



národní
úložiště
šedé
literatury

Dostaňte zákon na svou stranu: jak sladovat rodinu a práci?

Wichterlová, Lada; Marksová-Tominová, Michaela
2010

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-392776>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 27.04.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .



**Dostaňte
zákon
na svou
stranu:**

**Jak
sladovat
rodinu
a práci?**

Projekt je financován Evropským sociálním fondem a Magistrátem hl. m. Prahy.
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti.



GENDER
STUDIES

Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?

Eva Fialová:	Flexibilní formy práce
Martina Štěpánková:	Mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku
Michaela Marksová-Tominová:	Nedostatek míst ve školkách: existuje řešení?
Editorka:	Lada Wichterlová, Eva Fialová
Jazyková redakce:	Michal Hrubý
Design a obálka:	eatelier.cz
Sazba a grafická úprava:	eatelier.cz

Vydalo Gender Studies, o. p. s., Gorazdova 20, 120 00 Praha 2
Praha 2010

ISBN: 978-80-86520-33-9



**Dostaňte
zákon
na svou
stranu:**

**Jak
sladovat
rodinu
a práci?**

→ Průvodce po knize

Cílem manuálu je zprostředkovat informace pro lepší možnost sladění rodinného a pracovního života, popřípadě inspiraci v možnostech, které máte a na které máte právní nárok.

Prvním tématem publikace je mateřská a rodičovská dovolená a příspěvky, které máte v této době možnost pobírat. Právní úprava je poměrně rozsáhlá, proto jsme udělali stručný výťah z celé analýzy v kapitole *Vaše práva ve zkratce*. Od každého bodu zde najdete odkaz, kde se konkrétní záležitostí podrobněji zabýváme. Slouží k tomu, abyste si vybrali, co vás zajímá, a nemuseli číst celou právní úpravu. Je zde například oddíl věnovaný osobám samostatně výdělečně činným, najdete informace o možnosti střídat se s partnerem na mateřské či rodičovské dovolené, o výši příspěvků, o tom, kdy a kde žádat o příspěvky, a tak dále.

Ve druhé části manuálu přinášíme právní informace, které se týkají flexibilních forem práce, a jejich výčet. Podrobněji se věnujeme částečným úvazkům, na které máte právní nárok, pečujete-li o dítě mladší patnácti let. I zde je opět oddíl *Vaše práva ve zkratce*, který umožní odkoky k tématům, jež vás budou zajímat více. Tento oddíl je také obohacen o kapitoly *Jak přesvědčit zaměstnavatele k jednotlivým formám flexibilních uspořádání*. Jsou zde zdůrazněny výhody a nevýhody jednotlivých pracovních uspořádání a záležitosti, na které máte dát pozor.

Ve třetí kapitole se věnujeme dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr a práci konané na základě živnostenského oprávnění. Na tuto kapitolu jsme se zaměřili zejména s ohledem na to, že mnoho osob pracuje v době mateřské a rodičovské dovolené formou brigád, především z důvodu vysoké flexibility a možnosti pracovat z domova. Zaměřujeme se na výhody a nevýhody takto konaných prací.

V závěrečné kapitole přinášíme krátkou inspiraci pro rodiče, kteří mají ve svém okolí nedostupné zařízení péče o děti, například z důvodu kapacity, a rádi by s tím něco udělali – najdou v ní konkrétní rady, jak lobbovat na svém místním úřadě.

Budete-li mít jakékoli další právní dotazy, kontaktujte prosím naši on-line právní poradnu na www.rovneprilezitosti.cz. Za Gender Studies, o. p. s., vám přejeme inspirativní a podnětnou četbu.

→ Kapitoly:

1. Mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku

| Vaše práva ve zkratce | Mateřská a rodičovská dovolená | Peněžítá pomoc v mateřství | Rodičovský příspěvek | Porodné | Výdělečná činnost v průběhu mateřské a rodičovské dovolené | Ochrana zaměstnanců pečujících o děti | Osoby samostatně výdělečně činné | Péče o dítě a starobní důchod



2. Flexibilní formy práce

| Částečný úvazek | Pružná pracovní doba | Sdílení pracovního místa | Stlačený pracovní týden | Práce z domova | Konto pracovní doby | Jak přesvědčit zaměstnavatele k zavádění jednotlivých flexibilních forem zaměstnání | Právní úprava



3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracích konaných na základě živnosti

| Dohoda o provedení práce | Dohoda o pracovní činnosti | Práce provozovaná na základě živnostenského oprávnění | Výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a prací na základě živnostenského oprávnění



4. Zařízení péče o děti: co dělat, aby jich bylo více?

| Přeplněné školky | Firemní školky | Inspirace co dělat, když je ve vašem okolí zcela přeplněná kapacita školek





**→ Mateřská, rodičovská dovolená,
čerpání peněžité pomoci
v mateřství, rodičovského příspěvku**

V následující části publikace přinášíme právní informace a pojmy, které se pojí k období mateřské a rodičovské dovolené. Stále dochází k tomu, že lidé zaměňují termíny, které jsou už svými názvy poněkud matoucí. Pokusíme se je co nejlépe vysvětlit, aby nedocházelo k nedorozuměním a abyste nemohli být nepříjemně překvapeni některými fakty, s nimiž se budete v tomto období potýkat.

→ Vaše práva ve zkratce:

§ Mateřskou dovolenou čerpá pouze žena-zaměstnankyně, maximálně v rozsahu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, pak v rozsahu 37 týdnů (více na straně 14, *kapitola Mateřská dovolená*).

§ Po dobu, kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen omluvit její nepřítomnost v práci (více na straně 14, *kapitola Mateřská dovolená*).

§ Matka dítěte-zaměstnankyně může čerpat rodičovskou dovolenou po skočení mateřské dovolené (více na straně 15, *kapitola Rodičovská dovolená*).

§ Muž nemůže čerpat mateřskou dovolenou, pouze rodičovskou dovolenou, avšak od sedmého týdne po porodu má nárok na peněžitou pomoc v mateřství v adekvátním rozsahu (výše, délka), v jakém ji může čerpat žena, a má stejné postavení a práva jako žena čerpající mateřskou dovolenou (více na straně 14, *kapitola Otec na rodičovské „mateřské“ dovolené*).

§ Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o rodičovskou dovolenou vyhovět (více na straně 15, *kapitola Rodičovská dovolená*).

§ Po návratu do práce z mateřské dovolené máte právo nastoupit na své původní místo, takzvanou „svoji původní židli“ (více na straně 15, *kapitola Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené*).

§ Po návratu z rodičovské dovolené nemáte nárok nastoupit na své původní místo, takzvanou „svoji původní židli“. Máte však nárok na to, abyste byli zařazeni na místo, které odpovídá vaší pracovní smlouvě (více na straně 15, *kapitola Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené*).

§ Zaměstnavatel nesmí osobu vracějící se z mateřské či rodičovské dovolené nutit

ke změně pracovní smlouvy, ke změně délky trvání pracovního poměru a ke zkrácení pracovního úvazku (více na straně 15, *kapitola Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené*).

§ Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to jest v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou (více na straně 16, *kapitola Zákaz výpovědi*).

§ Rodičovská dovolená trvá do tří let věku dítěte. Lze zůstat s dítětem čtyři roky a pobírat rodičovský příspěvek a pak se vrátit do práce, je však žádoucí předem se dohodnout se zaměstnavatelem, jestli vám poskytne rok neplaceného volna (více na straně 15, *kapitola Rodičovská dovolená*).

§ Nárok na peněžitou pomoc v mateřství je vázán na účast na nemocenském pojištění (více na straně 16, *kapitola Podmínky vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství*).

§ Osoba, která je nezaměstnaná, nebude mít nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Osobě, které nevznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, bude od narození dítěte náležet rodičovský příspěvek. Výjimkou, kdy i nezaměstnané osobě vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, je situace, kdy tato je osoba v takzvané ochranné lhůtě (více na straně 17, *kapitola Podmínky vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství*).

§ Rodičům, kterým nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, náleží automaticky pomalejší čerpání rodičovského příspěvku (více na straně 17, *kapitola Podmínky vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství*).

§ Rodiče se v průběhu rodičovské i mateřské dovolené mohou v péči o dítě vystřídat i několikrát, například po půl roce, aniž by přišli o peněžitou pomoc, nejdříve se však mohou vystřídat od sedmého týdne po porodu (více na straně 14, *kapitoly Otec na rodičovské „mateřské“ dovolené, Rodičovská dovolená*).

§ Výše peněžité pomoci v mateřství se odvozuje od výše mzdy nebo platu; poskytuje se za kalendářní dny a její výše činí 70 procent denního vyměřovacího základu, pakliže však převyšuje určenou výši, je omezena (více na straně 18, *kapitola Výše peněžité pomoci v mateřství*).

§ Nemá-li matka dítěte nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může uplatnit nárok na nemocenskou v souvislosti s těhotenstvím a porodem, pokud splňuje podmínku nároku na nemocenskou (více na straně 19, *kapitola Nemocenská v souvislosti s těhotenstvím a porodem*).

§ Rodič, který osobně, celodenně a řádně po celý kalendářní měsíc pečuje o dítě mladší čtyř let, má nárok na rodičovský příspěvek (více na straně 19, *kapitola Rodičovský příspěvek*).

§ Rodičovský příspěvek je stanovený následně:
- rychlejší čerpání do dvou let věku dítěte – po peněžité pomoci v mateřství ve výši 11 400 korun do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má

nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 korun za kalendářní den, to znamená, že rychlejší čerpání si může dovolit pouze rodič, který dosahuje určitého příjmu;

- klasické čerpání do tří let věku dítěte - po peněžitě pomoci v mateřství ve výši 7600 korun do 36 měsíců věku dítěte; o klasické čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství;

- pomalejší čerpání do čtyř let věku dítěte - po peněžitě pomoci v mateřství nebo od narození dítěte ve výši 7600 korun do 21 měsíců věku dítěte a dále ve výši 3800 korun do 48 měsíců věku dítěte.

(Více na straně 19, *kapitola Rodičovský příspěvek*.)

§ Rodič musí zvolit délku čerpání, jednou zvolenou délku později nelze změnit, a to ani v případě, že se rodiče v péči o dítě vystřídají (více na straně 19, *kapitola Rodičovský příspěvek*).

§ Žena, která porodila dítě, má nárok na porodné (více na straně 21, *kapitola Porodné*).

§ V průběhu mateřské dovolené nesmí rodič vykonávat tu práci, z níž čerpá peněžitou pomoc v mateřství. Může však pro svého zaměstnavatele pracovat na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nebo jiné pracovní smlouvy, přičemž je ale nutné, aby druh práce byl odlišný od druhu práce konaného v pracovním poměru (více na straně 21, *kapitola Výdělečná činnost v průběhu mateřské a rodičovské dovolené*).

§ Žádný zaměstnavatel nesmí ženu zaměstnat v období šestinedělí (více na straně 21, *kapitola Výdělečná činnost v průběhu mateřské a rodičovské dovolené*).

§ V průběhu rodičovské dovolené si může rodič neomezeně přivydělávat prací, nebo dokonce může ukončit rodičovskou dovolenou a vrátit se do zaměstnání, aniž by mu hrozila ztráta rodičovského příspěvku. Podmínkou je, že zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, neboť dítě nesmí navštěvovat jesle nebo předškolní zařízení ve větším rozsahu, než stanoví zákon:

- dítě mladší tří let navštěvuje jesle nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku maximálně pět kalendářních dnů v kalendářním měsíci;

- dítě ve věku od tří do čtyř let navštěvuje pravidelně mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně nebo nejvýše pět kalendářních dnů v kalendářním měsíci.

(Více na stranách 21 a 19, *kapitoly Výdělečná činnost v průběhu mateřské a rodičovské dovolené, Rodičovský příspěvek*.)

§ Podle zákoníku práce zaměstnanec může vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, která je shodná s předmětem činnosti původního zaměstnavatele, jen s jeho předchozím písemným souhlasem (více na straně 21, *kapitola Výdělečná činnost v průběhu mateřské a rodičovské dovolené*).

§ Na osoby samostatně výdělečně činné se neuplatňuje zákoník práce, tudíž ani úprava mateřské či rodičovské dovolené v něm obsažená (více na straně 23, *kapitola Osoby samostatně výdělečně činné*).

§ Osobě samostatně výdělečně činné vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství pouze v případě, že je účastna na nemocenském pojištění (více na straně 23, *kapitola Osoby samostatně výdělečně činné*).

§ Osoby samostatně výdělečně činné tak mají nárok na rodičovský příspěvek za stejných podmínek jako zaměstnanci, tedy pokud dítě nenavštěvuje jesle nebo předškolní zařízení v rozsahu větším než stanoví zákon (více na straně 23, *kapitola Osoby samostatně výdělečně činné*).

§ Při narození dítěte má otec dítěte nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do porodnice a zpět. Dále má nárok na pracovní volno, avšak bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky) (více na straně 23, *kapitola Narození dítěte*).

§ Zvláštní ochranu poskytuje zákoník práce těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o děti do věku osmi let, osamělým zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o dítě mladší patnácti let. Ti mohou být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeložit je k výkonu práce do jiného místa výkonu práce, než je místo, které mají uvedeno v pracovní smlouvě, může zaměstnavatel jen na jejich žádost (více na straně 22, *kapitola Ochrana zaměstnanců pečujících o děti*).

§ Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmí zaměstnavatel zaměstnávat prací přesčas. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti (více na straně 22, *kapitola Ochrana zaměstnanců pečujících o děti*).

§ Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší patnácti let nebo těhotná zaměstnankyně požádá o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti (více na stranách 22 a 28, *kapitoly Ochrana zaměstnanců pečujících o děti a Částečný úvazek*).

§ V případě návštěvy lékaře s dítětem má jeden z rodičů nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den. Pokud nemá rodič nárok na ošetřovné, má nárok, aby mu za dobu pracovního volna byla poskytnuta náhrada mzdy nebo platu (více na straně 22, *kapitola Návštěva lékaře s dítětem*).

§ Rodič má nárok na ošetřovné nejdéle šest kalendářních dnů. Osamělý rodič, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do šestnácti let, které neukončilo povinnou školní docházku, bude mít nárok na ošetřovné po dobu nejdéle třinácti kalendářních dnů. Nárok na ošetřovné vznikne až od čtvrtého kalendářního dne potřeby ošetřování dítěte, to znamená, že za první tři dny nebude rodiči náležet ani náhrada mzdy nebo platu, ani ošetřovné a bude doma „zdarma“ (více na straně 23, *kapitola Ošetřovné*).

§ Doba péče o dítě se započítává pro nárok na důchod i jeho výši plně (více na straně 25, *kapitola Péče o dítě a starobní důchod*).

→ Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská a rodičovská dovolená představují důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, mateřskou a rodičovskou dovolenou tedy mohou otec nebo matka dítěte čerpat pouze, jsou-li zaměstnáni. Jestliže práci nemají nebo jsou osoby samostatně výdělečně činné, mateřskou nebo rodičovskou z povahy věci čerpat nemohou. To však nebrání tomu, aby čerpali peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek. Vznik nároku na tyto dávky není vázán na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, ale na splnění určitých zákonem stanovených podmínek (viz dále).

Zatímco žena obvykle čerpá nejprve mateřskou a následně rodičovskou dovolenou, muž může čerpat pouze rodičovskou dovolenou.

Vzhledem k tomu, že mateřská a rodičovská dovolená jsou překážky v práci, je třeba jejich čerpání předem projednat se zaměstnavatelem, a to jak počátek mateřské a rodičovské dovolené, tak také jejich ukončení.

Mateřská dovolená

Mateřskou dovolenou čerpá pouze žena-zaměstnankyně, a to v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Mateřskou dovolenou může čerpat maximálně v rozsahu 28 týdnů, porodila-li zároveň **dvě nebo více dětí, pak v rozsahu 37 týdnů**. Na mateřskou dovolenou zaměstnankyně obvykle nastupuje od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Pokud z mateřské dovolené vyčerpá před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí stanovené doby 28 týdnů, respektive 37 týdnů. Pokud zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem vyčerpá méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytnete se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, respektive 31 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem je povinná a nesmí být nikdy kratší než čtrnáct týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

Po dobu, kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen omluvit její nepřítomnost v práci. O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnavatele žádat, nicméně je povinna mu oznámit nástup na mateřskou dovolenou, a to na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem. Po dobu, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, jí nepřísluší ani mzda nebo plat, ani náhrada mzdy nebo platu. Po tuto dobu čerpá peněžitou pomoc v mateřství ze systému nemocenského pojištění, pokud jí vznikl na tuto peněžitou pomoc nárok, nebo rodičovský příspěvek, pokud jí nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevznikl (viz níže).

Otec na rodičovské „mateřské“ dovolené

Muž-zaměstnanec nemůže čerpat mateřskou dovolenou, může však čerpat rodičovskou dovolenou, a to od narození dítěte. V období šestinedělí mohou být s dítětem doma zároveň matka i otec dítěte, kdy žena je na mateřské dovolené a muž na rodičovské dovolené. Po uplynutí šestinedělí se žena může vrátit do práce a muž může nastoupit na rodičovskou dovolenou (pokud nenastoupil již dříve), plně převzít péči o dítě a čerpat peněžitou pomoc v mateřství (viz níže). Otec

tak nikdy nečerpá mateřskou dovolenou, ale pouze rodičovskou dovolenou, nicméně čerpá-li rodičovskou dovolenou v rozsahu, v jakém je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, má stejné postavení a práva jako matka na mateřské dovolené. **Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnance o rodičovskou dovolenou vyhovět.**

Rodičovská dovolená

Zaměstnankyně i zaměstnanec mohou čerpat k prohloubení péče o dítě rodičovskou dovolenou. **Matka dítěte–zaměstnankyně může čerpat rodičovskou dovolenou po skočení mateřské dovolené, otec dítěte–zaměstnanec může čerpat rodičovskou dovolenou od narození dítěte.**

Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o rodičovskou dovolenou vyhovět. Zaměstnavatel tedy nesmí odmítnout poskytnout nebo rozmlouvat dovolenou ani otci dítěte s poukazem na to, že je to neobvyklé a že má být doma s dítětem matka. **Rodičovskou dovolenou lze čerpat až do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.** Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni/zaměstnanci rodičovskou dovolenou v rozsahu, v jakém o ni požádají; nejsou povinni čerpat rodičovskou dovolenou v celku. *Je tedy například možné, aby zaměstnankyně či zaměstnanec rodičovskou dovolenou ukončili v jednom roce dítěte a následně o ni znova požádali ve dvou letech dítěte. Také je možné, aby se rodiče dítěte na rodičovské dovolené střídali, a to i vícekrát, například po půl roce.*

Po dobu čerpání rodičovské dovolené nepřísluší zaměstnanci/zaměstnankyni ani mzda nebo plat, ani náhrada mzdy nebo platu, ale mají nárok na rodičovský příspěvek jako dávku státní sociální podpory (viz níže). **Rodičovskou dovolenou je možné čerpat do dosažení tří let věku dítěte, nicméně rodičovský příspěvek lze čerpat až do dosažení čtyř let věku dítěte. Chtějí-li matka nebo otec dítěte zůstat doma a čerpat tento příspěvek, musejí se dohodnout se zaměstnavatelem na neplaceném volnu. Zaměstnavatel však není této žádosti povinen vyhovět.** Je zcela na uvážení zaměstnavatele, zda neplacené volno poskytne, zaměstnankyně ani zaměstnanec na ně nemají nárok. Pokud zaměstnavatel neplacené volno neposkytne, musí se rodič po dosažení tří let věku dítěte vrátit do zaměstnání. I když zaměstnavatel zaměstnanci/zaměstnankyni neplacené volno ve čtvrtém roce dítěte poskytne, nejedná se o rodičovskou dovolenou. Z toho důvodu nemají zaměstnanec/zaměstnankyně nárok na stejnou právní ochranu, jako měli při čerpání rodičovské dovolené, jestliže se se zaměstnavatelem nedohodnou jinak. Dohodu o neplaceném volnu je žádoucí sepsat písemně.

Zaměstnankyně a zaměstnanec mohou čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně, celou nebo její část. V době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou. Také rodičovskou dovolenou mohou zaměstnankyně i zaměstnanec čerpat současně. Pokud jde o čerpání dávek za této situace, viz níže.

Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené

Vrátí-li se zaměstnankyně do zaměstnání ihned po skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen zařadit ji na její původní práci a pracoviště, takzvaně na její „původní židli“. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit

podle pracovní smlouvy. **Nárok vrátit se na svojí původní židli má i zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, kterou čerpal v rozsahu doby, v jakém je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (viz výše).**

Zaměstnankyně i zaměstnanec, kteří se vracejí po rodičovské dovolené zpět do práce, nemají nárok na to, aby byli zařazeni na své původní místo, takzvanou „svojí původní židli“. Mají však nárok na to, aby byli zařazeni do pracovní pozice, která odpovídá jejich pracovní smlouvě. Záleží tedy na tom, jak široce jsou v pracovní smlouvě práce a místo výkonu práce vymezeny.

Když se zaměstnanec/zaměstnankyně vracejí do práce po mateřské a rodičovské dovolené, mají nárok na to, aby jim byla přidělena práce v rozsahu pracovní smlouvy. *Například mají-li zaměstnanec/zaměstnankyně uzavřenou pracovní smlouvu na 40 hodin týdně, nemůže je zaměstnavatel nutit k tomu, aby pracovali pouze 20 hodin týdně s poukazem na to, že více práce nemá.* Stejně tak **zaměstnavatel nesmí osobu vracující se z mateřské či rodičovské dovolené nutit ke změně pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou na smlouvu na dobu určitou. Zaměstnavatel nemůže zaměstnance nutit ke změně délky trvání pracovního poměru a ke zkrácení pracovního úvazku.** Jak ke změně délky trvání pracovního poměru, tak ke změně rozsahu pracovní doby je nutný souhlas obou stran, jak zaměstnavatele, tak zaměstnance/zaměstnankyně. Než budou zaměstnanec/zaměstnankyně souhlasit s takovou změnou, je třeba velmi pečlivě zvážit všechny důsledky, které tato úprava bude mít. Například je nutné počítat s tím, že se zkrácením pracovní doby dojde také k úměrnému snížení mzdy nebo platu.

Zákaz výpovědi

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, tedy v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Byla-li jim dána výpověď před počátkem ochranné doby a výpovědní doba by uplynula v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr tak skončí uplynutím zbytku výpovědní doby po skončení ochranné lhůty. Zákaz výpovědi se neuplatní a těhotná zaměstnankyně nebo rodič na mateřské či rodičovské dovolené může dostat výpověď, jestliže se zaměstnavatel ruší nebo jeho část nebo se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část. Jestliže se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část nemůže uvedeným osobám dát výpověď, pokud se přemísťuje v rámci místa, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě.

Jestliže má zaměstnankyně nebo zaměstnanec sjednanou pracovní smlouvu na dobu určitou, končí pracovní poměr sjednaným dnem, a to i v případě, že běží takzvaná ochranná lhůta, tedy zaměstnankyně je těhotná nebo je na mateřské či rodičovské dovolené.

→ Peněžitá pomoc v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství je upravena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů, který nabyl účinnosti 1. ledna 2009. Pokud jde o poskytování této dávky, došlo k určitým změnám proti minulosti. **Peněžitá pomoc v mateřství je dávkou ze systému nemocenského pojištění a je upravena zákonem o nemocenském pojištění. Je**

poskytována ženě na mateřské dovolené nebo otci na rodičovské dovolené v rozsahu, v jakém může žena čerpat mateřskou dovolenou. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství však nemají všichni, ale pouze ti, kteří splňují zákonem stanovené podmínky. Podmínky pro vznik nároku na tuto dávku musejí být splněny ke dni nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, kdy začíná podpůrčí doba. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který matka dítěte určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Když tento den v tomto období neurčí, začíná podpůrčí doba od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Když k porodu dojde dříve, nastoupí na peněžitou pomoc v mateřství dnem porodu.

Podmínky vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství jsou následující:

- I trvání účasti na nemocenském pojištění po dobu aspoň 270 dnů v posledních dvou letech před tím dnem, od něhož je dávka přiznávána;
- I účast na nemocenském pojištění v den, od něhož je dávka přiznávána, nebo trvání ochranné lhůty.

K tomu, aby vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, je tedy nezbytné, aby daná osoba byla zaměstnaná. Osoba, která je nezaměstnaná, nebude mít nárok na peněžitou pomoc v mateřství, a to ani tehdy, když je evidována na úřadu práce. Osobě, které nevznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, bude od narození dítěte náležet rodičovský příspěvek a tato osoba nebude mít možnost zvolit délku čerpání rodičovského příspěvku. Automaticky této osobě připadá pomalejší čerpání do čtyř let věku dítěte.

Výjimkou, kdy i nezaměstnané osobě vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, je situace, kdy tato je osoba v takzvané ochranné lhůtě. Ochranná lhůta u žen činí tolik kalendářních dnů, kolik činilo jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů. Trvá-li poslední zaměstnání méně než 180 dní, trvá i ochranná lhůta méně, a to tolik dní, kolik trvalo poslední zaměstnání. **Nastane-li den vzniku nároku na dávku v ochranné lhůtě, vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství.** *Například když žena po skončení zaměstnání otěhotní a již nenalezne do porodu práci, nárok na mateřskou jí nevznikne. Avšak skončí-li její zaměstnání v průběhu těhotenství (v podstatě po skončení třetího měsíce těhotenství), vejde se do ochranné lhůty 180 dnů a nárok na mateřskou mít bude, pokud zároveň splnila účast na nemocenském pojištění alespoň 270 dnů v posledních dvou letech.*

Od 1. ledna 2009 je umožněno, aby se matka vystřídala s otcem dítěte v péči o dítě, aniž by rodina přišla o peněžitou pomoc v mateřství. Jak bylo uvedeno výše, od počátku sedmého týdne ode dne porodu – po skončení šestinedělí – může muž zcela převzít péči o dítě a v rozsahu, v jakém by peněžitou pomoc v mateřství čerpala matka, ji může čerpat otec. Podmínkou však je, že splňuje podmínky nároku na tuto dávku, přičemž podmínky jsou shodné s podmínkami pro matku dítěte, a s matkou dítěte uzavře písemnou dohodu. V dohodě musí být uveden den, od kterého bude otec o dítě pečovat, a den porodu. Podpis matky dítěte na dohodě musí být úředně ověřen nebo ověřen orgánem nemocenského pojištění. Den, od kterého bude otec o dítě pečovat, nesmí spadat do období, za které byla peněžitá pomoc v mateřství vyplacena matce dítěte. Výše peněžité pomoci v mateřství se odvozuje od mzdy nebo platu otce, který ji čerpá. Není možné, aby peněžitou pomoc v mateřství pobírali matka i otec dítěte najednou. Když péči

převzme otec, výplata dávky matce se zastaví a začne ji čerpat otec ze svého nemocenského pojištění.

Výše peněžité pomoci v mateřství

Výše peněžité pomoci v mateřství se odvozuje od výše mzdy nebo platu; poskytuje se za kalendářní dny a její výše činí 70 procent denního vyměřovacího základu. Výše denního vyměřovacího základu se zjišťuje z rozhodného období stanoveného ke dni nástupu na mateřskou dovolenou. Denní vyměřovací základ se tedy zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnankyni v rozhodném období – období dvanácti kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství – dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukci.

V případě, že denní vyměřovací základ převyšuje určenou výši, je prostřednictvím redukčních hranic omezen. V roce 2010 bude první redukční hranice 791 korun, druhá redukční hranice 1186 korun a třetí redukční hranice 2371 korun. Redukce se v roce 2010 provede tak, že se započte u všech dávek:

- | do první redukční hranice 90procentního denního vyměřovacího základu,
- | z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 procent,
- | z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 procent a k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.

Pro výpočet výše mateřské: <http://www.penize.cz/kalkulacky/matrska-presny-vypocet-2010>.

Jestliže zaměstnankyni nebo zaměstnanci vznikne za trvání téhož zaměstnání nárok na peněžitou pomoc v mateřství s dalším dítětem v období do čtyř let věku předchozího dítěte, pak se za denní vyměřovací základ považuje denní vyměřovací základ, z kterého se vypočítávala předchozí dávka, je-li vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další peněžité pomoci v mateřství. *Například když žena za trvání rodičovské dovolené znova otěhotní a porodí dítě, skončí rodičovskou dovolenou a znovu čerpá mateřskou dovolenou. Přestane také čerpat rodičovský příspěvek a začne znovu čerpat peněžitou pomoc v mateřství, přičemž pro zjištění vyměřovacího základu je rozhodující příjem před nástupem na první mateřskou dovolenou, respektive příjem vyšší (viz též dále, kapitola Výpočet další peněžité pomoci v mateřství v případě částečného úvazku).*

Podle nového zákona o nemocenském pojištění již studentky a studenti nepatří do okruhu nemocensky pojištěných osob. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství tak studentky a studenti nemají. Mají nárok na rodičovský příspěvek od narození dítěte, ale nebudou mít nárok rozhodovat o délce pobírání rodičovského příspěvku. Získají tak rovnou nárok na pomalejší čerpání do čtyř let věku dítěte. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství bude mít nicméně matka dítěte, jestliže počátek šestého týdne před stanoveným termínem porodu připadne do 270 dnů od ukončení studia. Podmínkou je, že studium bylo ukončeno úspěšně.

