerpat rodičovskou dovolenou matka či otec, popř. oba. Můžete se na rodičovské dovolené i 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 až do tří let věku dítěte. Tímto způsobem lze předejít sporu se zaměstnavatelem, pokud se budete chtít do zaměstnání vrátit. V případě, že chcete zůstat s dítětem déle, než je doba čerpání rodičovské dovolené, zažádejte o neplacené volno.

MATEŘSKÁ / RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A NEPLACENÉ VOLNO





08.

DOVOLENÁ V SOUVISLOSTI S MATEŘSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENOU

Miloslava nastoupila na mateřskou dovolenou pár týdnů před narozením syna. Čerpání mateřské dovolené jí mělo uplynout po 28 týdnech, poté by přešla na rodičovskou dovolenou. Věděla přitom, že jí zbývá ještě řádná dovolená, kterou nestihla vyčerpat před nástupem na mateřskou. Poradkyně Miloslavě doporučila, aby si řádnou dovolenou vyčerpala ihned po skončení mateřské, tedy ještě před nástupem na rodičovskou dovolenou. Mateřská dovolená se totiž pro nárok na řádnou dovolenou posuzuje stejně, jako kdyby Miloslava chodila do práce, a nedochází ke krácení dovolené. Takhle by tomu ale mohlo být, pokud by dovolenou chtěla čerpat v průběhu rodičovské dovolené nebo až po jejím uplynutí. Zároveň poradkyně Miloslavu upozornila, že v této souvislosti je důležité pamatovat na to, že během čerpání řádné dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou není žena v ochranné době, a není tudíž chráněna před výpovědí.

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.

PRAVIDLA 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 kalen-

dářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž 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. To znamená, že nevyčerpanou dovolenou lze vyčerpat až po skončení rodičovské dovolené.
- 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 mimo jiné i

- 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 například

- rodičovská dovolená,
- dočasná pracovní neschopnost.

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

Příklad: Matka čerpá mateřskou dovolenou od 9. 1. 2018 do 23. 7. 2018.

Matka v roce 2018 „odpracuje“ alespoň 60 pracovních dní, proto od dne 24. 7. 2018 má nárok na čerpání dovolené za kalendářní rok 2018 v celém rozsahu (čtyři týdny) za předpokladu, že pracovní poměr bude trvat po celý kalendářní rok.

Příklad: Matka čerpá mateřskou dovolenou od 9. 8. 2017 do 20. 2. 2018, tj. v roce 2018 čerpá mateřskou dovolenou v době od 1. 1. 2018 do 20. 2. 2018.

Matka v roce 2018 „odpracuje“ 35 pracovních dní, tudíž má nárok na dovolenou v délce 1/12 dovolené za „odpracovaných“ 21 dnů, tj. jeden a půl dne za kalendářní rok 2018 (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. Vzor žádosti:

Příklad: Dne 16. 10. 2017 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 22. 11. 2017 se mi narodil syn Jan. Dne 29. 4. 2018 mi skončila mateřská dovolená. Mateřská dovolená se považuje z pohledu nároku na dovolenou jako výkon práce. Žádám o čerpání celé dovolené za rok 2018, tj. v rozsahu čtyř týdnů tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, tj. od 30. 4. 2018 do 29. 5. 2018.

Žádost je nutné podat před nástupem na dovolenou, v tomto případě před 29. 4. 2018. V konkrétním případě dovolená byla čerpána v rámci dvou státních svátků (1. 5. a 8. 5.), proto se dovolená 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 těmto zaměstnavatelům trval po celý kalendářní rok, musí být poskytnuta dovolená alespoň v délce dvou týdnů.

Příklad: Matka čerpala rodičovskou dovolenou od 16. 10. 2017 do 29. 4. 2018, ale po skončení rodičovské dovolené nepožádala o čerpání dovolené za rok 2018 (za rok 2017 měla dovolenou vyčerpanou) a na mateřskou dovolenou navázala čerpáním rodičovské dovolené.

Matce vznikl za rok 2018 nárok na celou dovolenou, protože „odpracovala“ 60 pracovních dní. Zameškala však v důsledku čerpání rodičovské dovolené 168 pracovních dní (tj. od 30. 4. 2018 do 31. 12. 2018). Dovolená se tak zkrátí 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. o další 3/12 dovolené. Došlo k celkovému krácení dovolené o 4/12, tedy o šest a půl dne dovolené. Kdyby matka zažádala 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 nevyklučuje.

INFORMACE

- Webová poradna APERIO: www.aperio.cz/poradna – spočítáme vám, na kolik dní dovolené máte nárok.
- Oblastní inspektorát práce – bezúplatné základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, tedy i nároku na dovolenou, viz. www.suip.cz.

PŘÁVNÍ PŘEDPISY

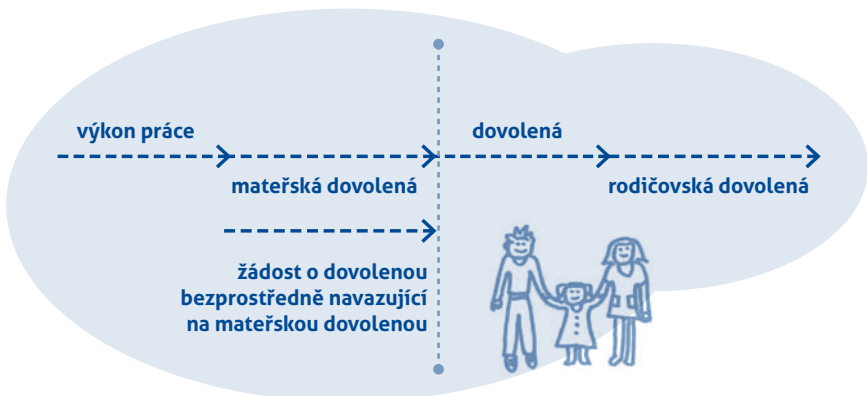
- § 211 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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 vaší žádosti vyhovět. V případě, že požádat zaměstnavatele nestihnete a budete čerpat rodičovskou dovolenou, pak je možné zbývající dovolenou vyčerpat po skončení rodičovské dovolené.

Jestliže zaměstnavatel vaší žádosti nevyhoví, obraťte se na odborovou organizaci. Ta zpravidla má k dispozici odborné zázemí, které zaměstnavateli vysvětlí správný postup. Často totiž dochází k chybám z důvodu neznalosti zákona (mzdové účtárny), nikoliv neochoty zaměstnavatele žádosti vyhovět. Dále je možné podat stížnost na oblastní inspektorát práce, který může provést kontrolu ohledně čerpání dovolené u zaměstnavatele.

DOVOLENÁ V SOUVISLOSTI S ČERPÁNÍM MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ





09.

RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Radka plánovala být s dcerkou doma do té doby, než půjde do školky, a tak si zvolila čerpání rodičovského příspěvku na tři roky. Po roce a půl se ale změnila rodinná finanční situace a Radka se Zdeňkem začali uvažovat o tom, že Radka bude také vydělávat. Spočítali si, že po zaplacení všech nákladů na provoz domácnosti a splátek hypotéky jim nezbude nic na mimořádné výdaje. Vstříc jim vyšla Radčina matka, která se nabídla, že bude vnučku hlídat. Radka nastoupila zpět do zaměstnání na poloviční úvazek. Nadále mohou v rozpočtu počítat s rodičovským příspěvkem, protože splnili podmínky pro jeho čerpání, ačkoli Radka už nečerpá rodičovskou dovolenou.

Rodičovský příspěvek (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 čtyř let věku dítěte,
- jsou dodržována pravidla ohledně docházky dítěte do předškolního zařízení.

Podmínka omezení návštěv předškolních zařízení

- Děti mladší dvou let 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 dvou let se docházka v předškolním zařízení nesleduje.

Celková výše RP

Celková výše rodičovského příspěvku činí 220 000 Kč, nejdéle do čtyř let věku dítěte. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou dvě a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na vyčerpání celkové částky 330 000 Kč.

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.

V případě, 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 i 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.

Volba výše RP do 7 600 Kč měsíčně

Pokud ani jednomu z rodičů nelze stanovit denní vyměřovací základ nebo je-li 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu nižší než 7 600 Kč (to odpovídá hrubému příjmu do cca 10 900 Kč), rodič volí výši rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč měsíčně.

Příklad: Rodič, který nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může čerpat RP např. od měsíce, ve kterém se dítě narodí, do konce devátého měsíce věku dítěte RP ve výši 7 600 Kč měsíčně. Od desátého měsíce do čtyř let věku dítěte náleží RP ve výši 3 800 Kč měsíčně. Tento způsob čerpání rodičovského příspěvku je výhodný především pro rodiče pracující jako OSVČ, protože mohou být tzv. OSVČ vedlejšími. Více k tomuto tématu si můžete přečíst v kapitole Podnikání rodičů – samostatná výdělečná činnost.

Volba výše RP od 7 600 Kč měsíčně

Jestliže je možné aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč (což odpovídá hrubému příjmu nad cca 10 900 Kč měsíčně),

pak je možné volit vyšší rodičovského příspěvku až do této částky. Zjednodušeně řečeno volba je možná do výše denní dávky peněžité pomoci v mateřství rodiče vynásobené číslem 30. Jedná se o částku, která je uvedena v Potvrzení o nároku na dávky (náhrady) ovlivňující nárok a vyšší rodičovského příspěvku nebo v Potvrzení o denním vyměřovacím základu ovlivňujícím vyšší rodičovského příspěvku. Příklady denní výše peněžité pomoci v mateřství jsou uvedeny v kapitole Těhotenství a dávky nemocenského pojištění. Maximální výše rodičovského příspěvku v roce 2018 může činit 36 750 Kč měsíčně (což odpovídá hrubému příjmu cca 92 000 Kč měsíčně).

Příklad: Rodiče, kdy jeden rodič má příjem 100 000 Kč měsíčně a druhý rodič má příjem 35 000 Kč měsíčně. Rodič žádající o rodičovský příspěvek může volit rodičovský příspěvek až do výše 36 750 Kč měsíčně. Rodičovský příspěvek může vyčerpat **nejrychleji za šest měsíců**, měsíční částka bude **36 750 Kč**, z toho na poslední měsíc zbude 36 250 Kč.

Příklad: Rodiče, kdy jeden rodič má příjem 35 000 Kč měsíčně a druhý rodič má příjem 25 000 Kč měsíčně. Rodič žádající o rodičovský příspěvek může volit rodičovský příspěvek až do výše 24 500 Kč měsíčně. Rodičovský příspěvek může vyčerpat **nejrychleji za devět měsíců**, měsíční částka bude **24 500 Kč**, z toho na poslední měsíc zbude 24 000 Kč. Rodičovský příspěvek může pobírat **nejdéle 43 měsíců**, měsíční částka bude **5 116 Kč**. **V případě volby rodičovského na 20 měsíců** měsíční částka bude **11 000 Kč**.

Volba výše RP u vícerčat

- Pokud v případě narození vícerčat nelze ani jednomu z rodičů stanovit denní vyměřovací základ nebo je-li 70 % zóná-

sobku denního vyměřovacího základu nižší než 7 600 Kč (to odpovídá hrubému příjmu do cca 10 900 Kč), rodič volí vyšší rodičovského příspěvku až do částky 11 400 Kč měsíčně.

- Jestliže je možné aspoň jednomu z rodičů v rodině v případě narození vícerčat stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % zónásobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč (což odpovídá hrubému příjmu nad cca 10 900 Kč měsíčně), pak je možné volit vyšší rodičovského příspěvku až do 1,5násobku této částky. Zjednodušeně řečeno volba je možná do výše denní dávky peněžité pomoci v mateřství rodiče vynásobené číslem 45. Jedná se o částku, která je uvedena v Potvrzení o nároku na dávky (náhrady) ovlivňující nárok a vyšší rodičovského příspěvku nebo v Potvrzení o denním vyměřovacím základu ovlivňujícím vyšší rodičovského příspěvku. Příklady denní výše peněžité pomoci v mateřství jsou uvedeny v kapitole Těhotenství a dávky nemocenského pojištění. Maximální výše rodičovského příspěvku v roce 2018 může činit 55 125 Kč měsíčně (což odpovídá hrubému příjmu cca 92 000 Kč měsíčně).

Příklad: Rodiče, kterým se narodila vícerčata, jeden rodič má příjem 35 000 Kč měsíčně a druhý rodič má příjem 25 000 Kč měsíčně. Rodič žádající o rodičovský příspěvek může volit rodičovský příspěvek až do výše 24 500 Kč měsíčně. Rodičovský příspěvek může vyčerpat **nejrychleji za devět měsíců**, měsíční částka bude **36 750 Kč**, z toho na poslední měsíc zbude 36 000 Kč. Rodičovský příspěvek může pobírat **nejdéle 43 měsíců**, měsíční částka bude **7 674 Kč**. **V případě volby rodičovského na 20 měsíců** měsíční částka bude **16 500 Kč**.

Orientační kalkulačka výpočtu rodičovského příspěvku

<https://www.penize.cz/kalkulacky/rodicov-sky-prispevek>

Možnost změny výše RP

Volbu výše RP lze měnit podle potřeb rodiny, nejdříve však po uplynutí tří 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 různého věku

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 předcházejícím měsíci. 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.

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 přízná.

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, pouze pokud je 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. 2018 končí matce poskytování peněžité pomoci v mateřství. Matce vzniká nárok na PPM za období od 1. 9. 2018 do 15. 9. 2018 ve výši 6 300 Kč. Matka se rozhodne pro pobírání RP ve výši 7 600 Kč měsíčně. Náleží jí tedy RP za měsíc září ve výši rozdílu RP a PPM, tj. 7 600 - 6 300 Kč, tj. ve výši 1 300 Kč. Od října činí výše RP 7 600 Kč měsíčně.

Rodičovský příspěvek a jiné dávky

Právní předpisy nevylučují možnost pobírat současně s RP jiné sociální dávky (např. podporu v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci, 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 tři 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 věku rodný list a dále případně i tyto dokumenty:

- Rodný list, pokud v průkazu totožnosti není uvedeno rodné příjmení.

- Potvrzení o nároku na dávky (náhrady) ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku.
- Potvrzení o denním vyměřovacím základu ovlivňujícím výši rodičovského příspěvku.
- Potvrzení o návštěvě jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku (pokud je dítě mladší dvou let navštěvuje).

Žádost se podává na kontaktním místě státní sociální podpory (Úřadu práce): <http://portal.mpsv.cz/upcr/>, formuláře jsou ke stažení na <https://formulare.mpsv.cz/okdavky/cs/welcome/index.jsp>.

INFORMACE

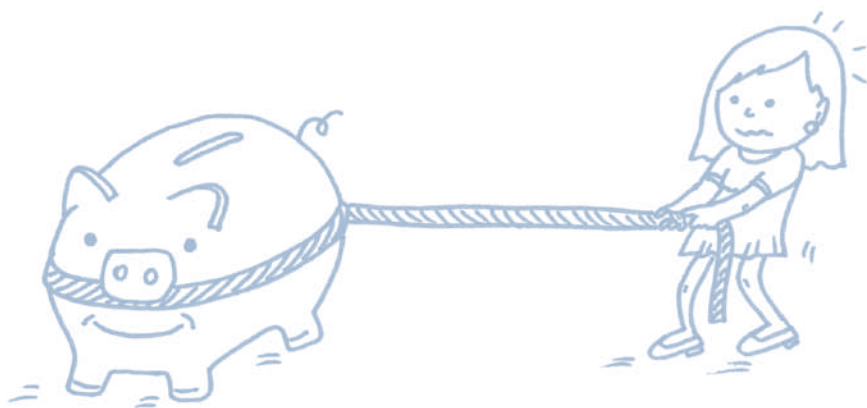
- Web s dalšími informacemi včetně formulářů: <https://www.penize.cz/kalkulacky/rodicovsky-prispevek>
- Poradna APERIO: www.aperio.cz/poradna

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 30–31 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

DOPORUČENÍ

Doporučujeme, aby se oba rodiče společně dohodli ohledně čerpání rodičovského příspěvku. Při volbě jeho výše je třeba zohlednit několik faktorů – jak dlouho rodič plánuje čerpat rodičovskou dovolenou, kdy plánuje návrat do práce, zda rodiče společně plánují další dítě, možnost příjvýdělku při péči o malé dítě, celkovou finanční stabilitu rodiny, možnost být OSVČ vedlejší atd.



Dotted lines for writing.



10.

UMĚNÍ SLAĎOVAT PRÁCI A RODINU

Lenka a Petr mají dvě děti ve věku šest let a tři roky. Rodinu čekají v červnu a září obrovské změny – Lence končí v červnu rodičovská dovolená a bude se vracet do práce, syn nastupuje v září do první třídy a dcerka začne chodit do školky. Petr jezdí každý den do práce v šest a vrací se až po páté, někdy ještě později. Pokud Lenka nastoupí na plný úvazek, bude v práci od osmi do půl páté, a k tomu musí počítat s půlhodinou na cestu. Lenka s Petrem mnohokrát probírali, jestli se práce obou dvou na plný úvazek a výchova dvou dětí dá vůbec stihnout. Už teď má Lenka pocit, že se doma nezastaví, natož až nastoupí do práce. Nakonec se Lenka s Petrem vydali k psychologce, aby se ve svých obavách lépe orientovali a detailně je probrali. Také si domluvili v poradně konzultaci s právníčkou, aby se poradili, o jakou úpravu pracovní doby by mohli požádat své zaměstnavatele.

Sladřování práce a rodiny je nikdy nekončící proces. Jde v zásadě o to, jak v omezeném čase s omezenými zdroji zvládnout zhruba dvakrát tolik, co jste měli stihnout před tím, než jste měli děti, a ještě si ušetřit čas pro sebe, partnera a přátele.

Dá se vůbec práce a rodina uspokojivě sladřit? Nabízejí se dvě odpovědi – ne, pokud tím myslíte dělat obojí naplno tak jako postaru; a ano, pokud jste ochotní neustále hledat kompromisy a nová řešení. Znamená to i dělat spoustu chyb, ze kterých je pak třeba vytěžit poučení a nový postup, který ani tak nemusí být dokonalý (a možná není ani lepší než ten předchozí). Také to často znamená konfrontaci, kdy musíme jít na hranice možností svých i ostatních lidí a hledat, co je ještě únosné. Znamená to i důkladně vybírat, co si ponechat a čeho se vzdát, včetně hodnot, které jsme považovali za prověřené a důležité.

Mít děti na nás klade značné nároky, a někteří se z toho důvodu rozhodují rodičovství odložit anebo případně děti nemít vůbec. Předpokládáme, že pokud jste sáhl/a po této brožuře, do poslední uvedené skupiny nepatříte, protože rodičem už jste. V tom případě už zřejmě taky víte, že rodičovství rozhodně není lehké. Děti potřebují péči, která je nejen časově intenzivní, ale i citlivá vůči jejich potřebám, a některé zvyklosti rodičů prostě musí dočasně ustoupit do pozadí. Bez dětí je život – upřímně řečeno – v mnohem jednodušší a méně náročný. A přesto – klobouk dolů – jste se rozhodli do toho jít! Odměnou vám jsou nejen zážitky, které jinde nezískáte, ale i určitá osobní zralost a moudrost, spojená se zvládnutím výzev rodičovství.

Aktivně vychovávat děti je také úžasná šance naučit se řadě nových a užitečných dovedností! Mít děti znamená mimo jiné umět plánovat čas, zvládat zásady logistiky, dokázat pružně a rychle reagovat, trpělivě vysvětlovat a nacházet nové zdroje. Sladřovat práci a rodinu je jedním

z prubírských kamenů, na kterých si můžete vybrusit to, co už umíte, k ještě větší dokonalosti.

V této kapitole vám předkládáme několik tipů, jak rodinný a pracovní život sladřovat co nejlépe.

NA CO SE PŘIPRAVIT

Vyjednali jste si po rodičovské zájmovou práci (u starého či nového zaměstnavatele) a sehnali místo ve škole pro své dítě? Gratulujeme! Tím ale otázka sladřování rozhodně nekončí, ba naopak. Většina rodičů krátce po návratu do práce zjistí, že je zaměstnán velmi pohlcuje, ať chtějí nebo ne. Je to podobné, jako když se narodí první miminko – všechno je nové a úplně jinak a je třeba se zaměřit na naučení a zvládnutí řady nových úkolů. A vše ostatní jde tak trochu stranou. Změna čeká i dítě, které nastupuje do školky či do jiné denní péče. Je proto lépe neplánovat na dobu návratu do práce další velké změny, jako například stěhování.

Pokud jste se během rodičovské věnovali jen rodině, vaše děti a partner/ka se pravděpodobně budou cítit trochu odstrčená a možná i zavalení svými vlastními novými úkoly. Je běžné, že rodič, který čerpá rodičovskou dovolenou, na sebe převzal i většinu domácích povinností – a ty je teď třeba znovu přerozdělit, pokud se nechcete během několika týdnů zhroutit. Víkendy je lepší trávit společně tak, aby vás to bavilo, než se snažit dohnat pracovní a úklidové resty. To vám dá prostor nejen dobít energii, ale i společně zjistit, jak jsou na tom ostatní. Máte-li víc dětí, najdete si čas pro každé zvlášť – třeba cestou do obchodu nebo při společném vaření.

Mnoho rodičů vracějících se po rodičovské do práce trápí i to, jak na jejich návrat budou reagovat kolegové či zaměstnavatel. Tady záleží na tom, jaký je

duch a složení pracovního týmu. Narušíte-li zavedené zvyklosti (při brzkém návratu do práce, otcovské rodičovské či v bezdětném týmu), nemusí být reakce ostatních vždy chápavá. Nejdůležitější ale je, abyste se cítil/a jako dost dobrý rodič a zároveň jako kompetentní profesionál – okolí často naše pochybnosti o sobě vycítí a reaguje na ně odmítáním.

Zaměstnavatel vás najímá kvůli vašim profesním dovednostem a vaše rodinná role je pro něj vedlejší. Přesto je rodičovství od práce v praxi neoddělitelné. Stejně jako potřebujete pauzy na svačinku a oběd, potřebujete i pracovní podmínky, které vám umožní odvádět profesionální výkon, a přitom dostát i své rodičovské roli. Pozor: Podobně jako vašeho nadřazeného nezajímají podrobnosti vašeho zažívání, pokud splníte svou práci, není ani v tomto případě vhodné ho zásobovat podrobnostmi o tom, jak se Kubíčkoví nelíbí ve školce. Rozhovor o podmínkách pro sladování by se měl nést v duchu „za jakých podmínek můžu zvládnout to, na čem jsme domluveni“.

PŘEDPOKLADY ÚSPĚŠNÉHO SLADOVÁNÍ

Čas je důležitý zdroj, a právě pracujícím rodičům se ho dostává nejméně. Plánovat čas je věda, kterou se zabývají obsáhlejší publikace, než je naše. Stručně – získáte víc času, pokud:

1. Omezíte „junkové“ aktivity. (Vy víte, co myslíme – čas u televizních seriálů, u facebooku, časopisů, zpráv na internetu či tlachání se sousedkou nebo na telefonu, od kterého se nemůžete odtrhnout.) Berte je jako čokoládu – při dietě stačí jen kousek, nemusíte sníst hned celou tabulku. V případech těžké závislosti pomůže kuchyňský budík nastavený na pět či deset minut, na internetu lze návykové webové stránky zablokovat nebo povolit jen na

omezenou dobu. (Aby se z internetu nestal zlý pán, vyzkoušejte doplňky internetových prohlížečů, jako StayFocusd, Freedom, Self Control nebo One Tab.)

2. Stanovíte si priority a podle toho naplánujete činnosti. Ty s nízkou prioritou prostě vypustíte, odmítejte udělat či delegujte (viz následující text) nebo začleňte do pravidelné rutiny, abyste je dělali automaticky (např. úklid, nákup či praní). Všechno sami udělat nemůžete.
 3. Máte přehled o svém časoprostoru. Přehledný plánovací kalendář pro celou rodinu spolu s osobním diářem synchronizovaným s partnerem pomohou udržet v plánech pořádek a hlavu čistou. Máte-li více dětí, vyrobte si na začátku školního roku týdenní rozvrh toho, kde kdo kdy je. Věci a prostor kolem vás by měly být funkční či příjemné, ne takové, kde se usazuje prach na staré plány a neoblíbené dekorace.
 4. Máte jasné dlouhodobé cíle, kterých chcete dosáhnout (ano, mluvíme o tom, kde chcete být např. za deset let), a hodnoty, kterých se držíte. Ty pak určují vaše priority a usměrňují vaše aktivity.
 5. Nejste maximalisté ve všem, co děláte. Některé oblasti vyžadují občas vaši naprostou pozornost a úsilí, ale určité ne všechny a stále. Zároveň jste předvídaví a nenecháte se stresovat doháněním úkolů na poslední chvíli.
 6. Jste flexibilní a připravení své cíle a priority přehodnotit, pokud se okolnosti změní.
 7. Respektujete své biorytmy – nejvíc práce zvládnete v době, kdy máte výkonnostní maximum. Pro většinu lidí to jsou první hodiny po příchodu do práce.
 8. Čas od času plánování a snažení vypustíte, protože nemůžete dlouhodobě fungovat jako robot.
- Nezapomeňte, že nemusíte být na všechno sami. Rodiče na rozdíl od bezdětných

umí prokazatelně lépe využívat svou síť sociálních opor – to znamená, že i vy! Možná jste to ale ještě nezkusili. I když prarodiče jsou nedostupní, kolem vás je spousta lidí, kteří vám mohou pomoci, a vy jim.

I malé děti mohou mít své pravidelné povinnosti. Klíčem je dát jim zodpovědnost za určitou činnost, např. prostírání stolu před každou večeří. Stejně tak i ostatní členové rodiny. Pokud můžete pustit z hlavy úklid koupelny, protože ji má na starosti vaše školou povinné dítě, nebo luxování, které má na starosti manžel/ka, uleví se vám – pokud vydržíte a nezačnete to dělat za ně (případně nevybírávě je upozorňovat, že jsou lajdáci, pokud jejich práce nesplňuje vaše požadavky).

Pokud si to můžete dovolit, uvažujte nad placenou výpomocí v domácnosti či v denní péči o děti, zvláště záleželi-li vám velice na uklizeném bytě a vyžehleném prádle. Peníze jsou prostě další zdroj, který můžete vyměnit za čas – nejen na práci, ale i na děti, na partnera či na sebe.

Navazujte přátelské vztahy s lidmi kolem sebe a neostýchejte se na ně obrátit s prosbou o pomoc. Zvláště přidáte-li nabídku hlídání na oplátku, rodič školového kamaráda vašeho dítěte vám pravděpodobně ochotně vyzvedne a pohlídná dítě v případě, když se musíte zdržet v práci. Pokročilí mohou do sítě své sociální opory začlenit starší sousedku, jejíž vnoučata žijí daleko, a adoptovat ji jako náhradní babičku.

Stejně jako čas a peníze, i svou energii můžete považovat za cenný zdroj. Abyste se co nejvíc „nabili“, vyplatí se myslet na některé zdánlivě banální věci. Nezapomínejte především na lidi kolem sebe – na partnera, přátele a známé. Někdy nám prokazování vzájemné náklonnosti připadá nadbytečné nebo na něj už nemáme energii. Úsměv, milá slova či malá pozornost, které lidem kolem sebe dáváme, se nám ale vrátí zpět v době, kdy

nám není nejlépe. Dokonce i výzkumy ukazují, že ve společnosti milých lidí je nám tepleji!

Zvláštní pozornost věnujte partnerskému vztahu. Od jeho kvality se odvíjí nejen rodičovská péče, ale i podpora, kterou máte pro zvládnání profesní a rodičovské role. Pokud přátelství a známostem stačí většinou „zalévání“ vlídným chováním, partnerský vztah je náročnější, trochu jako strom – někdy je potřeba i bolestivější konfrontace a ústupků na obou stranách, aby mohl růst dál. Nebojte se oslovit partnerského poradce, pokud jste se ocitli ve slepé uličce.

Myslete i na sebe – nemůžete dávat ostatním, pokud sami nemáte z čeho. Ačkoli to zní jako klišé, nepamínejte na kvalitní jídlo a dostatek pohybu. Vytvořte si své příjemné rutiny odpočinku a obnovy energie.

PRVNÍ POMOC

Ačkoli můžeme být velmi flexibilní a přizpůsobiví, své kapacity donekonečna nenatáhneme. Zvláště když dlouho jedeme naplno, můžeme se začít cítit neobvykle unavení, bez chuti do toho, co nás jindy bavilo, nebo naopak podráždění a nervózní. To je signál, že dlouhodobě víc dáváme, než dostáváme, že některé naše potřeby jsou dlouhodobě zanedbávané, a je tedy třeba něco v životě změnit – ať už naši životosprávu, denní rutinu či očekávání od sebe samotných. Partner či přítel nás mohou obvykle upozornit, že se s námi něco děje, a pomoci nám nebo je možné využít psychologického poradenství. Nemusíme ale čekat na pomoc zvenčí a první změny můžeme začít dělat hned.

Nejprve si uvědomte, co vám chybí – jste ve stresu a potřebujete se uvolnit a jasně myslet, anebo naopak máte útlum a potřebujete chytit druhý dech? Nebo jste prostě celkově vyčerpaní? V posledním případě se zamyslete nad tím, co změnit,

kde ubrat a kde naopak přidat, abyste nabrali síly; pro první dvě situace vám možná pomohou naše opatření pro sladovací první pomoc, vybraná z tipů posbíraných na seminářích APERIO pro rodiče.

Jak z nich vybírat? „První pomoc“ by měla představovat úplně jiný typ zážitku než každodenní život. Pokud pracujete především duševně, zkuste něco dělat rukama. Pokud přemýšlíte a jste většinu času ponoření do sebe, zaměřte se na svět kolem sebe. Věnujete-li se v práci pocitům svých klientů, vezměte do ruky literaturu faktu (samozřejmě že z úplně jiného oboru, než je ten váš – což možná vysvětluje oblíbenost knih o vesmíru).

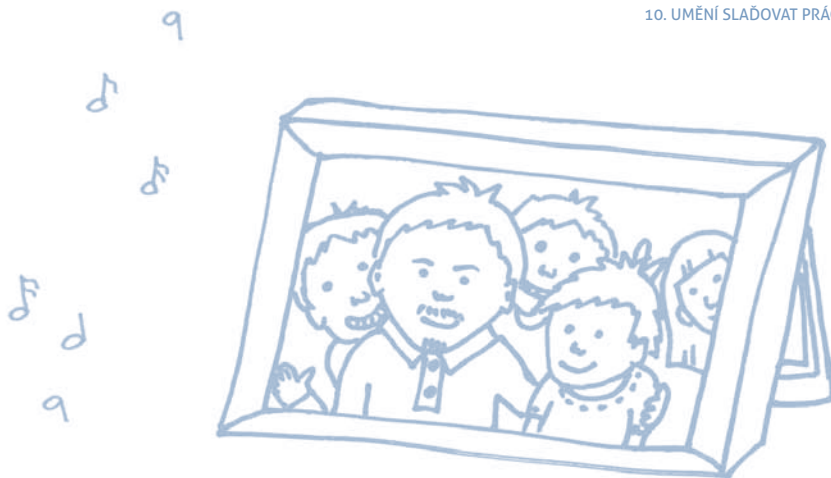
Také myslíte na to, zda potřebujete právě hladinu energie zvýšit (stimulanty), či se naopak zklidnit.

1. Teplé jídlo – dodá tělu živiny, zklidňuje mysl.
2. Čaj, káva, čokoláda pro nouzové dobití energie a rychlou stimulaci. **Pozor:** Jste-li příliš unavení, působí právě opačně.
3. Fotografování očima – vybírejte si krásné věci (stromy, květiny, stavby, hrající si a nekřičící děti) a zaměřujte se na jednotlivé detaily, podobně jako byste si prohlíželi třeba zajímavý obraz či sochu. Stejně tak můžete zkusit intenzivně vnímat (a vychutnat si) ostatní věci kolem sebe. Pomáhá v hektických dnech, kdy je třeba zpomalit.
4. Masáž – ideálně někým dalším, ale automasáž obličeje či jemné pošťpávání hřbetů rukou je také uvolňující a hlavně připomene, že máte tělo, nejen hlavu.
5. Aromaterapie – vůně kávy či vanilky zmírňuje pocit stresu, a přitom neuspává.
6. Krátký, ale intenzivní pohyb na čerstvém vzduchu, který si můžete vychutnat (tedy nikoli běh do školky na poslední chvíli).
7. Narovnejte ramena a napřimte se, uzemněte se pevným kontaktem no-

hou s podlahou, zhluboka dýchejte do břicha (nikoli do hrudníku či ramen) s důrazem na pomalý, rovnoměrný výdech. Vědomě se usmívejte – úsměv může navodit pocit pohody a spokojenosti, naopak zasmušilý, stažený výraz vede k pocitům stresu a nepohody.