Peněžitou pomoc v mateřství vyplácí celou okresní správa sociálního zabezpečení, zaměstnavatel se na jejím vyplácení nepodílí.

Kde a kdy požádat o peněžitou pomoc v mateřství?

Těhotná žena nebo žena, která porodila, podá **žádost o peněžitou pomoc v mateřství, kterou jí vydá a potvrdí ošetřující lékař**, u něhož je v péči (zpravidla příslušný gynekolog). Zaměstnankyně žádost o dávku předá svému zaměstnavateli, případně poslednímu zaměstnavateli, který ji spolu s podklady pro stanovení nároku na dávku a její výplatu zašle příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Nemocenská v souvislosti s těhotenstvím a porodem

Nemá-li matka dítěte nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může uplatnit nárok na nemocenské v souvislosti s těhotenstvím a porodem za předpokladu, že splňuje podmínku nároku na dávky nemocenského. To znamená, že je účastna na nemocenském pojištění nebo jí plyne sedmidenní ochranná lhůta. Ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti pojištěnky, která potvrzením orgánu nemocenského pojištění doloží, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Dočasná pracovní neschopnost v souvislosti s porodem vznikne od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Uplynutím šestého týdne po porodu lékař rozhodne o ukončení dočasné pracovní neschopnosti v souvislosti s porodem. Nárok se uplatňuje stejně jako u „klasické“ nemocenské prostřednictvím zaměstnavatele.

→ Rodičovský příspěvek

Rodič, který osobně, celodenně a řádně po celý kalendářní měsíc pečuje o dítě mladší čtyř let, má nárok na rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek také čerpá rodič – matka nebo otec –, kterému nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. *Například nezaměstnaná osoba, která není v ochranné lhůtě a jíž nevznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může čerpat rodičovský příspěvek.*

Na rodičovský příspěvek má nárok rodič, který osobně, celodenně a řádně po celý kalendářní měsíc pečuje o dítě. Tato podmínka se považuje za splněnou i v případě, že:

- | dítě mladší tří let navštěvuje jesle nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku maximálně pět kalendářních dnů v kalendářním měsíci;
- | dítě ve věku od tří do čtyř let navštěvuje pravidelně mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně nebo nejvýše pět kalendářních dnů v kalendářním měsíci.

Například rodič, který po dosažení tří let věku dítěte nastoupil zpět do zaměstnání, avšak dítě nedal do školky a pečuje o něj jiná dospělá osoba nebo dítě dal do školky maximálně na čtyři hodiny denně, bude mít nárok na rodičovský příspěvek.

Rodičovský příspěvek je stanovený ve čtyřech výměrách, které se poskytují v pevných měsíčních částkách:

- | zvýšené (11 400 korun),
- | základní (7600 korun),
- | snížené (3800 korun)
- | nižší (3000 korun).

Výše rodičovského příspěvku tak není na rozdíl od peněžité pomoci v mateřství přímo závislá na výši mzdy nebo platu.

Matka nebo otec dítěte, kterým vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, mohou zvolit rychlost čerpání rodičovského příspěvku, zda jej budou čerpat po dobu dvou, tří, nebo čtyř let.

Výše příspěvku se potom odvozuje od zvolené délky jeho čerpání:

| rychlejší čerpání do dvou let věku dítěte – po peněžité pomoci v mateřství ve výši 11 400 korun do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 korun za kalendářní den, to znamená, že rychlejší čerpání si může dovolit pouze rodič, který dosahuje určitého příjmu;

| klasické čerpání do tří let věku dítěte – po peněžité pomoci v mateřství ve výši 7600 korun do 36 měsíců věku dítěte; o klasické čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství;

| pomalejší čerpání do čtyř let věku dítěte – po peněžité pomoci v mateřství nebo od narození dítěte (pomalejší čerpání automaticky náleží rodičům, kterým nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství) ve výši 7600 korun do 21 měsíců věku dítěte a dále ve výši 3800 korun do 48 měsíců věku dítěte.

V případě, že oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, náleží rodičovský příspěvek jen jednomu z nich.

U dětí zdravotně postižených je prodloužena doba pro nárok na rodičovský příspěvek:

| rodičovský příspěvek v základní výměře (7600 korun) do sedmi let věku dítěte může čerpat rodič ode dne, kdy bylo dítě posouzeno jako dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, přičemž na dříve zvolenou možnost čerpání rodičovského příspěvku se nebere ohled, jestliže dítěti náleží příspěvek na péči, má rodič nárok na rodičovský příspěvek v poloviční výši (3800 korun),

| rodičovský příspěvek v nižší výměře (3000 korun) od sedmi do deseti let věku dítěte může pobírat rodič, když pečuje o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, přičemž dítě nepobírá příspěvek na péči.

Kde a kdy požádat o rodičovský příspěvek?

O rodičovský příspěvek rodič podá písemnou žádost na předepsaném formuláři na příslušném kontaktní místo úřadu práce příslušného podle místa trvalého pobytu osoby, která má na dávku nárok. Rodič musí zvolit délku čerpání, jednou zvolenou délku později nelze změnit, a to ani v případě, že se rodiče v péči o dítě vystřídají. Kdy se žádá o čerpání rodičovského příspěvku:

- rychlejší čerpání – žádost ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 22 týdnů života;
- klasické čerpání – žádost nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne dvacátého prvního měsíce věku;

není-li podána žádost o rychlejší nebo klasické čerpání, nemůže již rodič zvolit a po dvacátém prvním měsíci věku dítěte začne automaticky čerpat rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, a to do čtyř let věku dítěte.

→ Porodné

Nárok na porodné má žena, která porodila dítě. Otec dítěte má nárok na porodné v případě, že žena, která dítě porodila, zemřela a porodné nebylo vyplaceno ani jí, ani jiné osobě. Nárok na porodné vzniká dnem porodu. Výše porodného v roce 2010 činí třináct tisíc korun, přičemž porodné se vyplácí jednorázově, tedy celé najednou. Nárok na porodné zaniká, pokud nebyl uplatněn do jednoho roku od narození dítěte.

→ Výdělečná činnost v průběhu mateřské a rodičovské dovolené

V průběhu mateřské dovolené nesmí rodič vykonávat tu práci, kterou vykonává v pracovním poměru, v němž nastoupil na mateřskou dovolenou a z něhož mu vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Nicméně může pro svého zaměstnavatele pracovat na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nebo jiné pracovní smlouvy, přičemž je ale nutné, aby druh práce byl odlišný od druhu práce konaného v pracovním poměru. Druh práce stručně a výstižně vyjadřuje, jaké činnosti bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Druh práce může být vymezen jako určitá pracovní funkce či zařazení nebo jako soubor činností. **Žádný zaměstnavatel nesmí ženu zaměstnat v období šestinedělí.**

V průběhu rodičovské dovolené si může rodič neomezeně přivydělávat prací, nebo dokonce může ukončit rodičovskou dovolenou a vrátit se do zaměstnání, aniž by mu hrozila ztráta rodičovského příspěvku. Podmínkou je, že zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, neboť dítě nesmí navštěvovat jesle nebo předškolní zařízení ve větším rozsahu, než stanoví zákon.

Podle zákoníku práce zaměstnanec může vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

→ Ochrana zaměstnanců pečujících o děti

Úprava pracovní doby a práce přesčas osob pečujících o dítě

Zvláštní ochranu poskytuje zákoník práce

- | těhotným zaměstnankyním;
- | zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o děti do věku osmi let
- | osamělým zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o dítě mladší patnácti let.

Ti mohou být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen s jejich souhlasem. Přeložit je k výkonu práce do jiného místa výkonu práce, než je místo, které mají uvedeno v pracovní smlouvě, může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnanci, kteří pečují o dítě mladší jednoho roku, nesmí zaměstnavatel zaměstnávat práci přesčas. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

Když zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší patnácti let, nebo těhotná zaměstnankyně požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Musí se jednat o důvody skutečné, tedy nikoli pouze zástupné. Nejlepší je požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu pracovní doby písemně a vyžadovat od něho také písemné odůvodnění, proč nemůže žádosti vyhovět. Písemné odůvodnění by mělo obsahovat skutečné důvody bránící vyhovění žádosti, nikoli pouze obecný odkaz na provozní důvody.

Návštěva lékaře s dítětem

V případě návštěvy lékaře s dítětem má jeden z rodičů nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, pokud byl doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Návštěva lékaře s dítětem není tedy omezena na počet hodin za den ani na počet dnů v měsíci, rodič tak má nárok na celý den pracovního volna, když návštěva lékaře zabere celý pracovní den. **Stejně tak má nárok na pracovní volno opakovaně během jednoho měsíce, jsou-li návštěvy lékaře nezbytné. Jestliže nemá rodič nárok na ošetřovné, má nárok, aby mu za dobu pracovního volna byla poskytnuta náhrada mzdy nebo platu.**

Stejná úprava se na osobu vztahuje, jde-li o doprovod manžela, druha, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance k lékaři.

Narození dítěte

Otec dítěte má nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do porodnice a zpět. Dále má nárok na pracovní volno, avšak bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky). Chce-li být otec u porodu, může si tedy vzít neplacené volno nebo dovolenou. Dovolenou nebo neplacené volno si může vzít i po návratu manželky a dítěte z porodnice, je žádoucí se na dovolené nebo neplaceném volnu se zaměstnavatelem předem dohodnout, neboť dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu práce. Zaměstnanec nemá proto nárok na dovolenou v jím zvoleném termínu. Na poskytnutí neplaceného volna nemá zaměstnanec právní nárok. Zde záleží pouze na vůli zaměstnavatele, zda mu takové volno bude ochoten poskytnout.

Ošetřovné

Nárok na ošetřovné má rodič, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu ošetřování dítěte mladšího deseti let, když toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz. V tomtéž případě náleží ošetřovné jen jednomu z rodičů, rodiče se mohou v průběhu ošetřování dítěte jednou vystřídat. Pro rok 2010 je nárok na ošetřovné následující: **Rodič má nárok na ošetřovné nejdéle šest kalendářních dnů. Osamělý rodič, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do šestnácti let, které neukončilo povinnou školní docházku, bude mít nárok na ošetřovné po dobu nejdéle třinácti kalendářních dnů. Nárok na ošetřovné vznikne až od čtvrtého kalendářního dne potřeby ošetřování dítěte, to znamená, že za první tři dny nebude rodiči náležet ani náhrada mzdy nebo platu, ani ošetřovné a bude doma „zdarma“.** Jestliže je dítě nemocné delší dobu, má rodič pečující o dítě nárok na pracovní volno podle zákoníku práce, ale za tuto delší dobu nebude mít již nárok na ošetřovné. Když dítě znova onemocní, je nezbytné, aby rodič byl alespoň jeden den v zaměstnání, aby mu znovu vznikl nárok na ošetřovné.

→ Osoby samostatně výdělečně činné

Osoby samostatně výdělečně činné nečerpají ani mateřskou, ani rodičovskou dovolenou, neboť ty představují překážku v práci na straně zaměstnance podle zákoníku práce. Z toho vyplývá, že mateřskou a rodičovskou dovolenou může čerpat pouze osoba v pracovněprávním vztahu, nikoli osoba samostatně výdělečně činná.

Osobě samostatně výdělečně činné vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, a to pouze v případě, že je účastna na nemocenském pojištění. Její účast na pojištění je na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru dobrovolná. Žádost k účasti na nemocenském pojištění se podává na předepsaném tiskopisu. Podmínku vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství tedy je:

- I trvání účasti na nemocenském pojištění nebo trvání ochranné lhůty v délce 180 kalendářních dnů,
- I plnění podmínky takzvané čekací doby, tedy jestliže tato osoba byla v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství účastna alespoň po dobu 270 dnů nemocenského pojištění,

- | účast na nemocenském pojištění alespoň po dobu 180 dnů v období jednoho roku před porodem,
- | má zapláceno pojistné za dobu účasti na nemocenském pojištění, z něhož je nárok na peněžitou pomoc uplatněn, a to včetně kalendářního měsíce bezprostředně předcházejícího kalendářnímu měsíci, v němž začala pobírat peněžitou pomoc v mateřství,
- | nevykonává osobně samostatnou výdělečnou činnost po dobu pobírání peněžité pomoci v mateřství.

Nárok na rodičovský příspěvek není vázán na účast v systému pojištění, ale na zajištění péče o dítě mladší čtyř let. Osoby samostatně výdělečně činné tak mají nárok na rodičovský příspěvek za stejných podmínek jako zaměstnanci, tedy pokud dítě nenavštěvuje jesle nebo předškolní zařízení v rozsahu větším, než stanoví zákon. Za stejných podmínek jako zaměstnanci také mohou volit dobu čerpání rodičovského příspěvku. **Rodičům, kterým nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, náleží automaticky pomalejší čerpání rodičovského příspěvku.**

Kde a kdy požádat o peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek?

Těhotná žena nebo žena, která porodila, předá tiskopis žádosti o peněžitou pomoc v mateřství, který jí vydá a potvrdí ošetřující lékař, u něhož je v péči (zpravidla příslušný gynekolog), svému zaměstnavateli. Osoba samostatně výdělečně činná předá tuto žádost okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa trvalého pobytu. O rodičovský příspěvek musí rodič požádat příslušný úřad státní sociální podpory na předepsaném formuláři. O zvolenou dobu čerpání rodičovského příspěvku musí rodič požádat v určitém konkrétním rozhodném období:

- | o rychlejší čerpání musí rodič požádat nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém dítě dosáhne 22 týdnů života,
- | o klasické čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne dvacátého prvního měsíce věku,
- | nepožádá-li rodič o rychlejší nebo klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po dvacátém prvním měsíci věku dítěte automaticky vyplácen rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání.

Když si rodič vybere dobu a výši čerpání, již jednou učiněnou volbu nelze změnit.¹

1

<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

→ Péče o dítě a starobní důchod

Péče o dítě ve věku do čtyř let se považuje za náhradní dobu pojištění podle zákona o důchodovém pojištění. Tato náhradní doba pojištění nemusí být získána na území ČR. **Doba péče o dítě se započítává pro nárok na důchod i jeho výši plně.**

Péče muže o dítě do čtyř let věku ukončená do 30. 6. 2007 se bude započítávat do důchodu jen tehdy, pokud muž podal nejpozději do 30. 6. 2009 návrh na zahájení řízení o době a rozsahu péče a v tomto řízení bylo o době péče kladně rozhodnuto. Doba péče o dítě ve věku do čtyř let ukončená po 30. 6. 2007 se u mužů i žen prokazuje shodně, a to čestným prohlášením na zvláštním předepsaném tiskopisu při uplatnění žádosti o důchod.



→ Flexibilní formy práce

Zde vás seznámíme s právními podrobnostmi k jednotlivým typům flexibilní formy práce: práci na částečný úvazek, pružné pracovní době, sdílení pracovního místa, stlačenému pracovnímu týdnu, práci z domova a o konto pracovní doby. Upozorníme obzvláště na prakticky zaměřené kapitoly „Jak přesvědčit zaměstnavatele k zavádění...“ umístěné za právní informací ke konkrétním flexibilním formám pracovního uspořádání.

→ Částečný úvazek

Vaše práva ve zkratce:

§ Jednostranně, tedy bez souhlasu zaměstnance, nesmí zaměstnavatel kratší pracovní dobu nařídit ani zaměstnance k souhlasu s kratší pracovní dobou nutit (více na straně 30, kapitola *Sjednání kratší pracovní doby*).

§ Na kratší pracovní dobu nemá zaměstnanec právní nárok. Výjimku z tohoto pravidla představuje žádost zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě mladší patnácti let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance či zaměstnankyně, kteří prokážou, že převážně sami dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody (více na straně 30, kapitola *Sjednání kratší pracovní doby*).

§ Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci s kratší pracovní dobou práci, která této kratší pracovní době odpovídá (více na straně 30, kapitola *Práce přesčas*).

§ I u těchto zaměstnanců je však práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy 40 hodin týdně. Zaměstnancům s kratší pracovní dobou není možné práci přesčas nařídit (více na straně 30, kapitola *Práce přesčas*).

§ Výměra a čerpání dovolené zaměstnanců zaměstnaných na částečný úvazek se neliší od dovolené těch, kteří jsou zaměstnání na plný úvazek (více na straně 30, kapitola *Dovolená*).

§ Výše důchodu se vypočítává ze mzdy nebo z platu za celé období trvání důchodového pojištění. Zaměstnanci pracující na částečný úvazek pobírají zpravidla nižší mzdu nebo plat než jejich kolegové pracující na úvazek plný. Tato skutečnost ovlivní výši přiznané důchodové dávky (více na straně 32, kapitola *Důchodové pojištění a výpočet důchodu*).

§ Výše peněžité podpory v mateřství s dalším dítětem, která vznikla v období do čtyř let věku předchozího dítěte, se vypočítává ze stejného denního vyměřovacího základu jako výpočet předchozí peněžité pomoci, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další peněžité pomoci v mateřství (více na straně 31, kapitola *Nemocenská a peněžité pomoc v mateřství*).

§ Jestliže jsou zaměstnanec či zaměstnankyně zaměstnaní na částečný pracovní úvazek déle než do čtyř let věku prvního dítěte či změní-li v tomto období zaměstnavatele a u tohoto nového zaměstnavatele pobírají nižší mzdu (plat), ať už z důvodu práce na částečný úvazek nebo z jiného důvodu, vypočítává se její druhá peněžitá pomoc v mateřství ze základu mzdy (platu), kterou pobírali před nástupem na druhou mateřskou dovolenou (tedy z částečného úvazku či nižší mzdy) (více na straně 31, *kapitola Nemocenská a peněžitá pomoc v mateřství*).

§ Pokud zaměstnaná osoba na rodičovské dovolené vykonává další výdělečnou činnost na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele, bude se jí peněžitá pomoc v mateřství vypočítávat z této další výdělečné činnosti. Tedy pracovala-li během rodičovské dovolené na částečný úvazek u nového zaměstnavatele, bude se jí vypočítávat PPM z částečného úvazku (více na straně 32, *kapitola Rodičovská dovolená u jednoho zaměstnavatele, ale práce u druhého zaměstnavatele*).

§ - Právní úprava

Pracovní doba

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. **Pracovní doba (v rámci jedné pracovní smlouvy) nesmí překročit 40 hodin týdně. Kdyby pracovní doba byla delší než zmíněných 40 hodin týdně, jednalo by se o práci přesčas.**

Zákoník práce zná i jiné délky stanovené týdenní pracovní doby. Jedná se o pracovní dobu zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, jejichž pracovní doba nesmí překročit 37,5 hodiny týdně. U zaměstnanců pracujících v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu nesmí pracovní doba překročit 37,5 hodiny týdně a u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

Práce na částečný úvazek

Kratší pracovní doba: Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na kratší pracovní době, než je stanovená týdenní pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. Takovýto pracovní úvazek se nazývá **práce na částečný úvazek**.

Sjednání kratší pracovní doby

Kratší pracovní doba než 40 hodin týdně může být sjednána přímo v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě. Tato dohoda může mít jak písemnou, tak ústní formu. Kratší pracovní doba může být sjednána časově neomezeně či pouze na určitou dobu.

Jednostranně, tedy bez souhlasu zaměstnance, není zaměstnavatel oprávněn kratší pracovní dobu nařídit ani zaměstnance k souhlasu s kratší pracovní dobou nutit. Kdyby zaměstnanec se zkrácením pracovní doby nesouhlasil a zaměstnavatel neměl pro tohoto zaměstnance práci, která by odpovídala plnému pracovnímu úvazku, může dát zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů a na jeho místo přijmout zaměstnance, jenž s kratší pracovní dobou souhlasí.

I se zaměstnancovým požadavkem na zkrácení pracovní doby musí zaměstnavatel souhlasit. **Na**

kratší pracovní dobu nemá zaměstnanec právní nárok. Výjimku z tohoto pravidla představuje žádost zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě mladší patnácti let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance či zaměstnankyně, kteří prokážou, že převážně sami dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody.

Zákoník práce vážné provozní důvody nikde nedefinuje ani neuvádí jejich příkladný výčet. Vážné provozní důvody se proto musejí posuzovat vždy podle konkrétního případu.

Když se zaměstnavatel se zaměstnancem/zaměstnankyní nedohodne na pracovní době při kratším pracovním úvazku, může ji zaměstnavatel určit jednostranně. **Zaměstnavatel je totiž ten, kdo určuje rozvržení pracovní doby.**

Práce přesčas

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci s kratší pracovní dobou práci, která této kratší pracovní době odpovídá. I u těchto zaměstnanců je však **prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy 40 hodin týdně.** Zaměstnancům s kratší pracovní dobou není možné práci přesčas nařídit.

Činí-li pracovní doba zaměstnance například 20 hodin týdně, avšak tento zaměstnanec odpracuje v jednom týdnu 22 hodin, nejedná se o práci přesčas. Zaměstnanci v tomto případě přísluší pouze mzda nebo plat bez příplatku za práci přesčas a nepřisluší mu ani náhradní volno.

Místo výkonu práce

Práci na částečný úvazek může zaměstnanec vykonávat jak na pracovišti u zaměstnavatele, tak z domova. Zaměstnanec pracující z domova může svoji pracovní dobu rozvrhnout podle svých potřeb.

Dovolená

Výměra a čerpání dovolené zaměstnanců zaměstnaných na částečný úvazek se neliší od dovolené těch, kteří jsou zaměstnáni na plný úvazek. Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli u něho konal práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku.

Výměra dovolené zaměstnanců v podnikatelském sektoru činí nejméně čtyři týdny v kalendářním roce, v nepodnikatelském sektoru pět týdnů v kalendářním roce.

Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnanci na částečný úvazek mají rovněž nárok na čtyři týdny (v nepodnikatelském sektoru na pět týdnů) dovolené za kalendářní rok. *Zatímco pro zaměstnance na plný úvazek představují čtyři týdny 4 x 5 dnů, tedy 20 dnů v roce, pro zaměstnance na částečný úvazek pracujícího například tři dny v týdnu pouze 4 x 3 dny, tedy dvanáct dnů v roce hrazené dovolené. To znamená,*

že zaměstnanec, který čerpá dva týdny dovolené v celku, má nárok na náhradu za šest dnů, tedy jen za dobu, kdy mu odpadla směna.

Nemocenská a peněžitá podpora v mateřství

Zaměstnanci na částečný úvazek mají nárok na nemocenské pojištění. Nemocenské pojištění je podmínkou pro čerpání nemocenské a peněžitě podpory v mateřství. Výše těchto dávek činí za kalendářní den 70 procent redukovaného denního vyměřovacího základu ze zaměstnání, jež bezprostředně předcházelo vzniku nároku na nemocenskou nebo peněžitou podporu v mateřství.

Výpočet peněžitě pomoci v mateřství u dalšího dítěte v případech částečného úvazku

Výjimku tvoří vznik nároku na další peněžitou pomoc v mateřství za trvání téhož zaměstnání, který vznikl v období do čtyř let věku předchozího dítěte. Výše této další peněžitě podpory v mateřství se vypočítává ze stejného denního vyměřovacího základu jako výpočet předchozí peněžitě pomoci, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další peněžitě pomoci v mateřství. Pracovala-li zaměstnankyně v období mezi ukončením rodičovské dovolené s prvním dítětem a začátkem mateřské dovolené s druhým, pokud tato doba není delší než do čtyř let věku dítěte, u stejného zaměstnavatele na částečný pracovní úvazek, vypočítává se jí druhá peněžitá pomoc v mateřství z (plného) pracovního úvazku, v němž byla zaměstnána před nástupem na mateřskou dovolenou s prvním dítětem.

Jestliže je zaměstnankyně zaměstnaná na částečný pracovní úvazek déle než do čtyř let věku prvního dítěte či změnil-li v tomto období zaměstnavatele a u tohoto nového zaměstnavatele pobírá nižší mzdu (plat), ať už z důvodu práce na částečný úvazek nebo z jiného důvodu, vypočítává se její druhá peněžitá pomoc v mateřství ze základu mzdy (platu), kterou pobírala před nástupem na druhou mateřskou dovolenou (tedy z onoho částečného úvazku či nižší mzdy).

Pokud zaměstnankyně, která byla zaměstnaná před odchodem na první mateřskou dovolenou na plný pracovní úvazek s průměrnou mzdou 40 tisíc korun měsíčně a která se vrátí po rodičovské dovolené do práce na kratší pracovní dobu deseti hodin týdně se mzdou deseti tisíc korun měsíčně a nastoupí na mateřskou dovolenou s druhým dítětem v době, kdy je první dítě starší než čtyři roky, či změnil-li mezi rodičovskou dovolenou s prvním dítětem a mateřskou dovolenou s druhým dítětem zaměstnavatele, u kterého bude pobírat deset tisíc korun měsíčně, bude se jí peněžitá podpora v mateřství při tomto druhém dítěti vypočítávat ze mzdy deseti tisíc korun měsíčně.

Proto je pro zaměstnankyně mezi první a druhou mateřskou, respektive rodičovskou dovolenou po čtvrtém roku věku prvního dítěte výhodnější nepracovat na částečný úvazek.

Rodičovská dovolená u jednoho zaměstnavatele, ale práce u druhého zaměstnavatele

Když zaměstnankyně na rodičovské dovolené vykonává další výdělečnou činnost na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele, bude se jí peněžitá pomoc v mateřství vypočítávat z této další výdělečné činnosti. Jestliže tedy pracovala během rodičovské dovolené na částečný úvazek, bude se jí vypočítávat PPM z částečného úvazku.

Výjimkou je, když pracovní poměr ukončí před nástupem na mateřskou dovolenou. Potom se jí bude počítat PPM ze zaměstnání, ve kterém je v režimu rodičovské dovolené, ledaže by její příjem z dalšího pracovního poměru byl vyšší než příjem, který měla v předchozím zaměstnání.

Podle zákoníku práce nemůže zaměstnanec u téhož zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny jako práce vykonávané na základě pracovní smlouvy.

Podmínkou vzniku nemocenského pojištění je, aby zaměstnání trvalo aspoň patnáct kalendářních dnů. Další podmínkou je minimální výše sjednaného příjmu 2000 korun.

U zaměstnání malého rozsahu, kterým je míněno zaměstnání, kde sjednaná částka započitatelného příjmu je nižší než rozhodný příjem, to jest 2000 korun, je zaměstnanec pojištěn jen v těch měsících, v nichž dosáhl započitatelného příjmu alespoň 2000 korun.

Důchodové pojištění a výpočet důchodu

Mezi zaměstnanci v pracovním poměru na plný a částečný úvazek není z hlediska důchodového pojištění žádný rozdíl. Každý zaměstnanec v pracovním poměru je důchodově pojištěn.

Výše důchodu se vypočítává ze mzdy nebo z platu za celé období trvání důchodového pojištění. Zaměstnanci pracující na částečný úvazek pobírají zpravidla nižší mzdu nebo plat než jejich kolegové pracující na úvazek plný. Tato skutečnost ovlivní výši přiznané důchodové dávky. Zda to bude ovlivnění významné, či nikoli, záleží na době, po kterou zaměstnanec na částečný úvazek pracoval.

Minimální mzda a částečný úvazek

Pokud se mzda u částečného úvazku dostane pod výši minimální mzdy, zaměstnavatel musí odvádět odvody alespoň za minimální mzdu, čímž se mzdové náklady zaměstnavatele zvýší.

Jak přesvědčit zaměstnavatele, aby vám poskytl možnost pracovat na částečný úvazek?

Pokud pečujete o dítě mladší patnácti let, jste těhotná nebo prokážete, že pečujete o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, máte právní nárok na částečný úvazek. Zaměstnavatel musí v těchto případech částečný úvazek poskytnout, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody.

O částečný úvazek požádejte písemnou formou a požadujte též písemné vyjádření svého zaměstnavatele.

Chcete-li částečný úvazek na omezenou dobu, uveďte toto do smlouvy se zaměstnavatelem, kterou budete uzavírat.

Doporučujeme nespolehat na ústní dohodu, což je dle zákona možné, ale uzavřít o částečném úvazku smlouvu.

Předem nepředpokládejte, že zaměstnavatel na částečný úvazek nepřistoupí, aniž byste se zeptali. Máte-li o něj zájem, zaměstnavatele rozhodně požádejte. Šedesát jedna procent zaměstnavatelů, kteří částečné úvazky nenabízejí, deklarovalo, že by zaměstnancům, kteří by potřebovali úpravu pracovní doby, protože pečují o malé děti, či z důvodu jiných rodinných závazků, pravděpodobně vyhovělo.¹

Obecně mají zaměstnavatelé v ČR představu, že částečný úvazek je výhodný pro zaměstnance a zaměstnankyně, avšak nevýhodný pro firmu. Snažte se přesvědčit zaměstnavatele, že to není pravda.

Reálnou nevýhodou pro firmu je větší administrativní zátěž a vyšší náklady na účetnictví.

Nevýhod částečného úvazku na straně zaměstnance či zaměstnankyně je ale také celá řada. Především mají tito zaměstnanci horší postavení, pokud jde o pracovní postup, mají horší přístup k podnikovým školením a kurzům, nemají takový nárok na zaměstnanecké výhody a mají obecně nižší jistotu zaměstnání. Tyto nevýhody mohou hraničit až s nepřímou diskriminací. Vyjasněte si se svým zaměstnavatelem tyto záležitosti před nástupem na částečný úvazek.