8. Krátký spánek nebo odpočinek vleže, třeba i uprostřed dne.
9. Hudba – buď dynamická, nebo naopak uklidňující – může pomoci naladit se podle situace. Dejte pozor i na hluk kolem vás a na to, jak vás ovlivňuje.





OTCOVÉ

Podle titulků v médiích to může vypadat, že sladování je výlučně ženská záležitost, která jim umožňuje pracovat a přitom mít rodinu – a mužů se tedy vůbec netýká. Opak je ale pravdou.

Ačkoli opatření pro sladování práce a rodiny využívají častěji matky, součástí rodiny jsou přece i otcové. Jejich role je dnes čím dál častěji mnohem rozmanitější než jen finanční zajištění rodiny a večerní čtení pohádek dětem. Opatření pro sladování jsou proto určená i pro muže. Patří mezi ně nejen otcovská dovolená, ale i flexibilní formy práce.

Někteří tátové se mohou potýkat dokonce s opačným problémem. Rádi by se do péče a děti víc zapojili, ale je pro ně těžké najít v rodině svůj prostor. Co s tím?

Ačkoli ženy rády proklamují, že jejich partner se do péče o děti či o domácnost málo zapojuje, někdy si neuvědomí, že mu k tomu nedají příležitost, anebo výsledek jeho snažení přímo či nepřímo zkritizují. Po řadě let, kterou strávily péčí o rodinu, je také těžké se dělit o něco, na co jsou pyšné a co jim jde. Dobrý nápad je zapojit se co nejdřív, ale s citem – pro

některé novopečené maminky může být zvlášť v citlivém poporodním období partnerova pomoc signálem, že ona sama nezvládá.

Ne každého také baví s dětmi stavět donekonečna kostky či skládat puzzle. Nejjednodušší je přibrat děti k činnosti, která vás baví, ať už to jsou cyklovýlety po okolí, návštěvy koncertů či kutění v dílně. Sdílet s dětmi věci, které máme rádi, je ze začátku náročnější, ale velmi naplňující.

INSPIRACE

- Internetová stránka www.flylady.net – velmi důsledný návod, jak si nenechat domácnost přerůst přes hlavu; lze stáhnout i aplikaci.
- Fabulous – Motivate me! Aplikace pro chytré telefony, i v neplacené verzi obsahuje moduly na zvýšení energie a řízení času. Je založená na výsledcích výzkumů o způsobech zvýšení vlastní efektivity.
- Alison Mitchel: *Příručka pro zoufalé matky*. Fragment, 2008.



11.

VÝDĚLEČNÁ ČINNOST BĚHEM MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ A JEJÍ ZDANĚNÍ

Radka chtěla být už během čerpání mateřské dovolené znovu v kontaktu s kolegy, alespoň na pár hodin v týdnu, a také si přivydělat. Zaměstnavatel jí práci nabídl, avšak na jiném úseku, než pracovala předtím. Kvůli předpisům navíc nebylo jasné, zda by mohla Radka pracovat na stejné pracovní pozici jako před odchodem na mateřskou. Radka si v APERIO poradně ověřila, že po uplynutí šestinedělí se do práce vrátit může. Protože však ještě čerpá peněžitou pomoc v mateřství, která jí plyne na základě výkonu práce na pozici manažerky kvality, není možné, aby byla znovu zaměstnaná na téže pozici a vykonávala práci stejného druhu. Je proto dokonce výhodné, že pro ni má zaměstnavatel práci na jiném úseku. Radka si může vybrat, zda uzavře dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti nebo pracovní poměr.

ZAMĚŠTNÁNÍ BĚHEM MATEŘSKÉ/ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ U SVÉHO ZAMĚŠTNAVATELE

Po dobu čerpání mateřské dovolené není dovoleno vykonávat zaměstnání, ve kterém se mateřská dovolená čerpá. Spolu práce 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 či otec nečerpá rodičovskou dovolenou, a ani není v ochranné době, tj. v tomto případě neplatí zvýšená ochrana před výpovědí. Rodič se vrací do práce po rodičovské či mateřské dovolené. Dřívější návrat do práce má tu výhodu v tom, že zůstává pracovní poměr zachován. Dochází pouze ke změně pracovních podmínek (zkrácení pracovní doby, změny rozsahu náplně práce či změna místa výkonu práce – práce z domova). Snižuje se pravděpodobnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, který by hledal právní důvody k ukončení spolupráce z důvodu dlouhého čerpání rodičovské dovolené.

Zaměstnavatelé však často nabízejí rodičům během rodičovské dovolené práci (brigádu) v dalším základním pracovní-právním vztahu, většinou na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti. Práce na dohodu o provedení práce je oblíbená jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnance, především z daňových důvodů (viz dále). Tato práce má však jedno omezení: rodič v tomto dalším pracovní-právním 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 peněžitých pomoci v mateřství však nebrání, aby práce byla vykonávána v jiném zaměstnání nebo OSVČ. K tématu více v kapitole Podnikání rodičů – samostatná výdělečná činnost.

ZAMĚŠTNÁNÍ BĚHEM MATEŘSKÉ/ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ U JINÉHO ZAMĚŠTNAVATELE

Možnost výkonu zaměstnání pro jiného zaměstnavatele během čerpání mateřské/rodičovské dovolené právní předpisy nevyklučují. 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. Pro některá povolání jsou stanoveny přísnější podmínky, např. pro bankovní úředníky, státní zaměstnance apod.

Příklad: Matka je zaměstnána u zaměstnavatele, jehož činností je nakládání s nebezpečnými odpady, jako účetní. Matka nesmí bez souhlasu svého zaměstnavatele pracovat pro jiného zaměstnavatele, který rovněž podniká v oboru nakládání s nebezpečnými odpady. Může však pracovat jako účetní pro neziskovou organizaci, která se zabývá péčí o seniory,

a to bez souhlasu či vědomí zaměstnavatele. Předmět činnosti lze vyhledat ve veřejném rejstříku, který je přístupný na www.justice.cz.

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE A DOHODA O PRACOVNÍ 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 odměny – měsíční či hodinová – není omezená.

V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá, výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování. Dohoda musí být uzavřena písemně.

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. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby, doba, na kterou se dohoda uzavírá, výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování.

Pravidla pro obě dohody

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 zde¹,
- 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. Je proto vhodné se před uzavřením především dohody o pracovní činnosti u zaměstnava-

1) *Zákoník práce stanoví minimální mzdu jako nejnížší přípustnou výši odměny za práci v základním pracovním poměru. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda (§ 111 zákoníku práce). Výši základní sazby minimální mzdy stanoví vláda nařízením č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnížších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. V tomto nařízení v ustanovení § 2 je uvedena základní sazba měsíční minimální mzdy (s účinností od 1. 1. 2018) ve výši 12 200 Kč a hodinová sazba minimální mzdy ve výši 73,20 Kč při pracovní době 40 hodin týdně. Pokud by odměna z dohody nedosáhla výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.*

tele informovat o pracovních podmínkách. V případě, že zaměstnavatel neposkytuje dovolenou či náhradu mzdy u jiných osobních překážek v práci, je žádoucí tyto podmínky v dohodě o pracovní činnosti sjednat.

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; okamžitě 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 výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží. To znamená, že dohoda je nadále platná.

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE A DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI A POVINNÉ ODVODY

Dohoda o provedení práce

Z odměny na základě dohody o provedení práce 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 ze závislé činnosti plynoucích na základě dohod o provedení práce“. Je-li hrubá odměna vyšší než 10 000 Kč měsíčně, odvádí se stejně jako u pracovního poměru i pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

Jestliže se neodvádí pojistné na sociální pojištění (tj. nemocenské a důchodové pojištění), nevzniká v případě dočasné pracovní neschopnosti nárok na nemocenské a náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Zároveň také se tyto příjmy nezapočítávají jako započitatelný příjem z pohledu důchodového pojištění. Více k tomuto tématu v kapitole Sociální pojištění a péče o děti.

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. V případě, že rodič příjmy uvede v daňovém přiznání a má 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“. Toto potvrzení je přílohou daňového přiznání.

2. Rodič podepíše formulář „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“: Formulář „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“ může zaměstnanec podepsat jen u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnavatel pak odvede z odměny 15% daň z příjmu a sníží ji o měsíční slevu

na dani pro poplatníka, tj. maximálně ve výši 2 070 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 cca 165 600 Kč neodvádí žádnou daň z příjmů, pokud postupuje výše uvedeným způsobem. Je výhodné všechny příjmy na dohody o provedení práce zahrnout do daňového přiznání. Je však nutné si u všech zaměstnavatelů vyžádat formulář „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě dohod o provedení práce“. V případě, že zaplacená daň bude vyšší než daňová povinnost na základě daňového přiznání, finanční úřad rozdíl vrátí na účet.

Dohoda o pracovní činnosti

Z odměny na základě dohody o pracovní činnosti se kromě daně z příjmů odvádí stejně jako u pracovního poměru i pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení. Pojistné na zdravotní a sociální pojištění se neodvádí, jestliže měsíční odměna je nižší než 2 500 Kč.

INFORMACE

- www.jakpodnikat.cz, www.vyplata.cz

PRÁVNÍ PŘEPISY

- 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

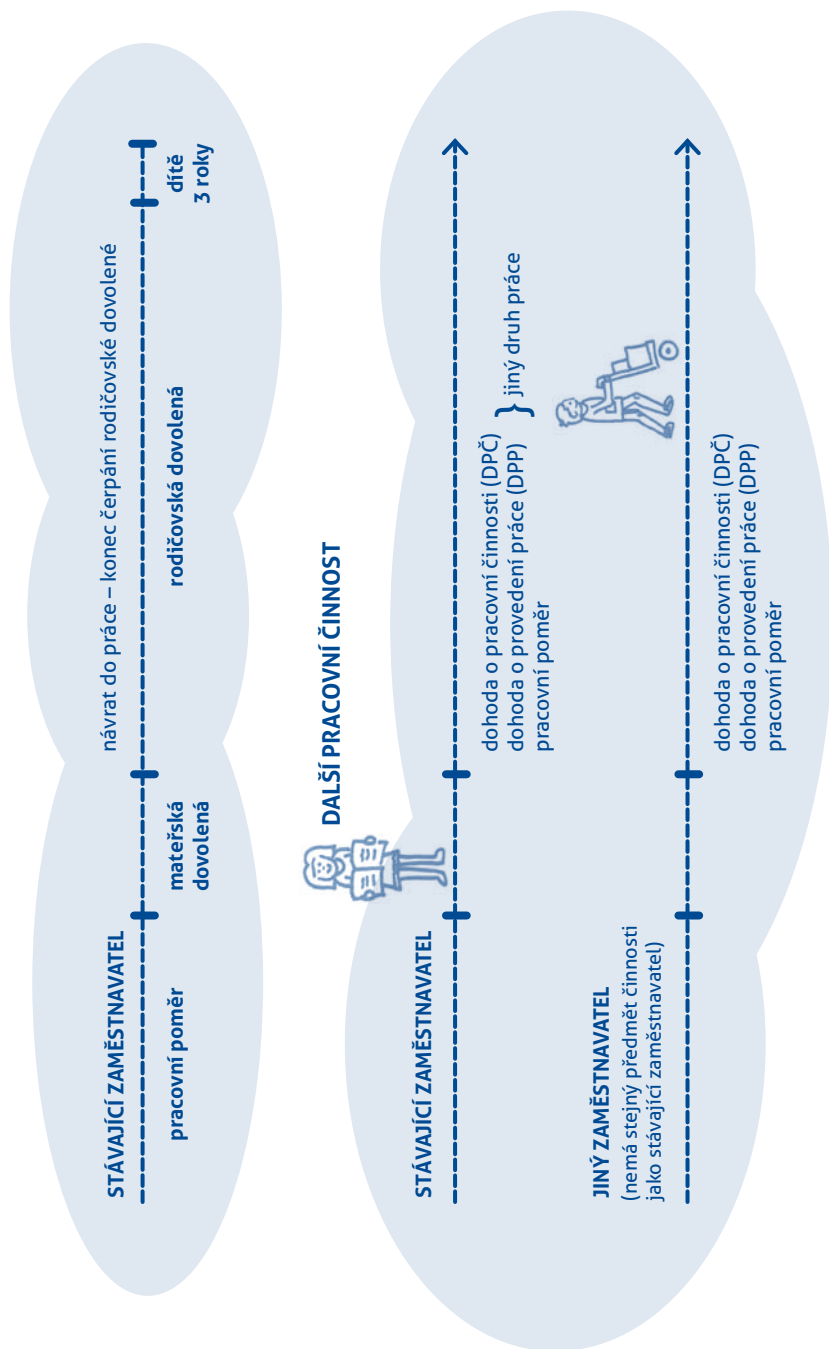
Po dobu rodičovské dovolené je možné a vhodné se částečně zapojit do práce. Nejvhodnějším způsobem je dohoda o provedení práce, protože příjem do 10 000 Kč nepodléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Je vhodná pro ty rodiče (matky i otce), kteří chtějí intenzivně pečovat o dítě a zároveň si přivydělat či být částečně v kontaktu se svou profesí. Rozsah práce na dohodu o provedení práce s limitem 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele (což znamená v průměru šest hodin práce týdně) výrazně neovlivňuje cíl čerpání rodičovské dovolené – prohloubení vztahu mezi rodičem (matkou či otcem) a dítětem.

Pro rodiče (matky a otce), kteří mají zájem pracovat ve větším rozsahu, je vhodné pracovat na dohodu o pracovní činnosti či po kratší pracovní dobu (částečný úvazek) na základě původní pracovní smlouvy.

Po dobu výdělečné činnosti může o dítě pečovat někdo z rodiny (např. druhý rodič, babička či dědeček) nebo může být svěřeno do předškolního zařízení. Při péči o dítě do dvou let jeho věku a současném nároku na rodičovský příspěvek je třeba pamatovat na omezení rozsahu docházky do předškolního zařízení na 46 hodin měsíčně. Více k tématu v kapitole Rodičovský příspěvek.

Sledujte inzeráty, dejte vědět svým známým, že hledáte brigádu. Rodiče, kteří byli po dobu rodičovské dovolené (alespoň částečně) pracovní aktivní, často získali nové zkušenosti a praxi, zpravidla pak měli jednodušší návrat do práce po skončení rodičovské dovolené nebo rychleji našli práci.

VÝDĚLEČNÁ ČINNOST NA MATĚŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ



12.



NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ PO MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Heleně se blížil konec rodičovské dovolené, a tak se rozhodla kontaktovat svého zaměstnavatele, aby se domluvili na jejím návratu. Helena věděla, že na jejím místě pracuje někdo jiný – zaměstnavatel si za ni sehnal náhradu. K jejímu překvapení jí ředitel sdělil, že tato kolegyně má pracovní smlouvu na dobu určitou, která však uplyne až za rok. Jiná pracovní pozice prý bohužel není k dispozici. Helena se ocitla v situaci, kdy pochopila, že se s ní v práci nepočítá a že se jí chtějí „zbavit“. Po pár dnech ji ještě vedoucí personálního oddělení kontaktovala s tím, že podepíší s Helenou dohodu o ukončení pracovního poměru, což se prý běžně dělá. Poradkyně Heleně doporučila, aby na tuto dohodu nepřistupovala a v den nástupu po skončení dovolené šla do práce s tím, že je připravena začít pracovat. Povinnosti zaměstnavatele je zařadit matku po návratu z rodičovské dovolené k původní práci, bez ohledu na zástup. Nakonec Helena dostala výpověď, avšak s dvouměsíční výpovědní dobou, po kterou dostávala náhradu mzdy, a ještě jí bylo vyplaceno odstupné.

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 zařadit je 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 a místo výkonu práce sjednané 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.

Konec rodičovské dovolené a další těhotenství

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,
- požádat zaměstnavatele o neplacené pracovní volno, zaměstnavatel ale není povinen žádosti vyhovět,
- je-li těhotenství rizikové, nastoupit dočasnou pracovní neschopnost. V tomto případě se zaměstnankyně vrací do práce.

DOHODA O ZMĚNĚ OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU

Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit rodiči práci odpovídající pracovní smlouvě, může navrhnout dohodu o změně obsahu pracovního poměru, 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, ke zkrácení pracovního úvazku či ke změně druhu práce).

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 na kratší pracovní dobu, 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.

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PO SKONČENÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Postup zaměstnavatele, když nemá práci pro vracejícího se rodiče

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 nabytečnosti.

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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (tzv. nadbytečnost zaměstnance),
- 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 poměr¹, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající 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 autentičností. 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.



1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců,
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

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 zbývajících částí 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 praceneschopného 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.

Nadbytečnost jako výpovědní důvod

Nadbytečnost jako výpovědní důvod je početní nebo profesní. Zaměstnavatel v důsledku této změny už nepotřebuje práci zaměstnance vůbec nebo ji nepotřebuje 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.

V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu nadbytečnosti 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: *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 z důvodu nadbytečnosti. 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.*



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. Zaměstnavatelé často tuto situaci řeší rozvázáním pracovního poměru s rodičem dohodou s tím, že rodiči vyplatí určitou odměnu jakožto náhradu za odstupné.

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. 2018. Zaměstnanec dostane výpověď dne 31. 3. 2018.

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.

Příklad: Zaměstnavatel rozhodne o účinnosti organizačních změn k 1. 7. 2018. Zaměstnanec dostane výpověď dne 30. 6. 2018.

Zaměstnavatel od 1. 7. 2018 nemůže s ohledem na účinnost organizační změny přidělovat zaměstnanci práci. Zaměstnanec bude na překážkách v práci a s nárokem na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. V případě, že zaměstnavatel by zaměstnanci práci přidělil, prokázal by, že práci pro zaměstnance má a že nebyl důvod k výpovědi. Zaměstnanec by mohl úspěšně napadnout platnost výpovědi.

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 zaměstnanci 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. 2018, výpovědní doba poběží od 1. 2. 2018 a skončí 31. 3. 2018.

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 jeden rok,
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň jeden rok a méně než dva roky,
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva 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, šest měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit. Soud při svém rozhodování přihlédne 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 dovolávat se vyslovení neplatnosti výpovědi u soudu.

DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný úkon. To znamená, že se strany dohody musí na jejím obsahu shodnout. Je žádoucí, aby v dohodě byl uveden důvod rozvázání pracovního poměru – organizační důvody (např. nadbytečnost zaměstnance), popř. 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 dvoutměsíční výpovědní doba. Po dobu výpovědní doby je zaměstnavatel povinen/oprávněn 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. Zaměstnavatelé proto často nabízejí tzv. vyplacení z výpovědní doby, navýší počet odstupných o počet měsíců trvání výpovědní doby, tj. o další dvojnásobek

měsíčního výdělků. Ze zákonného ani z dalšího odstupného se neodvání pojistné na zdravotní a sociální pojištění, odvádí se pouze daň z příjmů.

Postup v případě, že zaměstnavatel má práci, avšak 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.

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

- Obrat'te se na webovou poradnu APERIO na www.aperio.cz/poradna, kde vám zkušené poradkyně rády pomohou vyřešit vaši konkrétní situaci.
- Můžete podat stížnost k oblastnímu inspektorátu práce na www.suip.cz.
- Můžete se obrátit na specialistu na pracovní právo – advokáta www.cak.cz.

PŘÁVNÍ PŘEDPISY

- § § 40, 48–66 zákona 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. Uzávěřená 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 nebo na poradnu APERIO či advokáta. V případě ústupku z vaší strany můžete přijít o poměrně dost peněz, které vám ze zákona náleží.



13.

PRACOVNÍ SMLOUVA

Markéta pracovala tři roky ve firmě, která měla sídlo a provozovnu v centru Prahy. V pracovní smlouvě měla Markéta jako místo výkonu práce uvedeno „Praha“. Během rodičovské dovolené se ale Markétin zaměstnavatel přesunul na okraj Prahy – do Uhřetěvsi. Nyní by cestováním z práce a do práce strávila tři hodiny denně, což pro ni není přijatelné. Obrátila se proto na APERIO s dotazem, zda bude mít nárok na odstupné, pokud se se zaměstnavatelem dohodne na rozvázání pracovního poměru. Poradkyně Markétě vysvětlila, že podstatné je místo výkonu práce, které je uvedené v pracovní smlouvě. V jejím případě je to celá Praha. Zaměstnavatel se může oprávněně dožadovat, aby Markéta pracovala na novém místě, a to aniž by jí musel kompenzovat nutnost dojíždění. Nárok na odstupné jí v tomto případě nevznikne. Navíc pokud by Markéta po skončení rodičovské dovolené nepřišla v den nástupu do práce, dopustila by se hrubého porušení pracovní smlouvy. Zaměstnavatel by mohl bez dalších nároků její pracovní smlouvu okamžitě zrušit a propustit ji.

PRACOVNÍ SMLOUVA

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**, 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 náplni práce, která ale musí být v rámci druhu práce a nesmí být 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 *mzdové účetní*, může jí zaměstnavatel přidělovat pouze práci mzdové účetní, není však oprávněn přidělovat jí 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.¹

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 navrhl zaměstnankyni změnu pracovní smlouvy v části místo výkonu práce.

Zaměstnankyně sjednání 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.** Zaměstnavatel je od tohoto dne oprávněn/povinen přidělovat zaměstnanci práci a také odvádět za zaměstnance pojistné na zdravotní a sociální pojištění 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** nesmí přesáhnout tři 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 šest 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 určité době po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu jednoho 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 měsíc plnění závazku. Smluvní strany mohou pro případ porušení závazku zaměstnancem sjednat smluvní pokutu.
- **Ujednání o době trvání pracovního poměru** („pracovní poměr na dobu určitou“ – viz dále). Pokud ve smlouvě není uvedena doba trvání pracovního poměru,

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

ru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.

- **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. Zaměstnanec a zaměstnavatel se také mohou v pracovní smlouvě dohodnout na rozvržení pracovní doby.
- **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 příspěvek za práci přesčas ani náhradní volno.

Podrobněji k tomu v rozhovoru na <http://www.aperio.cz/406/flexibilita-a-zamestnani-rodicu-podle-noveho-zakoniku-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 jednoho 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 prodloužován pouze dvakrát, a to ode dne vzniku prvního pracovního poměru.
- Uplyne-li od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž 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 šest měsíců), může být prodloužen nebo opakován jen dvakrát, a to pokaždé až na tři roky. V takovém případě může tedy celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou dosáhnout nejvýše jen šest a půl 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 dvou 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, nejdéle 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 zaměstnanci 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

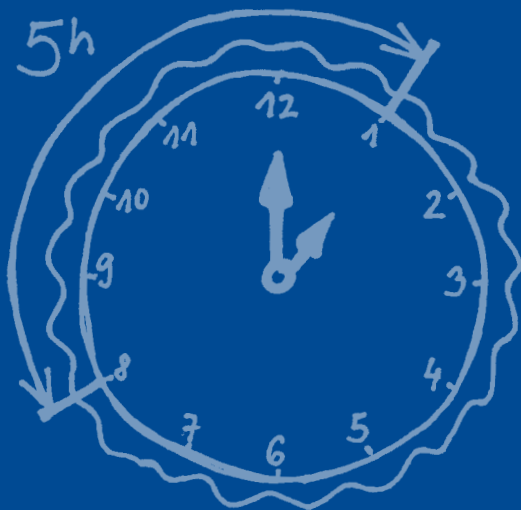
- Informace k dohodě o pracovní činnosti a k dohodě o provedení práce najdete v kapitole 8. Výdělečná činnost během mateřské/rodičovské dovolené.
- Jestliže uzavíráte nový pracovní poměr a je-li v něm obsaženo ujednání, jehož obsahu nerozumíte či vám přijde nestandardní, obraťte se s dotazem na naši webovou poradnu APERIO, kde vám rádi a ochotně poradíme.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- §§ 34–39 zákona 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 personálního oddělení či osoby, která s vámi sepisuje pracovní smlouvu, proto je vhodné se při uzavírání smlouvy s nejednoznačným či chybným obsahem ohradit nebo žádat vysvětlení. Nebojte se při uzavírání pracovní smlouvy např. požadovat, aby v pracovní smlouvě místo „sídlo zaměstnavatele“ byla uvedena konkrétní adresa sídla nebo obec. Pokud zaměstnavatel nebude chtít vašemu požadavku při uzavírání pracovní smlouvy vyhovět, a ani svůj návrh rozumně neodůvodní, zvažte, zda s takovým zaměstnavatelem uzavřete pracovní poměr. Každá „chyba“ se pak obrátí proti vám. Máte právo konzultovat obsah pracovní smlouvy s osobou, která je odborně zdatná. Budoucí zaměstnavatel by vám měl dát prostor k prostudování obsahu pracovní smlouvy a nečinit na vás nátlak.



14.

ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK A ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

Štěpánka se po skončení rodičovské dovolené vrátila na plný úvazek zpět do práce. Dcerka začala chodit do školky, kde ji dvakrát týdně vyzvedávala babička. Štěpánka i její manžel Jakub tak zůstávali déle v práci a dokončovali úkoly. V zimě se ale babičce přihodil úraz nohy a nemohla nadále pomáhat s hlídáním. Štěpánka s Jakubem se proto obrátili na své zaměstnavatele a jednali o úpravě pracovní doby, aby se mohli v péči o dceru střídát. Mezi jejich možnosti patří: žádost o kratší pracovní dobu (práce na částečný úvazek), přiměřené posunutí začátku anebo konce pracovní doby, rozvržení pracovní doby na menší počet dní v týdnu, případně jiná úprava pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Pro lepší vyjednávací podmínky je pro oba užitečné zjistit si, zda u jejich zaměstnavatelů pracují i jiní zaměstnanci na zkrácený anebo jinak upravený úvazek.

KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA (ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK) A ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Kratší pracovní doba (částečný úvazek) znamená:

- 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. To znamená, že pokud někdo pracuje na poloviční úvazek, má nárok na poloviční mzdu.
- Za práci přesčas se považuje práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu – 40 hodin. Rodičům pracujícím na kratší pracovní dobu nemůže zaměstnavatel nařídit práci přesčas, ale může se na ní s rodičem dohodnout.
- Délka dovolené náleží v rozsahu čtyř 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 ní 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 by

mělo být určení kratší pracovní doby (popř. rozvržení pracovní doby), popř. její časové omezení (např. do 31. 12. 2022). Zaměstnavatel by měl na písemnou žádost odpovědět písemně, avšak takovou povinnost právní předpisy zaměstnavateli neukládají. Pokud dojde mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě, je vhodné uzavřít ji písemně. Dohoda o kratší pracovní době může být součástí pracovní smlouvy.

Vzor žádosti o kratší pracovní dobu

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. 2023.“

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 čtyři dny (po 10 hod.),
 - pracovní týden tři a půl dne (tři dny po 12 hodinách a čtvrtý den čtyři hodiny).

- Na jinou úpravu pracovní doby mají nárok těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let, a to na základě žádosti. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.

Žádost o jinou vhodnou úpravu pracovní doby

Žádost o jinou vhodnou úpravu pracovní doby by měla obsahovat požadované rozvržení pracovní doby, popř. i časové ohraničení žádosti.

Vzor žádosti o jinou vhodnou úpravu pracovní doby

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

Z důvodu péče o dítě ve věku pěti let a z důvodů provozu mateřské školy od 7 do 17 hod., 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.

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatel je povinen žádostem o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Pro posouzení vážnosti provozních důvodů u zaměstnavatele je rozhodující vyhodnocení, jaký zásah do provozu představuje zkrácení pracovní doby nebo úprava pracovní doby ve srovnání se situací, kdy by 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 obrátit se s žalobou k soudu

nebo podat stížnost na oblastní inspektorát práce. Spor o kratší pracovní či jinou vhodnou úpravu pracovní doby je možné řešit i pomocí mediace.

INFORMACE

- www.mpsv.cz, www.suip.cz,
www.aperio.cz/poradna

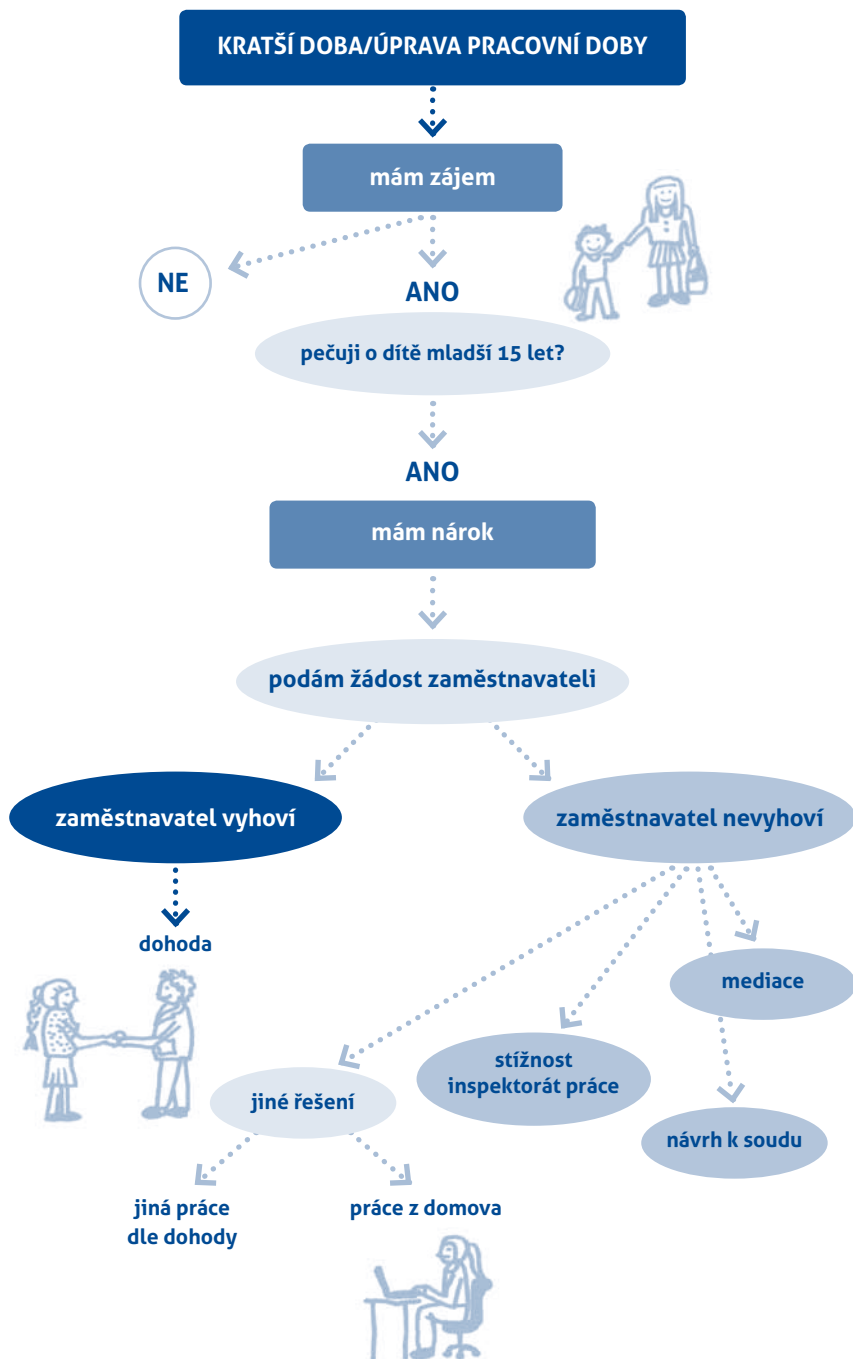
PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 242 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

DOPORUČENÍ

Nebojte se zažádat o kratší pracovní dobu a vyjednávat. Mnoho rodičů to předem vzdá a to je škoda. Navrhněte zaměstnavateli, že si práci na kratší pracovní dobu po určitou dobu, např. tři měsíce, vyzkoušíte. Po uplynutí této doby můžete společně práci na kratší pracovní dobu zhodnotit. Můžete tak zaměstnavatele přesvědčit, že i rodič pracující po kratší pracovní dobu je pro něj přínosný.

O kratší pracovní dobu při návratu z rodičovské dovolené požádejte s 3–4 měsíčním předstihem. Vhodným způsobem je začít nejdříve spíše neformálně v rámci rozhovorů o návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené s přímým vedoucím. Pokud tato (neformální) jednání budou neúspěšná, pak teprve začít jednat formálně (oficiálně). O kratší pracovní dobu žádejte postupem, který je u vašeho zaměstnavatele stanoven vnitřním předpisem nebo je obvyklý – např. ústně na společném jednání vedoucích zaměstnanců a personálního oddělení nebo písemně. V případě písemné žádosti požadujte písemnou odpověď ve vámi určené lhůtě. Nebojte se hledat i přijímat alternativní řešení – např. práci z domova.