Neděláte-li manuální práci (kde je částečný úvazek dobře vymežitelný, například počtem vyrobených výrobků), dejte pozor na objem práce, který budete muset vykonávat, nižší úvazek většinou přináší více práce, čemuž se lze velmi obtížně vyhnout. Například klienti a mnohdy i kolegové vám telefonují i mimo vaši pracovní dobu, protože neznají rozvrh vašich hodin, ale také protože se řada záležitostí musí řešit akutně. A jen taková banalita jako vyplňování pracovních výkazů vám rozhodně nezabere polovinu času než jejich vyplňování při celém úvazku. Bude o něco málo kratší, ale na polovinu času se při polovičním úvazku nedostanete. Zdůrazněte to svému zaměstnavateli.

Za částečný úvazek budete vděční, stanete se loajálnějším zaměstnancem.

Budete spokojenější, protože budete mít pocit, že lépe zvládáte životní situaci – například péči o malé dítě a zároveň zaměstnání – budete podávat vyšší výkon.

Upozorňujeme na negativa pro zaměstnance a zaměstnankyně: Budete-li pracovat déle, než je vaše pracovní doba, nebude vám muset zaměstnavatel proplácet přesčasy, protože přesčasy jsou vypláceny až při překročení 40 hodinového pracovního týdne. Pokuste se o těchto negativěch mluvit se svým zaměstnavatelem a dohodnout se na oboustranně přijatelném řešení.

¹ Rodinné potřeby zaměstnanců, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf

→ Pružná pracovní doba

§ - PRÁVNÍ ÚPRAVA

Pružná pracovní doba

Dalším nástrojem sladění profesního a osobního života je pružná pracovní doba. Výhodou je, že nedochází k finanční ztrátě jako u částečného úvazku. Zaměstnanec či zaměstnankyně sami zvolí začátek a/nebo konec pracovní doby za podmínky, že se nacházejí na pracovišti v pevně daném časovém úseku stanoveném zaměstnavatelem a zároveň, že odpracují stanovený počet hodin za den, za týden nebo za čtyři týdny.

Úseky pracovní doby

Časové úseky, jejichž začátek a/nebo konec zaměstnanec sám volí, nazýváme **volitelnou pracovní dobou**. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Tento časový úsek se nazývá **základní pracovní doba**.

Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne dvanáct hodin.

Jak již bylo řečeno, může být pružná pracovní doba uplatněna jako pružný pracovní den, pružný pracovní týden nebo pružné čtyřtýdenní pracovní období (dle délky období, za které se požadovaná pracovní doba musí odpracovat).

Zaměstnavatel například stanoví základní pracovní dobu od 9.00 do 15.00 a volitelnou pracovní dobu stanoví 7.00 až 9.00 a 15.00 až 18.00. Jako formu zvolí pružný pracovní týden. To znamená, že zaměstnanec musí být na pracovišti každý den od 9.00 do 15.00 a je na něm, jak si zbývající pracovní dobu v celkovém počtu čtyřiceti hodin týdně rozloží, tak aby celková odpracovaná doba za jeden týden činila 40 hodin.

Výjimky z uplatnění pružné pracovní doby

Existují i situace, ve kterých se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní. Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní zejména:

- I při pracovní cestě,
- I při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,
- I brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
- I v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu či peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění.

V uvedených případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Práce přesčas

Práce přesčas při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby se zjišťuje vždy jako práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. To znamená, že v průběhu základní pracovní doby nelze určit práci přesčas.

Překážky v práci

Překážky v práci na straně zaměstnance¹ při pružném rozvržení pracovní doby se **posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby**. To neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanec poskytuje náhrada mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti.

Jestliže má zaměstnanec stanovenou základní pracovní dobu od 9.00, ale vždy je na pracovišti od 8.00, neposuzuje se návštěva lékaře jako překážka v práci, je-li dotčený zaměstnanec v 9.00 již na pracovišti.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele² při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny. Například když zaměstnavateli vypadne vnitřní síť, se kterou zaměstnanci pracují, řekněme od 12.00 do 16.00, přičemž volná pracovní doba zaměstnance je od 7.00 do 19.00 a základní od 9.00 do 15.00 a směna zaměstnance je osm hodin, bude délka pracovní překážky v práci čtyři hodiny, i když konkrétní zaměstnanec pracuje už od 7.00, má tedy napracováno už pět hodin.

Za dobu jednoho dne se považuje pro účely překážek v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele doba odpovídající průměrné délce směny, vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby.

1 Překážky v práci na straně zaměstnance jsou situace, za kterých musí zaměstnavatel omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Kromě důležitých osobních překážek, jako nemoc či mateřská a rodičovská dovolená, zná zákoník práce ještě jiné důležité osobní překážky. Mezi tyto okruhy patří vyšetření nebo ošetření zaměstnance, pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání, svatba, narození dítěte, úmrtí, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování a vyhledání nového zaměstnání.

Dalším okruhem překážek v práci na straně zaměstnance jsou důležité překážky z důvodu obecného zájmu. Těmi jsou například výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, dárcovství krve a jiné.

Pro každou z výše uvedených překážek zákoník práce, resp. nařízení vlády stanoví, zda má zaměstnavatel nárok na náhradu průměrné mzdy/platu ze strany zaměstnavatele, zda je mu náhrada ušlé mzdy/platu vyplacena příslušnou institucí, v jejíž prospěch zaměstnanec koná, či zda je překážka v práci bez náhrady.

2 Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Jestliže nemůže práci zaměstnanci přidělovat, jedná se o překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Nejčastějšími překážkami na straně zaměstnavatele jsou prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

O prostoje se jedná, pokud nemůže zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami. Nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy/platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Kromě výše uvedených překážek mohou existovat i jiné důvody, pro které zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci. Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, poskytnete mu zaměstnavatel náhradu mzdy/platu ve výši průměrného výdělku. Toto ovšem neplatí, pokud je u zaměstnavatele uplatněno konto pracovní doby

O jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele–podnikatele v soukromém sektoru jde také tehdy, jestliže zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby (40 hodin týdně) z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.

Jak přesvědčit zaměstnavatele k zavedení pružné pracovní doby?

Pro zaměstnavatele není zavedení pružné pracovní doby nijak výrazně zatěžující. Nezvyšuje náklady.

Pakliže základní doba zůstává například šestihodinová a pohyblivé jsou pouze dvě hodiny, nemůže docházet k tomu, že by zaměstnanci neměli dost času na společnou komunikaci. Přitom to může umožnit vyzvedávat dítě bez stresu ze školy či školky.

Máte-li zájem o pružnou pracovní dobu, pokuste se o tom se svým zaměstnavatelem hovořit a přesvědčit ho. Bez stresu budete lépe pracovat, stanete se loajálnějším zaměstnancem/zaměstnankyní.

Spolupracujte na svém plánu prosazení pružné pracovní doby s odbory. Zaměstnavatel ji zpravidla stanovuje po projednání s odbory a zakotvuje ji v pracovním řádu.

Upozorňujeme na negativa pro zaměstnance a zaměstnankyně: Překážky v práci na straně zaměstnance se při uplatnění pružné pracovní doby posuzují jako výkon práce pouze v rozsahu, ve kterém nezbytně zasáhly do základní pracovní doby. V rozsahu, v němž zasáhly do volitelné pracovní doby, se posuzují jako omluvené, nikoliv však jako výkon práce, a neposkytuje se za ně proto náhrada mzdy. V tomto případě je zaměstnanec povinen v určeném termínu napravit neodpracovanou část pracovní doby, přičemž takové napracování není prací přesčas. (Týká se například návštěvy lékaře.) Pokuste se o těchto negativěch mluvit se svým zaměstnavatelem a dohodnout se na oboustranně přijatelném řešení.

→ Sdílení pracovního místa

§ - PRÁVNÍ ÚPRAVA

Sdílení pracovního místa

Práce na částečný úvazek se právně neliší od sdílení pracovního místa neboli job-sharingu. Job-sharing patří mezi moderní způsoby výkonu práce. **Tento způsob spočívá v práci dvou či více zaměstnanců na jednom pracovním místě.** Tito zaměstnanci sdílejí náplň práce připadající na jedno pracovní místo. Poměrně, podle odpracované doby, jim přísluší i mzda nebo plat a nárok na dovolenou.

Tato flexibilní forma práce není zákoníkem práce výslovně upravena. Záleží na dohodě zaměstnanců se zaměstnavatelem, jak budou toto sdílení realizovat.

Jak přesvědčit zaměstnavatele k vytvoření pozice sdíleného místa?

Dva lidé v jedné pozici jsou výkonnější než jeden člověk, navíc po sobě neustále kontrolují práci, popřípadě lépe zachytí chyby a opomenuté záležitosti.

S osobou, se kterou budete sdílet místo, byste se měli umět dohodnout přesně na kompetencích, obsahu práce a pracovní době, měli byste si důvěřovat. Pokud se v takovémto týmu představíte zaměstnavateli, máte větší šanci přesvědčit jej.

Pro zaměstnavatele je též výhodou, že zpravidla onemocní jen jeden z dvojice, zatímco druhý zůstává v práci a může dále řešit pracovní záležitosti.

Pro zaměstnavatele však platí stejné nevýhody jako u částečného úvazku, vyšší administrativní náklady a vyšší náklady na účetnictví.

➔ Stlačený pracovní týden

Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Stlačený pracovní týden představuje jednu z variant flexibilní formy zaměstnání. Stlačení pracovního týdne umožňuje rodičům sladit pracovní život s péčí o děti.

Stlačený pracovní týden znamená, že týdenní pracovní doba je odpracována ve čtyřech dnech. Pracovní dny jsou delší, ale pracovní týden kratší. Zaměstnanec pracuje například čtyři dny v týdnu po deseti hodinách. Tím zaměstnanec získá jeden volný den v týdnu navíc. Toto rozvržení pracovní doby se liší od rovnoměrného rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny, při kterém nesmí délka směny přesáhnout devíti hodin.

Byla-li sjednána jiná úprava pracovní doby, než jakým je její rovnoměrné rozvržení, nesmí délka směny přesáhnout dvanáct hodin. To znamená, že při stlačeném pracovním týdnu může zaměstnanec pracovat maximálně tři dny v týdnu dvanáct hodin denně a čtvrtý den pouze čtyři hodiny.

Odpracované hodiny navíc jsou prací přesčasovou, za kterou zaměstnanci přísluší mzda či plat s příplatkem za práci přesčas nebo náhradní volno.

Nárok na dovolenou při stlačeném pracovním týdnu

Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval pět pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu.

Jak přesvědčit zaměstnavatele k tomu, aby vám umožnil pracovat formou stlačeného pracovního týdne?

Jsou provozy, pro které může být zavedení stlačeného pracovního týdne přínosné (například jde-li o provoz, ve kterém je nedostatek pracovního místa, které může zapříčinit snížení kvality odvedené práce). Máte-li pocit, že by to tak mohlo být u vašeho pracovního místa, pokuste se kontaktovat zaměstnavatele a dohodnout se s ním.

Máte-li zájem o zavedení stlačeného pracovního týdne, kontaktujte odbory a pokuste se přesvědčit zaměstnavatele společnými silami.

Váš zaměstnavatel bude mít nejspíše obavy z toho, že váš pracovní výkon může klesat při deseti či dvanáctihodinové práci. Připravte se na to, že budete pod jeho drobnohledem.

→ Práce z domova

V této kapitole se věnujeme především práci z domova pro zaměstnavatele, se kterým má zaměstnanec či zaměstnankyně uzavřenou pracovní smlouvu. Práci z domova uzavřenou na jiné formy smlouvy se věnujeme v *kapitole Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracích konaných na základě živnosti* (strany 44 a 50).

Upozorňujeme, že práce z domova není v českém právním systému zcela jednoznačně zakotvena, proto jeví určité rozpory. Máte-li o práci z domova zájem, snažte se zjistit maximum věcí, které mohou být problematické, a pokuste se je předem ošetřit například ve smlouvě.

§ - PRÁVNÍ ÚPRAVA

Práce z domova

Práce z domova může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu, tedy v pracovním poměru nebo v rámci pracovních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V žádném případě není možné konat práci z domova na základě jiných, například občanskoprávních nebo obchodněprávních smluv či na základě živnostenského oprávnění. Potom by se již nejednalo o pracovněprávní vztah.

Zaměstnavatel **nemůže práci doma zaměstnanci nařídit ani ho k práci doma různými prostředky nutit. Zaměstnavatel není v žádném případě povinen žádosti o práci doma zaměstnanci vyhovět.**

Místo výkonu práce

Na návrh zaměstnavatele či zaměstnance mohou být jako místo výkonu práce dohodnuty domov/bydliště zaměstnance nebo i jiné místo mimo pracoviště zaměstnavatele. **Je-li míst výkonu práce více, je nezbytné všechna tato místa v pracovní smlouvě uvést. Je možné kombinovat práci z domova a práci na pracovišti.**

Pracovní doba

Pracovní doba je pro práci z domova omezena maximálně na 40 hodin týdně. **Zaměstnanec však má možnost samostatně podle svých potřeb rozvrhnout pracovní dobu**, tedy její počátek a konec, přestávky v práci a tak dále.

Zaměstnavatel je povinen stanovit rozvržení pracovní doby do směn pro účely dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Zaměstnanci pracujícím z domova nenáleží při důležitých osobních překážkách v práci náhrada mzdy nebo platu s výjimkou těchto případů:

svatba, úmrtí, přestěhování.

Pakliže zaměstnavatel požaduje, aby byl zaměstnanec vykonávající práci z domova v určitém čase k dispozici, tedy umožní mu práci z domova, ale zároveň mu stanoví rozvrh pracovní doby, tak ani tehdy zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy nebo platu v případě překážek v práci, jako jsou návštěva lékaře, návštěva lékaře s dítětem a podobně, s výjimkou výše uvedené svatby, úmrtí a přestěhování.

Popis pracovní pozice

Zaměstnanec by si měl se zaměstnavatelem vyjasnit podrobný popis své pracovní pozice. U práce z domova je zásadním aspektem důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. **Vždy by práce z domova měla mít jasně měřitelné objektivní výsledky, aby nevznikalo mezi zaměstnancem/zaměstnankyní a zaměstnavatelem nedorozumění.**

Vybavení pracovním zařízením a náhrada nákladů zaměstnance

Součástí dohody zaměstnance a zaměstnavatele by měla být také dohoda o používání zařízení a předmětů pro výkon práce (počítač, telefon, mobilní telefon, tiskárna, xerox a tak dále), **lze uzavřít smlouvu o výpůjčce nebo je možné dojednat krytí dalších nákladů na výkon práce** (připojení k internetu, telefonních poplatků, nákladů na kancelářské potřeby, nákladů na služby, jako jsou teplo, voda elektřina a tak dále).

Zabezpečení a uchování dat

Pracujete-li s osobními a citlivými údaji, jejichž ochrana vyplývá přímo ze zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších právních předpisů, je potřeba zákonným způsobem zabezpečit nejen ochranu osobních a citlivých údajů v počítači, ale i údajů v různých založených složkách. Musí být zajištěno, aby k těmto údajům neměl nikdo nepovolaný přístup, členové rodiny, návštěvy a podobně

Další ujednání

Zaměstnanec by se zaměstnavatelem měl závazně dohodnout způsob vzájemné komunikace při zadávání úkolů, při jejich řešení i způsob předávání odvedené práce. **Ve smlouvě by měl být**

dohodnut způsob evidence (vykazování) odpracované doby.

Možnost zaměstnavatele kontrolovat zaměstnance pracujícího z domova je velmi omezená, hlavním nástrojem bude výsledek práce (kvalita odvedené práce a dodržování termínů). **Zaměstnavatel nemůže bez souhlasu zaměstnance vstupovat do místa výkonu práce.**

Stane-li se zaměstnanci doma pracovní úraz při výkonu práce, je za něj zodpovědný zaměstnavatel.

Práce z domova a mateřská a rodičovská dovolená

Zaměstnankyně může práci z domova pro svého zaměstnavatele vykonávat i v průběhu mateřské dovolené, avšak nikoli v rámci pracovní smlouvy, na jejímž základě čerpá mateřskou dovolenou a vznikl jí nárok na dávku. Může však se zaměstnavatelem uzavřít některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a vykonávat pro něj v průběhu mateřské dovolené práci z domova. Tato dohoda však musí být uzavřena na jiný druh práce, než je práce uvedena v původní pracovní smlouvě.

Jde-li o práci z domova v průběhu rodičovské dovolené, platí obdobná pravidla jako u mateřské dovolené. Vedle toho má zaměstnankyně možnost ukončit rodičovskou dovolenou a dohodnout se se zaměstnavatelem, že bude práci v rámci existující pracovní smlouvy vykonávat z domova. Zajistí-li péči o dítě, které nebude muset umístit do zařízení, bude trvat její nárok na rodičovský příspěvek.

Jak přesvědčit zaměstnavatele k tomu, aby vám umožnil pracovat z domova?

Mějte na vědomí, že zaměstnavatel není v žádném případě povinen žádosti o práci doma zaměstnanci vyhovět.

Rozvažte, zda práci z domova odpovídá obsah vaší práce. Práce z domova by měla mít jasně měřitelné objektivní výsledky, podle kterých je možné ji posuzovat. Měla by to být práce zcela samostatná, která není závislá na jednání se spolupracovníky. Zaměstnavatel vás nemůže doma kontrolovat, jak pracujete, proto musí vidět výsledky vaší práce. Není-li vaše práce zcela nezávislá, je možné pokusit se dohodnout se zaměstnavatelem na kombinované práci, například dva dny z domova a ostatní dny v kanceláři.

Uvolníte v práci místo, které může být dále využito.

Doma můžete pracovat zcela soustředěně a efektivně bez vyrušování kolegy, váš výkon se může zvýšit.

Upozorňujeme na negativa pro zaměstnance a zaměstnankyně: Můžete sami rozvrhnout svou pracovní dobu, avšak při důležitých osobních překážkách v práci (například návštěva lékaře) vám nenáleží náhrada mzdy nebo platu. Pokuste se o těchto negativěch mluvit se svým zaměstnavatelem a dohodnout se na oboustranně přijatelném řešení.

→ Konto pracovní doby

§ - PRÁVNÍ ÚPRAVA

Konto pracovní doby

Zákoník práce zaměstnavateli umožňuje, aby zaměstnanci v pracovním poměru vyplácel stálou mzdu, ale zároveň mu přiděloval práci v objemu, jenž odpovídá jeho aktuální potřebě v konkrétním období. Konto pracovní doby je způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby zaměstnance. Konto pracovní doby nebývá v praxi příliš využíváno z důvodu značné administrativní zátěže zaměstnavatele

Uplatnění konta pracovní doby

Uplatnění konta pracovní doby u konkrétního zaměstnavatele může obsahovat jen kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis. Konto pracovní doby se neuplatňuje v nepodnikatelském sektoru, kterým je například stát či územně samosprávné celky.

K uplatnění konta pracovní doby a délce vyrovnávacího období již nemusí zaměstnavatel mít předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž by se toto rozvržení pracovní doby týkalo.

Vyrovňovací období

Zaměstnavatel je povinen stanovit délku vyrovnávacího období. Vyrovnávací období je období, po jehož skončení se posuzuje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou. **Délka vyrovnávacího období nemůže přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích, kolektivní smlouva však může vymezit toto období až na 52 týdnů.** Délka stanovená zákonem je maximální délkou vyrovnávacího období. Zaměstnavatel může stanovit kratší dobu vyrovnávacího období.

Evidence pracovní doby a mzdy

Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

- | stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- | rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny,
- | odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Zaměstnavatel je povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.

Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší vyrovnávací období než 26, respektive 52 týdnů, posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

Mzda při uplatnění konta pracovní doby

Zaměstnancům, u nichž zaměstnavatel uplatňuje konto pracovní doby, přísluší za vyrovnávací období za jednotlivé kalendářní měsíce stálá mzda, tedy mzda ve stálé měsíční výši sjednaná

v kolektivní smlouvě nebo stanovená vnitřním předpisem. Tato mzda nesmí být nižší než 80 procent průměrného výdělku zaměstnance.

Na účtu mzdy zaměstnance se vykazuje stálá mzda zaměstnance a dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou zaměstnanci vzniklo právo.

Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.

Jak přesvědčit svého zaměstnavatele k zavedení konta pracovní doby?

Konto pracovní doby musí obsahovat kolektivní smlouva. Máte-li zájem ho prosadit, kontaktujte odbory a snažte se je přesvědčit k návrhu změny kolektivní smlouvy ve prospěch vzniku konta pracovní doby. Mějte na vědomí, že pracovní doba, kterou budete muset dodržovat, je závislá pouze na potřebách zaměstnavatele a může být pro vás zcela nevýhodná.

→ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracích konaných na základě živnosti



Z výzkumu, který provedla organizace Gender Studies, o. p. s., vyplynulo, že řada osob na rodičovské dovolené se snaží přivydělávat na nejrůznějších „brigádách“ (dle výzkumu až 50 procent)!. Takové „brigády“ mají zejména formu dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo práce konané na základě živnosti. V následující části publikace informujeme podrobněji o těchto méně formálních smluvních vztazích, abyste si byli vědomi svých práv a zákonných nároků.

➔ Než začnete hledat „brigádu“

Pro vaši budoucí kariéru i z hlediska finančního doporučujeme pokusit se pracovat i nadále pro zaměstnavatele, u kterého čerpáte mateřskou/rodičovskou dovolenou, zvláště pak chcete-li se k němu vrátit. Budete tak mít šanci zůstat v kontaktu s oborem a s vývojem ve firmě, neztratíte svou kvalifikaci. Pokuste se promluvit se svým zaměstnavatelem o vašich možnostech, než budete hledat většinou méně kvalifikovanou, ale mnohem flexibilnější práci prostřednictvím „brigády“.

Dejte si také pozor na práci z domova, kterou často rodiče na rodičovské dovolené hledají. Často je v inzerátech tato práce velmi špatně specifikována, nejsou dostatečné kontakty na zaměstnavatele, není jasné, co vlastně zaměstnavatel přesně dělá, a většinou jsou zdůrazňovány horentní výdělky. Doporučujeme přijímat hlavně taková zaměstnání, kde je náplní práce administrativní práce, práce na počítači, grafika, programování, manuální a ruční práce, kompletování, účetnictví a podobně, tedy práce jednoznačné s jasně měřitelným výsledkem. Manuální práce však bývá nezřídka finančně podhodnocena, uvědomte si také, že budete spotřebovávat energie, budete potřebovat pracovní místo, alespoň částečně chráněné, a tak dále. Přijímejte práce, u kterých je jasné, kdo je zaměstnavatel. Doporučujeme také obezřetnost při sepisování smlouvy, dobře si ji přečtěte, v žádném případě nepracujte bez ní a nikam neposílejte peníze bez záruk, že vám budou navráceny.

➔ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Úvod

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují jednu z možných pracovních forem, které umožňují zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život. Jedná se o méně formální smluvní

vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, než jakým je pracovní poměr na základě pracovní smlouvy. **Zaměstnanci pracující na základě těchto dohod nepožívají všechna práva, jenž zákoník práce garantuje zaměstnancům v pracovním poměru.** Zaměstnavatel má proto zajišťovat plnění pracovních úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

Výhody a nevýhody práce na základě dohod

Výhodou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je flexibilita výkonu práce. Tato flexibilita spočívá pro zaměstnance zejména v tom, že zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. **Zaměstnanec zpravidla může rozvrhnout práci podle svých časových možností.** Toto platí zejména v případě dohody o provedení práce, kde zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci pouze splnění sjednaného pracovního úkolu za sjednaný počet hodin.

Flexibilita dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neznamená pro zaměstnance pouze výhody. **Nevýhodou dohod pro zaměstnance je skutečnost, že tato flexibilita se vztahuje i na zaměstnavatele. Ti mohou dohodu jednostranně zrušit z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu. Až na výjimky nemusejí zaměstnavatelé rovněž omluvit překážky v práci na straně zaměstnance.**

Na dohody o provedení práce a na dohody o pracovní činnosti lze pracovat u stejného zaměstnavatele v průběhu mateřské či rodičovské dovolené. Rodiče jsou v této době zdravotně i sociálně pojištěni. Pro rodiče je výhodou, že neztratí kontakt se svým pracovním místem, a pro zaměstnavatele, že se budou moci tyto osoby plynule vracet do zaměstnání.

Zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce není sociálně, zdravotně ani nemocensky pojištěn. Zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti pak pouze při dosažení určité výše příjmu (viz níže).

Pracovní poměr a dohoda u stejného zaměstnavatele

Podle zákoníku práce nemůže zaměstnanec u téhož zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vykonávat práce, které jsou **stejně druhově vymezeny jako práce vykonávané na základě pracovní smlouvy.**

→ Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce má jednorázový charakter. Obvykle ji uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem ke splnění jednoho pracovního úkolu.

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, **nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce.** Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v tomtéž kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Zaměstnavatel tedy může uzavřít se zaměstnancem libovolný počet těchto dohod za podmínky, že rozsah práce na základě těchto dohod nesmí dohromady přesáhnout 150 hodin v kalendářním roce.

Náležitosti a forma

Zákoník práce nestanoví žádné náležitosti dohody o provedení práce ani její formu. Dohoda tak může být sjednána nejen písemně, ale i ústně či konkludentně. Obsahem dohody by měl být sjednaný pracovní úkol a předpokládaný rozsah práce, který má zaměstnanec na jeho splnění vynaložit.

Zrušení dohody

Z povahy dohody o provedení práce vyplývá, že tato dohoda končí provedením sjednané práce. V dohodě může být upravena možnost odstoupení od smlouvy pro případ, že zaměstnanec nesplní nebo nemůže splnit sjednaný úkol v požadovaném termínu.

Pojištění zaměstnance

Za zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce **neodvádí zaměstnavatel zdravotní, sociální ani nemocenské pojištění.** V případě nemoci či rodičovství nemá zaměstnanec nárok na nemocenskou ani peněžitou pomoc v mateřství. Příjem z dohody o provedení práce se rovněž nezapočítává do výpočtu starobního důchodu.

→ Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena i na delší dobu než 150 hodin v kalendářním roce, nicméně může být uzavřena i na dobu kratší. Na základě této dohody není však možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. **Rozsah práce nesmí v průměru přesáhnout 20 hodin týdně.** Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu práce se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena na dobu určitou i na dobu neurčitou.

Náležitosti dohody

Na rozdíl od dohody o provedení práce určuje zákoník práce podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny:

- I sjednaná práce,
- I sjednaný rozsah pracovní doby,
- I doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Forma dohody

Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít **písemně, jinak je neplatná.** Jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

Zrušení dohody

Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou v dohodě sjednat způsoby jejího zrušení. Pokud není způsob zrušení dohody sjednán, je možný dohodou účastníků k určitému dni.

Jednostranně může být dohoda zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s **patnáctidenní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku.

Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pojištění zaměstnance

Za zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti odvádí zaměstnavatel zdravotní, sociální i nemocenské pojištění.

Nemocenské pojištění

Za zaměstnance, kteří vykonávají práci za základě dohody o pracovní činnosti, platí zaměstnavatel za níže uvedených podmínek nemocenské pojištění. Z nemocenského pojištění se hradí nejen nemocenská, ale i peněžitá pomoc v mateřství.

Podmínkou vzniku nemocenského pojištění je, aby zaměstnání trvalo aspoň patnáct kalendářních dnů. Další podmínkou je minimální výše sjednaného příjmu 2000 korun v kalendářním měsíci.

U zaměstnání malého rozsahu, kterým je míněno zaměstnání, kde sjednaná částka započítatelného příjmu je nižší než rozhodný příjem, tedy 2000 korun, je zaměstnanec pojištěn jen v těch měsících, v nichž dosáhl započítatelného příjmu alespoň 2000 korun.

Důchodové pojištění

Podmínkou účasti na důchodovém pojištění je minimální výše příjmu v kalendářním měsíci. Ten v roce 2010 činí 6000 korun.

Zdravotní pojištění

Za zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti platí zdravotní pojištění zaměstnavatel pouze tehdy, je-li sjednaná částka započítatelného příjmu nižší než 2000 korun v kalendářním měsíci.

Práva zaměstnanců

Na práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se až na výjimky vztahuje stejná úprava zákoníku práce jako na práci vykonávanou v pracovním poměru. Tyto výjimky však zásadně ovlivňují právní postavení zaměstnanců pracujících na základě dohod. Na tyto zaměstnance se **nevztahují ustanovení zákoníku práce, jež upravují odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr.**

Odstupné

Když zaměstnanec v pracovním poměru dostane výpověď pro nadbytečnost či z důvodu přesunu nebo zrušení zaměstnavatele, respektive části zaměstnavatele, nebo jeho pracovní poměr končí dohodou z výše uvedených důvodů, má tento zaměstnanec nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanec, který dostane výpověď či s nímž je ukončen pracovní poměr dohodou z důvodu nemožnosti vykonávání dosavadní práce kvůli pracovnímu úrazu, nemoci z povolání nebo kvůli překročení nejvyšší přípustné expozice, má nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Zaměstnanci pracujícímu na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti nárok na odstupné nepřísluší.