15.

PRÁCE Z DOMOVA

Beáta si zvolila délku čerpání rodičovského příspěvku na tři roky a stejně dlouhou dobu plánovala zůstat s dítětem doma. Její syn byl ale často nemocný. Uvědomila si, že pro ni bude obtížné zvládat svoji práci a starat se o syna, pokud se nemoci budou opakovat. Poradkyně Beátě doporučila, aby se pokusila jednat se zaměstnavatelem o možnosti práce z domova. Další možností je zapojit do péče o syna také bývalého manžela, případně jiné členy rodiny. Beátin vedoucí s návrhem souhlasil jen velmi neochotně a práci mimo kancelář umožnil pouze ve výjimečných případech. Beáta však pracovala spolehlivě i z domova, dokonce stihla více úkolů. Zaměstnavatel ocenil, že se na ni může spolehnout. Postupem času se tedy domluvili na práci z domova pravidelně jeden den v týdnu a také v případě nemoci syna.

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.

Práce z domova je vhodná

- pro ty, kteří na sebe umějí být přísní. Práce z domova vyžaduje vysokou míru sebekázně. V pohodlí domova je často problém usednout k práci a plně se jí věnovat – je zde mnoho lákadel, která člověka odvádějí od práce a soustředění.
- pro ty, kteří umějí efektivně komunikovat se zaměstnavatelem a ostatními zaměstnanci. Výhodou má ten, kdo umí používat nástroje umožňující spolupracovat s ostatními – skype, cloudové služby, aplikace pro sdílení dokumentů, plánování činností atd.
- pro ty, kteří mají dostatečné IT dovednosti. Doma si zaměstnanec musí sám poradit s běžnými problémy, které na počítači každý občas řeší.
- pro ty, kteří umějí plánovat. Plánování činností je při práci z domova důležitější než kdy jindy. Je třeba si stanovit plán tak, aby byly termíny stanovené zaměstnavatelem byly dodrženy.
- pro ty, kteří se umějí vypořádat s běžným chodem domácnosti i s rodinnými příslušníky, jejichž přítomnost může do práce zasahovat.

Pracovní podmínky

Pracovní podmínky tzv. domáckých zaměstnanců se řídí ustanoveními zákoníku práce s následujícími zvláštnostmi:

1. Pracovní dobu si zaměstnanci rozvrhují sami.
2. Na tyto zaměstnance se nevztahuje 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 je povinen rodiči pracujícímu z domova uhradit veškeré náklady, které zaměstnanci při práci z domova v souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele vzniknou (papíry, el. energie). Strany se mohou dohodnout, že tyto náklady se budou hradit měsíční paušální částkou.

Zaměstnavatel je povinen před započítím práce z domova rodiče proškolit pro práci z domova z pohledu bezpečnosti práce.

Dohoda o práci z domova

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.

Zaměstnavatelé, kteří umožňují práci z domova např. jednou týdně, stanovují její podmínky zpravidla ve vnitřních

předpisech nebo uzavírají individuální dohody o práci z domova.

Vzor jednoduché dohody o změně obsahu pracovního poměru, který umožňuje práci z domova

Zaměstnavatel A
Zaměstnanec BC

se dohodli na změně pracovního poměru

Pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dne se s účinností od mění takto: Za čl. X se doplňuje nový článek Y, který zní:

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnanec může konat práci ze svého bydliště (dále jen "práce z domova"), a to v rozsahu X hodin týdně/měsíčně/ve dnech Místem výkonu práce v režimu práce z domova je Ulice a č.p./č.o, PSČ, obec. Přesuny z jednoho místa výkonu práce do druhého se nezapočítávají do pracovní doby a nejedná se o výkon práce.

Datum, podpisy

Strany si mohou podle potřeby a druhu práce sjednat další podmínky pro výkon práce z domova. Jedná se například o:

- určení časového rámce, kdy nesmí práci z domova vykonávat (např. noční práci, práce o sobotách a nedělích) za účelem nenavyšování mzdových nákladů;
- podmínky odměňování;
- způsob evidence pracovní doby;
- zavázání zaměstnance k čerpání bezpečnostních přestávek;

- ujednání ohledně strojů, přístrojů a vůbec veškerého nářadí, s kterým zaměstnanec doma pracuje. Pokud mu zaměstnavatel předává stroje, přístroje apod. (např. výpočetní techniku) na potvrzení, pak by jim měl také předat místní provozně bezpečnostní předpis § 4 nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí, stanoví požadavky na bezpečné užívání stroje nebo přístroje. Při poskytnutí nástrojů a ochranných pomůcek zaměstnanci, je nutné dohodnout, jakým způsobem bude prováděna kontrola jejich stavu;
- ujednání ohledně spoluúčasti zaměstnance v případech zakoupení pracovního vybavení nebo nábytku;
- ujednání o možnosti přístupu zaměstnavatele na pracoviště. Zaměstnavatel nemá bez souhlasu zaměstnance přístup na pracoviště (bydliště) zaměstnance, který vykonává práci z domova. Nemůže kontrolovat jeho pracovní podmínky a bezpečné pracovní prostředí a prevenci v ochraně bezpečnosti. Zaměstnavatel by si měl v pracovní smlouvě sjednat v pravidelných intervalech možnost přístupu na pracoviště (bydliště) zaměstnance za účelem kontroly bezpečnostních rizik a v případě pracovního úrazu za účelem zjištění příčin úrazu;
- náhrada za používání pracovního zařízení, které je ve vlastnictví zaměstnance;
- náhrada nákladů zaměstnance za telekomunikační poplatky atd.;
- čas a způsob předávání výsledků práce;
- kontrolu množství odvedené práce, atd.



16.

PŘEDŠKOLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A PÉČE A DAŇOVÁ SLEVA ZA UMÍSTĚNÍ DÍTĚTE

Když byly Honzíkovi dva roky, rozhodla se Helena, že začne intenzivně pracovat na svojí angličtině. Večerní kurz, do kterého dříve chodila, jí přestal vyhovovat, ale našla skvělou nabídku na konverzační kurz v dopoledních hodinách. Bohužel ani manžel, ani rodiče nemohli být pravidelně k dispozici na hlídání syna. Helena tedy Honzíka zapsala do školičky se zajímavým programem, kterou provozuje blízké rodinné centrum vždy v pátek dopoledne za cenu 300 Kč. O půl roku později dostala Helena nabídku pracovat dva dny v týdnu na mezinárodním projektu, což ráda přijala. Honzík chodil do dětského kolektivu rád, jenže školička už nestačila, a tak pro něho na webu MPSV vyhledali registrovanou dětskou skupinu, kterou Honzík navštěvoval do svých tří a půl let. Cena za dětskou skupinu byla 3 000 Kč měsíčně. Pak Honzík nastoupil do mateřské školky, kde byly měsíční náklady 750 Kč a dalších přibližně 500 Kč za stravu.

JESLE, DĚTSKÁ SKUPINA, MATEŘSKÁ ŠKOLA A DALŠÍ – CO JE CO?

V České republice poskytuje péči dětem předškolního věku několik typů předškolních zařízení:

Jesle

Instituce určená k opatrování dětí od šesti měsíců do tří let věku. Jesle jsou zpravidla zřizovány obcemi. Jedná se o výchovnou kolektivní péči o svěřené dítě, zaměřenou na rozvoj schopností a návyků s ohledem na věk dítěte. Dále se zajišťuje bezpečnost a zdraví dítěte, jeho pobyt na čerstvém vzduchu, spánek v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygiena dítěte, včetně případného poskytování první pomoci. Provoz jeslí je celodenní, zpravidla od 6:30 do 17:00 hodin. Jedná se o veřejnou službu, která se poskytuje za úplatu 1 500–2 500 Kč. Tuto službu zpravidla poskytují větší obce. Informace, zda vaše obec poskytuje službu jeslí, najdete na webových stránkách obce.

Mikrojesle

Projekt mikrojesle běží v České republice v pilotním režimu. Jedná se o projekt financovaný z Evropského sociálního fondu. Dosud vzniklo 72 mikrojeslí. Jsou koncipovány jako veřejná služba péče o děti, která nabízí pravidelnou profesionální péči o děti od šesti měsíců do čtyř let věku v kolektivu maximálně čtyř dětí. Provoz mikrojeslí je pět dní v týdnu minimálně osm hodin denně. Rozsah umístění dítěte závisí na dohodě mezi rodičem a poskytovatelem služby. Cíl služby je stejný jako u jeslí s tím rozdílem, že s ohledem na nízký počet dětí je v mikrojeslích kladen důraz na individuální péči. Tato péče o dítě je doplňkem péče rodinné, není její náhradou a odpovídá věkovým a individuálním zvláštnostem dítěte. Více informací najdete na webu <http://mikrojesle.mpsv.cz/>.

Dětská skupina

Službou péče o dítě v dětské skupině se rozumí činnost provozovaná poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině, zapsaným do evidence poskytovatelů na MPSV. Služba spočívá v pravidelné péči o dítě od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky a umožňuje docházku v rozsahu nejméně šest hodin denně. Služba je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a je zaměřena na zajištění potřeb dítěte, na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte. Tuto službu mohou poskytovat neziskové organizace, obce, církve a vysoké školy.

Rodič uzavírá s poskytovatelem služby smlouvu o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Ministerstvo práce a sociálních věcí eviduje seznam poskytovatelů služby péče v dětské skupině. Seznam poskytovatelů je možné vyhledat na <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>. Tato služba se poskytuje za úhradu. Dětské skupiny jsou podporovány dotacemi z Evropského sociálního fondu, proto výše úhrady je nižší než v soukromých zařízeních. Rozpětí ceny je poměrně široké, pohybuje se v rozmezí 1 000–6 000 Kč měsíčně. Informace týkající se dětských skupin lze nalézt na <http://www.dsmpsv.cz/index.php/pro-rodice/>. Příručka o dětské skupině pro rodiče je k dispozici na https://www.mpsv.cz/files/clanky/31897/Prirucka_pro_rodice.pdf.



Školičky

Školičky provozují neziskové organizace nebo podnikatelé. Cílem těchto zařízení je poskytnutí krátkodobého (zpravidla půldenního) hlídání pro děti. Pro děti je připravený program (hraní, zpívání, kreslení apod.). Cena se zpravidla pohybuje od 50 do 250 Kč za hodinu.

Mateřská škola

Mateřská škola je předškolní zařízení, které je určeno pro děti od tří do šesti let věku, nejdříve může do školky nastoupit dítě ve dvou letech věku. Předškolní vzdělávání podporuje rozvoj osobnosti dítěte předškolního věku, podílí se na jeho zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji a na osvojení základních pravidel chování, základních životních hodnot a mezilidských vztahů. Vytváří základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání. Předškolní vzdělávání napomáhá vyrovnávat nerovnoměrnosti vývoje dětí před vstupem do základního vzdělávání a poskytuje speciálně pedagogickou péči dětem se speciálními vzdělávacími potřebami. Poskytuje se za nízkou úplatu v rozmezí 300–900 Kč měsíčně. Veřejné mateřské školy jsou považovány za kvalitní způsob vzdělávání dětí předškolního věku. Děti rok před nástupem do školy školné neplatí.

Soukromá mateřská škola

Jedná se o alternativu ke státní školce. Může mít dvě formy – školské zařízení zaregistrované na Ministerstvu školství a mládeže a tělovýchovy nebo volná živnost podnikající osoby. Od státní školky se liší vyšší úplatou. Zpravidla nabízí něco navíc, např. výuku angličtiny, individuální přístup apod. Variantou jsou tzv. firemní mateřské školy, které jakožto školská zařízení provozují firmy pro své zaměstnance. Školné se pohybuje zpravidla v rozmezí 5 000 až 15 000 Kč měsíčně.

Lesní školka

Lesní školka je alternativou ke klasickému předškolnímu vzdělávání. Lesní MŠ kladou důraz na pobyt dětí v přírodě a vzdělávání mimo učebny, přímo v prostředí přírody, nejčastěji lesa. Odpočinek dětí probíhá v zázemí, které má nejrůznější podoby, nejčastěji jsou to jurty, chatky či maringotky. Děti však netráví celý rok jen v lese. Nedílnou součástí náplně školního roku jsou i návštěvy divadel, muzeí atp. Lesní školky mohou mít formu jak mateřské školy (lesní mateřská škola), tak dětské skupiny nebo jiné výše uvedené formy.

POVINNÉ PŘEDŠKOLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Od školního roku 2017/2018 je stanoveno dětem, které dosáhnou pěti let do 31. 8. příslušného kalendářního roku, nastoupit k povinnému předškolnímu vzdělávání. Zápis k povinnému předškolnímu vzdělávání bude mateřskou školou vypisován v období prvních 14 dní v květnu.

Děti, které již mateřskou školu navštěvují (i mimo spádovou oblast), se nemusí dostavovat k zápisu. Všechny formality zadřídí mateřská škola, kterou navštěvují.

Také se zavádí přednostní přijímání čtyřletých dětí pocházejících ze spádového obvodu obecní mateřské školy. Mateřská škola bude muset přijmout všechny děti starší čtyř let ze své spádové oblasti do naplnění kapacity. V případě nedostačujících kapacit budou mít přednost děti pětileté, přijímané k povinnému předškolnímu vzdělávání.

Povinné předškolní vzdělávání v mateřské škole je bezplatné.

Alternativy povinné předškolní docházky

Kromě vzdělávání v mateřské škole školský zákon umožňuje tři další způsoby plnění povinného předškolního vzdělávání – individuální vzdělávání, vzdělávání v přípravné třídě (přípravném stupni základní

školy speciální) a v zahraniční škole. Pokud se zákonný zástupce rozhodne pro některou z alternativních forem plnění povinného předškolního vzdělávání, musí to oznámit mateřské škole, do které je jeho dítě zapsáno, nejpozději tři měsíce před začátkem školního roku, ve kterém se má dítě začít povinně vzdělávat (tzn. do konce května).

Individuální vzdělávání u dětí předškolního věku

Individuální vzdělávání je jednou z možných forem plnění povinného předškolního vzdělávání. Individuální vzdělávání může probíhat buď po celý školní rok, nebo jen po jeho určitou část. Pokud zákonný zástupce plánuje své dítě individuálně vzdělávat po převažující část školního roku (nadpoloviční počet dnů školního roku), musí svůj záměr oznámit řediteli mateřské školy.

Po tom, co ředitel školy obdrží oznámení o individuálním vzdělávání, doporučí zákonnému zástupci oblasti z rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání, ve kterých má být dítě rozvíjeno. Mateřská škola ověřuje, jak si dítě osvojuje očekávané výstupy (schopnosti a dovednosti) v doporučených oblastech.

SLEVA NA DANI ZA UMÍSTĚNÍ DÍTĚTE (TZV. ŠKOLKOVNÉ)

Za kalendářní rok 2018 mohou rodiče uplatnit v daňovém přiznání slevu za umístění dítěte (tzv. školkovné) v předškolním zařízení, pokud dítě navštěvuje:

- mateřskou školu dle školského zákona nebo obdobné zařízení v zahraničí,
- firemní mateřskou školu, lesní školku,
- zařízení služby péče o dítě v dětské skupině,
- zařízení péče o dítě předškolního věku provozované na základě živnostenského oprávnění, pokud charakter takto

poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou zařízením služby péče o dítě v dětské skupině nebo mateřskou školou podle školského zákona.

Pozor! Na jiná zařízení, např. školičky provozované neziskovými organizacemi, slevu uplatnit nelze.

„Školkovné“ odpovídá vyšší výdajů (kromě stravného), které rodič prokazatelně vynaložil za umístění vyživovaného dítěte. Za každé vyživované dítě je možné uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy (za rok 2018 ve výši 12 200 Kč).

Slevu na dani může uplatnit rodič v případě, žije-li s vyživovaným dítětem ve společně hospodařící domácnosti. Slevu může uplatnit jen jeden z rodičů.

Povinnou přílohou daňového přiznání je potvrzení, které vydá zařízení péče o děti předškolního věku (např. mateřská škola) a uvede v něm vyšší skutečně vynaložených výdajů za umístění dítěte. V případě, že daňové přiznání zpracovává zaměstnavatel, je nutné mu potvrzení předložit do 15. února následujícího kalendářního roku. V případě, že rodič zpracovává daňové přiznání sám, pak slevu vyplní na řádku 69a daňového přiznání.



Odkazy, kde lze ověřit skutečnost, že se jedná o předškolní zařízení:

- Seznam zapsaných dětských skupin: <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>, tříděno dle krajů
- Rejstřík škol a školských zařízení (tj. nově školek včetně lesních): <http://rejskol.msmt.cz/>
- Skutečnost, že poskytovatel má platné živnostenské oprávnění, lze ověřit buď na adrese http://www.info.mfcr.cz/ares/ares_es.html.cz, nebo www.justice.cz nebo www.rzp.cz
- Informace o lesních mateřských školách najdete na <http://www.lesnims.cz/>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
- Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání
- Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých

DOPORUČENÍ

Jestliže vybíráte předškolní zařízení pro své dítě, pak doporučujeme nejdříve zařízení navštívit např. v rámci dne otevřených dveří. Sledujte, jak se učitelky chovají k dětem, k rodičům a mezi sebou. Při návštěvě vycítíte, jestli je prostředí pro dítě přátelské, nebo naopak neosobní. Nepodceňujte ani reakci vlastního dítěte na nové prostředí. Nejlepším vodítkem bývají zkušenosti jiných rodičů, jejichž děti už školku navštěvují nebo navštěvovaly. Jejich spokojenost je zárukou dobrého výběru. Ptejte se na všechno, co vás napadne. Jak je zajištěno stravování dětí a pitný režim? Jak jsou připraveni ve školce na situaci, že se stane úraz? Chodí děti pravidelně ven? Jak se řeší spaní dětí a výměna lůžkovin? Jaký je adaptační režim? Je možné dodržovat dietní režim? Jak je to s hygienou a přebalováním dětí? Jak se postupuje, když dítě ve školce náhle onemocní? Seznam dotazů si připravte předem doma, ať se nezapomenete zeptat na něco, co je pro vás důležité. Desatero pro rodiče „Jak vybrat školku“ najdete na webu http://www.skolka-jesle.cz/263--desatero_pro_rodice_jak_vybrat_skolku.





17.

ADAPTACE DÍTĚTE VE ŠKOLCE

Honza a Jitka vychovávají roční Aničku. Jitka, která je na rodičovské dovolené, dostala od zaměstnavatele nabídku zajímavé práce na částečný úvazek. Ráda by ji přijala, ale protože většina jejích známých zůstala doma až do tří let věku dítěte, není si jistá, zda je dobrý nápad vrátit se do práce už tak brzy. Zvládne to vůbec Anička?

ADAPTACE DÍTĚTE VE ŠKOLCE

Existuje nějaká správná doba pro návrat do práce po rodičovské? Tuto otázku řeší především ženy, proto se omlouváme otcům za použití ženského rodu. Ačkoli jste možná plánovala rychlý návrat do práce po porodu, zjistíte, že najednou je vše jinak a být doma je pro vás prioritou. Anebo i s miminkem v náručí máte pocit, že vám přece jen chybí vaše profese. Odpověď je proto pro každou ženu jiná – důležité je jen, aby byla v souladu s potřebami dítěte a vašimi pocity.

Podobně jako Jitka a Honza se ale někteří rodiče bojí, že jejich dítě bude strádat, pokud se matka vrátí do práce dřív než po třech letech. Je pravda, že malé děti potřebují citlivou péči milující osoby, která je vyladěná na jejich potřeby a dává jim pocit bezpečí ve chvíli, kdy něco není v pořádku. Tak si vytvářejí **bezpečnou citovou vazbu**, která jim pomáhá důvěřovat světu i sám sobě, a je tak jedním ze základů jejich psychické odolnosti. To ale neznamená, že až do tří let věku děti potřebují výlučnou péči matky. Výzkumy z nám blízkého Německa ukazují, že za optimálních podmínek zvládají i malé děti (ve věku 6–18 měsíců) velmi dobře denní péči poskytovanou v jeslích či jinde. Pokud máte příležitost dělat byt i jen několik hodin denně to, co vás baví a uspokojuje, užijete si pak lépe i čas strávený se svou rodinou.

Aby bylo dítě u babičky, v jeslích nebo v dětské skupině spokojené, je dobré myslet na jeho potřeby. Kromě už zmíněné citlivé péče je pro malé děti velmi důležitá **předvídatelnost**, která vychází z pravidelnosti. Mnohem vhodnější než nárazové náhodné hlídání je tedy pravidelný režim – například každé dopoledne v jeslích či v péči prarodiče nebo jiné osoby, pokud se chcete do práce vrátit jen na částečný úvazek. Stres z odloučení se tak význam-

ně sníží. Neméně důležitá je i **kvalita péče**. Vhodnější jsou malé skupinky, kdy může pečovatka individuálně reagovat na potřeby malého dítěte. Dobře vybírejte i osobu, která bude o vaše dítě pečovat – profesionálky mají výhodu, že jsou v péči o malé dítě zkušenější, prarodiče či další příbuzní jsou zase angažovanější. V každém případě byste měli vidět, že ten, kdo o miminko pečuje, ho má rád a reaguje přiměřeně na jeho projevy.

Řešte i praktické otázky. Kolik času chcete strávit na cestách s dítětem a bez něj? Kolik peněz si můžete dovolit vynaložit? Někdy je obtížné najít dostatečně dobrý kompromis, ale stojí za to hledat; zvolené řešení ovlivní dlouhodobě život vaší rodiny.

Právě potíže spojené se zařizováním školky či jiného hlídání a obavy z obtížné adaptace dítěte mohou vést někdy rodiče k tomu, aby se do práce zatím nevraceli. Odložit návrat do práce může být opravdu dobrým řešením v náročných obdobích, kdy vaše rodina potřebuje mnohem víc pozornosti (dlouhodobá nemoc dítěte, velké rodinné změny aj.). Školka je ale důležitým prostředím pro **socializaci dítěte** (tedy pro osvojení znalostí a dovedností potřebných pro život ve společnosti). Je třeba **dívat se i dál do budoucna** – jak bude vypadat váš život za patnáct nebo dvacet let, pokud se nevrátíte do zaměstnání? Mít zaměstnané oba rodiče také podporuje psychickou odolnost a pozdější rodičovské sebevědomí vašich dětí: pokud budete plnit každé přání a potřebu svých dětí, nejen že budou méně samostatné, ale jako vzor pro ně budete v budoucnu nedostižní.

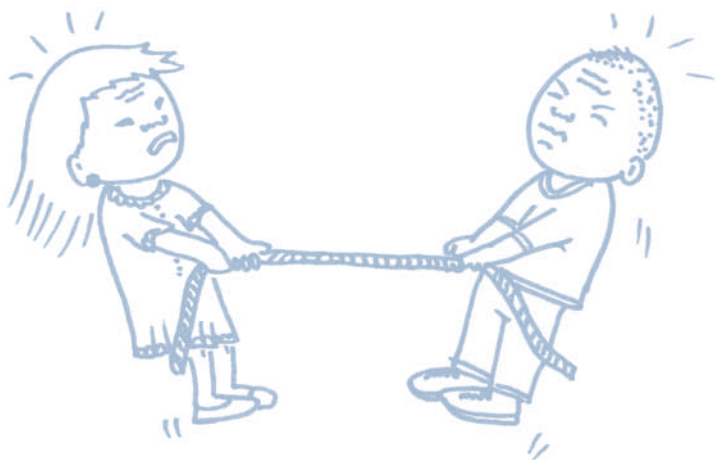


Našli jste tu správnou školku a dítě vypadá spokojené. O to víc vás může zaskočit, když se najednou objeví potíže. I děti ve velmi přizpůsobivém předškolním věku si často až po několika týdnech či měsících uvědomí, že školka není jen krátkodobé rozptýlení, po kterém zase budou doma s mámou nebo tátou, ale že je to každodenní realita. To mohou některé z nich přijímat obtížně. Objeví se potíže, ze kterých dítě už dávno „vyrostlo“ – může se budit v noci, slabě se počurávat (ve dne či v noci), být plačtivější a rozmrzelejší. Ačkoli v naprosté většině případů tyto potíže časem pomínou, vyplatí se věnovat dítěti pozornost, povídat si s ním, sledovat, jak si hraje, tedy znovu se na něj naladit. Pozornost a přijetí často stačí k tomu, aby potíže ustoupily. Nevyplatí se však nechávat děti na delší dobu doma ze školky (jak někdy učitelky doporučují), pokud nejde o nemoc či přetížení.

Potíže s chováním se mohou objevit i u větších dětí. Naladění se na ně a přijetí jejich potřeb je účinné i zde. Řada dětí je v dnešní době přetížena školními a mimoškolními povinnostmi, kritická jsou především období na začátku a konci školního roku. Pokud můžete, nechte ho v náročných obdobích na den doma ze školky, nebo mu aspoň odpusťte některou z jeho povinností, vidíte-li, že potřebuje odpočinek, ale má pocit, že si ho nemůže dovolit. V dnešní uspěchané době, která nás vede k výkonu a ignorování signálů vlastního těla, je umění „dát si volno“ užitečnou dovedností. Nejde však o univerzální recept. Jiné děti zase potřebují – zvláště na začátku školní docházky – důslednost a provázení, aby se naučily, jak se učit a trávit čas smysluplně.

INSPIRACE

Horáková Hoskovcová, Simona, Suchochlebová Ryntová, Lucie. *Výchova k psychické odolnosti dítěte*. Praha: Grada, 2009.



A series of 25 horizontal dotted lines for writing practice, spaced evenly down the page.



18.

NEMOCNÉ DÍTĚ – OŠETŘOVNÉ A NEMOCENSKÉ

Lenka má dvě dcery – ve věku čtyři a pět let. Obě dcerky chodí do školky, jsou ale často nemocné, mladší navíc musí kvůli vážnému onemocnění dýchacích cest jezdit pravidelně do lázní. Lenka má z těchto důvodů mnoho absencí v práci, má ale naštěstí vstřícného zaměstnavatele. Pokud dítě onemocní, má Lenka nárok na tzv. ošetřovné, což je dávka nemocenského pojištění. Při pobírání této dávky ji může vystřídat babička dětí, neboť s nimi žije ve společné domácnosti. Lenka se tak může do práce vrátit dříve. Pokud doprovází svou mladší dceru do lázní, je Lenka uznána dočasně pracovní neschopnou, podle zákona ji zaměstnavatel musí omluvit po dobu nepřítomnosti. Díky ošetřovnému a dočasné pracovní neschopnosti může Lenka pečovat o dcery v době jejich nemoci, aniž by čerpala svou dovolenou anebo žádala zaměstnavatele o neplacené volno.

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 mimo jiné domáční zaměstnanci a zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Domáční 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.

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 jed-

nat pouze o rodiče dítěte, vystřídat se může kdokoli z oprávněných (např. matka s babičkou, která s dítětem žije v domácnosti).

Doba výplaty ošetřovného

Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle devět 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 potřeba 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.

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. 2018 onemocnělo první dítě (3 roky) – potřeba ošetřování činí devět dnů. 6. 3. 2018 onemocnělo druhé dítě (5 let) – potřeba ošetřování činí rovněž devět dnů.

Ošetřovné se poskytuje na první dítě do posledního dne nároku na dávku, tj. od 1. 3. 2018 do 9. 3. 2018. U druhého dítěte běží podpůrčí doba od 6. 3. 2018 do 14. 3. 2018. Ve dnech 6. 3. 2018 až 9. 3. 2018 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. 2018 do 14. 3. 2018.

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 2018

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní výše ošetřovného
92 000	990 (max.)
90 000	983
85 000	954
80 000	924
75 000	894
70 000	865
65 000	835
60 000	806
55 000	776
50 000	746
45 000	713
40 000	654
35 000	595
30 000	533
25 000	444
20 000	356
15 000	267

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <https://www.mpsv.cz/cs/11580> nebo 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 výdělků 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/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#OSETROVNE>.

NEMOCENSKÉ

Lékař uzná rodiče dočasně pracovní 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.

Nemoc dítěte – nárok na pracovní volno

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

- nemoci dítěte a z 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 nezbytné potřebnou a není omezena podpůrní dobou poskytování dávek nemocenského pojištění.

Ošetření dítěte – nárok na pracovní volno s náhradou mzdy

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. šest 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 průtahů. Rodič musí vznik, trvání, popř. i zánik překážky v práci (z důvodu péče nebo ošetřování), zaměstnavateli prokázat, a to například potvrzením lékaře či školského zařízení.

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.

Ochrana pracovního poměru v době nemoci dítěte

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď rodičům, kteří jsou v tzv. ochranné době. To je v době, kdy rodič je v dočasné pracovní neschopnosti (např. z důvodu doprovodu dítěte ve zdravotnickém zařízení) nebo ošetřuje či pečuje o dítěte mladší než 10 let nebo ošetřuje jiného člena domácnosti (manžela).

Doba ošetřování a dovolená

Doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů upravených zákonem se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce. To znamená, že tato doba se z pohledu nároku na dovolenou posuzuje stejně jako by rodič chodil do práce. Pokud rodič během dovolené začne ošetřovat nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje. To neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost rodiče.

Výpověď před počátkem ochranné doby

Byla-li dána rodiči výpověď před počátkem ochranné doby (např. dočasná pracovní neschopnost z důvodu doprovodu dítěte do zdravotnického zařízení) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnanec ovšem může sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení pra-

covního poměru netrvá. Více informací k výpovědi ze strany zaměstnavatele je možné si přečíst v kapitole Návrat do práce po skončení mateřské/rodičovské dovolené.

INFORMACE

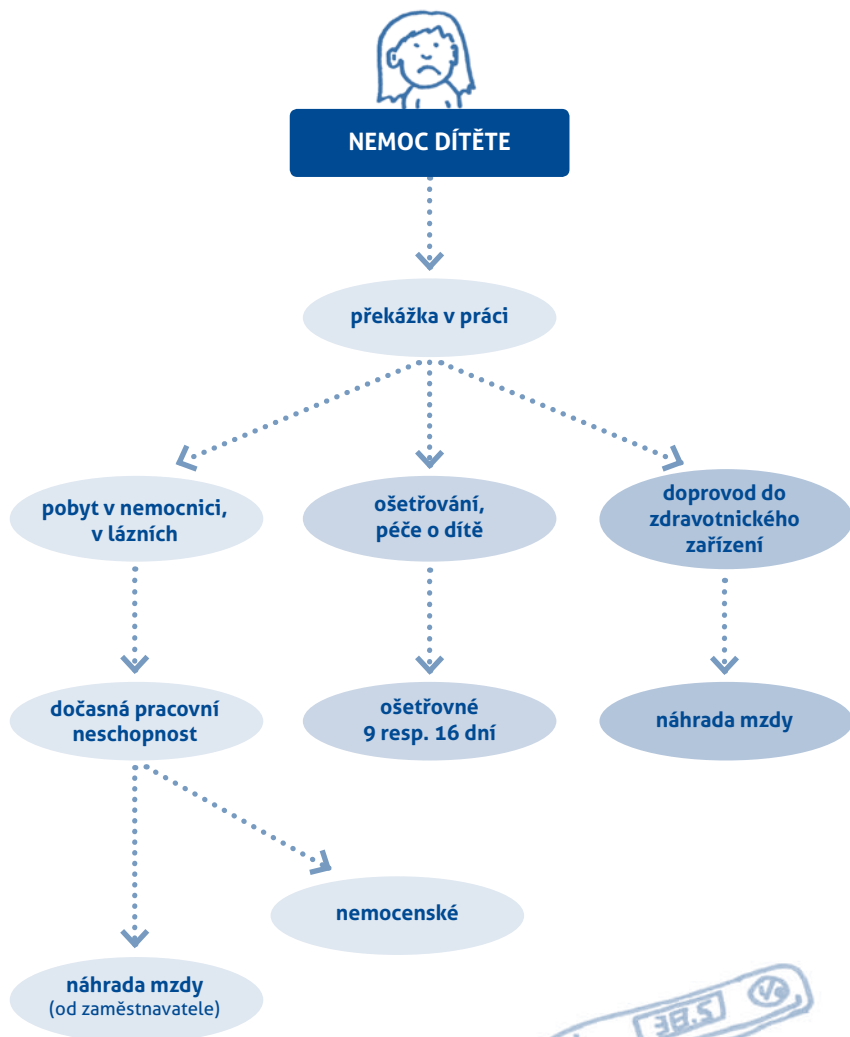
- Informace ohledně dávek nemocenského a ošetřovného pojištění sdělí nejlépe příslušná OSSZ, která rovněž řeší konkrétní případy. Call centrum nemocenského pojištění vyřizuje dotazy veřejnosti a poskytuje informace o dávkách nemocenského pojištění na telefonním čísle **840 406 040**.
- Potřebné a pravidelně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

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 53 a § 192 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- § 40–41 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

DOPORUČENÍ

Jestliže pečujete o děti, které jsou často nemocné, je třeba, aby se při péči o ně vystřídali 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 vyhovují. Vždy však věřte, že děti z nemocí vyrostou a starosti odpadnou.



19.

DÍTĚ V NEMOCNICI A PRÁVA RODIČŮ



Lenka si před plánovanou hospitalizací syna v nemocnici zjišťovala informace, aby se vyhnula situaci, jež se stala její švagrové, která byla donucena nechat svou malou dceru v nemocnici samotnou a pak si to vyčítala. Lenka chtěla být se svým čtyřletým synem po celou dobu hospitalizace a oznámila to při příjmu do nemocnice. Zdravotníci jí sdělili, že se synem na JIP zůstat nemůže. Vyzbrojená argumenty oponovala, že se synem mají právo na nepřetržitý kontakt a že pouze soud může rozhodnout o odloučení dítěte od rodičů. Také argumentovala tím, že je v zájmu úspěšné léčby dítěte, aby se cítilo v pohodě, a tomu pomůže právě přítomnost rodiče. Lenka se divila, že toto zdravotníci neberou v úvahu a naopak rodiče nepodporují v tom, aby zůstali s dítětem. Když lékař i sestry viděli, že je Lenka pevně rozhodnutá se synem zůstat, tak dohadování vzdali a její přítomnost umožnili.

KDO MÁ ODPOVĚDNOST ZA PÉČI O DÍTĚ A JEHO ZDRAVÍ?

Nemocniční personál se velmi často domnívá, že má za dítě v nemocnici „odpovědnost“. Na základě toho si vynucuje různé postupy, s kterými rodiče nesouhlasí. Může to být například pokyn, že novorozenec nesmí spát s matkou na posteli, jen ve vozíčku, nebo může jít o odnášení dítěte a provádění zdravotních úkonů na jeho těle bez vědomí či souhlasu rodičů.

Má ale personál skutečně za dítě „odpovědnost“? Právní předpisy jim žádnou obecnou odpovědnost za dítě neschválně. Tuto odpovědnost naopak svěřují rodičům. I když je dítě v nemocnici, stále platí, že:

„Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči. Práva rodičů mohou být omezena a nezletilé děti mohou být od rodičů odloučeny proti jejich vůli jen rozhodnutím soudu na základě zákona.“ (čl. 32/4 Listiny základních práv a svobod)

„Rodičovská odpovědnost zahrnuje povinnosti a práva rodičů, která spočívají v péči o dítě, zahrnující zejména péči o jeho zdraví, jeho tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj, v ochraně dítěte, v udržování osobního styku s dítětem, v zajišťování jeho výchovy a vzdělání, v určení místa jeho bydliště, v jeho zastupování a spravování jeho jmění; vzniká narozením dítěte a zaniká, jakmile dítě nabude plné svéprávnosti. Trvání a rozsah rodičovské odpovědnosti může změnit jen soud.“ (§ 858 občanského zákoníku)

Za co má tedy odpovědnost personál? Personál a nemocnice mají právní odpovědnost mimo jiné za to, že:

- respektují zákonná práva rodičů a dětí, mezi která patří např. právo na nepřetržitý kontakt rodičů a dítěte, právo na svobodný a informovaný souhlas, právo na soukromí aj.,

- poskytují rodičům informace o zdravotním stavu dítěte a o navrhovaných zdravotních službách a včas tyto zdravotní služby rodičů nabízí,
- si vyžádají s každým zdravotním úkonem svobodný a informovaný souhlas,
- poskytnou dítěti neodkladnou péči k zachráně život a zdraví i bez souhlasu rodičů,
- zajišťují dítěti bezpečí v případě nepřítomnosti rodičů,
- poskytovaná zdravotní péče je na odborné úrovni a zacházení ze strany personálu je slušné, ohleduplné a důstojné.

NEPŘETRŽITÝ KONTAKT RODIČŮ A DÍTĚTE

Vaše dítě i vy jako rodiče máte právo na vzájemný nepřetržitý kontakt, což vyplývá z několika právních předpisů. Jsou jimi:

- Čl. 32/4 Listiny základních práv a svobod, podle které mohou být děti odloučeny proti vůli rodičů jen rozhodnutím soudu na základě zákona;
- § 858 občanského zákoníku, podle kterého je udržování osobního styku s dítětem součástí rodičovských práv;
- § 28/3e1 zákona o zdravotních službách, podle kterého **má nezletilý pacient právo na nepřetržitou přítomnost zákonného zástupce, případně jím zvolené osoby, a to v souladu s jinými právními předpisy a vnitřním řádem, nenaruší-li přítomnost těchto osob poskytnutí zdravotních služeb.**

Dítě má právo na nepřetržitý kontakt s rodiči, i když je vyšetřováno, krmeno, umístěno na JIP nebo připravováno na operaci. Pouze soud může rozhodnout o omezení tohoto práva, zvyklosti nemocnice nejsou pro rodiče závazné.

Ovšem i bez rozhodnutí soudu existují legitimní důvody pro omezení tohoto práva, např. bránění v poskytování neodkladné zachraňující péče, infekční onemocnění

rodiče, přání vyspělého nezletilého, aby rodič nebyl přítomen, nebo krátkodobé omezení práva z důvodu ochrany soukromí jiného pacienta při vyšetřování a konzultaci jeho zdravotního stavu apod.

Zákon o zdravotních službách sice uvádí, že nepřetržitá přítomnost musí být vykonávána v souladu s vnitřním řádem, ovšem podle § 46/1a „vnitřní řád nesmí zasahovat do práv pacienta nad míru, která je nezbytně nutná zejména pro řádný chod zdravotnického zařízení a respektování práv ostatních pacientů“. Vnitřní řád tedy může obsahovat hygienické a organizační podmínky nebo nutné omezení práva na nepřetržitý kontakt z důvodu ochrany soukromí ostatních pacientů, ale nikoliv nepřiměřené omezení, které není nezbytné z důležitějšího důvodu.

Je potřeba zdůraznit, že přítomnost rodičů je odůvodněná už jen tím, že rodiče jsou zákonnými zástupci dítěte, kteří za něj dávají souhlas s péčí a kteří mají ze zákona odpovědnost za péči o zdraví dítěte a za ochranu dítěte, například i před špatným zacházením ze strany personálu. **Nepřetržitá přítomnost rodiče je tedy obecně vzato v zájmu dítěte i jeho úspěšné léčby.**

Rodiče také mohou určit jinou osobu (např. babičku dítěte), které svěřují dítě k dohledu (§ 881 občanského zákoníku). Je tedy možné, aby při hospitalizaci byla s dítětem osoba určená jeho rodiči.

SVOBDNÝ A INFORMOVANÝ SOUHLAS U DÍTĚTE

O dítěti a jemu poskytované zdravotní péči od narození rozhodují jeho rodiče jako zákonní zástupci. Jako rodiče máte právo na informace o zdravotním stavu dítěte, navrhovaných postupech i na zodpovězení doplňujících otázek.

Bez souhlasu rodičů zdravotníci nesmí na dítěti provádět žádné zdravotní úkony ani jej nikam odnášet, pokud nejde o zákonnou výjimku – **poskytnutí neodkladné**

péče nezbytné k záchraně života nebo zamezení vážnému poškození zdraví (nebo poskytnutí neodkladné péče při podezření na týrání, zneužívání nebo zanedbávání).

Obě podmínky musí být splněny zároveň:

- nutnost záchranu života nebo zamezení vážného poškození zdraví,
- nutnost neodkladné péče.

Pokud jsou život nebo zdraví dítěte ohroženy, ale nejde o bezprostřední ohrožení a řešením je plánovaná operace za týden nebo v řádu měsíců, nelze zákrok provést bez souhlasu rodičů a o omezení rodičovských práv musí rozhodnout soud.

Pokud tedy nejde o výjimku neodkladné zachraňující péče (což jsou skutečně ojedinělé případy), na poskytování zdravotní péče dítěti se plně vztahuje právo na respektování svobodného a informovaného souhlasu a nesouhlasu. To znamená, že zdravotníci vám musí před zdravotním úkonem srozumitelně vysvětlit jeho **účel, přínosy, rizika a alternativy** a vy se můžete bez nátlaku rozhodnout, zda dítě tuto péči podstoupí či nikoliv.

Zdravotníci vás také musí pravidelně informovat o zdravotním stavu dítěte. Máte právo na zodpovězení **doplňujících otázek** souvisejících se zdravotním stavem dítěte i navrhovanými postupy. Také máte právo na bezplatné **nahlížení do zdravotnické dokumentace** a za poplatek na pořízení kopií (§ 65–66 zákona o zdravotních službách). Můžete určit jinou osobu, které mají být poskytovány informace o zdravotním stavu dítěte nebo které má být zpřístupněna zdravotnická dokumentace.

Můžete odmítnout veškeré postupy, které si nepřejete a které nepředstavují zákonnou výjimku neodkladné zachraňující péče. V případě, že odmítnutí péče nebo hospitalizace je podle zdravotníků rizikové, využije se **negativní revers** – písemné prohlášení o odmítnutí péče. Není pravda, že v případě dětí nelze negativní revers po-

užít, jak se mylně domnívají někteří zdravotníci.

Pokud již při přijetí dítěte do nemocnice máte nějaká přání ohledně péče o dítě (např. vegetariánské stravování), zapište je do písemného souhlasu s hospitalizací a uveďte, že na respektování svého pokynu trváte. Při vyplňování různých **formulářů** (např. „informovaných souhlasů“) máte právo proškrtat to, s čím nesouhlasíte, a připsat do dokumentu svoje výhrady. Formuláře je také vhodné si u plánovaných zákroků vyžádat předem k prostudování.

Právní úprava dává rozhodování o péči o zdraví dítěte do rukou rodičů, protože předpokládá, že **rodiče nejlépe posoudí, co je v nejlépeším zájmu jejich dítěte**. Při tomto rozhodování berou do úvahy i jiné než čistě medicínské zájmy, ale zohledňují například i kvalitu života dítěte, jeho sociální zájmy, svoje svědomí a rodičovskou zkušenost a intuici apod. Rozhodnutí rodičů může zvrátit soud nebo lékař v případě uvedené výjimky u neodkladné zachraňující péče.

U nezletilých, kteří jsou s ohledem na svůj věk a vyspělost schopni se vyjádřit, musí být **zjištěn jejich názor** na navrhovanou zdravotní péči. Obecně se dá říci, že zhruba od 12 let věku je nezletilý schopen vyjádřit svůj názor. Nezletilý může dát souhlas i samostatně bez rodičů, pokud je to „přiměřeně jeho rozumové vyspělosti odpovídající jeho věku“, což se dá předpokládat zhruba ve věku 15 let.

ŘEŠENÍ NERESPEKTOVÁNÍ PŘÁV RODIČŮ A DÍTĚTE

V případech, že personál porušuje vaše práva, nepodařilo se to vyřešit na úrovni nemocnice (např. s primářem, vedením nemocnice) a zároveň zdravotní stav dítěte nevyžaduje neodkladnou zachraňující péči, můžete si domluvit **převoz do jiné nemocnice** nebo další **hospitalizaci**

odmítnout a dokončit léčbu v ambulantní nebo domácí formě péče. Nemocnice může rodiče požádat o podepsání negativního reversu.

Ke zlepšování kvality zdravotní péče je vhodné formou dopisu poskytnout nemocnici zpětnou vazbu, pozitivní i negativní. Zpětnou vazbu můžete poskytnout i veřejně, např. na webu **www.znamylenkar.cz** nebo v Průvodci porodnicemi na webu **www.aperio.cz** nebo na jiných hodnotících webech.

Porušování vašich práv je vhodné řešit prokazatelným způsobem. Komunikaci se zdravotníky máte právo si bez jejich vědomí nahrávat, neboť nejde o projev jejich soukromého života.

Pokud nejste spokojeni s poskytováním zdravotní péče nebo chováním zdravotníků, můžete podat **stížnost** (§ 93–97 zákona o zdravotních službách). Ta se podle druhu pochybení podává k vedení nemocnice, krajskému úřadu, k České lékařské komoře nebo zdravotní pojišťovně. Pokud správný orgán (krajský úřad) postupuje při vyřizování stížnosti nesprávně, je možné obrátit se se stížností k veřejné ochránkyni práv.

INFORMACE

- Poradna Ligy lidských práv o právech pacientů: **www.ferovanemocnice.cz**
- Web Nadačního fondu Klíček (Děti v nemocnici): **www.klicek.org/hospital/**
- Průvodce porodnicemi: **www.aperio.cz/pruvodce_porodnicemi**
- Seminář advokátky Zuzany Candigliota „Právní minimum pro rodiče (očkování, hospitalizace, zdravotní péče“, termíny v Praze a v Brně na webu **www.candigliota.cz**
- Facebookové skupiny „Podpořte mne v osvětě? (o právu při hospitalizaci, narovinu o porodech)“, „Ambulantní porod“ aj.



20.

PŘÍDAVEK NA DÍTĚ A PŘÍSPĚVEK NA BYDLENÍ

Martina se potýká s dlouhodobými zdravotními problémy, často ji bolí záda a práce v pekárně se pro ni stává čím dál více namáhavější. O svou šestiletou dceru pečuje sama. Při lékařské prohlídce lékař konstatoval, že zdravotní potíže Martiny jsou bohužel vážné a musí odejít ze stávajícího zaměstnání. Je pravděpodobné, že během několika měsíců bude pobírat invalidní důchod. Nyní Martina shání fyzicky nenáročnou práci na částečný úvazek. Předpokládaná mzda za kratší úvazek – ani dohromady s pobíráním důchodu – bohužel nevystačí na dostatečné pokrytí měsíčních nákladů její rodiny. Poradkyně Martině doporučila, aby se obrátila na Úřad práce a podala žádost o příspěvek na bydlení. Důležitou podmínkou pro to, aby jí byl příspěvek schválen, je mít trvalé bydliště v bytě, který s dcerou obývá. Pokud Martina nedosahuje příjmu převyšujícího 2,7násobek životního minima, může na Úřadě práce požádat také o přídavek na dítě.

Přídavek na dítě a příspěvek na bydlení patří do systému státní sociální podpory. Sociální podporou se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje ji i při některých dalších sociálních situacích. Přídavek na dítě a příspěvek na bydlení se poskytuje v závislosti na výši příjmu.

Rozhodný příjem

Rozhodný příjem pro dávky státní sociální podpory je čistý měsíční průměr příjmů rodiny za rozhodné období (např. je-li rozhodným obdobím kalendářní čtvrtletí, součet příjmů za čtvrtletí se dělí číslem tři). 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.

Posuzování rozhodného příjmu u OSVČ

Vykonává-li osoba podle svého prohlášení v rozhodném období samostatnou výdělečnou činnost, započítává se jí jako příjem z této činnosti do rozhodného příjmu za každý měsíc

- jedna dvanáctina příjmů uvedených v daňovém přiznání za kalendářní rok, který bezprostředně předchází kalendářnímu roku, do něhož spadá počátek

období od 1. července do 30. června následujícího kalendářního roku, a to bez ohledu na to, kolik měsíců osoba ve zdaňovacím období samostatnou výdělečnou činnost vykonávala a zda tato činnost byla ve zdaňovacím období vykonávána jako činnost hlavní či vedlejší, nebo

- jedna dvanáctina příjmů, jde-li o příjmy podléhající dani, ze kterých byla stanovena daň paušální částkou.

Vykonává-li osoba podle svého prohlášení v rozhodném období samostatnou výdělečnou činnost jako hlavní činnost, započítává se jí však jako příjem z této činnosti do rozhodného příjmu vždy nejméně částka 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství (pro rok 2018 činí průměrná měsíční mzda 29 979 Kč).

Vykonává-li osoba podle svého prohlášení v rozhodném období samostatnou výdělečnou činnost, avšak v předcházejícím zdaňovacím období samostatnou výdělečnou činnost nevykonávala, započítává se jí jako příjem z této činnosti do rozhodného příjmu

- za každý měsíc, v němž vykonávala samostatnou výdělečnou činnost jako hlavní činnost, částka odpovídající 25 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství (pro rok 2018 činí průměrná měsíční mzda 29 979 Kč), nebo
- za každý měsíc, v němž vykonávala samostatnou výdělečnou činnost jako vedlejší činnost, částka, kterou uvede ve svém prohlášení o příjmu.

Žádost o dávky státní sociální podpory

O jednotlivé dávky státní sociální podpory se žádá na Úřadu práce podáním příslušné písemné žádosti na předepsaném formuláři společně s požadovanými přílohami, jako např. potvrzení o příjmu (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.

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 nezaopatřenými dětmi a jsou sólo (osamělí), 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

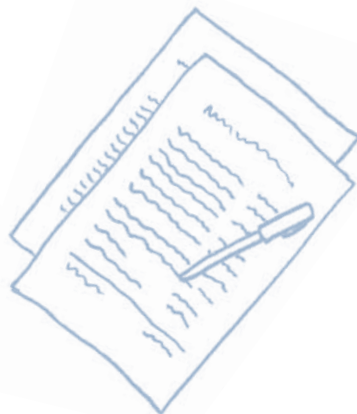
Důležitým pojmem pro výpočet sociálních dávek je životní minimum, které se stanoví, a to podle počtu společně posuzovaných osob, takto:

1. U osamělého jednotlivce činí částka životního minima 3 410 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: 3 140 Kč; další osobou v pořadí:
 - osoba od 15 let věku, která není nezaopatřená osoba: 2 830 Kč,
 - nezaopatřené dítě od 15 do 26 let věku: 2 450 Kč,
 - nezaopatřené dítě od šesti do 15 let věku: 2 140 Kč,
 - nezaopatřené dítě do šesti let věku: 1 740 Kč.

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

Příklad: Životní minimum tříčlenné rodiny paní Hany činí:

$3\ 140\ \text{Kč (paní Hana)} + 2\ 140\ \text{Kč (1. dítě)}$
 $+ 2\ 140\ \text{Kč (2. dítě)} = 7\ 420\ \text{Kč}$



PŘÍDAVEK NA DÍTĚ

Na přídavek má nárok nezaopatřené dítě, pokud rozhodný příjem rodiny za minulý kalendářní rok nepřevýšil hranici 2,7násobku životního minima rodiny. Rozhodný příjem pro nárok na přídavek na dítě se počítá vždy za předchozí kalendářní čtvrtletí. Každé čtvrtletí se bude prokazovat rozhodný příjem za předcházející kalendářní čtvrtletí. Za příjem se považuje i rodičovský příspěvek.

Příklad: *Sólo rodič má čistý příjem 18 026 Kč měsíčně a pečuje o dvě děti ve věku 8 a 10 let čini.*

Nejdříve je potřeba spočítat životní minimum rodiny $3 \cdot 140 \text{ Kč (rodič)} + 2 \cdot 140 \text{ Kč (1. dítě)} + 2 \cdot 140 \text{ Kč (2. dítě)} = 7 \cdot 140 \text{ Kč}$. 2,7násobek životního minima rodiny je $7 \cdot 140 \text{ Kč} \cdot 2,7 = 20 \cdot 034 \text{ Kč}$. Čistý měsíční příjem rodiny (18 026 Kč) je nižší než 2,7násobek jejího životního minima (20 034 Kč), a proto rodině nárok na přídavek na děti vzniká.

Výše přídavku na dítě

Výše přídavku na dítě činí měsíčně:

- u nezaopatřeného dítěte ve věku do šesti let věku 500 Kč,
- u dítěte od šesti do 15 let věku 610 Kč
- u dítěte od 15 do 26 let věku 700 Kč.

Výše přídavku na dítě ve zvýšené výměře

Přídavek na dítě se zvyšuje o částku 300 Kč na dítě v případě, že alespoň jeden z rodičů má příjem ze závislé činnosti nebo samostatné výdělečné činnosti či dávky nahrazující tento příjem. Dávkami nahrazujícími příjem jsou dávky nemocenského pojištění: nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, dávky důchodového pojištění (starobní či invalidní důchod), podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, příspěvek na péči o osobu do 18 let věku a rodičovský příspěvek, pokud je poskytován po vyčerpání peněžitě pomoci v mateřství.

Výše přídavku na dítě ve zvýšené výměře činí měsíčně:

- u nezaopatřeného dítěte ve věku do šesti let věku 800 Kč,
- u dítěte od šesti do 15 let věku 910 Kč,
- u dítěte od 15 do 26 let věku 1 000 Kč.

Rodiny, které uvedené příjmy nemají, budou nadále pobírat přídavek na dítě v dosavadních (základních) částkách.

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. 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 bytové družstva.

Podmínky vzniku nároku na příspěvek na bydlení

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.

Náklady na bydlení

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.

- Vlastníci bytů (družstevní byty, byty vlastníků, nemovitosti vlastníků) mají stanovenou výši srovnatelných nákladů nařízením, které každoročně vydává vláda, a to k 1. lednu. Hodnoty jednotlivých položek platné od 1. 1. 2018 určuje nařízení vlády č. 407/2017 Sb., jehož znění lze najít na www.zakonyprolidi.cz

Obě skupiny dokládají další náklady na bydlení a náklady na služby související s užíváním bytu.

Jednotlivé náklady na bydlení

Do nákladů na bydlení se započítávají náklady za plyn, elektřinu a náklady za plnění poskytované s užíváním bytu (náklady za dodávku tepla a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, provoz výtahu, osvětlení společných prostor v domě, úklid společných prostor v domě, odvoz odpadních vod a čištění jímek, vybavení bytu společnou televizní a rozhlasovou anténou a odvoz komunálního odpadu, případně náklady za pevná paliva).

Náklady za pevná paliva se započítávají fixními částkami za kalendářní měsíc a jsou stanoveny nařízením vlády č. 407/2017 Sb. Náklady na bydlení musí být pro nárok a výši příspěvku na bydlení rozepsány na jednotlivé výše uvedené položky.

Prokazování nákladů na bydlení

Služby za plnění poskytované s užíváním bytu se prokazují podrobným rozpisem jednotlivých služeb. Náklady placené zálohově musí být v pravidelném zúčtovacím období zúčtovány. Zúčtovací období je nejvýše dvanáctiměsíční. Náklady se prokazují fakturou nebo rozpisem od správce nemovitosti. Za náklady na bydlení se nepovažuje např. poplatek za telefon, rozhlas, televizi.

Normativní náklady na bydlení

Pro výpočet příspěvku na bydlení jsou potřebné tzv. normativní náklady, které jsou stanoveny v § 2 nařízení vlády č. 407/2017 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 zvláště 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 <https://www.penize.cz/kalkulacky/prispevek-na-bydleni>.

Příklad: Rozhodný příjem tříčlenné rodiny (rodič a dvě děti), která bydlí v Praze:

- průměrný čistý měsíční příjem ve výši 16 000 Kč,
- přídavky na děti ve výši 1 820 Kč.

Cellkový rozhodný příjem je tedy 17 820 Kč.

1. Náklady na bydlení jsou celkem 13 000 Kč (nájemné a náklady započitatelné do nákladů na bydlení – energie, vodné, stočné, otop apod.).
2. Normativní náklady na bydlení byly určeny na 15 116 Kč (pro Prahu a tři osoby podle tabulky v § 2 písm. a) nařízení vlády č. 407/2017 Sb.)

Splnění podmínek pro přiznání příspěvku:

1. Náklady na bydlení (13 000 Kč) jsou vyšší než součin rozhodného příjmu a koeficientu 0,35, tj. než částka 5 327 Kč ($17\,820\text{ Kč} \times 0,35 = 6\,237\text{ Kč}$).
2. Součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,35 ($17\,820\text{ Kč} \times 0,35 = 6\,237\text{ Kč}$), tj. částka 6 237 Kč, není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení této tříčlenné rodiny (15 116 Kč).

Obě podmínky potřebné k přiznání nároku na příspěvek jsou splněny.

Výpočet výše příspěvku:

Náklady na bydlení (13 000 Kč) nejsou vyšší než normativní náklady na bydlení (15 116 Kč) – takže výše příspěvku na bydlení se stanoví jako rozdíl skutečných nákladů na bydlení a rozhodného příjmu vynásobeného 0,35, tj. $13\,000\text{ Kč} - (17\,820\text{ Kč} \times 0,35 = 6\,237\text{ Kč}) = 6\,763\text{ Kč}$.

Rodině bude na příslušné čtvrtletí přiznán příspěvek na bydlení ve výši 6 763 Kč měsíčně.

INFORMACE

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

PŘÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- Nařízení vlády č. 407/2017 Sb., kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2018 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení

DOPORUČENÍ

Jestliže na základě orientačního výpočtu dospějete k závěru, že by vám mohl vzniknout nárok na příspěvek na bydlení nebo na přírdek na dítě, pak určitě vyplňte a podejte žádost o dávku. Všechny internetové poradny a kalkulačky dávají totiž pouze orientační informace. V případě negativního rozhodnutí o dávce lze podat odvolání, které je nutné podat nejpozději do 15 dnů ode dne doručení rozhodnutí.





21.

SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ A PÉČE O DÍTĚ



Anetě se blížil konec rodičovské dovolené a zvažovala, zda zůstat s dcerou doma do věku čtyř let. Státní školky mají plno. Dceru Pavlínku by bylo možné dávat jen do soukromé školky, což by pro rodinu bylo skoro nákladnější, než pokud by Aneta zůstala doma a čerpala roční neplacené volno. Rodině ušetří finance i to, že Anetino zdravotní pojištění bude hradit stát, neboť stejně jako na rodičovské dovolené zůstává tzv. osobou osobně celodenně řádně pečující o dítě.

Aby splnila podmínky pro státního pojištěnce, nesmí být při péči o svou dceru zaměstnaná či podnikat. Pavlínku může dávat do školky – nejdéle však na čtyři hodiny denně. Pokud se Aneta rozhodne, že zůstane s dcerkou doma, je potřeba splnit oznamovací povinnost vůči pojišťovně, kterou má jak Aneta, tak její zaměstnavatel (pokud nadále trvá Anetin pracovní poměr).

POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Stát jako plátce pojistného v souvislosti s péčí o dítě

Stát je plátcem pojistného mimo jiné

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

Osoby osobně celodenně řádně pečující o dítě

Jestliže rodič osobně celodenně pečuje o dítě, tj. jedná se zejména o situaci, kdy čerpá neplacené pracovní volno po skončení rodičovské dovolené a po skončení rodičovského příspěvku, je za něj stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění. Důvodem je 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.
- Dítě nenavštěvuje předškolní zařízení déle než čtyři hodiny denně, v případě školního dítěte platí stejná podmínka pro pobyt v družině.
- 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 příspěv-

ku. Vše lze zpravidla vyřídit bez formalit prostřednictvím e-mailu. 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. k) zákona č. 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.....

*Jméno a příjmení, datum narození, bydliště
.....*

Podpis

Souběh zaměstnání a péče o dítě

V případech, kdy osoby, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, mají příjmy ze zaměstnání, jsou plátcem pojistného stát i tyto osoby. 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 v roce 2018 činí 12 200 Kč měsíčně. Minimální odvod pojistného na zdravotní pojištění za zaměstnance činí 13,5 % z minimální mzdy, tj. 1 647 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,
- o osoby, které mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství či rodičovský příspěvek,
- o osoby pečující o dítě, které splňují výše uvedené podmínky.

Vyměřovacím základem u těchto zaměstnanců je jejich skutečný příjem, který nemusí dosahovat minimální mzdy. Nemusí tedy odvádět minimální pojistné. Výše pojistného činí 13,5 % z příjmu za daný měsíc.

PÉČE O DÍTĚ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

Podmínky nároku na starobní důchod

Podmínkou nároku na starobní důchod je pojištění v rozsahu nejméně 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 čtyř let věku. Po dobu trvání ná-

hradní 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 čtyř let věku

Doba péče ženy i muže o dítě do čtyř let věku nebo doba péče započatá dříve a ukončená po tomto datu se dokládá čestným prohlášením při uplatnění žádosti o důchod. Dobu 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.

Odvod pojistného a péče o dítě

Zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou nebo pečující o děti nemusí povinně platit pojistné na sociální pojištění (zahrnuje pojistné na důchodové a nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti). Pokud zaměstnanec pracuje, pojistné odvádí z dosaženého příjmu zaměstnavatel a péče o děti není zohledněna. Zaměstnanec nemá žádné povinnosti vůči státu.

Pojistné na sociální zabezpečení se neodvádí zejména z těchto příjmů:

- na základě dohody o provedení práce do výše příjmu 10 000 Kč měsíčně;
- ze zaměstnání malého rozsahu, tj. příjem je nižší než 2 500 Kč;
- ze zákonného odstupného.

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.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

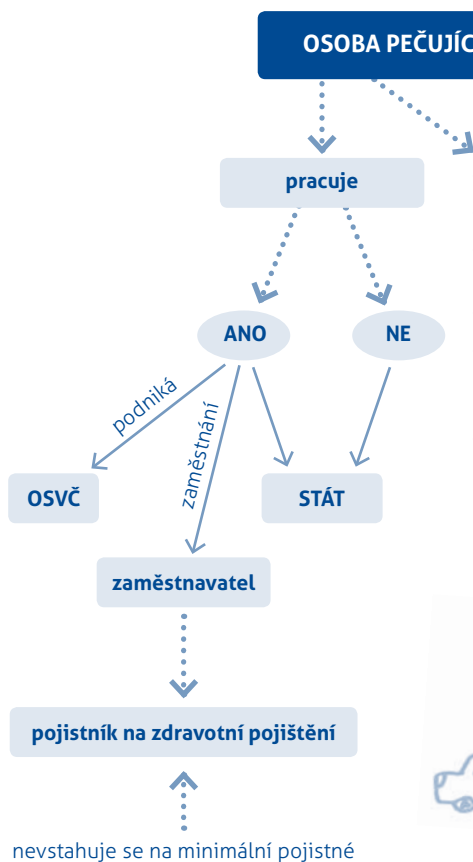
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- § 7 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- Zákon č. 155/2006 Sb., o důchodovém pojištění

INFORMACE

- Ministerstvo práce a sociálních věcí www.mpsv.cz, Česká správa sociálního zabezpečení www.cssz.cz
- Zdravotní pojišťovny, např. www.vzp.cz, www.ozp.cz



ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ A PÉČE O DÍTĚ



- matka na mateřské dovolené
- matka/otec na rodičovské dovolené
- matka/otec pobírající peněžní pomoc v mateřství
- příjemce rodičovského příspěvku
- osoba pečující o dítě celodenně a řádně do 7 let nebo o dvě děti do 15 let
- otcové na otcovské





22.

PODNIKÁNÍ RODIČŮ – SAMOSTATNÁ VÝDĚLEČNÁ ČINNOST

Olga je vyučená švadlena, a než se jí narodil syn, pracovala na směny ve firmě na výrobu autopotahů jako šička. Během rodičovské dovolené začala doma vyrábět látkové hračky, nejprve pro svého syna a postupně i pro děti přátel. Kamarádka jí doporučila, ať zkusí hračky prodávat na řemeslných trzích, a pokud o ně bude zájem, ať je začne prodávat přes internet. Olgu překvapilo, že prodej hraček opravdu může být zajímavým příjmem do rodinného rozpočtu. Obávala se však, jak zvládne všechnu administrativu spojenou s oficiálním podnikáním. Obrátila se na poradnu APERIO s dotazem, co všechno má udělat, aby se stala osobou samostatně výdělečně činnou. Zjistila, že musí zajít na živnostenský úřad a vyplnit jednotný registrační formulář, kterým své podnikání oznámí finančnímu úřadu, správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně. Poradkyně jí dále vysvětlila, že podnikání může během rodičovské dovolené vykonávat jako vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, což znamená, že nebude muset hradit minimální pojistné na sociální pojištění. Výše pojistného se vypočítá až ze skutečných příjmů. V následujícím roce bude její povinností předložit finančnímu úřadu daňové přiznání za předchozí kalendářní rok a vyplnit Přehled o příjmech a výdajích pro zdravotní pojišťovnu a správu sociálního zabezpečení. I když to vypadá složité, ve skutečnosti je vedení daňové evidence jednoduché, Olga to může zvládnout sama.

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 věku (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-vedelecne-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 a u 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. Činnosti volné živnosti vyjmenovává příloha č. 4 živnostenského zákona, obsahová náplň těchto živností je kvalitně zpracována na webu <http://firmy.finance.cz/zivot-podnikatele/start/obsahove-naplnje-zivnosti/volne/>.

Podmínkou pro získání živnostenského oprávnění volné živnosti je:

- věk minimálně 18 let,
- plná svéprávnost,
- bezúhonnost (výpis z rejstříku trestů si úřad zajistí sám),
- zaplacení správního poplatku ve výši 1 000 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) 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, kterou 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.jak-podnikat.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:

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

Paušální výdaje pro SVČ jsou v roce 2018 stanoveny takto:

- 80 %, nejvýše 800 000 Kč za rok, z příjmů z řemeslných živností, zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství vykonávaných jako samostatná činnost

a dále z tzv. ostatních příjmů ze zemědělské výroby,

- 60 %, nejvýše 600 000 Kč za rok, z příjmů z živností volných, vázaných i koncesovaných
- 40 %, nejvýše 400 000 Kč za rok, z příjmů ze samostatné výdělečné činnosti, na kterou osoba nemá živnost, například z jiného podnikání dle zvláštních předpisů, z užití či poskytnutí práv z průmyslového či jiného duševního vlastnictví, autorských práv včetně práv příbuzných právu autorskému, a to včetně příjmů z vydávání, rozmnožování a rozšiřování literárních a jiných děl vlastním nákladem, z jiné samostatné výdělečné činnosti,
- 30 %, nejvýše 300 000 Kč za rok, z příjmu z pronájmu a u příjmu z nájmu majetku zařazeného v obchodním majetku.

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: OSVČ měla příjem 240 000 Kč. Uplatní výdajový paušál ve výši 60 %, tj. výdaje = $240\,000 \times 0,6 = 144\,000$. Daňový základ bude činit rozdíl mezi příjmy a výdaji, tj. daňový základ = $240\,000\text{ Kč} - 144\,000\text{ Kč} = 96\,000\text{ Kč}$.

Povinnost podat daňové přiznání

OSVČ je povinna za kalendářní rok podat finančnímu úřadu daňové přiznání, a to do 1. dubna následujícího roku. V případě využití služeb daňového poradce je tato

povinnost odložena o tři měsíce. Daňové přiznání za rok 2017 je třeba podat nejpozději do úterý 3. dubna 2018 (1. duben je neděle, termín se proto posouvá na první pracovní den). 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 v roce 2018

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, kdy její daňový základ dosáhl v roce 2018 rozhodné částky ve výši 71 950 Kč (za rok 2017 tato částka byla 67 756 Kč). Tato částka se snižuje o jednu dvanáctinu (tj. o 5 996 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 2018 činí 89 940 Kč.
- OSVČ vedlejší je povinna hradit pojistné na sociální pojištění, pokud její daňový základ je vyšší než 71 950 Kč (tj. roční vyměřovací základ činí 35 976 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.

Povinnost hradit zálohy na pojistné

• OSVČ hlavní

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 2 061 Kč a po podání Přehledu za rok 2017 se mění na 2 189 Kč. Alespoň minimální výši měsíční zálohy odvádí OSVČ, která v roce 2018 své podnikání jako OSVČ hlavní zahájila.

• OSVČ vedlejší

OSVČ, která vykonává vedlejší SVČ, hraří zálohy v roce 2018 na pojistné:

- dobrovolně, pokud se přihlásí k účasti na důchodovém pojištění na příslušný rok,
- povinně, když její dosažený daňový základ za rok 2018 založil účast na důchodovém pojištění (tj. je vyšší než rozhodná částka 71 950 Kč).

Více informací lze najít na <http://www.csz.cz/cz/pojisteni-osvc/platba-pojistneho/zalohy-na-pojistne-na-duchodove-pojisteni.htm>.

Příklad: Příklad: OSVČ bude mít za rok 2018 příjem 240 000 Kč. Uplatní výdajový paušál ve výši 60 %. Její daňový základ bude tedy 96 000 Kč.

Pojistné na sociální pojištění (Psp) za rok 2018 u OSVČ:

Vzhledem k tomu, že její daňový základ (96 000 Kč) je vyšší než rozhodná částka 71 950 Kč, kdy OSVČ vedlejším vzniká povinnost odvádět pojistné na sociální pojištění, je OSVČ povinná zaplatit pojistné na sociální pojištění.

$Psp = 96\,000 \times 0,5 \times 0,292 = 14\,016$ Kč.
Výše pojistného za rok 2018, které musí zaplatit, činí 14 016 Kč.

Měsíční výši zálohy (Z) pro rok 2018 OSVČ vypočte tak, že výši pojistného za rok 2018 vydělí počtem měsíců, ve kterých v daném roce vykonávala samostatně výdělečnou činnost. V jejím případě se jedná o 12 měsíců.

$Z = (Psp\ 2018 : 12) = (14\,016 : 12) = 1\,168$ Kč

Měsíční záloha ve výši 1 168 Kč na rok 2019 bude poprvé placena od měsíce podání Přehledu za rok 2018.

Příklad: OSVČ vedlejší, avšak má nižší příjmy. Její příjem bude činit 100 000 Kč za rok. Výdaje uplatňuje rovněž paušálem ve výši 60 % příjmů. Výdaje činí 60 000 Kč ($100\,000\text{ Kč} \times 0,6 = 60\,000\text{ Kč}$). Daňový základ činí 40 000 Kč ($100\,000\text{ Kč} - 60\,000\text{ Kč} = 40\,000\text{ Kč}$).

Vzhledem k tomu, že její daňový základ (40 000 Kč) je nižší než částka, která je rozhodná pro OSVČ vedlejší (v roce 2018 činí 71 950 Kč), kdy vzniká povinnost odvádět pojistné na sociální pojištění, nemusí OSVČ 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 2018 je splatné od 1. do 20. 2. 2018 atd. Dnem platby je až den, kdy je platba připsána na správný účet.

Platba pojistného a dočasná pracovní neschopnost

OSVČ není povinná 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 povinná od tohoto měsíce platit zálohy na pojistné, a to až do kalendářního měsíce,

kteřý 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.

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Povinnosti OSVČ vůči zdravotní pojišťovně

Povinností OSVČ je především:

- oznámit písemně do 8 dnů zahájení, přerušeni 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 doklady potřebné 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 2018

Minimální měsíční záloha pro rok 2018 na pojistné je 2024 Kč, která se hradí poprvé za leden 2018 (posledním dnem splatnosti je 8. 2. 2018). Tutéž zálohu odvádí OSVČ, která zahájí v roce 2018 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 čtyři 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: Příklad: OSVČ bude mít v roce 2018 příjem 240 000 Kč. Uplatní výdajový paušál ve výši 60 %. Její daňový základ je tedy 96 000 Kč.

Pojistné na sociální pojištění (Pzp) za rok 2018 OSVČ činí:

$Pzp = 96\,000 \times 0,5 \times 0,135 = 6\,480$ Kč
Měsíční výši zálohy (Z) pro rok 2018 spočte OSVČ tak, že celkovou výši pojistného za celý rok 2018 vydělila počtem měsíců, ve kterých vykonávala samostatně výdělečnou činnost, v jejím případě 12 měsíců:

$Z = (Pzp\ 2018 : 12) = (6\,480 : 12) = 540$ Kč
Měsíční záloha ve výši 540 Kč na rok 2019 bude poprvé placená od měsíce podání Přehledu za rok 2018.

Přehled o příjmech a výdajích

OSVČ je povinna nejpozději do jednoho měsíce ode dne, ve kterém měla podat daňové priznání 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 pojišťovně 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

- Internetové stránky: www.cssz.cz, www.mpsv.cz, www.jakpodnikat.cz, www.podnikatel.cz, www.mpo.cz
- Zdravotní pojišťovny: www.vzpj.cz, www.ozpj.cz atd.

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 možností.

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 a poté správa sociálního zabezpečení, a dále pak mají nárok na odškodnění v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání či nárok na ošetrovné 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). Na druhou stranu podnikatel je ve svých rozhodnutích nezávislý a svobodný.

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



23.

PĚNĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ U OSVČ

Adéla je kadeřnice a po dokončení střední školy se nechala krátce zaměstnat, aby získala zkušenosti. Posléze si zařídila živnostenský list a začala pracovat na „volné noze“. Na základě dobrých referencí se jí rychle rozrostla klientela. Po dvou letech podnikání otěhotněla a s partnerem plánovali rodinu. Adéla se obrátila na APERIO s tím, jak se má ještě před nástupem na mateřskou dovolenou zařídit, aby měla nárok na peněžitou podporu v mateřství. Poradkyně ji vysvětlila, že OSVČ si musí platit dobrovolné nemocenské pojištění po dobu alespoň 270 dnů v posledních dvou letech, jinak nemá na peněžitou pomoc v mateřství nárok. V takovém případě stát vyplácí rovnou rodičovský příspěvek. Adéla si dobrovolné nemocenské pojištění neplatila. Její partner je však zaměstnán, jemu by nárok na peněžitou pomoc v mateřství pravděpodobně vznikl. Oba nyní zvažují, zda by nebylo vhodnější, aby na rodičovskou dovolenou nastoupil Adélin partner.

Základní podmínkou vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství u OSVČ je účast na nemocenském pojištění, což v podstatě znamená placení pojistného na nemocenské pojištění. Účast OSVČ na nemocenském pojištění (tj. placení nemocenského pojištění) je dobrovolná, a to na základě přihlášky na příslušné správě sociálního zabezpečení (formulář lze najít na <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/osvc.htm>). Účast na nemocenském pojištění nemůže vzniknout zpětně. V případě, že se OSVČ dobrovolně k nemocenskému přihlásí, vzniká jí povinnost odvádět pojistné na nemocenské pojištění. OSVČ má nárok na nemocenské a peněžitou pomoc v mateřství. Pro PPM a nemocenské u OSVČ platí obdobné podmínky jako u zaměstnanců, což je popsáno v kapitole Těhotenství a dávky nemocenského pojištění.

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 5 000 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. 5 000 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 v roce 2018 činí 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 2018 je splatné od 1. do 20. února 2018. 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.

Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství

Základní podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství jsou: V den, od něhož je dávka přiznávána, musí trvat účast na nemocenském pojištění nebo ochranná lhůta a v posledních dvou letech před tímto dnem musí trvat účast na nemocenském pojištění po dobu aspoň 270 dnů. U OSVČ je další podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu aspoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrní doby.

Nemocenské v souvislosti s porodem

Jestliže OSVČ nemá nárok na PPM (doloží potvrzením OSSZ), protože nesplní podmínky pro vznik nároku na PPM, a zároveň je účastna nemocenského pojištění, vzniká nárok na tzv. nemocenské v souvislosti s porodem. 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.

OSVČ však pro získání nároku na nemocenské v souvislosti s porodem musí být účastna dobrovolného nemocenského pojištění OSVČ alespoň po dobu tří měsíců bezprostředně předcházejících vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Po dobu prvních 14 kalendářních dnů po uznání dočasné pracovní neschopnosti OSVČ nenáleží zabezpečení náhradou mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel podle zákoníku práce pouze zaměstnancům. To znamená, že po dobu prvních 14 dnů OSVČ nenáleží žádná dávka.

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.

INFORMACE

- Informace o pojistném OSVČ na České správě sociálního zabezpečení: <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/>
- 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, www.cssz.cz.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

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

DOPORUČENÍ

Jestliže podnikáte a plánujete dítě, pak je na zvážení, zda se nejdříve nemocensky nepojistit. Pojištění může přinést určité výhody. V případě uznání za dočasně pracovní neschopnou v důsledku rizikového těhotenství vám vznikne nárok na nemocenské a dále nebudete povinna hradit minimální odvody na zdravotní a sociální pojištění. Za splnění výše uvedených podmínek vám vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství.



24.

ÚŘAD PRÁCE, PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A KOMPENZACE



Darina pracovala v pojišťovně a měla velmi dobrou práci. Její pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. Otěhotněla, nastoupila na mateřskou a posléze na rodičovskou dovolenou. Finanční situace rodiny byla příznivá, a tak se Darina rozhodla zažádat o naplacené volno, na které by nastoupila po rodičovské dovolené. Chtěla být doma se synem do čtyř let jeho věku. Zaměstnavatel jí volno poskytl, nicméně po pár měsících čerpání neplaceného volna dostala výpověď. Darina se poté obrátila na APERIO s dotazem, kdy se má evidovat na Úřadu práce. Poradkyně jí vysvětlila, že je potřeba evidovat se do tří pracovních dnů po skončení pracovního poměru, tedy po uplynutí výpovědní doby. Pokud by se registrovala na Úřad práce později, její podpora v nezaměstnanosti by byla pouze minimální. Dávka se totiž určuje podle poslední činnosti. Tou by u Dariny nebyla výdělečná činnost, nýbrž náhradní doba zaměstnání – péče o dítě do čtyř let.

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 čtyř 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 sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. 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 doba, za které je placeno pojistné na důchodové pojištění, tedy doba pojištění, a dále také doba, za které pojistné placeno není – tzv. náhradní doba pojištění.

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

Příslušné 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://formula-re.mpsv.cz/okprace/cs/welcome/forms.jsp>.

K vyplněné 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 čtyř let věku);
- další doklady, které jsou uvedeny v žádosti.

Před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání je vhodné prostudovat si „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 tří 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:

- 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 šest 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 šesti měsících ode dne nástupu do (původně) zprostředkovaného zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání a možnost přivýdělků (tzv. nekolidující zaměstnání)

Uchazeč si může přivydělat až do výše poloviny minimální mzdy, tj. 6 100 Kč měsíčně (od 1. 1. 2018), po dobu trvání tohoto zaměstnání však nenáleží podpora v nezaměstnanosti. Zaměstnáním se rozumí výdělečná činnost na základě pracovního či služebního poměru nebo 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. Přivýdělek na dohodu o provedení práce není možný.

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 měsíčního výdělku oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti a 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. tří let, z toho před dosažením věku 55 let max. jeden 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 činnost (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, rodné listy 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 čtyř let věku, resp. do 10 let věku 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 pět měsíců,
- od 50 do 55 let věku osm 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 ukončil pracovněprávní 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 pracovněprávní vztah z důvodu porušení stanoveného režimu dočasně praceneschopného 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.

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 %
- a 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 SVČ, stanoví se podpora z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc.

Maximální výše podpory činí 16 682 Kč měsíčně.

Minimální podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči, jehož poslední činností byla „náhradní doba“, tj. péče o dítě do čtyř let věku.

Minimální podpora činí:

- první dva měsíce 4 315 Kč měsíčně,
- další dva měsíce 3 425 Kč měsíčně,
- zbývajících měsíc/e 3 164 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. 2018, dne 31. 8. 2018 jeho zaměstnání skončí.
- Výše podpory se stanoví z pravděpodobného výdělku, odvozeného z hodinové mzdy za dny 30. 8. 2018 a 31. 8. 2018.
- Uchazeč, který nastupuje bezprostředně po rodičovské dovolené na podporu v nezaměstnanosti a který během rodičovské dovolené jeden 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 dvou 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 čtyř 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 prokázaných skutečností.



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.

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 zaměstnance. Vzor potvrzení je možno získat na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>.
- 4 315 Kč, nemůže-li uchazeč průměrný výdělek doložit.

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

INFORMACE

- Call centrum služeb zaměstnanosti MPSV je k dispozici pro případ rady při zprostředkování zaměstnání, evidence na úřadu práce, při vyplácení podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikaci a dalších sociálních situacích. Podrobnosti o službě lze vyhledat na https://portal.mpsv.cz/sz/call_centrum. Telefon: +420 844 844 803, hovory jsou zpoplatněny sdíleným tarifem, modrá linka dle tarifikace operátora, z jehož sítě je voláno.
- Úřady práce: www.uradprace.cz
- Webová poradna spolku APERIO – Společnosti pro zdravé rodičovství – pro uchazeče o zaměstnání při návratu z mateřské/rodičovské dovolené: www.aperio.cz/poradna
- Webové portály zaměřené na hledání a nabídku zaměstnání: www.jobs.cz

PŘÁVNÍ PŘEDPISY

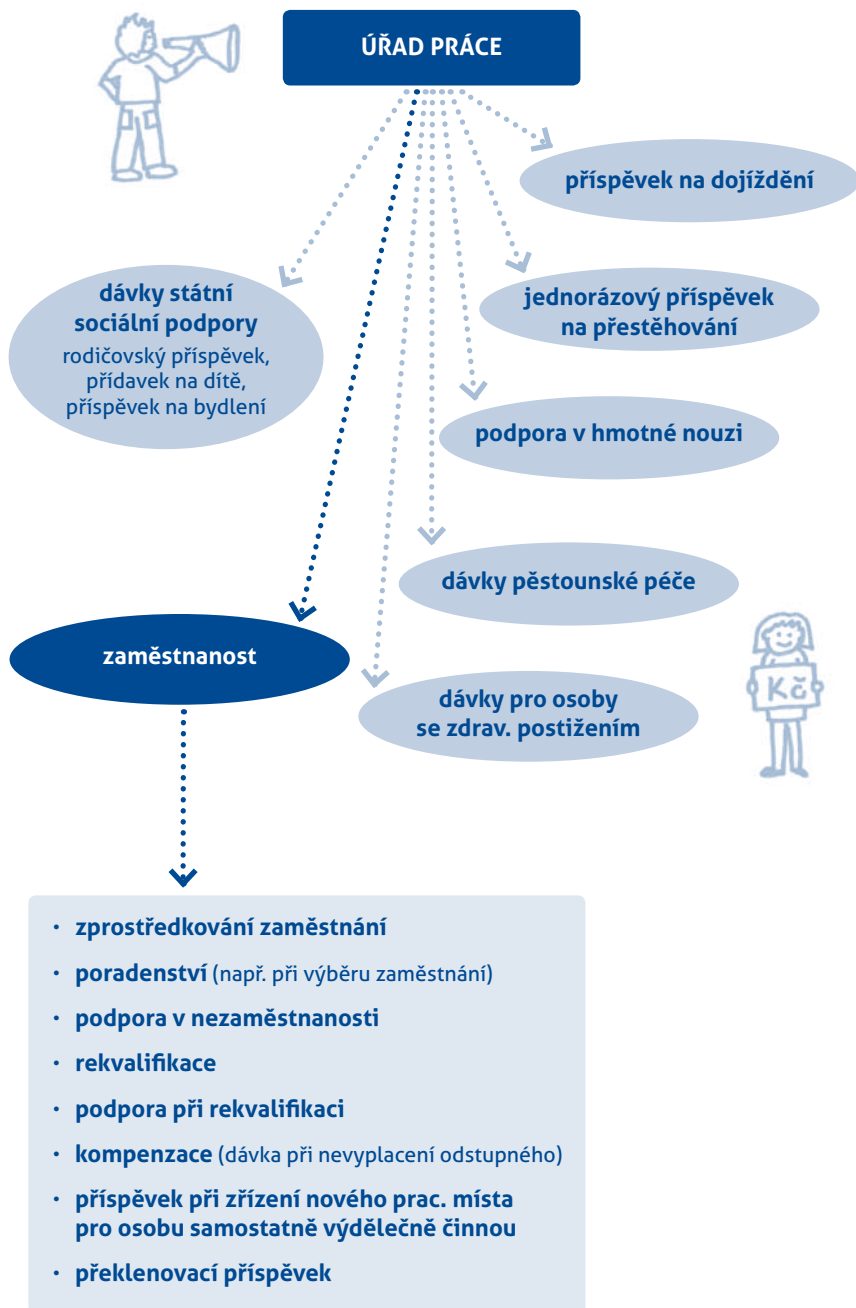
- § 50 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

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 evidovat se 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. Vše vám může pomoci najít novou práci.





25.

PARTNERSKÉ VZTAHY A ROZCHOD

Pavla je vdaná jedenáct let, s mužem Romanem mají dvě děti ve věku sedm a devět let. Jako rodina fungují bezproblémově – Roman se zapojuje do domácích prací, ráno vodí děti do školy. Oba mají dobrou práci. Jednou až dvakrát za rok jedou na společnou dovolenou. Děti chodí do hudební školy a na sportovní kroužky. Poslední rok se však Pavla s Romanem odcizili. Pavla má dojem, že se její muž poněkud změnil, je uzavřenější, častěji dochází ke zbytečným neshodám, Roman Pavlu vytáčí. Pořád se k sobě chovají ohleduplně, ale nepříjemný pocit odcizení Pavla vnímá. Odhodlala se zajít za psychologkou, aby s ní probrala, co má pro zlepšení vztahu udělat. Během sezení vyšlo najevo, že se Pavle v práci kupí povinnosti a má mnohem více úkolů než dříve. Stává se, že je dost unavená, podrážděná. Chce stále stíhat vše, co si předsevzala – práci, péči o rodinu a domácnost i své koníčky. S psychologkou se bavily o mnoha věcech. To nejpodstatnější, co si Pavla odnesla, bylo, že je důležité postarat se také o sebe, neklást na sebe sama tolik požadavků a opravdu odpočívat. Teprve pak bude mít prostor pečovat o partnerský vztah s Romanem a znovu se na něj naladit.

Partnerský vztah je pro většinu pracujících rodičů jedním z nejdůležitějších zdrojů opory. S partnerem se dělíme nejen o rodinné povinnosti a náklady na domácnost, ale sdílíme i starosti a radosti, které nám rodina přináší. To zní samozřejmě jako klišé, ale upřímně řečeno – na omlétých pravdách něco bude.

Zatímco do vztahu s dětmi investujeme hodně času a energie a snažíme se být alespoň dost dobrými rodiči, partnerský vztah se v rodinách s malými dětmi stává odstrkávanou popelkou. K pocitu naplnění ve vztahu ale nestačí, že vychováváme děti a sdílíme domácnost. Děti přitom potřebují nejen naši péči a pozornost, ale i spokojené rodiče, kteří se mají rádi a prokazují si úctu. V náročném terénu slaďování práce a rodiny je však těžké vyvážit vlastní potřeby s potřebami ostatních a je normální, že oba partneři zároveň cítí, že se musí uskromňovat kvůli potřebám toho druhého. Partnerský vztah v rodině zkrátka dá spoustu práce.

Rodiče proto často dostávají radu, aby spolu mluvili o tom, jak se cítí a co potřebují. Kromě nastavení zdravé komunikace kolem sdílení rodinných povinností a vyhrazení si času na své potřeby je ale dobré dívat se i na to, co potřebuje váš vztah.

Myslíme si tedy, že neškodí připomenout několik klišé a otřepaných rad, abyste kromě zákonů, úřadů a zaměstnavatele nemuseli bojovat ani s vlastním partnerem či partnerkou.

1. Čas od času si dopřejte „date night“ – večer, který strávíte spolu, ideálně mimo domov. Pokud si nemůžete dovolit hlídání, zůstaňte doma a posadte se spolu večer, když děti spí. Televize ať zůstane pro jednu vypnutá. Pomůže, když vyměníte domácí tepláky a tričko za něco, v čem byste spolu vyrazili do restaurace nebo do kina. Možná bude konverzace ze začátku vážnou, ale stojí za to vydržet. Zkušenosti ukazují,

že „rande“ je dobré plánovat předem a systematicky, např. každou lichou sobotu, a nespoléhat se na spontánní vývoj situace. Jinak hrozí, že místo rande budete dohánět pracovní či domácí resty nebo prostě usnete.

2. Když budete mít příležitost partnerce či partnerovi naslouchat (a ne jen ladit domácí logistiku), zkuste sledovat, co si ten druhý opravdu přeje a co mu dělá radost.
3. Nebojte se svého partnera či partnerku občas rozmazlovat malou pozorností. Nemluvíme o drobnosti ze zlata či diamantů, úplně stačí připravit unavené ženě či muži vraccíjícímu se domů z práce oblíbený čaj nebo hrnek kakaa. Pomůže bod výše.
4. Všichni máme občas náročnější období a ve vztahu nemůže být proto pořádek symetrie v dávání a přijímání. Nebojte se proto dávat víc, pokud to partnerka či partner potřebuje. A pokud se karta obrátí a víc byste potřebovali vy, je v pořádku si o to říci. Výbornou technikou, kterou učíme i v APERIU, je nekritizovat sobeckost a necitlivost, ale vyjádřit přání. Třeba přání dostat ve chvíli, kdy máte všeho po krk, od partnera porozumění a podporu. (Možná jste to nevěděli, ale pokud na jednu negativní komunikační výměnu mezi partnery připadá méně než pět pozitivních výměn, nebudete zřejmě ve vztahu ani jeden spokojený. Řešení?



Vážít slova a – kdykoli to jde (= máte sílu) – použít pozitivní formulaci místo stížnosti nebo jízlivosti.)

- Menší nebo větší krize v partnerských vztazích může potkat každého. Ještě než začnete balit kufry sobě nebo partnerce/partnerovi, dejte šanci párovému psychologickému poradenství. Možná bude těžké přesvědčit toho druhého, aby do toho s vámi šel. Připomeňte mu, že spolu máte děti a ty si zaslouží, abyste investovali čas do toho, zjistit, v čem je problém a jak ho napravit. Přece byste děti nevozili autem, kterému bliká několik kontrolky a podivně bouchá v motoru – tak proč nezpracovat na vztahu, kde to skřípe? Mimochodem už samo rozhodnutí jít spolu do párového poradenství zlepšuje šance vašeho vztahu.

Přes veškeré úsilí se ale stává, že je partnerský vztah příliš náročný, než aby se v něm dalo existovat. Pokud jste vyčerpali možnosti, jak situaci zlepšit, je čas mluvit o tom, jak se slušně rozejít. Další informace se dočtete v kapitole Rozvod a rozchod rodičů.

Je pravděpodobné, že oba až po uši vězíte ve svých emocích, a ty bývají velmi silné. Očekávatelná je zlost, která nám pomáhá maskovat a zvládnout lítost a smutek. Rozpad vztahu, jehož součástí jsou děti, si také spojujeme se selháním, které budí otázku po zavinění – a to hledáme obvykle u partnera či partnerky, nikoli u sebe. Mobilizujeme pak spoustu energie, abychom to prokázali nejen sobě, ale i všem ostatním: soudu, úřednicím OSPOD, rodině i známým. Vytváří se tak bludný kruh obviňování, kdy často nevidíme děti, ale hlavně sami sebe. Výsledkem je vleklé rozvodové a opatrovnické řízení, dlouhodobé komunikační potíže a zřetelné dopady na pohodu dětí, které v neúplné rodině pak vyrůstají.

Postarejte se proto nejprve o své emoce, aby vám nestály v cestě při společném hledání toho, jak spolu dál fungovat jako rodiče i v nové rodinné konstelaci. Vyhledejte psychologickou či psychoterapeutickou podporu odborníka, který vám pomůže pojmenovat si, co cítíte a potřebujete, a tak získat sílu a kontrolu pro další jednání. Než oslovíte advokáta či advokátku, dejte šanci mediaci. Jde o provázený proces hledání společného řešení a dohody. V případě rozchodu může řešit nastavení péče o děti, způsoby předávání informací o nich i nastavení výživného a dalších majetkových poměrů. Na rozdíl od psychologického poradenství, které lze získat i zdarma v každém okresním městě, bývá mediace placená služba. Peníze do ní investované se ale vyplatí, protože uzavřenou dohodu vnímají pak oba účastníci jako férovou a dodržují ji. Rozchod přece neznamená, že s tím druhým už se nemusíte bavit. Protože spolu máte děti, které máte oba rádi, mluvit spolu dál musíte – jde jen o to, jak.

INSPIRACE

- **Cochem.cz** – spolek prosazující zapojení všech stran (sociálních pracovníků, soudců, advokátů, psychologů i rodičů) do opatrovnického řízení, s cílem najít to nejlepší možné řešení pro dítě (tzv. Cochemská praxe)
- Ty jsi moje dítě – e-book o Cochemské praxi, ke stažení na **www.cochem.cz**
- Asociace mediátorů České republiky – **www.amcr.cz**



A series of horizontal dotted lines for writing, consisting of 25 lines spaced evenly down the page.

26.

ROZVOD MANŽELSTVÍ A ROZCHOD RODIČŮ



Andrea si brala Františka krátce po svých osmnáctých narozeninách, letos uplynulo od jejich svatby 13 let. Potíže v komunikaci a v porozumění si s manželem se objevily po narození prvního dítěte. Neshody však nebyly tak vážné a Andrea doufala, že jde jen o dočasnou vztahovou krizi. Oba přitom chtěli mít více dětí, a tak se narodila druhá dcera, dnes jsou ve věku devět a pět let. Ani druhé dítě však vztah mezi partnery nezlepšilo. Oba to vědí, ale funguje mezi nimi tichá dohoda, že případný rozchod budou řešit, až dcery povyrostou. Pokud se Andrea s Františkem dohodnou, že se opravdu rozvedou, čeká je několik právních úkonů – rozhodnutí o výchově společných dětí, určení výživného a vypořádání majetku v rámci společného jmění manželů. Vztah partnerů rozvodem nekončí, nadále jsou zákonnými zástupci svých dcer a sdílejí společnou rodičovskou odpovědnost. Také se musejí domlouvat na praktických otázkách v souvislosti s péčí a výchovou dcer a společně dělat mnohá rozhodnutí týkající se života jejich dcer.

MANŽELSTVÍ

Manželství je trvalý svazek muže a ženy. Z pohledu legislativy se jedná o základní právní institut, jehož účelem je založení rodiny, řádná výchova dětí a vzájemná podpora a pomoc. Podle občanského zákoníku mají muž a žena v manželství rovné povinnosti a rovná práva, jsou si navzájem povinni úctou, jsou povinni žít spolu, být si věrni, vzájemně respektovat svou důstojnost, podporovat se, udržovat rodinné společenství, vytvářet zdravé rodinné prostředí a společně pečovat o děti. Uzavřením manželství vzniká významný právní vztah s mnoha důsledky, např. vznik společného jmění manželů, domněnka otcovství, společný nájem či vzájemná vyživovací povinnost.

Rozvod manželství je jedním ze způsobů zániku manželství. Základní podmínkou pro úspěšný rozvod manželství je, že soužití manželů je hluboce, trvale a nenapravitelně rozvráceno a nelze očekávat jeho obnovení.

Možnosti rozvodového řízení

- tzv. rozvod sporný,
- tzv. rozvod nesporný.

TZV. ROZVOD NESPORNÝ

Předpoklady rozvodu „nesporného“:

1. Pravomocné rozhodnutí soudu o rodičovské zodpovědnosti (právech a povinnostech) rodičů k nezletilým dětem pro dobu do rozvodu, ale i pro dobu po rozvodu manželství. V opatrovnickém řízení musí opatrovnický soud rozhodnout o výchově společných dětí (střídavá, společná péče nebo svěřením do péče jednomu z rodičů) a výživě (stanovení výživného). Ideální bude vždy stav, kdy se rodiče dohodnou na budoucí péči o nezletilé. V takovém případě soud schválí dohodu, ovšem za předpokladu,

že nebude odporovat zájmům nezletilých dětí.

2. Manželé se dohodli na úpravě vzájemných majetkových poměrů, bydlení, popřípadě výživného pro dobu po rozvodu.
3. K návrhu na rozvod se připojí druhý manžel.
4. Ke dni zahájení řízení o rozvod trvalo manželství nejméně jeden rok a manželé spolu déle než šest měsíců nežijí.

Zjistí-li soud, že jsou splněny všechny shora uvedené zákonné podmínky pro „nesporný“ rozvod manželství, nebude v řízení vůbec zjišťovat příčiny rozvratu manželství a manželství rozvede. „Nesporný“ rozvod bude soudem vyřízen v poměrně krátké době, oproti rozvodu „spornému“, který bude rozhodně trvat déle.

TZV. ROZVOD SPORNÝ

Jestliže se manželé nedohodnou na „nesporném rozvodu“, čeká je rozvod „sporný“. Návrh podává jeden z manželů. U sporného rozvodu manželství je soud totiž ze zákona povinen zkoumat příčiny. Každý z účastníků řízení – manželů, pak musí svá tvrzení ohledně souladnosti, nesouladnosti či rozvratu manželství prokázat (listinami, svědeckými výpověďmi apod.).

VYPOŘÁDÁNÍ SPOLEČNÉHO JMĚNÍ MANŽELŮ

Zánikem manželství zaniká i společné jmění manželů. Zanikne-li manželství, měli by rozvedení manželé vypořádat společné jmění manželů, v opačném případě po uplynutí tří let od právní moci rozvodu manželství nastane zákonná fikce vypořádání společného jmění manželů.

Zákon stanoví, že nedohodnou-li se manželé nebo bývalí manželé jinak, jsou podíly obou manželů na majetku patřícím do

jejich společného jmění stejné, přičemž každý z manželů nahradí to, co ze společného majetku bylo vynaloženo na jeho výhradní majetek, a to, co druhý manžel vynaložil ze svého výhradního majetku na společný majetek.

Při vypořádání společného jmění manželů je nutno přihlídnout především k potřebám nezletilých dětí, dále k tomu, jak se každý z manželů staral o rodinu, zejména jak pečoval o děti a o rodinnou domácnost, a dále k tomu, jak se každý z manželů zasloužil o nabytí a udržení majetkových hodnot náležejících do společného jmění.

Dohoda o vypořádání vyžaduje písemnou formu, pokud byla uzavřena za trvání manželství nebo pokud je předmětem vypořádání věc, u které vyžaduje písemnou formu i smlouva o převodu vlastnického práva, s tím, že podpisy manželů musí být úředně ověřeny v případě, kdy se dohoda předkládá soudu u „nesporného“ rozvodu manželství, a v případě, že se vypořádávají nemovitosti.

NESEZDANÍ RODIČE

Pro osoby žijící v nesezdaném páru se často používají pojmy „druh“ a „družka.“ Ačkoli občanské právo, a tedy ani občanský zákoník, tyto pojmy nezná, lze se s nimi setkat v jiných právních oblastech – v právu sociálního zabezpečení a v pracovním právu. Z hlediska občanského práva jsou pro vztah druh – družka významné pojmy osoba blízká a společná domácnost. Z tohoto titulu vznikají určitá vzájemná práva a povinnosti mezi nesezdanými rodiči, např. v dědickém právu. Oba nesezdaní rodiče jsou si rovni a mají vůči dětem stejná práva a povinnosti. Výživné mezi druhem a družkou upraveno není, výživné si poskytují vzájemně pouze na základě dobrovolnosti. Otec dítěte, za kterého není matka

provdána, je povinen jí poskytnout výživu po dobu dvou let od narození dítěte a přispívat jí v přiměřeném rozsahu na úhradu nákladů spojených s těhotenstvím a porodem.

Vzájemný vztah nesezdaných rodičů končí rozchodem. Vypořádání majetku právní předpisy neřeší. V případě, že se rodiče dohodnou na výchově a výživě vůči dětem a oba dohodu dodržují, není třeba, aby o výživném a výchově dětí rozhodoval soud. V opačném případě může matka nebo otec podat návrh k opatrovnickému soudu, aby rozhodl o výchově a výživě k nezletilým dětem.

MEDIACE

Mediace patří mezi tzv. alternativní způsoby řešení sporů a je vhodná i pro řešení rodinných sporů. Jde o metodu, jež se soubojem různých, zejména komunikačních, technik. Rodiče, kteří řeší spor, se obrátí na nezávislou a nestrannou třetí osobu, tzv. mediátora, aby jim zprostředkovala (pomohla) nalézt smírné řešení jejich sporu. Je-li mediace úspěšná, končí uzavřením tzv. mediační dohody, která mezi stranami ruší dosavadní sporná práva a nahrazuje je právy novými vycházejícími z obsahu mediační dohody. Tvůrci této dohody jsou vždy strany sporu, nikoli mediátor.

Více informací viz www.mediace.cz.

INFORMACE

- Podrobnější informace a vzory podání: <http://www.pravnilinka.cz/bezplatna-pravni-poradna-zdarma/rozvod-manzelstvi.html>
- U každého vzoru naleznete návod, jak jej správně vyplnit.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 755 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník



27.

VÝŽIVNÉ

Otakar a Nela právě procházejí náročným rozvodovým řízením. Za trvání manželství vzniklo poměrně dost majetku, nyní se oba snaží dohodnout na jeho spravedlivém rozdělení. Přes neshody se jim podařilo domluvit se na péči o desetiletého syna, a to tak, že bude svěřen do výhradní péče matky, s otcem bude trávit pravidelně dvě odpoledne v týdnu, celý víkend od pátku do neděle jednou za 14 dní a celý měsíc o letních prázdninách. Další spor je ale kvůli výživnému. Nelin čistý příjem činí 20 tisíc Kč. Otakar má příjem trojnásobný, tj. 60 tisíc Kč. Nela požadovala výživné v souladu s tabulkami pro určené výživného 15 % z platu otce, tedy 9 500 Kč. Otakar však na toto nechtěl přistoupit, tvrdil, že je to příliš, a navrhoval výživné 5 000 Kč. Soud nařídil mediáci, na níž si Nela s Otakarem v klidu vyjasnili, že do výživného je potřeba zohlednit nejen jídlo, bydlení a oblečení, ale i náklady na školní akce, kroužky apod. Nakonec se jim podařilo dohodnout se na částce 8 000 Kč měsíčně. Mediační dohodu o výživném schválil i soud.

VÝŽIVNÉ

Výživné je označení pro finanční částku, kterou povinná osoba zajišťuje (buď zcela, nebo částečně) výživu oprávněné osoby, případně uspokojuje další životní potřeby. Dárky, kapesné a jiná příležitostná plnění se do výživného nezapočítávají. Výživné se obvykle platí v pravidelných měsíčních splátkách.

Na výši výživného se rodiče mohou dohodnout. Jestliže se nedohodnou, pak o výši výživného rozhoduje soud.

VÝŠE VÝŽIVNÉHO NA DÍTĚ URČENÁ SOUDEM

Rozhoduje-li soud o vyživovací povinnosti, vychází na straně jedné z odůvodněných potřeb a majetkových poměrů dítěte a na straně druhé ze schopností, možností a majetkových poměrů povinného (plátce výživného). Soud přitom zkoumá, zda se povinná osoba nevzdala bez vážného důvodu výhodného zaměstnání (výdělečné činnosti) nebo majetkového prospěchu, případně zda nepodstoupila nepřiměřená majetková rizika (např. soud nepřihlíží k tomu, že povinná osoba před určením výživného dala bez důvodu výpověď a je vedena jako uchazeč o zaměstnání na úřadě práce).

Rovněž se přihlíží k tomu, že povinný o dítě osobně pečuje, a k míře, v jaké tak činí; přihlédně se popřípadě i k péči o rodinnou domácnost.

Rozsah vyživovací povinnosti je dále určován odůvodněnými potřebami dítěte, které závisejí zejména na jeho věku a zdravotním stavu. Dále se přihlíží k tomu, jakým způsobem se dítě připravuje na své budoucí povolání, k mimoškolním aktivitám, ke koníčkům apod. Při stanovení výše výživného soud přihlíží rovněž k dalším vyživovacím povinnostem rodiče – další dítě (dětí), manžel/ka. Soud může určit částku

vyšší nebo i nižší, než je navrhovaná. Není stanovena žádná horní ani spodní hranice výše výživného. Dohodnou-li se rodiče na výši výživného, soud většinou jejich dohodu schválí.

Při výpočtu orientační výše výživného se za základ bere čistý příjem povinného rodiče bez jakýchkoliv dalších odpočtů, tedy bez zohlednění nákladů na domácnost, splátek úvěrů, hypoték, leasingů apod.

Tabulka pro určení výše výživného

věk dítěte	výše výživného v % z příjmu
do 5 let	11 až 15 %
od 6 do 9 let	13 až 17 %
od 10 do 14 let	15 až 19 %
od 15 do 17 let	16 až 22 %
nad 18 let	19 až 25 %

Tabulka má doporučující charakter, není závazná. Je velmi dobře použitelná pro jedno dítě. V případě dvou dětí se nepoužije pro každé dítě, ale použije se zpravidla procentuální rozpětí stanovené pro starší dítě a součet výživného pro obě děti bude odpovídat horní hranici procentuálního rozpětí. Z praxe vyplývá, že obvykle maximální podíl příjmu rodiče připadající na výživné na děti se pohybuje v rozmezí 30 až 35 %. Nelze ovšem vyloučit ani hraniční případy vyššího podílu.¹

ZVÝŠENÍ VÝŽIVNÉHO

O zvýšení výživného je možno žádat. Předpokladem je podstatná změna poměrů od poslední úpravy výživného, např. dítě začne plnit povinnou školní docházku

1) Kovářová, D. Rodina a výživné. Vyživovací povinnost rodičů, dětí a dalších příbuzných. Praha: Leges, 2011, s. 42.

nebo studovat na vysoké škole v jiném městě (proto výrazně vzrostly náklady na dopravu, ubytování, stravování, učební pomůcky atd.) nebo nastane výrazná změna v příjmech rodičů (např. změna zaměstnání).

FIKCE VÝŠE PŘÍJMU

Povinná osoba (v praxi se jedná zejména o podnikatele) je povinna soudu prokázat své příjmy a předložit podklady o svých majetkových poměrech. Nesplní-li tuto povinnost, má se za to, že její průměrný měsíční příjem činí 25násobek životního minima jednotlivce, tj. 85 250 Kč.

DOBA TRVÁNÍ VYŽIVOVACÍ POVINNOSTI

Vyživovací povinnost rodičů k dětem trvá do doby, než jsou děti schopny se živit samy (např. pokud je dítě nemocné nebo invalidní, trvá vyživovací povinnost rodičů po celý život dítěte). Konec vyživovací povinnosti nesouvisí s věkem dítěte, vyživovací povinnost nezaniká dosažením zletilosti, tedy 18 let nebo hranicí věku pro nárok na příspěvek na dítě 26 let. Pokud dítě i po tomto věku dále studuje, trvá vyživovací povinnost až do konce studia. Je ale třeba, aby se jednalo o studium smysluplné, jímž se dítě připravuje na budoucí povolání. Pokud dítě střídá školy bez toho, aby některou z nich dokončilo, nelze na rodičích spravedlivě požadovat další placení výživného. To je ovšem třeba řešit na základě konkrétních okolností. Vyživovací povinnost naopak může skončit i před osmnáctým rokem věku, pokud dítě ukončí školu a v dalším studiu nepokračuje. V případě sporných případů lze doporučit, aby se jedna ze stran (rodič platící výživné nebo dítě, popř. oprávněný rodič) obrátila na soud. Ve většině případů vyživovací povinnost končí, když dítě začne po studiu pracovat.

NEPLACENÍ VÝŽIVNÉHO

Pokud povinná osoba neplní dobrovolně vyživovací povinnost stanovenou soudem, může oprávněná osoba podat návrh na nařízení exekuce u soudního exekutora, kterého si vybere. Seznam soudních exekutorů lze vyhledat na <http://www.ekcr.cz/seznam-exekutoru>.

Exekuční návrh se podává ve třech stejnopisech k rukám soudního exekutora. K exekučnímu návrhu je třeba přiložit originál nebo úředně ověřenou kopii exekučního titulu opatřeného potvrzením o jeho vykonatelnosti (rozhodnutí soudu o výživném). Pokud si osoba neví rady se sepsáním exekučního návrhu, má možnost požádat soudního exekutora o pomoc s jejím zpracováním.

Informace ohledně obsahu podání a další informace podání je možné vyhledat na webových stránkách Exekutorské komory ČR: <http://www.ekcr.cz/1/exekutori-radi/807-12-exekuci-narizuje-soud-na-navrh-veritele?w=>.



VZOR EXEKUČNÍHO NÁVRHU**Exekuční návrh**

**pro zaplacení dlužného výživného ve výši Kč
a dále pro běžné výživné do budoucna**

Oprávněný:

Povinný:

Na základě exekučního titulu – rozsudek č.j., který vydal, dne
....., a který se stal pravomocným dne
....., a vykonatelným dne
....., byla povinnému uložena povinnost přispívat na výživu nezl.
.....Kč měsíčně na každé z nich, splatnou vždy kdne v měsíci
předem k rukám matky.

Povinným bylo uhrazeno na výživném celkem částkou Kč / Oprávněný pro-
hlašuje, že povinný dobrovolně nesplnil do dne podání tohoto návrhu ani část výše uvedené
povinnosti podle výše uvedeného exekučního titulu.

Dlužné výživné k dnešnímu dni činí celkem částku Kč.

Oprávněný navrhuje, aby soudní exekutor
....., Exekutorský úřad se provedl exekuci k vy-
možení pohledávky oprávněného v částce:

dlužné výživné za období Kč

s příslušenstvím Kč

běžné výživné na nezl. Kč měsíčně od do zaplacení
spolu s povinností zaplatit náklady oprávněného v exekučním řízení a povinnosti uhradit
soudnímu exekutorovi pověřenému provedením exekuce náklady exekuce.

Oprávněný prohlašuje, že pro vymáhanou povinnost neprobíhá jiné exekuční řízení, ani
o jeho zahájení nepožádal jiný exekuční úřad, soud ani jiný orgán.

Oprávněný bere na vědomí svoji povinnost zaplatit zálohu na náklady exekuce podle § 90
odst. 3 zákona č. 120/2001 Sb.

Přílohy:

V dne

podpis oprávněného

Vzor je možné stáhnout např. z <https://www.exekucepraha.cz/vzory-podani/>.

Ve lhůtě nejpozději 15 dnů ode dne doručení návrhu na zahájení exekuce požádá exekutor exekuční (okresní/obvodní) soud o pověření a nařízení exekuce. Soud má následně na provedení tohoto úkonu dalších 15 dnů. Od doručení pověření exekutorovi běží opět lhůta 15 dnů, kdy má exekutor povinnost vyrozumět oprávněného o zahájení exekuce. Exekutor pak sám zvolí nejvhodnější exekuční prostředek (srážky ze mzdy, prodej majetku ve vlastnictví povinné osoby, pozastavení řídičského oprávnění, který může exekutor vydat pouze v případě vymáhání nedoplatku výživného na nezletilé dítě. Podrobný postup při exekuci je možné přečíst na <http://www.ne-exekuci.cz/inpage/jak-probiha-exekuce/>.

INFORMACE

- Exekutorská komora – www.ekcr.cz
- Exekutorská komora ČR provozuje bezplatnou poradnu zaměřenou na poradenství v oblasti exekucí, více na <http://ekcr.cz/1/poradny/29-bezplatne-pravni-poradny?w=>
- Weby zaměřené na rodinné právo a pomoc s vymáháním výživného – www.vasevyzivne.cz, www.vyzivne.cz, www.rodinausoudu.cz.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- §§ 910 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád)

DOPORUČENÍ

Pokud jste s otcem dítěte schopni se na otázce výživného pro dítě dohodnout, pak je to určitě nejlepší cesta. Pokud se nedohodnete, pak můžete zkusit hledat řešení pomocí mediace. Teprve pak doporučujeme podat k soudu návrh na zahájení řízení a žádat o úpravu soudem. I v případě dohody je však pro vás lepší nechat si dohodu o stanovení výživného schválit soudem. To vám totiž zajistí, že pokud by povinný rodič dítěte výživné nechtěl v budoucnu platit dobrovolně, budete je moci vymáhat. V případě, že otec dluží na výživném více než jeden měsíc, doporučujeme dlužnou částku vymáhat a nečekat delší dobu, kdy dluh bude vysoký a těžko splatitelný.





28.

PRÁVA SÓLO RODIČŮ

Adam zůstal po rozvodu s dcerou sám. Bývalá partnerka byla ve vztahu delší dobu nespokojena, nakonec odešla od rodiny a žije se svým novým přítelem. Adam má devítiletou dceru svěřenou do výhradní péče, stal se z něj sólo rodič. O svou dceru dost bojoval, věřil, že péči o dceru zvládne i se svým průměrným platem. Je zaměstnaný jako psycholog v pedagogicko-psychologické poradně. Dcerka však náhle onemocněla a léčila se se stafylokokovou infekcí. Adam zůstal s dcerou doma, standardně by měl jako rodič nárok na devět kalendářních dnů poskytování ošetrovného, jako sólo rodič však může čerpat až 16 dní. Během této doby se dcera našťěstí vyléčila a Adam se vrátil zpátky do práce, aniž by musel čerpat svou řádnou dovolenou, vzít si neplacené volno anebo platit někomu za hlídání.

V některých případech právní předpisy zohledňují skutečnost, že jeden z rodičů žije s dětmi sám. Za sólo rodiče (legislativa používá odborný termín osamělý rodič) 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 devět 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 podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů za jednu potřebu ošetřování.

Vyslání 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 totožné pravidlo pouze do věku osmi 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 (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

PRÁVNÍ PŘEDPISY

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

DOPORUČENÍ

Někteří sólo rodiče se obávají, že neovládou 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 pracují jako 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 si se zaměstnavatelem dohodnout práci z domova nebo hledat jiné řešení. Hledejte práci u těch zaměstnavatelů, kteří umožňují flexibilní zaměstnávání. Nebojte se na tyto možnosti u pohovoru zeptat. Nebojte se práci odmítnout, pokud vám pracovní podmínky nevyhovují. Stojí za to projít více pohovorů a nastoupit do práce u zaměstnavatele, který je pro sólo rodiče vstřícný.

Důležité je také zapojit druhého rodiče, popř. i další členy rodiny a babičky a dědečky, do výchovy i během týdne. Každé dítě má dva rodiče, kteří si musejí rozdělit nejen práva, ale i povinnosti.





29.

SLAĐOVÁNÍ U SÓLO RODIČŮ

Klaudie měla dobré manželství, s manželem vychovávali děti ve věku 14 a 16 let. Při tragické události však Klauiin manžel zemřel a ona zůstala s dětmi sama. Rodina, přestože byla otřesena, situaci zvládla tím, že se její členové stmelili a byli Klauidii a jejím dětem oporou. Před smrtí manžela Klaudie pracovala jako vysoce postavená manažerka v zahraniční firmě. Zaměstnavatel jí poskytl volno na dobu tří týdnů, aby měla dostatek času na vypořádání všech záležitostí a mohla se zotavit. Během toho zvažovala, že by si našla jinou práci, méně časově náročnou. Když o tom hovořila s dcerou a synem, oba ji povzbudili, ať v práci setrvá. Chodí tam ráda a práce ji baví. Navíc jiné zaměstnání by bylo další změnou v tomto náročném období. Dohodli se však, že Klaudie bude více využívat možnosti práce z domova a omezí na minimum zahraniční služební cesty.

Vše, co jsme uvedli v kapitole Umění slaďovat práci a rodinu, platí i pro sólo rodiče, a to dvojnásob. Jako sólo rodiče potřebujete ještě lépe umět slaďovat práci a rodinu, protože – velmi obecně řečeno – k uspokojení stejného množství potřeb máte jen polovinu zdrojů. Nepostradatelné pro praktickou výpomoc i emoční oporu jsou přátelské a širší rodinné vztahy. Ty vám a vašim dětem pomůžou překlenout náročná období i zvládnout každodenní režim. A ačkoli se zdá, že si to nemůžete dovolit, odpočinek a čas jen pro sebe je klíčový. Sólo rodiče totiž častěji trpí zdravotními obtížemi plynoucími ze zvýšené psychické zátěže – investice do vlastní pohody se vám tedy rozhodně vrátí.

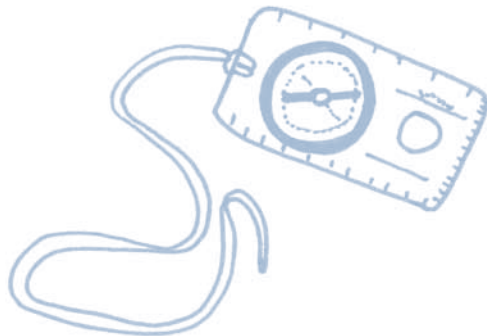
Kvůli lepším možnostem slaďování práce a rodiny se někdy i sólo matky s maturitou nebo vysokou školou rozhodují vzít místo zaměstnání s perspektivou rozvoje (a vyššími požadavky na čas a energii) spíš brigády na částečný úvazek. Ačkoli mají větší časovou volnost, rodina se tak může dostat do finanční tísně; a po pár letech se perspektivnější zaměstnání hledá jen s obtížemi. Pokud jste na děti sami, vyplatí se najít si práci, která vás bude bavit a zároveň vás užívat. Pokud vyjednáváte o platu, nebojte se říci si o peníze – jste přece živitel/ka rodiny! Smysluplná práce, ve které se budete cítit kompetentní a užiteční, vám navíc zvýší i rodičovské sebevědomí, a tak se odrazí pozitivně i na vašich dětech.

A na závěr povzbuzení. Ačkoli to někdy může vypadat, že slaďování sólo rodiče je na hranici možného, má to i své výhody:

1. Naučíte se mnohem více věcí, protože musíte být jako rodič multifunkční, a trh práce to pak může ocenit.
2. Děti sólo rodičů jsou samostatnější a zvládají více dovedností než děti vyrůstající v úplných rodinách.
3. Máte mnohem více kontroly nad svou domácností, výchovou dítěte i nad svým časem.

INSPIRACE

- www.saminadeti.cz – web pro sólo rodiče a všechny, kdo vychovávají sami děti, který provozuje APERIO
- mapa.saminadeti.cz – přehled služeb pro sólo rodiče v celé České republice





30.

DISKRIMINACE RODIČŮ V ZAMĚŠTNÁNÍ

Karolína se po dvou letech rodičovské dovolené vrátila zpět do práce a nastoupila na své původní pracovní místo. Pracovní smlouvu měla na dobu určitou, stejně jako několika dalším kolegům jí měla skončit za tři měsíce. Karolína chtěla setrvat i nadále ve svém zaměstnání a již nyní probíhala jednání o tom, za jakých podmínek se pracovní smlouvy zaměstnancům prodlouží. Na gynekologické prohlídce však Karolína ke svému velkému překvapení zjistila, že je znovu těhotná, nijak to s partnerem neplánovala. Protože jí to připadalo fěr, rozhodla se nakonec, že těhotenství svému zaměstnavateli oznámí. Při prodlužování pracovních smluv Karolíně jako jediné nebyla smlouva neprodloužena. Takové jednání se jeví jako diskriminační ze strany zaměstnavatele. Karolína jej proto vyzvala, aby písemně odůvodnil svůj krok. Zároveň zvažuje, zda se obrátí i na ombudsmanku.

POJEM DISKRIMINACE

Diskriminace je jakákoli situace, kdy se s určitou osobou zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu její příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii.

Diskriminace žen zahrnuje jakýkoli rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži.

Diskriminace z důvodu pohlaví zahrnuje i diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství.

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 řízeních.

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 zaměstnancům na plný úvazek. Toto zdánlivě logické neutrální kritérium se ukazuje jako nepřímou diskriminační, neboť na částečný úvazek pracují více než v 90 % ženy a je možné dovodit, že jsou tímto nastavením nepřímo znevýhodněny: oproti mužským kolegům nedosahují na žádné benefity.

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 ZAMĚŠTNÁNÍM

Přijímací pohovor

Nejčastějšími formami diskriminace žen jsou diskriminační otázky přímo při nábořu a výběrových řízeních. Jde především o otázky na rodičovství či předpokládané rodičovství. 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 je jim 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 živí 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.

Vzdělávání

Podpora osobního růstu a vzdělávání je nedílnou součástí práce aktivních zaměstnavatelů se zaměstnanci. 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 praktika.

Ukončení pracovního poměru

I v případě propouštění musí zaměstnavatel postupovat nediskriminačně. Příkladem je neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou, když zaměstnankyně naznačí zájem o těhotenství či otěhotní, zatímco ostatním je smlouva dále prodloužena.

OBRANA PROTI DISKRIMINACI

Při obraně proti diskriminaci (se) může zaměstnanec:

- domáhat ochrany u svého zaměstnavatele, a to buď přímo, nebo za pomoci třetí osoby (odborové organizace, mediátora, neziskové organizace či firemního ombudsmana).
- 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 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 důvodu diskriminace. Formulář podání stížnosti ochránci na diskriminaci lze najít na http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Formulare/Diskriminace-letak-formular.doc.
- podat žalobu k soudu, kde má právo domáhat se, aby:
 - bylo upuštěno od diskriminace;
 - byly odstraněny následky diskriminačního zásahu;
 - dostal přiměřené zadostiučinění (např. omluvu);
 - dostal náhradu za nemajetkovou újmu v penězích. Tu lze získat v případě, pokud by zjednání 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 přihlednutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

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

INFORMACE

- Osobní poradna APERIO – poskytuje poradenství v oblasti diskriminace. Konzultace probíhají v ÚTERÝ od 15, 16 a 17 hod. Více na <http://www.aperio.cz/726/osobni-pravni-poradenstvi>.
- Oblastní inspektorát práce – bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek včetně oblasti diskriminace a rovného zacházení. Více viz www.suip.cz.
- Další organizace, které se zabývají diskriminací na trhu práce – Gender studies, o.p.s. (www.genderstudies.cz), Český helsinský výbor (www.helcom.cz), Nesehnutí (www.nesehnuti.cz).

VZORY

- Vzory stížností a podání (zaměstnavateli, inspektorátu práce, veřejnému ochránci práv atp.) najdete v přílohách publikace Diskriminace. Praktická příručka pro zaměstnance, která je ke stažení na http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/diskr_zamestnanci_final.pdf

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 351 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

DOPORUČENÍ

Pokud jste se v diskriminační situaci ocitli, požádejte o odbornou pomoc. U zaměstnavatele je vaším nejbližším spojencem odborová organizace. Ta vás také může v případném sporu zastupovat. Pokud u vás odborová organizace není, obraťte se o pomoc na ombudsamana nebo oblastní inspektorát práce či neziskovou organizaci, která se zabývá diskriminací na trhu práce. Diskriminační jednání zaměstnavatele je protiprávní. Základem je nebát se. Nebojte se požadovat spravedlivou mzdu. Pokud například konáte stejnou práci stejné hodnoty jako váš mužský kolega, máte právo na stejnou mzdu.



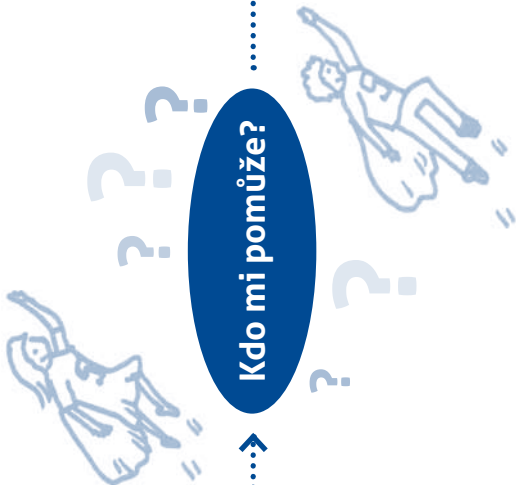
NEROVNÉ ZACHÁZENÍ (DISKRIMINACE) V ZAMĚŠTNÁNÍ



- přijímací pohovor
- odměňování
- kariérní postup
- šikana, mobbing, bossing
- ukončení pracovního poměru
- osobní rozvoj, vzdělávání
- sexuální obtěžování
- více důvodů diskriminace

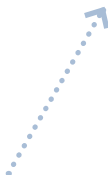


Kdo mi pomůže?



- zaměstnavatel
- inspektorát práce
- veřejný ochránce práv
- neziskové organizace
- mediátoři a mediátorky
- soud
- odbory

ze zákazu diskriminace jsou i výjimky



A series of 25 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for handwritten notes.



31.

DĚTI SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Manželé Pelcovi se v průběhu posledních let několikrát obrátili na webovou a telefonickou poradnu APERIO. Jejich dcere Evičce byla v devíti měsících diagnostikována dětská mozková obrna a spastická hemiparéza. Dívce je nyní pět let, nepoužívá pravou ruku, velmi obtížně chodí, s obtížemi mluví, ačkoli mentálně je, zdá se, v pořádku. Evička potřebuje pravidelnou rehabilitaci a další terapie, na které ji rodiče vozí.

Evička pobírá příspěvek na péči ve výši 6 600 Kč. Dávka byla přiznána Úřadem práce v roce 2015, v lednu 2018 však končí platnost posudku a bude třeba nové posouzení, a tedy i nové rozhodnutí o nároku na příspěvek a jeho výši. V roce 2016 rodina obdržela příspěvek na zakoupení motorového vozídku ve výši 110 tisíc Kč a 30 tisíc Kč na zakoupení speciální židličky a stolečku. Jednou měsíčně dochází do rodiny konzultantka rané péče. Rodiče by měli zájem i o vhodného osobního asistenta či asistentku, který by s Evičkou trávil část času.

PŘÍSPĚVEK NA PĚČI A JEHO VÝŠE

Stěžejní dávkou pro osoby se zdravotním postižením, a tedy i pro děti s postižením, je příspěvek na péči, upravený zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Příspěvek na péči se poskytuje fyzickým osobám, jež se neobejdou bez pomoci jiné fyzické osoby při zvládnání základních životních potřeb. Počítá se s tím, že právě z příspěvku na péči si osoby s postižením potřebnou pomoc (potřebné sociální služby) hradí.

Míra či lépe řečeno rozsah, ve kterém fyzické osoby potřebují pomoc při zvládnání základních životních potřeb, se stanoví dle stupně závislosti. Dítě, tedy osoba do 18 let věku, je považována za závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve:

- a) stupni I (lehká závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat tři základní životní potřeby,
- b) stupni II (středně těžká závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat čtyři nebo pět základních životních potřeb,
- c) stupni III (těžká závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat šest nebo sedm základních životních potřeb,
- d) stupni IV (úplná závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat osm nebo devět základních životních potřeb a vyžaduje každodenní mimořádnou péči jiné fyzické osoby.

Při posuzování stupně závislosti osoby ze osob do 18 let věku hodnotí schopnost zvládat tyto **základní životní potřeby**: mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, tělesná hygiena, výkon fyziologické potřeby, péče o zdraví, osobní aktivity.

U dětí se zvládnutí či nezvládnutí určitého úkonu souvisejícího se zvládnutím základní životní potřeby hodnotí s ohledem na věk, a to tak, že se porovnává rozsah, intenzita a náročnost péče, kterou je třeba věnovat posuzovanému dítěti se zdravotním postižením, s péčí, kterou je třeba věnovat zdravému dítěti téhož věku při téže činnosti. Například devítileté dítě obvykle zvládne samo se obléci, samo sníst snídani a dojít do školy v místě bydliště. Stejně staré dítě s postižením, které si jednu ponožku obléká dvacet minut, nezapne si knoflík, při snídani třikrát něco rozlije a do školy, ačkoli je za rohem, je nutné ho dovést a předat učitelce – takové dítě jasně nezvládá minimálně tyto úkony: mobilita (nepřemísťuje se způsobem adekvátním věku), orientace (neorientuje se v prostoru způsobem adekvátním věku), komunikace (zdravé devítileté dítě se třeba na cestu do školy domluví a jde s kamarádem), stravování, oblékání a obouvání, osobní aktivity.

Výše příspěvku pro osoby do 18 let věku činí za kalendářní měsíc:

- a) 3 300 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost),
- b) 6 600 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost),
- c) 9 900 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost),
- d) 13 200 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost).

Příspěvek na péči má být využíván k zajištění pomoci. Tato pomoc je u dětí s postižením nejčastěji poskytována osobou blízkou, obvykle rodičem.

Za problematickou lze z tohoto pohledu považovat podmínku obsaženou v § 29 zákona o sociálních službách, a sice: „V případě, kdy je pomoc poskytována osobou blízkou, musí být tato osoba zdravotně způsobilá, přičemž za zdravotně způsobilou osobu k poskytování pomoci se

nepovažuje osoba, která má sama nárok na příspěvek, ledaže lékařským posudkem vydaným poskytovatelem zdravotních služeb doloží, že je schopna tuto pomoc poskytovat.“ Toto je podmínka zdánlivě logická, skrytě však znevýhodňující některé skupiny osob s postižením, zejména rodiče s postižením, pokud i jejich dítě má nějaké postižení, a seniory, kteří pečují třeba o své partnery. Představme si matku samozivitelku, jež má problémy s pohybem a má nevidomé dítě, které jí po rozvodu bylo soudem svěřeno do péče. Matka z důvodu pohybových obtíží pobírá příspěvek na péči v prvním stupni, dítě kvůli svému zrakovému postižení ve stupni druhém. Matka se o své dítě stará a poskytuje mu potřebnou péči, stejně tak jako se o takové dítě stará žena zdravá. Neexistuje eticky ospravedlnitelný důvod, proč by rodič s postižením pečující o své dítě s postižením měl ve srovnatelné situaci dokládat cokoli navíc oproti rodiči zdravému.

Rodič při péči o dítě s postižením jednak dítěti poskytuje sociální služby sám, a to tím, že o dítě pečuje, nebo může pro dítě využívat sociální služby od poskytovatele sociálních služeb zapsaného v Registru poskytovatelů sociálních služeb. V takovém případě se s poskytovatelem sociálních služeb uzavírá smlouva o poskytnutí sociálních služeb dle § 90 a násl. zákona o sociálních službách. Pokud dítěti nebo i zletilé osobě s postižením poskytuje péči rodič nebo jiná osoba blízká, smlouva se samozřejmě uzavírat nemusí. Sociální služby jsou činností zajišťující pomoc a podporu osobám v nepříznivé situaci, zde dětem s postižením.

Registr poskytovatelů sociálních služeb, kde lze podle kraje a místa bydliště najít vhodného poskytovatele: http://iregistr.mpsv.cz/socreg/hledani_sluzby.do?SUBSESION_ID=1514410014440_1

Rodiny s dětmi s postižením využívají zejména tyto služby: raná péče, osobní asistence, odlehčovací služby, denní nebo týdenní stacionář, ale i další služby.

Pokud si rodič dítěte s postižením nebo sama osoba s postižením neví rady s vyhledáním potřebné sociální služby v místě svého bydliště, má právo požádat o pomoc obec, ve které žije, neboť dle zákona o sociálních službách může osoba (nebo rodič nezletilé osoby) požádat obec, ve které má trvalý nebo hlášený pobyt, o zprostředkování možnosti poskytnutí sociální služby anebo o zprostředkování kontaktu s poskytovatelem sociálních služeb.

Agenda příspěvku na péči spadá pod Úřad práce, právě na Úřadu práce je třeba podat žádost na předepsaném formuláři.

K dispozici zde: <https://formulare.mpsv.cz/oksluzby/cs/welcome/forms.jsp?NID=E-FOKsluzby.Zadost>

Další dávky a kompenzace pro osoby (děti) s postižením jsou upraveny zákonem č. 329/2011Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.

Jedná se především:

PŘÍSPĚVEK NA MOBILITU

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, stanoví, že nárok na příspěvek na mobilitu náleží osobě starší jednoho roku, která je držitelem průkazu pro osoby se zdravotním postižením, jež jsou označeny symboly ZTP a ZTP/P. Dalšími podmínkami nutnými pro získání nároku na tuto dávku jsou opakující se dopravování (např. do školy, za kulturou, za sociálními aktivitami, k lékaři atp.). A dále pak skutečnost, že osobě nejsou poskytovány pobytové sociální služby dle zákona o sociálních službách. Z důvodů hodných zvláštního zřetele je možné skutečnost, že osoba se zdravot-

ním postižením je uživatelem pobytových sociálních služeb, prominout a dávku jí i přesto přiznat, splňuje-li žadatel ostatní podmínky. Skutečnost, že osoba se zdravotním postižením je pravidelně v kalendářním měsíci dopravována, se prokazuje čestným prohlášením. Tedy pokud je dítě starší jednoho roku, je držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P, má nárok na příspěvek na mobilitu, není-li umístěno v pobytovém zařízení, kde jsou mu poskytovány sociální služby. Prominutí podmínky neumístění v pobytovém zařízení se v praxi užívá spíše u osob starších 18 let.

Výše příspěvku je 550 Kč za kalendářní měsíc. Zákon podmínil nárok na příspěvek na mobilitu podmínkou získání nároku na jeden z průkazů pro osoby se zdravotním postižením (ZTP a ZTP/P).

PRŮKAZY OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením má osoba starší jednoho roku s tělesným, smyslovým nebo duševním postižením charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, které podstatně omezuje její schopnost pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra.

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, rozlišuje tři druhy průkazů osob se zdravotním postižením: průkaz TP, průkaz ZTP a průkaz ZTP/P.

Druhy těchto průkazů a „výhody“ s nimi spojené:

a) Průkaz s označením TP:

Nárok na tento průkaz má osoba se středně těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra. Zjednodušeně řečeno nárok na tento průkaz má např. dítě, které je v domá-

cím prostředí pohybově samostatné, samostatně se v domácím prostředí i orientuje. V exteriéru např. chodí pomaleji, méně ujde, než by bylo v jeho věku běžné, a potřebuje pomoci s pohybem a orientací.

Držiteli průkazu TP přiznává zákon právo na vyhrazené místo k sezení v prostředcích hromadné dopravy a přednostní projednání jeho záležitosti, vyžaduje-li toto jednání dlouhou čekací dobu a držitel je při tomto projednávání nucen k dlouhému stání.

Tedy dítě s průkazem TP tento průkaz nejvíce užije v MHD, kdy mu tento průkaz dává právo v MHD sedět.

b) Průkaz s označením ZTP:

Nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením, označený symbolem „ZTP“ (průkaz ZTP), má osoba s těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra. Těžkým funkčním postižením pohyblivosti se rozumí stav, kdy osoba je při dlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu schopna samostatné pohyblivosti v domácím prostředí a v exteriéru je schopna chůze se značnými obtížemi a jen na krátké vzdálenosti.

Nárok na tento průkaz má např. dítě, které je v domácím prostředí pohybově samostatné. V exteriéru se však pohybuje se značnými obtížemi a jen na krátké vzdálenosti, s orientací má takové dítě potíže jak v exteriéru, tak v domácím prostředí.

Držiteli průkazu ZTP přiznává zákon kromě práv přiznaných držiteli průkazu TP též právo na bezplatnou přepravu prostředky místní hromadné dopravy (tramvaje, metro, autobusy) a právo na poskytnutí slevy 75 % jízdného ve vnitrostátních spojích hromadné dálkové dopravy (dálkové autobusy a 2. třída ve vlacích a rychlicích).



c) Průkaz s označením ZTP/P:

Nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením označený symbolem „ZTP/P“ (průkaz ZTP/P) má osoba se zvláště těžkým funkčním postižením nebo úplným postižením pohyblivosti nebo orientace s potřebou průvodce, včetně osob s poruchou autistického spektra. Nárok na tento průkaz má dítě, které se v domácím prostředí i exteriéru pohybuje i orientuje jen s velikými obtížemi anebo jen s dopomocí nebo není schopno pohybu a orientace v prostoru vůbec.

Tento typ průkazu by měly mít nejen děti na vozících či s chodítky, dále děti třeba s těžkým zrakovým postižením, ale i děti, které sice chodí, ale např. ztrácí se v prostoru, nejsou schopny se vůbec orientovat v dopravě, nedomluví se s okolím atd. Držitelé průkazu ZTP/P náleží stejná práva jako držitelům průkazů TP a ZTP/P. Průkaz ZTP/P je přiznán osobě, jež má podstatné omezení při pohybu a orientaci, a kvůli těmto omezením se v těchto životních potřebách neobejde bez pomoci svého průvodce.

Pozor: Mít s sebou v případě potřeby svého průvodce je právem držitele průkazu ZTP/P, nikoli povinností, pokud tedy třeba dítě-vozičkář pubertálního věku cestuje do školy samo, protože to zkrátka zvládne a zvládnout chce, má i tak nárok na poskytnutí výhod (třeba slevy na jízdném pro sebe) na základě průkazu ZTP/P. Samozřejmě se neuplatní sleva na průvodce, není-li přítomen.

PŘÍSPĚVEK NA ZVLÁŠTNÍ POMŮCKU

Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením sjednocuje dříve různé příspěvky na rozličné kompenzační pomůcky do jediné dávky, a to do příspěvku na zvláštní pomůcku.

Do této kategorie spadá i nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku, kdy je příspěvek poskytován na zakoupení motorového vozidla a speciálního zádržného systému. Nárok na zakoupení vozidla či zádržného systému přiznává zákon pouze osobám s vadou nosného či pohybového aparátu. Osoby s určitým druhem mentální retardace mohou získat příspěvek na zakoupení motorového vozidla také.

Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením stanoví, že je-li oprávněnou osobou dítě, je orgán příslušný k rozhodování o dávkách povinen při rozhodování o nároku na dávku a její výši vždy sledovat dosažení nejlepšího zájmu dítěte. Tedy Úřad práce, pokud rozhoduje o příspěvku na zvláštní pomůcku pro dítě, musí rozhodovat v nejlepší zájmu dítěte. Tedy např. přiznat příspěvek tak, aby dítě mělo pomůcku pro něj co nejlepší. Kupříkladu při výběru konkrétní pomůcky, na kterou má být přispěno, se upřednostní ekonomicky nejvýhodnější řešení; to neplatí, je-li oprávněnou osobou dítě, u dítěte se upřednostní varianta řešení, která je pro dítě nejvýhodnější.

Dítě s postižením tak může prostřednictvím příspěvku na zvláštní pomůcku získat třeba speciální komponenty osobního počítače, například uzpůsobenou klávesnici a myš nebo speciální programové vybavení. Některé z těchto pomůcek mohou být školním dětem pořízeny i v rámci realizace doporučených podpůrných opatření, ovšem pak jsou tyto pomůcky určeny pro použití ve vzdělávacím procesu, tedy ve škole.

Příspěvek na zvláštní pomůcku je tedy jakousi souhrnnou dávkou, jež umožňuje osobám se zdravotním postižením získání finančních prostředků na zakoupení různých druhů kompenzačních pomůcek. Nárok na tento příspěvek mají osoby s těžkými vadami pohybového a nosného ústrojí a též osoby s těžkými vadami zraku a sluchu.

Konkretizaci skupin zdravotního postižení pak obsahuje příloha č. 1 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Tento zákon neobsahuje konkrétní seznam pomůcek, které mohou být z příspěvku na zvláštní pomůcku hrazeny, ale hovoří o určitých typech pomůcek, jako je například motorové vozidlo, schodolez, indukční smyčka, některé úpravy WC a koupelny, schodišťová plošina či zakoupení vodícího psa atd.

Vyhláška č. 388/2011 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, stanoví seznam druhů pomůcek, na jejichž zakoupení lze poskytnout příspěvek. Seznam pomůcek pro jednotlivé typy zdravotního postižení je k dispozici v příloze č. 1 této vyhlášky. Nelze však získat příspěvek na pomůcky, které jsou zdravotnickými prostředky a jsou zcela nebo částečně hrazeny z veřejného zdravotního pojištění.

Výše příspěvku na zvláštní pomůcku se stanoví tak, aby spoluúčast žadatele o tuto dávku činila 10 % pořizovací ceny zvláštní pomůcky. Tato spoluúčast nesmí být nižší než 1 000 Kč.

Požaduje-li žadatel příspěvek na zvláštní pomůcku, jejíž cena je nižší než 10 000 Kč, příspěvek mu může být poskytnut jen v případě, nepřesahuje-li příjem žadatele a společně posuzovaných osob částku osminásobku životního minima, anebo

tehdy, pokud osoba žádá opakovaně o příspěvek na různé zvláštní pomůcky, jejichž cena je nižší než 10 000 Kč, a jsou-li zde důvody zvláštního zřetele hodné.

Nemá-li osoba dostatek finančních prostředků k uhrazení spoluúčasti, stanoví krajská pobočka Úřadu práce nižší míru spoluúčasti (minimálně však 1 000 Kč).

O přiznání dávek pro osoby se zdravotním postižením a o přiznání průkazů osob se zdravotním postižením rozhodují krajské pobočky Úřadu práce. Zde je třeba podávat příslušné žádosti.

Téma příspěvku na zvláštní pomůcku, příspěvku na péči i průkazů OZP je velice složitě, žadatelům by měli umět individuálně poradit pracovníci Úřadu práce, případně se rodiče dětí s postižením mohou obrátit i na webové nebo osobní poradenství APERIO. Více na www.aperio.cz.

Další dávky a možné kompenzace či výhody:

1. Možnost získat tzv. byt zvláštního určení (záleží na typu postižení) – informace lze získat a žádosti podávat na příslušném odboru městského či obecního úřadu, kde rodina žije. Konkrétní podmínky získání takového bytu si stanoví obce samy. S žádostí o pomoc při řešení bytové situace se může rodina s dítětem s postižením (nebo osoba s postižením obecně) obrátit i na příslušný krajský úřad.
2. Daňové výhody, např. rodiče mohou pro dítě využít možnost přijímat dary a dárce má možnost daňového odpočtu podle § 15 zák. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.
3. Osвобоzení od některých správních nebo místních poplatků.



Více viz zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích

- Zákon č. 565/1990 Sb., o místních poplatcích – § 2, 3, 4 a 10 (např. osvobození od poplatku ze psů, osvobození od rekreačního poplatku)
- Zákon č. 348/2005 Sb., o rozhlasových a televizních poplatcích (§ 4)

ODKAZY NA FORMULÁŘE

- <https://formulare.mpsv.cz/oksluzby/cs/form/edit.jsp?FN=OZPPnZP140101572&CMD=EditForm&SSID=bC-A63zRH.thHXpxup-ziPxKMT6FCtYb>
- https://formulare.mpsv.cz/oksluzby/cs/form/edit.jsp?FN=OZPPO150101573&CMD=EditForm&SSID=NMfY3DNpo_2D-Pooq_7tvmmURWoKghO-j
- <https://formulare.mpsv.cz/oksluzby/cs/form/edit.jsp?FN=OZPZnPO150101574&CMD=EditForm&SSID=23lRJDYyhIJ8DJgLa~5rIJxai.hETfSm>
- https://formulare.mpsv.cz/oksluzby/cs/form/edit.jsp?FN=XPrijCZP140301214CZP&CMD=EditForm&SSID=URycAjBIjUSnwSCNWob-MODEu_EXdDmeQ

DALŠÍ ODKAZY

- <http://www.pecujdoma.cz/poradna/poradna-socialne-pravni/>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
- Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením



A series of 25 horizontal dotted lines for writing.

32.



DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ

Světlana pečuje o svého dospívajícího syna Filipa, který se zotavuje po úrazu na kole. Když ho na podzim roku 2017 srazilo auto, neměl bohužel přílbu. Po dvou měsících hospitalizace v nemocnici byl Filip propuštěn do domácího léčení. Aby s ním mohla být Světlana doma a pomáhat mu s rekonvalescencí, čerpala zprvu ošetřovné v maximální délce devět kalendářních dní, poté svoji dovolenou. Filipův stav se sice lepší, avšak pomalu, je tedy podle lékařů pravděpodobné, že každodenní péči bude potřebovat alespoň půl roku. Světlana nyní jedná se svým zaměstnavatelem o možnosti čerpání neplaceného volna. Finanční zajištění rodiny bude mít tím pádem na starosti pouze Světlanin manžel. Při konzultaci dalších možností v APERIO poradně se Světlana dozvěděla, že od června roku 2018 bude vyplácena nová dávka nemocenského pojištění, tzv. dlouhodobé ošetřovné. Pokud by byla Světlana uznána jako osoba oprávněná tuto dávku pobírat, mohla by se v péči o syna dokonce vystřídat s manželem, neboť zákon vymezuje poměrně široký okruh oprávněných osob a možnost jejich střídání při péči o nemocné dítě.

Dlouhodobé ošetřovné je dávka nemocenského pojištění, která se začne vyplácet od 1. června 2018. Cílem této dávky je pokrýt dobu péče mj. o nemocné dítě, která následuje po propuštění z nemocnice např. po vážném úrazu nebo nemoci. Nová dávka bude poskytována osobě, která je účastna nemocenského pojištění (zaměstnanci nebo osobě samostatně výdělečně činné) a nemůže vykonávat výdělečnou činnost z důvodu péče o osobu v domácím prostředí. Je vymezen poměrně široký okruh oprávněných osob, aby se mohly v péči o dítě vystřídat. Rodina se tak může rozhodnout, kdo z rodiny, kdy a jak bude o ošetřovanou osobu pečovat.

OŠETŘOVANÉ DÍTĚ

Ošetřované dítě je z pohledu zákona ošetřovanou osobou, u níž došlo k závažné poruše zdraví, která si vyžádala hospitalizaci, při níž byla poskytována léčebná péče alespoň sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích, nejde-li o akutní lůžkovou péči standardní, poskytovanou ošetřované osobě za účelem provedení zdravotních výkonů, které nelze provést ambulantně. Za den hospitalizace se považuje též den přijetí ošetřované osoby do zdravotnického zařízení poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče a den propuštění z takového zařízení, a je předpoklad, že jeho zdravotní stav po propuštění z hospitalizace do domácího prostředí bude nezbytně vyžadovat poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů.

Obecně platí, že ošetřovaná osoba musí s poskytováním dlouhodobé péče vyjádřit souhlas. Avšak u nezletilých, kteří nenabýlí plné svéprávnosti, se souhlas s poskytováním dlouhodobé péče nevyžaduje.

Základní podmínky nároku na dlouhodobé ošetřovné

Nárok na dlouhodobé ošetřovné má pojištěnec, jenž pečuje o osobu, která potřebuje dlouhodobou péči v domácím prostředí a splňuje tyto podmínky:

1. není výdělečně činný
 - nevykonává práci v zaměstnání (pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti), z něhož dlouhodobé ošetřovné náleží, a ani nevykonává práci v jiném zaměstnání,
 - osobně nevykonává samostatnou výdělečnou činnost;
2. splňuje podmínku účasti na nemocenském pojištění
 - v případě zaměstnání je účast na pojištění zaměstnance alespoň po dobu 90 kalendářních dnů v posledních čtyřech měsících bezprostředně předcházející dni vzniku potřeby dlouhodobé péče nebo dni prvního převzetí této péče,
 - v případě samostatné výdělečné činnosti je účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné alespoň po dobu tří měsíců bezprostředně předcházející dni vzniku potřeby dlouhodobé péče nebo dni prvního převzetí této péče.

Případy, kdy nevzniká nárok na dlouhodobé ošetřovné

Nárok na dlouhodobé ošetřovné mj. nemají tyto osoby:

- zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce,
- zaměstnanci, kteří pečují o dítě, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžitě pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek. Výjimkou je situace, kdy tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, porodila nebo jí byla nařízena karanténa apod., a proto nemůže o dítě pečovat.

Dlouhodobé ošetřovné a dovolená

Doba poskytování dlouhodobého ošetřovného se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce, tj. stejně jako kdyby rodič chodil do práce. Pokud rodiči během dovolené vznikne nárok na dlouhodobé ošetřovné, dovolená se přerušuje. To neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu dlouhodobého ošetřovného na žádost rodiče.



Okruh ošetřujících osob

Zákon stanoví poměrně široký okruh osob, kterým může vzniknout nárok na dlouhodobé ošetřovné. Jedná se o příbuzné nemocného dítěte – především rodiče a příbuzné v linii přímé s ošetřovanou osobou, což jsou babička, dědeček, sourozenec, teta nebo strýc, popř. i manželé (případně partneři) těchto osob.

Vznik nároku na další ošetřovné

Dávku lze pobírat i opakovaně. Pojištěnci může vzniknout nárok na další dlouhodobé ošetřovné nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, za který měl naposledy při téže potřebě dlouhodobé péče nárok na výplatu dlouhodobého ošetřovného.

Více opečovávaných osob

Poskytuje-li pojištěnec dlouhodobou péči současně více ošetřovaným osobám, dlouhodobé ošetřovné mu náleží pouze jednou.

Možnost vystřídání v péči o dítě

V případě poskytování dlouhodobé péče jednomu dítěti náleží dlouhodobé ošetřovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně více oprávněným, kteří se v péči o dítě vystřídají. Vystřídání je možné i opakovaně, bez omezení.

V jednom kalendářním dnu může poskytovat dlouhodobou péči s nárokem na dlouhodobé ošetřovné jen jeden oprávněný. Není možné vystřídát se v rámci jednoho dne. Za dobu, po kterou nebude osoba pečovat o dítě vyžadující dlouhodobou péči (např. v případě hospitalizace ošetřovaného dítěte), ošetřovné nenáleží.

Doba nároku na dlouhodobé ošetřovné

Podpůrcí doba u dlouhodobého ošetřovného začíná prvním dnem vzniku potřeby dlouhodobé péče a končí dnem, v němž končí tato potřeba péče; podpůrcí doba však trvá nejdéle 90 kalendářních dnů.

Dlouhodobé ošetřovné se vyplácí za kalendářní dny, v nichž pojištěnec poskytoval dlouhodobou péči a v nichž zároveň tato potřeba péče trvala. Dlouhodobé ošetřovné se nevyplácí za kalendářní dny, kdy trvala hospitalizace ošetřované osoby, s výjimkou prvního a posledního kalendářního dne hospitalizace. Dlouhodobé ošetřovné se nevyplácí zaměstnanci za dobu, po kterou mu náleží ze zaměstnání, z něhož tato dávka náleží, nadále započítatelný příjem.

Výše dlouhodobého ošetřovného

Výše dlouhodobého ošetřovného za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu.

Orientační výše dlouhodobého ošetřovného v roce 2018

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní výše ošetřovného
92 000	990 (max.)
90 000	983
85 000	954
80 000	924
75 000	894
70 000	865
65 000	835
60 000	806
55 000	776
50 000	746
45 000	713
40 000	654
35 000	595
30 000	533
25 000	444
20 000	356
15 000	267

Přiznání nároku na dávku

O potřebě celodenní péče bude rozhodovat ošetřující lékař lůžkového zařízení. Na předepsaném tiskopise je třeba doložit vyplněnou žádost potvrzenou ošetřujícím lékařem lůžkového zařízení a zároveň i podpisem ošetřované osoby. Dávku bude vyplácet správa sociálního zabezpečení.

Ochrana pracovního poměru v době nároku na dlouhodobé ošetřovné

V zákoníku práce se v souvislosti s dlouhodobým ošetřovným zaměstnavateli stanoví povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče a povinnost zařadit zaměstnance po skončení poskytování této péče na jeho původní práci a pracoviště.

V době poskytování dlouhodobé péče zaměstnanci nesmí být dána výpověď. Jedná se o tzv. ochrannou dobu, tj. dobu, kdy zaměstnavatel nesmí dát výpověď. Výpověď může být dána jen ve výjimečných případech, např. rušení zaměstnavatele. Byla-li dána rodiči výpověď před počátkem ochranné doby (nároku na dlouhodobé ošetřovné) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnanec ovšem může sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Více informací k výpovědi ze strany zaměstnavatele je možné si přečíst v kapitole Návrat do zaměstnání po skončení mateřské/rodičovské dovolené.

INFORMACE

- Informace ohledně dávky dlouhodobého ošetřovného 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. Podrobnosti o této službě naleznete na <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/call-centra/>.
- Potřebné a pravidelně aktualizované informace lze rovněž nalézt na internetových adresách MPSV a ČSSZ: www.mpsv.cz, www.cssz.cz.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

1. § 53 a § 192 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
2. § 41a – § 41f zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění



33.

REKVALIFIKACE A JINÁ FINANČNÍ PODPORA ÚŘADU PRÁCE

Irena před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala jako sekretářka ve stavební firmě. Během rodičovské dovolené si však uvědomila, že by se chtěla osobně i profesně dále rozvíjet, hledala tedy cesty, jak se dále vzdělávat. Naskytla se jí příležitost absolvovat rekvalifikační kurz pro účetní, který pořádala jedna vzdělávací agentura. Velkou výhodou tohoto kurzu bylo zajištění hlídání dětí během přednášek. Irena kurz úspěšně absolvovala, mohla si tak založit živnostenský list a začít podnikat ještě během rodičovské dovolené. Nejprve začala vést účetnictví menším firmám a známým, na základě dobrých referencí se klientela brzy rozrostla a nyní představuje účetnictví její hlavní výdělečnou činnost. Ireně velmi vyhovuje, že pracuje doma, sama si určuje množství klientů a flexibilně může přizpůsobovat svůj pracovní čas provozu rodiny a péči o dítě.

REKVALIFIKACE

Rekvalifikací se rozumí udržení, obnova nebo získání nových kvalifikačních předpokladů uchazeče o zaměstnání pro výkon vhodného zaměstnání. Novou kvalifikaci 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 http://dak.msmt.cz/dak/ak_list.php?valid=1&zverej=1.

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 na <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.

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.

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

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 nevniká 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 SVČ, stanoví se podpora z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc.

Maximální výše podpory činí 18 695 Kč měsíčně.

Minimální podpora při rekvalifikaci náleží uchazeči,

- jehož poslední činností byla „náhradní doba“, tj. např. péče o dítě do čtyř 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 při rekvalifikaci činí 4 027 Kč měsíčně.

Příspěvek na dojíždění

Příspěvek je určen na úhradu nákladů, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s dojížděním do práce. Příspěvek je nenárokový. To znamená, že i při splnění níže uvedených podmínek nemusí být přiznán.

O příspěvek si může požádat uchazeč,

- který bude do nového zaměstnání dojíždět mimo svou obec a je v evidenci úřadu práce déle než pět měsíců,
- kterému není možné zprostředkovat zaměstnání v místě bydliště kvůli jeho zdravotnímu stavu, nedostačující praxi nebo péči o dítě. V tomto případě může být doba evidence na úřadě práce i kratší než pět měsíců.

Možnost kratší doby evidence na úřadě práce se vztahuje i na uchazeče a zájemce o zaměstnání, pokud přišli o práci či o ni přijdou v důsledku hromadného propouštění.

Podmínky přiznání příspěvku

- Nový zaměstnavatel musí uzavřít pracovní poměr s podpořeným uchazečem či zájemcem o zaměstnání na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, a to delší než šest měsíců.
- V pracovní smlouvě je uvedeno konkrétní místo výkonu práce, tedy konkrétní

adresa. Pracovní smlouvu musí žadatel při žádosti o příspěvek předložit.

- Žadatel předloží potvrzení o bezdlužnosti žadatele.
- Výše mzdy žadatele v daném měsíci nepřesáhne 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku.
- Žadatel podá písemnou žádost na úřadě práce. Formulář žádosti je k dispozici na Integrovaném portálu MPSV: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>. Zájemcům jej také poskytnou zaměstnanci příslušných kontaktních pracovišť úřadu práce.

Příspěvek nemůže úřad práce poskytnout žadateli, který u nového zaměstnavatele v posledních 24 měsících už pracoval nebo bydlí ve stejné obci, jako je místo výkonu práce. Úřad práce neposkytuje příspěvek na dojíždění do zahraničí (kromě Moravskoslezského kraje).

Pokud úřad práce žádost schválí, uzavře s klientem písemnou dohodu. Zaměstnanec pak bude každý měsíc dokládat výplatní list, který mu vždy vydává zaměstnavatel za odpracovaný kalendářní měsíc. Částku tedy obdrží až po předložení tohoto dokumentu. Právě na jeho základě úřad práce prověří nárok na příspěvek za konkrétní měsíc, a to podle docházky do zaměstnání a výše hrubé mzdy. Za dobu absence na pracovišti úřad práce příspěvek nevyplatí.

Příspěvek bude úřad práce poskytovat po dobu trvání pracovního poměru, maximálně 12 měsíců. Výše příspěvku se pohybuje v rozmezí od 1 000 Kč do 3 500 Kč měsíčně podle dojezdové vzdálenosti. Přitom minimum je 10 kilometrů dojíždění.

Výjimku v tomto případě tvoří žádost, kdy mezi bydlištěm a místem výkonu práce prokazatelně neexistuje pravidelné spojení veřejnou dopravou (VD). Na nejvyšší částku pak dosáhnou ti, kteří budou za prací dojíždět více než 50 km.

Dojezdová vzdálenost	Výše měsíčního příspěvku
do 10 km bez nároku v případě, že není spojení VD	1 000 Kč
10–25 km	1 500 Kč
25–50 km	2 500 Kč
nad 50 km	3 500 Kč

JEDNORÁZOVÝ PŘÍSPĚVEK NA PŘESTĚHOVÁNÍ

Jedná se o nenárokovou dávku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Jeho poskytnutí závisí na konkrétní situaci na lokálním trhu práce a na dohodě mezi žadatelem a úřadem práce. Výše jednorázového příspěvku na přestěhování se za prací činí 50 000 Kč.

Žádat o něj může uchazeč, který nastoupil do práce mimo místo své bydliště nebo se případně už přestěhoval. Dále je nutné, aby byl uchazeč v evidenci úřadu práce déle než pět měsíců, a to půl roku před podáním žádosti. Další podmínkou je vzdálenost přestěhování, která musí být vzdálenou čarou delší než 50 km. Příspěvek není možné poskytnout v případě přestěhování do zahraničí.

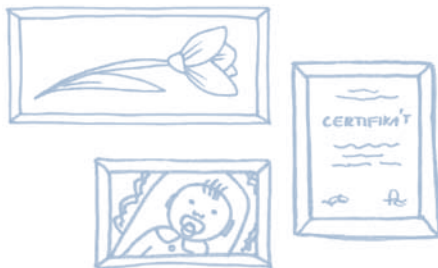
Žádost je třeba podat na krajské pobočce úřadu práce, v jejímž územním obvodu se nacházela původní adresa žadatele a kde byl dotyčný v evidenci. Zájemce musí doložit adresu původního pobytu, pracovní smlouvu a kupní nebo nájemní smlouvu nového pobytu. Úřad práce může příspěvek opakovaně poskytnout stejnému žadateli jedenkrát za 3 roky, a to jen tehdy, pokud odpracoval v zaměstnání, na které dostal původní podporu, minimálně 12 měsíců.

INFORMACE

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

PŘÁVNÍ PŘEDPISY

- § 50 a násl, § 108 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti



DOPORUČENÍ

Jestliže vaše dítě brzy dovrší věku tří let a vy se nebudete vracet do zaměstnání, kde jste pracovali před mateřskou/rodičovskou dovolenou, začnete přemýšlet o svém budoucím zaměstnání. Někdy již není možné konat stejnou práci jako dříve ze zdravotních důvodů, někdy z časových důvodů či nedostatku pracovních příležitostí. Je to také vhodná doba začít něco nového. Jestliže k novému zaměstnání potřebujete kvalifikaci, kterou nemáte, pak je pro vás vhodné absolvovat některý z rekvalifikačních kurzů.

Než si svůj rekvalifikační kurz vyberete, zjistěte si, zda je kurz řádně akreditován MŠMT nebo jinou příslušnou institucí. MŠMT uděluje akreditaci vzdělávacímu zařízení pro organizování konkrétního kurzu. V případě rekvalifikačních kurzů se nikdy neuděluje univerzální akreditace, která by byla platná pro všechny realizované kurzy. Udělená akreditace je vždy označena číslem jednacím, na základě kterého lze platnost akreditace ověřit v databázi udělených akreditací rekvalifikačních programů. Akreditace se vždy uděluje na dobu tří let. Kurz musí být vždy zahájen v době platnosti udělené akreditace, tedy nejpozději poslední den platnosti akreditace, jinak je kurz považován za neakreditovaný a po ukončení kurzu nemůže být vydáno „Osvědčení o rekvalifikaci“.

Datum dokončení kurzu může být až po uplynutí platnosti akreditace.

Ohledně úhrady je třeba mít na paměti, že vzdělávání je služba a měli byste obdržet doklad o jejím zaplacení. Dále byste měli obdržet smlouvu, ve které bude specifikován název vzdělávacího programu, název pracovní činnosti, hodinový rozsah kurzu, číslo jednacím udělené akreditace, cena kurzu a apod. Doklady je vhodné si uschovat pro případ nespokojenosti s absolvovaným kurzem, neboť je dobré je předložit při případné reklamaci nebo soudním sporu.

Po úspěšném absolvování rekvalifikačního programu je vydáváno „Osvědčení o rekvalifikaci“, které má neomezenou platnost na území celé České republiky a bývá v mnoha případech uznáváno i na území sousedních států, je však pouze na zaměstnavateli, jestli osvědčení uzná či nikoli. Osvědčení by mělo obsahovat stanovené náležitosti (např. název a adresu vzdělávacího zařízení, číslo jednacím udělené akreditace, jméno účastníka, název vzdělávacího programu, název pracovní činnosti, rozsah kurzu v hodinách, absolvované předměty, datum od kdy do kdy probíhal kurz a závěrečná zkouška, podpis statutárního zástupce vzdělávacího zařízení atd.)



34.

ZAMĚSTNAVATEL V PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI

Karel čerpal rodičovskou dovolenou, když zjistil, že se jeho zaměstnavatel dostal do finančních problémů. Několik zaměstnanců už propustili a bylo jen otázkou času, kdy vyhlásí bankrot. Po několika týdnech zaměstnavatel skutečně podal k soudu insolvenční návrh spolu s návrhem na prohlášení konkurzu. Karel měl tyto informace jen díky kolegům, zaměstnavatel s ním nekomunikoval. Nakonec se přece jen ozval – dohodli se na ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů, vzhledem k čerpání rodičovské dovolené Karel výpověď nemohl dostat. Měl příslibeno odstupné, to mu ale zaměstnavatel nevyplatil. Poradkyně Karlovi doporučila, aby podal přihlášku do insolvenčního řízení o dlužnou pohledávku ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Pokud se zaeviduje na Úřadě práce, vznikne mu nárok na kompenzaci, tedy dávku nahrazující odstupné. Existuje riziko, že Karlova pohledávka nebude uspokojena – pokud by se prokázalo, že zaměstnavatel nemá žádný majetek.

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 po té, 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 nebo jeho části (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 dohodou. V případě výpovědi z důvodu rušení zaměstnavatele náleží i rodiči na rodičovské dovolené odstupné.

Zaměstnavatel ani zaměstnanec však nemají žádnou povinnost pracovní poměr rozvazovat. Nárok na odstupné vzniká zaměstnanci také tehdy, pokud je pracovní poměr rozvazován výpovědí ze strany zaměstnavatele z tzv. organizačních důvodů

(k tomu více v kapitole Návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené) nebo dohodou z týchž důvodů. Nárok na odstupné nevzniká v případě, pokud zaměstnanec podá výpověď sám nebo pokud je pracovní poměr rozvázáno dohodou z jiných než organizačních důvodů. Pokud tedy zaměstnavatel nemá zájem dát zaměstnancům výpověď z organizačních důvodů nebo uzavřít s nimi z těchto důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, nárok na odstupné nevzniká, je také možné, že dojde k restrukturalizaci zaměstnavatele a zaměstnanec bude u zaměstnavatele dále v pracovním poměru pokračovat.

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 dlužnickým 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. c) 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 dlužníka podniku, s výjimkou pracovněprávních pohledávek (viz níže) dlužnických zaměstnanců vzniklých do účinnosti smlouvy o převodu podniku (tyto pohledávky je třeba vymáhat na bývalém zaměstnavateli).

Pracovněprávní pohledávky

Pracovněprávními pohledávkami se rozumí zejména mzda a odstupné. Své mzdové pohledávky do insolvenčního řízení nemusí

zaměstnanec povinně přihlašovat. Dle insolvenčního zákona platí, že neuplatní-li dlužníkův zaměstnanec pracovníprávní 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 rodiči sdělil výši dlužné mzdy.

Pracovníprávní pohledávky dlužníkových zaměstnanců se uspokojí 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). Pracovníprávní pohledávky je možné přihlásit na formuláři, který lze stáhnout zde: <https://isir.justice.cz/isir/common/stat.do?kod-Stranky=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 tři kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a tři 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 či bydliště.

Úřad práce poté zveřejní na úřední desce informace o zaměstnavateli, jehož za-

městnanci 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/insolvency/zamkonkurz/> nebo na <http://inszam.mpsv.cz>.

Lhůta pro uplatnění mzdových nároků

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do pěti měsíců a 15 kalendářních dnů následujících po dni, kdy úřad práce zveřejnil na své úřední desce informace soudu o zaměstnavateli, na jehož majetek bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh a jsou-li splněny další podmínky stanovené insolvenčním zákonem. 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 kteréhokoli 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://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvency>.

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 tři 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. 2017 do 30. 4. 2018 částka 27 589 Kč. To znamená, že maximální výše měsíční mzdy, která může být uspokojena úřadem práce, je limitována částkou 41 384 Kč. Maximální částka za období tří měsíců, kterou může úřad práce zaměstnanci vyplatit, je 124 152 Kč.

Rozhodnou částku vyhledává a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců. Vychází 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 měsíčně 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 zaměstnanec vyplacena částka v omezené výši, tj. 41 384 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, společně 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 tří týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dověděl. O vrácení těchto částek může úřad práce rozhodnout do tří let od jejich přiznání, pak právo zanikne.

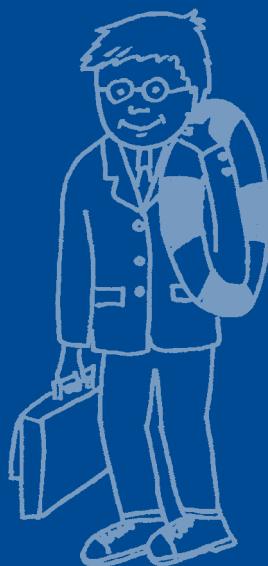
INFORMACE

- Další informace lze získat na:
 - <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence>,
 - <http://www.ochrance.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 případ rady při zprostředkování zaměstnání, evidence na úřadu práce, při vyplácení podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikaci a dalších sociálních situacích. Podrobnosti o službě lze vyhledat na https://portal.mpsv.cz/sz/call_centrum
Telefon: +420 844 844 803. Hovory jsou zpoplatněny sdíleným tarifem, modrá linka dle tarifikace operátora, z jehož sítě je voláno.
- Úřady práce: www.uradprace.cz
- Poradna spolku APERIO – Společnosti pro zdravé rodičovství: www.aperio.cz/poradna

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce





35.

PODNIKÁNÍ S PODPOROU ÚŘADU PRÁCE

Marie pracovala jako zdravotní sestra, ale vedle svého povolání měla velké koníčky – v době svého volna navrhovala a pletla originální pletené modely. Během rodičovské dovolené jí přibýlo nápadů a zakázek, ale když se vrátila zpět do zaměstnání, na tvoření a pletení neměla téměř čas. Poslední kapkou pro ni bylo přestěhování zdravotnického zařízení, kde pracovala, do vzdálenějšího města. Marie se rozhodla podat výpověď a najít si práci v místě bydliště, aby mohla plést a trávit čas s dcerami namísto dojíždění. Když se zaevidovala na Úřadu práce, zjistila, že by mohla získat podporu na své podnikání. Vyplnila příslušné formuláře a zkusila zažádat o **Příspěvek při zřízení nového pracovního místa pro osobu samostatně výdělečně činnou**. Příspěvek jí byl schválen, ačkoli ne v plné výši. Marii se podařilo získat finance na základní vybavení prodejny a nyní se naplno živí tím, co jí baví.

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

Příspěvek slouží k vybavení nově zřízeného pracovního místa, např. na koupi základních prostředků 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>).
- 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 jeden rok od zahájení činnosti.

Jestliže samostatná výdělečná činnost nebude trvat jeden 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 jeden 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, která pro kalendářní rok 2018 činí 28 761 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. 115 044 Kč. Pokud dosahuje nezaměstnanost v regionu alespoň průměrné nezaměstnanosti, může příspěvek činit až šestinásobek průměrné mzdy, tj. 172 566 Kč. Zpravidla se však výše příspěvku pohybuje mezi 20 až 50 tisíci Kč.

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 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 OSVČ, a náklady související s provozováním SVČ.

Výše příspěvku

Příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců a jeho výše činí maximálně 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (28 761 Kč), tedy 35 952 Kč. Výpočet: $28\,761 \times 0,25 \times 5$. Dříve činil 33 750 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 poskytuje poradenství v oblasti poskytování příspěvků a podpory v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Telefon: 844 844 803. Hovory jsou zpoplatněny sdíleným tarifem modrá linka dle tarifikace operátora, z jehož sítě je voláno.
- Úřady práce:
<http://www.mpsv.cz/cs/10414>
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>
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

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti





36.

CIZINCI A CIZINKY NA ČESKÉM PRACOVNÍM TRHU

Razvan pochází z Rumunska. Při studiu na vysoké škole byl několik měsíců v České republice – účastnil se studijního pobytu Erasmus. Seznámil se tu s Eliškou a začali spolu chodit. Jejich vztah jim vydržel po celou dobu Razvanova pobytu a stejně tak i na dálku, když byli každý ve své zemi. Nebylo pochyb, že spolu mají zůstat a žít. Již během studia měl Razvan slušné nabídky na práci v ČR, a tak když se přestěhoval zpět do ČR za svou přítelkyni, velmi rychle si zde našel práci a uzavřel pracovní smlouvu. Krátce po svém příjezdu do Čech se také musel dostavit na pracoviště cizinecké policie a splnit svou ohlašovací povinnost. Díky tomu, že je občanem Evropské unie, nepotřebuje povolení k pobytu ani povolení k zaměstnání. Jeho postavení je stejné jako Eliščino, která je občankou ČR. Krátce po Razvanově příjezdu Eliška otěhotněla. Jakmile se jejich dítě narodí, bude automaticky občanem ČR.

Kdo je v ČR pokládán za cizince/cizinku?

Za cizince nebo cizinku se z pohledu zákona o zaměstnanosti pokládá ta osoba, která není státním občanem České republiky.

Dle zákona o zaměstnanosti se pro účely zaměstnávání cizinci dělí na tyto základní skupiny:

- I. **cizinci ze zemí EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci** – ti povolení k pobytu ani povolení k zaměstnání nepotřebují. Mají stejné postavení jako občané České republiky.
- II. **cizinci ze třetí země**, tato skupina se dále dělí na:
 - a) cizince, kteří **nepotřebují povolení k zaměstnání** podle výjimek stanovených v § 98 zákona o zaměstnanosti (sem patří např. vojenští zaměstnanci, akademičtí pracovníci, vědci, duchovní či členové záchrannářských misí);
 - b) **držitele zaměstnanecké nebo modré karty**;
 - c) zvláštní případy, tzv. neutrální režim zaměstnanecké karty – jde o cizince, kteří i nadále podléhají povinnosti získat povolení k zaměstnání vydávané Úřadem práce ČR (sezonní zaměstnanci, stážisté).

O neutrálním režimu zaměstnanecké karty hovoříme také tehdy, kdy o zaměstnaneckou kartu může požádat také cizinec, který chce na území ČR dlouhodobě pobývat za účelem zaměstnání a má právo volného vstupu na trh práce.

Právo volného vstupu na trh práce nebo povolení k zaměstnání v těchto případech cizince opravňují k výkonu zaměstnání a zaměstnanecká karta mu slouží pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu, tj. funguje v tzv. neduálním režimu.

Pro každou skupinu cizinců platí odlišná pravidla pro jejich zaměstnávání.

Povinnosti cizince v souvislosti s pobytem v České republice

Po příjezdu do ČR, pokud je předpokládána délka pobytu v ČR delší než 30 dnů, je nutné se osobně dostavit na pracoviště cizinecké policie podle místa cizincova pobytu v ČR a vyplnit příslušný formulář, a to ve lhůtě:

- a) do 30 dnů ode dne vstupu na území ČR:
 - jde-li o občana EU nebo
 - jde-li o rodinného příslušníka – občana třetí země a občan EU, jehož je osoba rodinným příslušníkem, pobývá na území ČR.
- b) do 3 pracovních dnů ode dne vstupu na území ČR:
 - jde-li o rodinného příslušníka – občan třetí země a občan EU, jehož je osoba rodinným příslušníkem rodinným příslušníkem, nepobývá na území ČR.

Tato povinnost není, pokud doba pobytu v ČR nepřekročí 30 dnů nebo pokud za cizince ohlašovací povinnost splní ubytovatel. Ohlašovací povinnost se rovněž nevztahuje na občany mladší 15 let a specifické kategorie osob (např. zaměstnanci zastupitelského úřadu cizího státu).

Cizinci ze zemí EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci

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. Takovému postavení nadále náleží i občanům Norska, Lichtenštejnska a Islandu (země Evropského hospodářského prostoru) a Švýcarska.

Stejné právní postavení jako občané EU, občané EHP a občané Švýcarska mají z hlediska zaměstnanosti rodinní příslušníci těchto osob.

Občan EU může pobývat bez jakéhokoliv zvláštního povolení, pouze na základě

platného cestovního dokladu nebo průkazu totožnosti. K pobytu na území ČR tedy nepotřebuje žádné vízum ani povolení k pobytu.

Zaměstnávání cizinců

Z pracovníprávního hlediska existují tři základní kategorie cizinců v ČR:

- **Cizinci s trvalým pobytem.** Při zaměstnání mají tito občané rovné postavení jako občan ČR, tedy nemusí mít povolení k zaměstnání a nejsou ani jinak omezováni (vyjma zaměstnání, kde je vyžadováno vyložení státní občanství ČR, jako např. ve státních službách).
- **Občané členských států EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci.** Ti mají rovněž stejné pracovníprávní postavení v ČR jako občané ČR, a nepotřebují tudíž povolení k zaměstnání. Občané EU mohou hledat pracovní příležitosti v České republice na webu EURES: www.eures.europa.eu.
- Poslední kategorií jsou **cizinci ze třetích zemí**, kteří potřebují povolení k zaměstnání od příslušného Úřadu práce na zaměstnání v ČR a zároveň povolení k pobytu za účelem zaměstnání v ČR.

Co se týče uprchlíků: Zaměstnání žadatele o mezinárodní ochranu do šesti měsíců od podání žádosti o mezinárodní ochranu nelze, takovému cizinci nelze ani vydat povolení k zaměstnání (po dobu šesti měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany). Po uplynutí této doby od podání žádosti o mezinárodní ochranu je možné žadatele zaměstnat. Žadatel o azyl ale musí mít platné povolení k zaměstnání. Oproti tomu osoba s již uděleným azylem či doplňkovou ochranou má volný přístup na trh práce a nepotřebuje povolení k zaměstnání.

Povolení k zaměstnání se taktéž nevyžaduje u zaměstnání, jehož vykonávání práce na území České republiky nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních

dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání.

Povolení k zaměstnání nepotřebují ani žáci či studenti do 26 let věku. Nepotřebují ho ani osoby zajišťující v ČR dodávky zboží nebo služeb či montáže tohoto zboží na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce.

Dále není třeba povolení k zaměstnání u cizince, který se na území ČR soustavně připravuje na budoucí povolání nebo který byl vyslán do tuzemska v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU nebo u cizince, který je absolventem střední nebo vysoké školy v České republice.

Zaměstnavatel musí ohlásit Úřadu práce nástup nového zaměstnance cizince.

Formuláře zde: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy

Zaměstnavatel musí uchovávat kopie dokladů prokazující pracovníprávní vztah s cizincem na pracovišti včetně povolení k pobytu cizince v ČR, a to i po dobu nejméně dalších tří let po skončení zaměstnání.

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) ZAMĚŠTNANECKÁ KARTA

Jedná se o druh povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky. Jde o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na území České republiky. Zaměstnanecká karta spojuje jak povolení k pobytu, tak i povolení k zaměstnání.

Pro vydání zaměstnanecké karty je potřebná pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin. Držitel zaměstnanecké karty tak může 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).

Platnost zaměstnanecké karty je na dobu výkonu zaměstnání stanovenou v pracovní smlouvě, nejdéle však na dva roky.

O kartu žádá cizinec či cizinka, pokud není občanem EU, EHP nebo Švýcarska nebo rodinným příslušníkem těchto občanů. Jde o povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k pobytu na území ČR delšímu než tři měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas ministerstva.

Karta je určena pro všechny druhy zaměstnání.

Další informace v odkazech:

- <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanec-ka-karta.aspx?q=Y2hudWogMw%3D%3D>
- <http://www.mvcr.cz/mvcren/article/employee-card-682810.aspx?q=Y2hudWogMw%3D%3D>

Formuláře žádostí o zaměstnaneckou kartu k nalezení zde:

- <http://www.mvcr.cz/mvcren/article/third->

-country-nationals-application-requirements-application-forms.aspx

Žádost se podává na příslušném zastupitelském úřadu. K žádosti je zapotřebí doložit:

- a) platný cestovní doklad,
- b) doklad o zajištění ubytování,
- c) jednu fotografii odpovídající aktuální podobě cizince,
- d) pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti (nebo alespoň smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti).

Uvedené doklady musejí obsahovat ujednání, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce nebude sjednaná měsíční mzda nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin.

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=Y2hudWogMg%3d%3d>

Hledání volných míst obsaditelných držiteli zaměstnaneckých karet je možné zde: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm

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 pracovněprávního vztahu, nejdéle však na dva roky. Její platnost může být prodloužena, a to

i opakovaně. Zaměstnanecká karta je obvykle duálního charakteru. To znamená, 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.

Ve zvláštních případech může o zaměstnaneckou kartu požádat také cizinec, který hodlá na území ČR dlouhodobě pobývat za účelem zaměstnání a má právo volného vstupu na trh práce nebo i nadále podléhá povinnosti mít k výkonu závislé práce povolení k zaměstnání vydávané Úřadem práce ČR. Právo volného vstupu na trh práce nebo povolení k zaměstnání v těchto případech cizince opravňují k výkonu zaměstnání a zaměstnanecká karta mu slouží pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu. Jedná se pak o zaměstnaneckou kartu v tzv. neduálním režimu.

Zvláštní případy zaměstnanecké karty, které jejího držitele opravňují pouze k pobytu na území České republiky, naleznete zde: <http://www.mvcr.cz/mvcren/article/third-country-nationals-employee-card.aspx?q=Y2hudWogMw%3d%3d>

Od 15. 8. 2017 nelze zaměstnaneckou kartu vydat cizinci, který v postavení společníka (včetně člena družstva), člena statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní společnosti anebo v postavení člena družstva nebo člena statutárního orgánu nebo jiného orgánu družstva plní pro tuto právnickou osobu úkoly vyplývající z předmětu její činnosti. Toto není možné ani v případě, že by takovému cizinci bylo vydáno rozhodnutí o povolení k zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce ČR.

Další informace: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/ciz

B) MODRÁ KARTA

Modrá karta je určena pro cizince ze všech zemí mimo EU, Švýcarska, Lichtenštejnska, Norska a Islandu. Modrá karta v sobě spojuje povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky a povolení k zaměstnání. Modrá karta se vydává na konkrétní pracovní místo, vydává se na dobu o tři měsíce delší, než je pracovní smlouva, maximálně na dva roky. Modrá karta se vydává na pracovní místo vyžadující vysokou kvalifikaci.

Podmínkou pro vydání modré karty je pracovní smlouva s hrubou mzdou, která odpovídá alespoň 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy a tzv. vysoká kvalifikace žadatele. Vysokou kvalifikací se rozumí ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo min. tři roky.

Postup žádosti o vydání modré karty, další informace a formulář žádosti naleznete zde (stránka v anglickém jazyce): <http://www.mvcr.cz/mvcren/article/eu-blue-cards.aspx>

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance (tzv. vnitropodniková karta)

Kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k pobytu na území delšímu než 90 dnů a k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty na základě vnitropodnikového převedení.

Vnitropodnikovým převedením se rozumí dočasné převedení cizince

a) v obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do jejího odštěpného závodu se sídlem na území nebo

- b) z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do obchodní korporace se sídlem na území, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie ovládající nebo ovládanou osobou 56) nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou.

Ministerstvo vydá cizinci kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, pokud

- a) se jedná o vnitropodnikové převedení tohoto cizince k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty,
- b) byl tento cizinec bezprostředně předem vnitropodnikového převedení zaměstnán v obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie, v níž nebo z níž má být převeden na území, a to po dobu nejméně šesti měsíců, a
- c) tento cizinec má požadovanou odbornou kvalifikaci, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadována, splňuje podmínky pro výkon regulovaného povolání, jde-li o takové povolání, a má vysokoškolské vzdělání, jde-li o zaměstnaného stážistu.

Touto kartou se tedy rozumí povolení k dlouhodobému pobytu. Jedná se o zcela nový typ dlouhodobého pobytu cizince za účelem zaměstnání, jež jej opravňuje k pobytu na území České republiky delšímu než 90 dní a k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty na základě (dočasného) vnitropodnikového převedení.

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

Souhrnné informace o pracovním právu v České republice (v angličtině):

- http://www.suip.cz/_files/suip-ebd224e-9a8417ee654a32d7e78c32fa0/anglictina.pdf
- <http://www.jobmanual.cz/cs/uvod.html#Kdo%20nepot%C5%99ebuje%20povolen%C3%AD%20k%20zam%C4%9Bstn%C3%A1n%C3%AD%20v%20C4%8CR>
- http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu

Více informací o pracovněprávních vztazích a úskalích spojených s uzavřením pracovní smlouvy nebo jedné z dohod (v angličtině):

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-pracovni-ho-pomeru.html>

Ukončení pracovněprávních vztahů (pracovní poměr, pracovněprávní vztahy založené dohodami)

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/brussels/en/commerce_and_economy/establishing_a_company/index.html

Narození dítěte – finanční zabezpečení

Pokud je cizinka, která porodila dítě, zaměstnaná, má v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na **mateřskou dovolenou** po dobu 28 týdnů (u dvou a více dětí 37 týdnů). Délka mateřské dovolené je minimálně 14 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně obvykle nastupuje v den, který si sama určí v rozmezí období šesti až osmi týdnů před očekávaným dnem porodu, a u ženy, která porodila, mateřská dovolená nesmí skončit dříve než šest týdnů po porodu.

Pokud je cizinka účastna nemocenského pojištění, např. je zaměstnankyně, má v tomto období nárok na dávku, která se nazývá peněžitá pomoc v mateřství. Jde o dávku nemocenského pojištění, mají na ni nárok zaměstnankyně a zaměstnanci vykonávající zaměstnání na území ČR, není tedy důležité, zda jde o cizince nebo ne.

Podmínkou pro přiznání této dávky je ale účast na nemocenském pojištění (tedy doba zaměstnání) alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství.

Po skončení této podpůrní doby peněžité pomoci v mateřství může matka cizinka uplatnit nárok na rodičovskou dovolenou (v rozsahu, o jaký si požádá, nejdéle však do tří let věku dítěte). Při splnění dalších podmínek může matka cizinka pobírat rodičovský příspěvek. Při splnění dalších podmínek může matka cizinka požádat po narození miminka o porodné.

Porodné a rodičovský příspěvek jsou dávky státní sociální podpory. Žádosti o tyto dávky se podávají na pobočkách Úřadu práce, kde lze také získat další informace.

Státní sociální podpora

Státní sociální podpora zahrnuje soubor dávek, jejichž prostřednictvím stát přispívá osobám a především rodinám s nezaopatřenými dětmi v případě uznané sociální situace, na jejíž řešení rodina nebo i jednotlivec vlastními silami a vlastními prostředky nestačí.

Jedná se o tyto dávky:

Porodné

Pohřebné

Přídavek na dítě

Rodičovský příspěvek

Příspěvek na bydlení

Dávky mohou být poskytnuty při splnění dále stanovených podmínek pouze fyzické osobě v případě, že spadá do některé z níže uvedených kategorií:

- Je hlášena na území České republiky k trvalému pobytu (občané České republiky) nebo má na našem území trvalý pobyt (cizinci).
- Jedná se o občana Evropské unie, na kterého se vztahují přímo aplikovatelné předpisy Evropských společenství.
- Je hlášena k pobytu na území České republiky, a to po uplynutí 365 dní ode dne hlášení k pobytu na území České republiky.
- Jde o cizince do jednoho roku věku narozeného na území České republiky a hlášeného k pobytu na území České republiky.
- Jde o nezletilého cizince svěřeného na území České republiky do péče nahrazující péči rodičů nebo do ústavní péče.
- Jde o držitele povolení k dlouhodobému pobytu s přiznaným právním postavením dlouhodobě pobývajících rezidenta v Evropském společenství na území jiného členského státu Evropské unie, kterému bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky.

- Jde o rodinného příslušníka cizince, který je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu s přiznaným právním postavením dlouhodobě pobývajících rezidenta v Evropském společenství na území jiného členského státu EU, jemuž bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na našem území.
- Fyzické osobě bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem vědeckého výzkumu.
- Fyzické osobě byla udělena doplňková ochrana.
- Fyzické osobě bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, a to pokud má na našem území bydliště.

Pokud cizinec/cizinka spadá do některé z těchto kategorií, má na dávky státní sociální podpory nárok za stejných podmínek jako občané České republiky.

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

Sociální zabezpečení, práva a povinnosti rodičů cizinců v ČR – důležité odkazy

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-zabezpeceni-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/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Czech%20Republic_en.pdf

Zdravotní pojištění cizinců a cizinek v ČR

Ze zákona je v České republice povinně zdravotně pojištěn každý, kdo má na území ČR trvalý pobyt. Cizinci, kteří získali v České republice trvalý pobyt, se stávají účastníky veřejného zdravotního pojištění. Po získání trvalého pobytu se proto musí zaregistrovat u jedné ze zdravotních pojišťoven. Pokud to neudělají a nezaregistrují se sami, jsou automaticky registrováni u Všeobecné zdravotní pojišťovny.

V případě, že cizinec s trvalým pobytem v České republice plánuje dlouhodobě opustit Českou republiku, musí se odhlásit z veřejného zdravotního pojištění. Pokud toto neudělá, začne mu po odjezdu vznikat u zdravotní pojišťovny dluh a samozřejmě i penále za nezaplacení pojistného na povinné zdravotní pojištění. Po návratu zpět do České republiky je potřeba doložit, že cizinec měl po dobu nepřítomnosti sjednáno zdravotní pojištění v zemi, ve které pobýval.

V některých zvláštních případech jsou určité zákonem vymezené skupiny cizinců rovněž pojištěny v systému veřejného zdravotního pojištění. Jedná se o:

- azylanty po dobu platnosti rozhodnutí o udělení azylu,
- děti narozené azylantkám po dobu, než bude rozhodnuto o azylu nebo jiném druhu pobytu dítěte,
- děti cizinců, které jsou svěřené do náhradní rodinné výchovy rozhodnutím příslušného orgánu, a to tehdy, je-li alespoň jedna fyzická osoba, jíž je dítě svěřeno, přihlášena k trvalému pobytu na území České republiky nebo se na našem území nachází ústav, ve kterém je dítě umístěno,

- děti cizinců od okamžiku narození do právní moci rozhodnutí o povolení k pobytu, jde-li o děti rodičů, kteří mají povolen trvalý pobyt a podají v zákonem stanové lhůtě žádost o udělení povolení k pobytu dítěte,
- žadatele o udělení mezinárodní ochrany,
- cizince, kterým bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu v případech uvedených v § 32 odst. 2 zákona o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů, například pokud vycestování brání překážka na jeho vůli nezávislá; dobu platnosti víza stanoví policie na dobu nezbytně nutnou, nejdéle na dobu jednoho roku,
- cizince, kterým bylo uděleno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění pobytu, pokud jejich pobyt na území bude delší než jeden rok a trvají-li důvody, pro které bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území.

Zákonný nárok na účast ve veřejném zdravotním pojištění tedy mají podle zákona č. 48 /1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění, níže uvedené skupiny cizinců:

- cizinci s trvalým pobytem,
- cizinci zaměstnanci,
- některé další skupiny (žadatelé o azyl, cizinci s azylem či s doplňkovou ochranou a ti cizinci, jimž úhradu nákladů zdravotní péče zaručují mezinárodní smlouvy). Dle evropských nařízení jsou účastníky českého veřejného zdravotního pojištění také osoby z EU, které v ČR podnikají, a rodinní příslušníci pojištěnců ze zemí EU, vykonávajících v ČR výdělečnou činnost.

Účastní na veřejném zdravotním pojištění v ČR jsou tedy kromě českých občanů i občané Evropské unie a další cizinci ze třetích zemí, na které se vztahuje příslušná legislativa Evropských společenství.

Cizinci s dlouhodobým pobytem, kteří

nepatří ani do jedné z výše uvedených skupin, musí mít sjednané komplexní zdravotní pojištění.

Zdravotní pojištění dětí

Dítě, které se narodilo rodičům s trvalým pobytem, azylantům, žadatelům o udělení mezinárodní ochrany, občanům EU pracujícím nebo podnikajícím v ČR, je od narození účastníkem veřejného zdravotního pojištění. (Po narození dítěte pojišťovna vydá pro novorozené dítě dočasnou registraci na šest měsíců, po vyřízení žádosti o povolení k pobytu pro dítě pojišťovna vydá trvalou registraci.)

Příklady:

Liliya se narodila v Brně, manželům, kteří pocházejí ze dvou různých zemí mimo EU. Otec má v ČR trvalý pobyt, matka nikoli. Jak to bude se zdravotním pojištěním u malé Lily?

Pokud se narodí dítě dvěma cizincům ze zemí mimo EU, z nichž pouze jeden má v ČR trvalý pobyt, a druhý zatím nikoli, je situace následující:

Narozené dítě se bude registrovat u té zdravotní pojišťovny, jejímž klientem bude v době narození jeho rodič, který má v ČR trvalý pobyt. Platí, že účast v systému veřejného zdravotního pojištění vzniká dnem získání trvalého pobytu. Dle zákona o pobytu cizinců je zákonný zástupce dítěte narozeného na území ČR, který v ČR pobývá na základě povolení k trvalému pobytu, povinen do 60 dnů ode dne narození podat za narozeného cizince žádost o vydání povolení k trvalému pobytu. Registrovat toto dítě u zdravotní pojišťovny lze, a dokonce je třeba jej registrovat ihned po podání výše uvedené žádosti. K registraci dítěte u zdravotní pojišťovny je proto potřeba doložit doklad o tom, že výše uvedená žádost byla podána, dále doklad o trvalém pobytu jednoho z rodičů dítěte a rodný list dítěte, v němž je rodič zapsán.

Dítě bude v takovém případě účastno veřejného zdravotního systému ČR ode dne narození, pojistné na zdravotní pojištění za něj bude hradit stát. Následně bude nutné doložit zdravotní pojišťovně výsledek rozhodnutí o podané žádosti o vydání povolení k trvalému pobytu.

Ruslan se narodil neprovdané matce z Kazachstánu. Otec nebyl určen, matka dítěte má v ČR dlouhodobý pobyt. Jak to bude se zdravotním pojištěním v jeho případě?

Dítě, které se narodilo rodičům s dlouhodobým pobytem a bude mít dlouhodobý pobyt, musí mít sjednané komplexní (tzv. komerční) zdravotní pojištění. Rozsahem se toto pojištění blíží veřejnému zdravotnímu pojištění, avšak pojistné podmínky pojišťoven se mohou lišit.

Komerční pojištění je možné dítěti sjednat až po jeho narození s platností až dnem sjednání. Do té doby je dítě bez pojištění a péči o něj musí rodiče platit.

Matka si může sjednat u pojišťovny speciální variantu pojištění pro těhotenství a porod. Pak by byla z tohoto pojištění hrazena také zdravotní péče o dítě až do odchodu z porodnice (obvykle nejdéle po dobu tří měsíců nebo do výše sjednané částky, záleží na podmínkách konkrétní pojistné smlouvy).

Velmi obtížné pojistitelné jsou bohužel v rámci komerčního pojištění děti cizinci s postižením nebo s chronickým onemocněním.

Důležitý odkaz

http://www.mighealth.net/index.php?title=Main_Page

Děti cizinců Narodí-li se dítě matce cizince v ČR:

Porodnice oznámí narození miminka na matriku. Matrika vystaví dítěti obvykle do jednoho týdne český rodný list, což je ale pouze doklad o narození. Je tedy třeba požádat o dlouhodobý pobyt v ČR pro na-

rozené dítě, a to do 60 dnů od narození. Pokud je otcem dítěte občan ČR nebo země EU a EHS, není třeba o pobyt v ČR pro dítě žádat. Jestliže jeden z rodičů dítěte je občan ČR a druhý cizinec, dítě má automaticky občanství ČR. Současně může dítě mít i občanství druhého státu.

Pokud rodiče dítěte nejsou manželé, lze otcovství určit souhlasným prohlášením rodičů na matrice (před matričním úřadem), což lze učinit již v době těhotenství, tedy před narozením dítěte.

Nejsou-li rodiče dítěte manželé a nedošlo-li k určení otcovství ani souhlasným prohlášením, může navrhnout matka nebo muž, který o sobě tvrdí, že je otcem, aby otcovství určil soud. Řízení se v takovémto případě zahajuje návrhem na určení otcovství.

Školní děti

Povinná školní docházka se v ČR vztahuje i na cizince, kteří jsou oprávněni pobývat na území České republiky trvale nebo přechodně po dobu delší než 90 dnů, a na účastníky řízení o udělení mezinárodní ochrany. Tato povinnost se takto týká všech dětí cizinců dlouhodobě pobývajících na území ČR.

Základní vzdělání je i dětem cizinců na státních školách v ČR poskytováno bezplatně.

V ČR je základní školní docházka povinná i pro děti s postižením. Je tedy povinná i pro děti cizinců, které mají nějaký hendíkep. Těmto dětem je poskytována péče a služby v síti speciálně pedagogických center (SPC), kde např. doporučí pro dané dítě vhodnou školu a typ školy. Služby SPC jsou také poskytovány bezplatně.

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

Informace o systému českého nemocenského pojištění a jeho jednotlivých dávkách (informace v angličtině):

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

Důležité odkazy:

Zákoník práce

Český zákoník práce v anglickém překladu:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf

Informace o zaměstnávání cizinců:

<http://www.jobmanual.cz/cs/uvod.html#Kdo%20nepot%C5%99ebuje%20povolen%C3%AD%20k%20zam%C4%9Bstn%C3%A1n%C3%AD%20v%20C4%8CR>

http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu

<http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dite-narozene-na-uzemi.aspx>

Sdružení pro integraci a migraci/Assotiation for integration and migration

<http://www.migrace.com/>

Jak pomáhá APERIO?

- poskytujeme bezplatné právní poradenství pro rodiče
- od r. 2005 jsme zodpověděli více než 40 000 dotazů
- podporujeme sólo rodiče a rodiče v obtížné situaci
- organizujeme bezplatné kurzy, poradenství, e-learning



Líbí se vám, co APERIO dělá?

Pomáhejte s námi i vy rodičům, kteří se ocitnou v obtížné životní situaci a neví si rady, jak dál.

Během roku 2017 se na PORADNU obrátilo 2600 rodičů!

Prosíme, podpořte naši činnost finančním darem!

číslo transparentního účtu: 333777555/2010

Vaše podpora bude mít konkrétní efekt. Děkujeme!

200 Kč – pomoc rodiči, který se obrátí na webovou poradnu

500 Kč – osobní konzultace pro sólo rodiče

1000 Kč – umožní dvě hodiny telefonického poradenství pro rodiče

Za vaši podporu děkujeme.

Rodiče tu jsou pro děti. Pro rodiče je tu APERIO.