Pracovní doba a doba odpočinku

Zákoník práce upravuje detailně rozvržení pracovní doby včetně noční práce, práce přesčas a přestávek v práci. Zaměstnavatel je například povinen zaměstnanci poskytnout nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut.

Ustanovení o době odpočinku upravují nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu a práci ve dnech pracovního klidu. Ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci jen výkon prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech a které jsou zároveň zahrnuty ve výčtu.

Rozvržení pracovní doby a doby odpočinku se však týká pouze zaměstnanců s pracovní smlouvou.

Na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se tato úprava nevztahuje. Zaměstnavatel sice není povinen rozvrhnout těmto zaměstnancům pracovní dobu (proto se práce na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr řadí mezi flexibilní formy práce), nicméně **zákoník práce zaměstnavateli nezakazuje, aby zaměstnanci v dohodě pracovní dobu rozvrhnul.** Toto rozvržení pracovní doby nemusí například obsahovat úpravu přestávek v práci.

Právo zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti na dovolenou lze sjednat v dohodě, popřípadě stanovit vnitřním předpisem.

Překážky v práci na straně zaměstnance

Zaměstnavatel musí omluvit nepřítomnost zaměstnance v pracovním poměru po dobu překážek v práci na jeho straně. Těmi jsou důležité osobní překážky (například nemoc, mateřská a rodičovská dovolená), jiné důležité osobní překážky (například pracovní volno v případě vyšetření nebo ošetření, narození dítěte nebo úmrtí) a překážky z důvodu obecného zájmu (například výkon veřejné funkce či předvolání k soudnímu jednání). V této době musí být zaměstnanec z práce uvolněn, ať s náhradou mzdy nebo bez náhrady.

Pro zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava překážek v práci na straně zaměstnance neplatí. Zaměstnavatel tak nepřítomnost tohoto zaměstnance omluvit nemusí a nic mu nebrání, aby z této nepřítomnosti vyvodil důsledky, jenž se mohou týkat smluvené odměny či mohou vyústit až ve zrušení dohody.

Částečná výjimka se vztahuje na zaměstnance pracující na základě dohody o pracovní činnosti. U těchto zaměstnanců musí být ze zákona dodržena úprava důležitých osobních překážek v práci z důvodu pracovní neschopnosti, karantény, mateřské a rodičovské dovolené a ošetřování dítěte mladšího deseti let nebo jiného člena domácnosti. Právo zaměstnanců činných na základě dohody

o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci je možné v této dohodě sjednat či stanovit vnitřním předpisem. (více na straně 31)

Skončení pracovního poměru

Zákoník práce umožňuje skončit pracovní poměr jak dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, tak jednostranně výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a skončením pracovního poměru ve zkušební době. V případě výpovědi jsou jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel chráněni před okamžitou ztrátou zaměstnání dvouměsíční výpovědní dobou. Zaměstnavatel je navíc oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce.

Po dobu překážek v práci je zaměstnanec až na výjimky chráněn před jednostranným ukončením pracovního poměru. Zaměstnavatel může například dát výpověď zaměstnankyni, která se nachází na mateřské dovolené, a zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, pouze když se zaměstnavatel nebo jeho část ruší či přemísťuje.

Zaměstnanci na rodičovské dovolené může dát zaměstnavatel výpověď kromě důvodů výše uvedených ještě z důvodů nepodmíněného odsouzení pro úmyslný trestný čin k odnětí svobody na dobu nejméně jednoho roku nebo odsouzení pro úmyslný trestný čin při plnění své práce nebo v souvislosti s odnětím svobody na dobu nejméně šesti měsíců či z důvodu zvláště hrubého porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

Jak už bylo výše řečeno, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou vnímány jako flexibilní formy práce, jež mají umožnit zaměstnancům pečujícím o děti lepší možnosti sladění této péče s prací. Tyto dohody nicméně zároveň přinášejí flexibilitu i zaměstnavateli. Tato flexibilita se projevuje nejvýrazněji při zrušení dohody. **Zaměstnavateli žádné zákonné ustanovení nebrání ve zrušení dohody kdykoli a z jakéhokoli důvodu, pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem nesjednali způsoby jejího zrušení. Patnáctidenní výpovědní dobu stanoví zákoník práce pouze v případě zrušení dohody o pracovní činnosti.**

Odměna z dohody

Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. **Výše odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.**

Zaměstnanec a zaměstnavatel jsou při sjednávání odměny omezeni výší minimální mzdy. Odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Nedosáhne-li odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele odměna z dohody. Zaměstnankyně a zaměstnanec, kteří pracují u stejného zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, mají nárok na pobírání stejné odměny v případě, že vykonávají práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti za stejných či srovnatelných pracovních podmínek a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

→ Práce provozovaná na základě živnostenského oprávnění

Úvod

Jednu z flexibilních forem práce nabízí těm, kteří potřebují sladit práci s péčí o děti, samostatná živnost. Protože je živnost soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, je podnikatel „svým vlastním pánem“.

Je ovšem třeba odlišit opravdu samostatný výkon živnosti od takzvaného **švarcsystému**. Švarcsystémem se nazývá nahrazení pracovněprávního vztahu vztahem smluvním, uzavřeným mezi dvěma podnikateli. Podnikatel-zaměstnanec nepracuje pro druhého podnikatele-zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy, ale na základě vlastního živnostenského oprávnění.

→ Výhody a nevýhody

Jak již bylo výše řečeno, poskytuje práce na živnostenské oprávnění podnikateli volnost a samostatnost. Podnikatel/podnikatelka si sám určí pracovní dobu, dovolenou a v případě, že nemůže práci vykonávat, nemusí nikomu svoji překážku nahlašovat.

Tato volnost a svoboda má ovšem i své nevýhody. **Podnikatel/podnikatelka nemají jistotu stálého výdělku, musejí sami povinně platit důchodové i zdravotní pojištění, nemocenské pojištění je sice dobrovolné, ale když se podnikatel nemocensky nepojistí a nemůže dočasně práci vykonávat z důvodu nemoci či mateřství, zůstává bez prostředků.**

Pracuje-li podnikatel/podnikatelka v takzvaném švarcsystému, placení pojištění to neovlivní. Takový podnikatel/podnikatelka nemá žádnou ochranu před zrušením smlouvy druhým podnikatelem (tedy jeho zaměstnavatelem). Ten rovněž nemusí respektovat jeho překážky v práci. Zpravidla je ve smlouvě, ať už písemně či ústně, stanovená pracovní doba a doba dovolené. Tím podnikatel-zaměstnanec ztrácí výhodu volnosti a samostatnosti.

PRÁVNÍ ÚPRAVA

Živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku, za podmínek stanovených živnostenským zákonem. V následující části se budeme věnovat právní úpravě provozování živnosti podnikatele/podnikatelky-fyzické osoby.

Podmínky provozování živnosti

Aby podnikatel či podnikatelka obdrželi od živnostenského úřadu živnostenské oprávnění, musejí splnit **všeobecné a zvláštní podmínky** provozování živnosti. I když fyzická osoba splní všechny předepsané podmínky, nemůže živnost provozovat, pokud byl na její majetek prohlášen konkurz, a to po dobu tří let od zrušení insolventního řízení.

Všeobecnými podmínkami provozování živnosti fyzickými osobami jsou:

- I dosažení věku osmnácti let,
- I způsobilost k právním úkonům,
- I bezúhonnost.

Zvláštními podmínkami provozování živnosti jsou odborná nebo jiná způsobilost za předpokladu, že je živnostenský zákon nebo zvláštní předpisy vyžadují.

Druhy živostí

Živnosti se dělí na **ohlašovací** a **koncesované**. Živnosti ohlašovací jsou řemeslné, vázané a volné.

A) Ohlašovací živnosti

Živnosti řemeslné jsou uvedeny v příloze č. 1 živnostenského zákona. Jsou jimi například pedikúra a manikúra. K provozování řemeslné živnosti je třeba mít předepsanou odbornou způsobilost.

Podmínkou provozování **vázaných živností**, které jsou vyjmenovány v příloze č. 2 živnostenského zákona, je odborná způsobilost uvedená v této příloze. Mezi vázané živnosti patří například vedení účetnictví.

Živnost volná je živnost, pro jejíž provozování se nevyžaduje prokazování odborné ani jiné způsobilosti. K získání živnostenského oprávnění pro živnosti volné musejí být splněny pouze všeobecné podmínky.

Ohlašovací živnosti jsou charakteristické tím, že živnostenské oprávnění vzniká při splnění zákonných podmínek již okamžikem ohlášení, nikoliv až vydáním živnostenského listu.

B) Koncesované živnosti

Koncesované živnosti jsou uvedeny v příloze č. 3 živnostenského zákona. V této příloze jsou rovněž uvedeny podmínky způsobilosti pro výkon této živnosti. Ke koncesovaným živnostem patří například provozování cestovní kanceláře.

Živnostenské oprávnění

Oprávnění provozovat živnost neboli živnostenské oprávnění zpravidla vzniká fyzickým osobám u ohlašovacích živností dnem ohlášení, u koncesovaných živností dnem nabytí právní moci rozhodnutí o udělení koncese.

Odpovědný zástupce

Podnikatel/podnikatelka může provozovat živnost prostřednictvím odpovědného zástupce. Odpovědný zástupce je fyzická osoba ustanovená podnikatelem/podnikatelkou, která odpovídá za řádný provoz živnosti a za dodržování živnostenskoprávních předpisů a je k podnikateli/podnikatelce ve smluvním vztahu.

Vznik ohlašovací živnosti

Splnil-li ohlašovatel všechny podmínky stanovené zákonem, provede živnostenský úřad zápis do živnostenského rejstříku do pěti dnů ode dne doručení ohlášení a vydá podnikateli výpis.

Podnikatel nebo podnikatelka jsou povinni živnostenskému úřadu oznámit všechny změny a doplnění týkající se údajů a dokladů, které jsou stanoveny pro ohlášení živnosti, a předložit doklady o nich do patnácti dnů ode dne jejich vzniku.

Vznik koncesované živnosti

Osoba, která hodlá provozovat koncesovanou živnost, podá žádost o vydání koncese u živnostenského úřadu. Před rozhodnutím o koncesi živnostenský úřad zjišťuje, zda jsou splněny všeobecné a zvláštní podmínky pro provozování živnosti a zda netrvá překážka provozování živnosti.

Živnostenský úřad do pěti dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o udělení koncese provede zápis do živnostenského rejstříku a podnikateli vydá výpis.

Podnikatel je povinen oznámit živnostenskému úřadu všechny změny a doplnění týkající se údajů a dokladů, které jsou stanoveny jako náležitosti žádosti o koncesi, a předložit o nich doklady do patnácti dnů ode dne jejich vzniku.

Zánik živnostenského oprávnění

Živnostenské oprávnění fyzické osoby zaniká:

- | smrtí podnikatele, nepokračují-li v živnosti dědicové, správce dědictví nebo insolvenční správce,
- | uplynutím doby, pokud bylo živnostenské oprávnění omezeno na dobu určitou,
- | stanoví-li tak zvláštní právní předpis,
- | rozhodnutím živnostenského úřadu o zrušení živnostenského oprávnění.

Zrušení živnostenského oprávnění

Živnostenský úřad zruší živnostenské oprávnění, jestliže

- | podnikatel již nesplňuje podmínky pro provozování živnosti,
- | nastanou překážky výkonu živnosti,
- | podnikatel o to požádá,
- | zápis do živnostenského rejstříku na základě ohlášení byl proveden v rozporu se zákonem.

Pojištění

Osoby samostatně výdělečně činné mohou být účastny na zdravotním, nemocenském a důchodovém pojištění. **Pouze nemocenské pojištění je pro tyto osoby dobrovolné. Zdravotně a důchodově se pojistit je pro osoby samostatně výdělečně činné povinné.**

Když se osoba samostatně výdělečně činná nemocensky nepojistí, nemá nárok na nemocenskou ani na peněžitou podporu v mateřství. Jestliže tato osoba nebude moci svou výdělečnou činnost vykonávat z důvodu nemoci či mateřství, nemá nárok na žádné peněžité dávky z tohoto pojištění.

**→ Zařízení péče o děti:
co dělat, aby jich bylo více?**



Jedním z největších problémů, kterým čelí rodiče malých dětí, je nedostupnost zařízení péče o děti. V této kapitole vám nabízáme několik praktických rad při obtížích s přeplněnými zařízeními péče o děti. Informace o firemních školkách, o které mají zaměstnanci a zaměstnankyně zájem, jak vyplynulo z výzkumu Gender Studies, o. p. s. a nakonec zajímavé nápady, jak iniciovat vznik školky.

→ Přeplněné školky: jak zvýšit šanci na přijetí vašeho dítěte

Začněte školku pro vaše dítě hledat s velkým předstihem, všechny školky mají dny otevřených dveří, zpravidla na začátku jara či koncem zimy, předtím, než začínají zápisy. Doporučujeme už s ročním dítětem navštívit tyto dny otevřených dveří a ptát se, jak je školka plná, jaké jsou vaše potenciální vyhlídky a samozřejmě také jaká je kvalita školky. To celé zopakovat s dvouletým dítětem (situace se může změnit). Budete mít více času na rozhodování, jak situaci řešit.

Výběr školky je vždy velmi omezený dostupností. Často se opakuje bonmot rodičů: Nejlepší školka je ta, která je nejbližší. Je na tom mnoho pravdy, protože se potřebujete dostat rychle z domu do školky a do práce a naopak. Asi nebudete mít možnost dojíždět do školky daleko. Výhodou pro dítě je samozřejmě také to, že bude mít kamarády v blízkosti svého bydliště, takže se s nimi bude potkávat na hřišti, a navíc s řadou z nich bude poté navštěvovat základní školu.

Poohlédněte se po všech školkách v okolí, popřípadě i po těch, které jsou po vaší cestě do práce (nebo po cestě druhého z rodičů). Navštivte dny otevřených dveří u všech a zhodnoťte svou situaci. Pro jistotu přihlaste dítě do více mateřských škol. Naleznete-li dostupnou pouze školku, která je po cestě do práce, může být limitující, že budete navzájem s druhým rodičem obtížně nahraditelní při cestách do či ze školky.

Zvláště obezřetní budete, bydlíte-li v nově vzniklých satelitech u velkých měst nebo v blízkosti těchto satelitů. Zde často investoři vybudovali velké množství obytných domů a bytů bez patřičné infrastruktury, kterou po nich měli požadovat město nebo obec. Budete mít patrně velké problémy při umísťování dětí do školek.

Při stěhování zjišťujte, jaká je situace se zařízeními péče o děti v oblasti, do které se stěhujete. Nedostupnost zařízení péče o děti pro vás bude nesmírně limitující, neboť nebudete-li mít možnost dítě umístit, budete bez příjmu a budete muset platit zdravotní a sociální pojištění.

Zvažte i eventualitu delšího dojíždění do vzdálenější školky, která by vaše dítě mohla přijmout, vaši sousedi budou mít podobné problémy, můžete se dohodnout na tom, že děti budete vozit střídavě vy a oni. Tím snížíte náklady na cestu a časovou zátěž.

Není-li vaše dítě z kapacitních důvodů přijato, odvolejte se přímo do zařízení péče o děti, kam jste dítě hlásili, třeba budete přijati na odvolání. Napište dopis informující o vaší situaci na příslušný

obecní úřad a na Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Je důležité informovat všechny tyto subjekty o vaší situaci, i když tím nejspíše nedosáhnete okamžité změny. Nicméně si tyto subjekty budou vědomi obtíží, kterým musíte čelit. Pouhá data o počtech odmítnutých žádostí nepodávají dostatečně komplexní popis situace, ve které se rodiče s nepřijatým dítětem budou nacházet. V Listině základních práv a svobod se píše, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Nepřijetím dítěte do zařízení péče o děti vám to nebude umožněno.

→ Firemní školky

Mnoho zaměstnaných osob by rádo využilo existenci firemních školek u svých zaměstnavatelů.

Máte-li o firemní školku zájem, poskytneme vám malý návod, jak se pokusit její vznik iniciovat:

Navažte spolupráci s oddělením lidských zdrojů, pokuste se je získat pro svůj plán. Oddělení lidských zdrojů pro vás může být zásadním strategickým partnerem.

Zorientujte se v české legislativě ohledně firemních školek. Česká legislativa není v současné době vstřícná k zakládání firemních školek, pojem firemní školka stále nezná.

Zjistěte náklady na založení a provoz školky a náklady na denní pobyt dítěte ve školce alespoň zhruba, bude to důležitý údaj pro zaměstnavatele (například na základě informací od institucí, které nabízejí provozování firemní školky).

Zjistěte maximum informací o firemních školkách. V ČR jsou instituce, které nabízejí založení firemní školky na klíč.

Kontaktujte firmy a podniky, které již firemní školky provozují, zeptejte se jich na jejich zkušenosti.

Na základě zjištěných podkladů a ve spolupráci s oddělením lidských zdrojů se pokuste přesvědčit vedení firmy, aby založilo firemní školku.

Zjistěte, zda by o podobnou službu měli zájem ostatní zaměstnanci a zaměstnankyně. Po dohodě s vedením to lze provést formou jednoduchého dotazníku.

Při snaze iniciovat firemní školku zvažte následující pro a proti:

Firemní školka bude nejspíše dražší než běžná obecní školka. Náklady na jedno dítě v zařízení jsou vysoké, nemůžete očekávat od zaměstnavatele, že je bude plně hradit.

Zvažte vzdálenost firemní školky. Budete využívat firemní školku pouze u jednoho z rodičů, na kterém bude záviset dopravování dítěte do a ze školky. Může to být limitující pro tohoto rodiče i pro celou rodinu. Také asi nebudete spokojeni s představou dítěte, které tráví denně hodinu či dvě jízdou v autě.

Vaše dítě bude chodit do školky s dětmi vašich kolegů, může to být přínosem, zvláště jestli vaše firma pořádá tábory či lyžařské kurzy, které chcete využívat. Děti pak budou se svými kamarády.

Firemní školka může mít mnohem delší otevírací hodiny než běžná školka, což může být výhodou, ale na druhé straně to může zaměstnavatel využít jako jistý nátlak na váš delší pobyt v práci či přítomnost na večerních jednáních.

Uvažujte o kvalitě firemní školky, spíše vám nebude vyhovovat pouze hlídací koutek, ale budete mít

zájem na tom, aby se vaše dítě adekvátně rozvíjelo a vzdělávalo.

Když dítě navštěvuje školku v blízkém okolí, má své kamarády v blízkosti, což je výhodné z hlediska budoucího pokračování ve škole, v kroužcích, na hřištích a podobně. Také se ve školce setká s dětmi z nejrůznějších sociálních vrstev. To se samozřejmě týká i rodičů, protože rodiče malých dětí tvoří poměrně silnou komunitu, která má efekt především v místě bydliště.

Do firemní školky může být vaše dítě přijato dříve, než dovrší tři let, budete se moci rychleji vrátit do práce.

Gender Studies, o. p. s., nabízí konzultace na téma Firemní zařízení péče o děti

V průběhu konzultace budou účastníci seznámeni se základními legislativními aspekty (včetně hygienických norem) zřizování firemních zařízení péče o děti a bude poukázáno na potenciální pozitivní a negativní dopady tohoto kroku na finanční situaci a image firmy. Dále poskytneme praktické rady, jak postupovat při zřizování firemní školky, jeslí či dětského koutku a uvedeme několik příkladů dobré praxe v ČR. Účastníci získají výstupy relevantních výzkumů realizovaných Gender Studies. Budeme také informovat o aktuálním vývoji situace týkající se legislativy vztahující se k firemním zařízením péče o děti na MPSV.

Pokud máte o konzultaci zájem, kontaktujte Gender Studies na telefonním čísle 224 915 666 nebo na e-mailu office@genderstudies.cz.

→ Nedostatek míst ve školkách: existuje řešení?

Michaela Marksová-Tominová

Těžko říci, proč se během těch let po roce 1989 udělalo tak málo pro podporu mladých rodin, aby mohly bez obav mít děti. Je to asi proto, že ti, kteří rodiči ještě nejsou, jsou jen stěží schopni bojovat za jesle a školky. A ti, kdo už děti mají, mají na boj málo času – kritická doba jsou tak tři čtyři roky. Když to zkombinujete s tím, že jedno volební období trvá čtyři roky, a tudíž je třeba trefit jeho začátek, aby měl nátlak v tomto směru smysl, bojuje se velmi špatně.

Většina pravomocí týkajících se služeb rodinám leží na obcích. Zákony řeší parlament a může je také navrhnout vláda, respektive jednotliví ministři/ministryně. Jako rodiče stávající i budoucí bychom měli pracovat solidárně a bojovat a lobbovat spolu, i když výsledky třeba nestihneme využít sami, ale využijí je až ti po nás. Nakonec bez takového přístupu našich prababiček by třeba ženy dodnes neměly volební právo a nemohly studovat na vysokých školách.

Několik rad, co vše je možné dělat pro zvětšení počtu míst v předškolních zařízeních péče o děti:

Kvůli nedostatku míst v mateřských školkách je nutné lobbovat na radnici u vašich zastupitelů. Je dobré například zjistit, zda vaše obec či městská část má komunitní plán, a pokud ano, zda

obsahuje prognózu demografického vývoje. A pokud ano, je nutné vědět, co se v něm píše a zda se podle něj obec řídí. Pokud ne, je třeba lobbovat, aby byly takový plán i prognóza vypracovány.

Pokud v obci ještě existují jesle, možná by šlo se s nimi dohodnout, jestli by tam vaše dítě nenechali třeba ještě do jeho čtvrtého roku. Je pravděpodobné, že kapacita obecních jeslí není naplněná, a tak by mohli být za každé další dítě vděční.

Demografové uvádějí, že současný babyboom je jen časově omezený, že počty narozených dětí zase za pár let poklesnou a pak už se nikdy – vzhledem ke slabším ročníkům nastávajících rodičů – nezvýší. Obce proto nechtějí rozšiřovat kapacity školek na pár let, nestojí jim to za tak velkou investici. Existují ale možnosti, jak kapacitu rozšířit dočasně:

A) Tak zvané „kontejnery“. Ty už některé obce využívají. Jedná se o mobilní stavby s plným komfortem, jakési luxusnější maringotky bez koleček. Je v nich zavedená elektřina, topení, voda. Když ale přestanou sloužit, prostě se od sítě odpojí a mohou se odstěhovat. Jestliže toto řešení zatím nikoho ve vaší obci nenapadlo, mohli byste tuto myšlenku vašim představitelům na radnici vnuknout. Kapacita by se tak mohla zvýšit velmi rychle.

B) Založit vlastní alternativní mateřskou školku, nejlépe v úzké spolupráci s obcí. Ne v kamenném domě, to je velmi složité a náročné na hygienické předpisy. V poslední době se například objevily informace o takzvané „lesní školce“, která už funguje v Praze a na jejímž oficiálním povolení již pracuje ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Děti jsou celoročně venku, mají jen určený domek, kde se mohou převléci a v případě hodně špatného počasí schovat a kde je kohoutek s vodou. Jako toaleta se využívá příroda, případně je v blízkosti domku přenosný chemický záchod. K této školce je tedy třeba mít pozemek a malé přístřeší, které opět může být třeba v „kontejneru“ (v Praze mají jurtu). Pozemek by mohla dát obec k dispozici. A náklady na provoz jsou minimální.

Další úroveň lobbingu je změna zákonů. Zde se jedná o dlouhodobý proces a v krátkodobém horizontu změna zákonů nedostatek míst ve školkách nevyřeší. Nicméně může pomoci rodinám s dětmi v řadě dalších oblastí, především v lepších možnostech sladování rodinného a profesního života. Například změna zákona, který povoluje vyplácení rodičovského příspěvku pouze tehdy, nepřekročí-li pobyt dítěte do tří let v zařízení péče o děti pět pobytů za měsíc a dítěte od tří let čtyři hodiny denně, by řadě rodičů velmi pomohla.

Na závěr jedno upozornění. Setkala jsem se s tím, že školka čekala na třetí narozeniny dítěte a pak teprve ho do školky vpustila, ačkoli již bylo oficiálně přijaté. Září a část října tedy dítě do školky nesmělo, protože tři roky mu byly až v polovině října. Ředitelka poukazovala na zákonnou věkovou hranici tří let. To je ale nesmysl, v zákoně žádná taková striktní hranice uvedena není, hovoří se tam jen o věku „obvykle od tří let“. Je obvyklá praxe, že podmínkou přijetí dítěte mladšího tří let je, že už nemá pleny. Ale jinak by jeho přijetí nemělo nic bránit.

→ Obsah:

Mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku	9
Vaše práva ve zkratce	10
Mateřská a rodičovská dovolená	14
Peněžité pomoci v mateřství	16
Rodičovský příspěvek	19
Porodné	21
Výdělečná činnost v průběhu mateřské a rodičovské dovolené	21
Ochrana zaměstnanců pečujících o děti	22
Osoby samostatně výdělečně činné	23
Péče o dítě a starobní důchod	25
Flexibilní formy práce	27
Částečný úvazek	28
Pružná pracovní doba	34
Sdílení pracovního místa	36
Stlačený pracovní týden	37
Práce z domova	38
Konto pracovní doby	41
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracích konaných na základě živnosti	43
Dohoda o provedení práce	45
Dohoda o pracovní činnosti	46
Práce provozovaná na základě živnostenského oprávnění	50
Výhody a nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a prací na základě živnostenského oprávnění	50
Zařízení péče o děti: co dělat, aby jich bylo více?	53
Přeplněné školky	54
Firemní školky	55
Nedostatek míst ve školkách: existuje řešení?	56
Inspirace co dělat, když je ve vašem okolí zcela přeplněná kapacita školek	56

→ Související právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

→ Zdroje na internetu

Ministerstvo práce a sociálních věcí: <http://www.mpsv.cz>

Česká správa sociálního zabezpečení: <http://www.cssz.cz>

Odbor sociálních věcí na městském či obecním úřadě

Státní úřad inspekce práce: <http://www.suip.cz>

Gender Studies, o. p. s.: <http://www.rovneprilezitosti.cz>

Portál veřejné správy ČR: <http://www.portal.gov.cz>

Aperio: <http://www.aperio.cz>

Evropská kontaktní skupina: <http://www.ekscr.cz>

<http://www.mesec.cz>

<http://www.vyplata.cz>

<http://www.penize.cz>

<http://www.mpsv.cz/cs/4215> (kalkulačka pro výpočet nemocenských dávek v roce 2010)

<http://www.mpsv.cz/cs/5742> (kalkulačka pro výpočet nemocenských dávek v roce 2009)

<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2145762> (článek Niny Bosničové o firemních školkách)

<http://www.podnikatel.cz/clanky/firemnim-skolkam-nahrava-boj-o-talentovane-lidi/> (rozhovor s Ninou Bosničovou o firemních školkách)

→ Právní poradna Gender Studies:

Dotazy týkající se mateřství, rodičovství, sladění osobního a pracovního života a diskriminace můžete elektronicky pokládat na webové adrese: <http://www.rovneprilezitosti.cz>, e-mailem na pravo@genderstudies.cz nebo telefonicky na tel.: 224 913 350, 774 913 350 (v úterý 9.00–11.00, středu 14.00–16.00 a v pátek 16.30–18.30).

Informační centrum Gender Studies funguje v úterý až pátek ve 12.00–18.00 hodin v prostorách knihovny Gender Studies, Gorazdova 20, Praha 2. Další informace také na www.rovneprilezitosti.cz.

→ Autorky:

Eva Fialová:	Flexibilní formy práce
Martina Štěpánková:	Mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku
Michaela Marksová-Tominová:	Nedostatek míst ve školkách: existuje řešení?
Editorka:	Lada Wichterlová, Eva Fialová
Jazyková redakce:	Michal Hrubý
Design a obálka:	eatelier.cz
Sazba a grafická úprava:	eatelier.cz

Vydalo Gender Studies, o. p. s., Gorazdova 20, 120 00 Praha 2
Praha 2010

ISBN: 978-80-86520-33-9

→ Gender Studies, o. p. s.

je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách rovnosti žen a mužů a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Prostřednictvím specifických projektů Gender Studies aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie a podobně.

Informační centrum a knihovna Gender Studies, o. p. s.

Specializovaná knihovna je určena pro odbornou i širokou veřejnost. Nabízí knihy zaměřené na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, v rodině a ve společnosti obecně, ale i publikace z oblasti sociálních věd, feminismu a gender studies. Knihy jsou v anglickém, českém a německém jazyce. V Gender Studies, o. p. s., je vám k dispozici informační centrum, které nabízí knihy a dokumenty týkající se pracovního práva a legislativy, veřejné politiky zaměstnanosti a otázek diskriminace žen a mužů na trhu práce v České republice. Více informací naleznete na adrese: www.rovneprilezitosti.cz, kde je k dispozici také on-line právní poradna pro osoby, které se cítí znevýhodněny na trhu práce.

Kontakt: Gorazdova 20, 120 00 Praha 2, www.genderstudies.cz.

Zpravodaj Rovné příležitosti do firem

Elektronický měsíčník pravidelně seznamuje čtenáře a čtenářky s technikami, kterými se rovné příležitosti ve firmách prosazují, se zkušenostmi ze zahraničí, nabízí rozhovory se zajímavými osobnostmi. Zpravodaj si klade za cíl propagovat rovné příležitosti ve firmách. K odběru se můžete přihlásit na www.zpravodaj.genderstudies.cz.



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy.
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti.