

# Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou

**PŘÍRUČKA PRO RODIČE 2015**



## Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou 2015

Vydání publikace bylo spolufinancováno:

- Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky
- Edenred CZ s.r.o.



Edenred

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

Plzeňská 66, Praha 5, 151 24

**Grafické zpracování: Darina Fiala**

**Tisk: M ART – print, s. r. o.**

T I S K Á R N A  
**Martprint**

Všechna práva k publikaci jsou vyhrazena.

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

© 2015 APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství

ISBN 978-80-904301-6-7

Vážení (budoucí) rodiče,

se začátkem roku vám opět předkládáme aktualizované vydání vámi oblíbené praktické příručky. Příručka vám usnadní orientaci v právních předpisech a nařízeních, které se týkají rodičovství a mateřství.

Srozumitelný přehled informací vám pomůže řešit situace, které s sebou rodičovství přináší – zaměstnávání těhotných žen a rodičů, vyřizování dávek státní sociální podpory, daňové úlevy pro rodiny s dětmi, rodičovství v souvislosti s podnikáním (SVC) a podobně. Nezapomněli jsme ani na stručné shrnutí pro sólo rodiče a otce. Vše doprovázejí příklady, vzory žádostí, užitečné kontakty, odkazy a další tipy.

Samostatnou kapitolu tvoří téma Sledování práce a rodiny v otázkách a odpovědích. Pomůže vám zamyslet se nad tím, co dělat, aby se vám dařilo lépe skloubit rodinu s prací i s vlastními potřebami k větší spokojenosti všech stran.

Letos poprvé zařazujeme do příručky informační rozcestník v anglickém jazyce. Pokud máte mezi svými přáteli či známými rodiče-cizince, můžete jim informace předat nebo je na ně upozornit.

Doufáme, že se vám příručka stane užitečným průvodcem a ušetří vám čas a cennou energii, kterou budete moci věnovat sobě a svým blízkým.

Uvítáme vaše komentáře a náměty, které využijeme při našich vzdělávacích a informačních službách pro rodiče a při přípravě dalšího vydání této příručky. Pište nám na [aperio@aperio.cz](mailto:aperio@aperio.cz).

Při řešení vaší konkrétní rodičovské situace můžete také využít služeb naší bezplatné webové poradny pro rodiče, [www.aperio.cz/poradna](http://www.aperio.cz/poradna), případně navštívit některý z našich specializovaných seminářů.

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

## EDIČNÍ POZNÁMKA

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

## PODĚKOVÁNÍ

autorkám textu

JUDr. Janě Seemanové

editorce

Mgr. Elišce Kodyšové, PhD. (kap. VI.)

překladatelce

Mgr. Markétě Tiché

za jazykové korektury českého textu

Mgr. Kateřině Šebkové

za jazykové korektury anglického textu

Soně Čapkové

za grafické zpracování

Daniele Drazan

za produkci

MgA. Darině Fiala

Mgr. Markétě Tiché

Ing. Veronice Šindelářové

## OBSAH

<b>I. TĚHOTENSTVÍ A NAROZENÍ DÍTĚTE</b>	<b>7</b>
1. Zaměstnávání těhotných žen	8
2. Narození dítěte	9
3. Určení otcovství	9
4. Výživné	10
<b>II. FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ A PODPORA RODINY</b>	<b>13</b>
5. Dávky nemocenského pojištění	14
6. Dávky státní sociální podpory	24
7. Dávky pro osoby se zdravotním postižením	35
8. Dávky pro rodiny v hmotné nouzi	36
9. Sociální služby pro rodiny	37
10. Podpora při platební neschopnosti zaměstnavatele	39
11. Daňové úlevy pro rodiny s dětmi	41
<b>III. ZAMĚSTNÁVÁNÍ RODIČŮ MALÝCH DĚTÍ</b>	<b>43</b>
12. Pracovní smlouva	44
13. Mateřská a rodičovská dovolená	47
14. Dovolená v souvislosti s mateřskou/rodičovskou dovolenou	50
15. Souběh zaměstnání a mateřské/rodičovské dovolené	51
16. Zdravotní, sociální a důchodové pojištění a mateřská/rodičovská dovolená	52
17. Návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené	55
18. Pracovní podmínky zaměstnaných rodičů pečujících o dítě	57
19. Flexibilní pracovní režimy	58
20. Diskriminace v zaměstnání	62
21. Skončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní a s rodiči malých dětí	63
22. Nezaměstnanost	67

<b>IV. OSOBA SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÁ (OSVČ)</b>	<b>77</b>
23. Samostatná výdělečná činnost (SVČ)	78
24. SVČ a pojistné na sociální a zdravotní pojištění	79
25. Daňová evidence a daňový základ	83
<b>V. SHRNUTÍ PRO SÓLO RODIČE A OTCE</b>	<b>85</b>
26. Sólo rodiče (osamělí rodiče)	86
27. Stručné shrnutí pro otce	86
<b>VI. SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY V OTÁZKÁCH A ODPOVĚDÍCH</b>	<b>87</b>
28. Slaďování práce a rodiny v otázkách a odpovědích	88
<b>VII. UŽITEČNÉ INFORMACE</b>	<b>95</b>
29. Předškolní vzdělávání a péče o děti v kolektivních zařízeních	96
30. Právní poradenství	97
31. Přílohy	97
32. Informace	101
<b>VIII. A GUIDE FOR FOREIGN NATIONAL PARENTS LIVING IN THE CZECH REPUBLIC</b>	<b>103</b>
33. A Guide for Foreign National Parents Living in the Czech Republic	104



# TĚHOTENSTVÍ A NAROZENÍ DÍTĚTE



## 1. ZAMĚŠTNÁVÁNÍ TĚHOTNÝCH ŽEN

### 1.1 Zvláštní pracovní podmínky těhotných žen

#### 1.1.1 Zákaz některých prací

Je zakázáno zaměstnávat těhotnou ženu pracemi:

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

Tyto práce nesmí vykonávat, i kdyby s tím sama souhlasila.

#### 1.1.2 Zákaz práce přesčas

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

#### 1.1.3 Převedení na jinou práci

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

- která je těhotným ženám zakázána (kap. 1.1.1);
- která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství (kap. 1.1.1);
- noční<sup>1)</sup>, a to na základě její žádosti o zařazení na práci denní.

Zaměstnavatel je povinen žádosti ženy o převedení na jinou (popř. denní) práci vyhovět.

Těhotná žena má nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (kap. 5.16), když za práci, na niž byla převedena, dosahuje výdělku nižšího než za dosavadní práci.

V případě, že zaměstnavatel nemá pro ženu vhodnou práci, na kterou by mohla být převedena, jde o překážku na straně zaměstnavatele a pak těhotná žena zůstává doma se 100% náhradou mzdy.

#### 1.1.4 Pracovní cesta jen se souhlasem těhotné ženy

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

#### 1.1.5 Přeložení těhotné zaměstnankyně

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

#### 1.1.6 Nárok na kratší pracovní dobu a na jinou úpravu pracovní doby

Těhotná žena má právo žádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (kap. 19.3 a 19.4).

#### 1.1.7 Zvýšená ochrana v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

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

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

#### 1.1.8 Omezení výpovědi ze strany zaměstnavatele

K tématu viz kap. 21.

#### 1.1.9 Nárok na pracovní volno v případě návštěvy těhotenské poradny

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

### 1.2 Oznámení těhotenství zaměstnavateli

Žádný právní předpis nestanoví ženě povinnost, dokdy musí sdělit zaměstnavateli, že je těhotná. Záleží na jejím uvážení. Obecně se doporučuje těhotenství oznámit až ve chvíli, kdy je potvrzené a stabilní, což bývá po ukončení prvního trimestru. Zaměstnavatel může využít delší dobu k vyřešení organizačních změn, které s odchodem na mateřskou dovolenou nastanou. Pokud žena zaměstnavateli neoznámí, že je těhotná, nemůže využívat opatření, která jsou na ochranu těhotných uzákoněna, např. zákaz práce přesčas

1) Noční prací se rozumí práce konaná v noční době, tj. mezi 22. a 6. hodinou.



nebo převedení na denní práci. V případě, že žena koná práci, která je těhotným ženám zakázána, je nutné informovat zaměstnavatele ihned. Výkon takové práce může být skutečně pro těhotenství nebezpečný.

### 1.3 Zjišťování informací o těhotenství zaměstnavatelem

Zaměstnavateli je zakázáno vyžadovat od ženy i dalších osob informace, týkající se mj. jejího těhotenství a rodinných nebo majetkových poměrů. Může tak činit pouze z důvodu povahy práce (tj. výkon práce, která je těhotným ženám zakázána). Neví-li zaměstnavatel o těhotenství ženy, pak nemůže porušit právní předpisy (např. o zákazu některých prací pro těhotné).

### 1.4 Právní předpisy

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
2. Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

## 2. NAROZENÍ DÍTĚTE

### 2.1 Pediatrická péče

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

### 2.2 Rodný list

Rodný list vydává matrice v místě narození dítěte, a to na základě dokumentace předložené

v porodnici. Matrice zasílá, obvykle do měsíce od narození dítěte, rodný list poštou. Někdy je nutné vyzvednout rodný list osobně na matrice.

### 2.3 Zdravotní pojištění dítěte

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

### 2.4 Oznámení narození dítěte

Narození dítěte je třeba oznámit:

- do osmi dnů od narození dítěte zdravotní pojišťovně, u které byla matka registrovaná v den porodu;
- vlastníkovi bytu (družstvo, majitel) z důvodu úpravy záloh na některé služby spojené s užíváním bytu;
- matrice, v případě narození dítěte mimo porodnici;
- zaměstnavateli.

### 2.5 Místo trvalého pobytu dítěte

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

### 2.6 Informace

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

## 3. URČENÍ OTCOVSTVÍ

Právní určení otcovství je velmi důležité z hlediska budoucích práv a povinností jednak otce vůči dítěti a jednak rodičů vzájemně (např. vyživovací povinnost). Závisí na něm také příjmení dítěte.

### 3.1 Dítě se narodilo v manželství

- Jestliže se dítě narodilo za trvaným manželstvím, za otce bude považován manžel matky dítěte.

- Za otce je též považován bývalý manžel, jestliže se dítě narodilo do 300 dnů od rozvodu.
- Narodilo-li se dítě před uplynutím 300 dnů od rozvodu s prvním manželem a matka zároveň v této době uzavřela nové manželství, považuje se za otce dítěte druhý manžel.
- Narodí-li se dítě v době mezi zahájením řízení o rozvodu manželství a třístým dnem po rozvodu manželství a manžel, popřípadě bývalý manžel matky prohlásí, že není otcem dítěte, zatímco jiný muž prohlásí, že je otcem dítěte, má se za to, že otcem je tento muž, připojí-li se matka k oběma prohlášením. Prohlášení manžela matky dítěte, popřípadě jejího bývalého manžela, muže, který tvrdí, že je otcem dítěte, a matky dítěte se činí v řízení před soudem, zahájeném na návrh některého z nich; návrh lze podat nejpozději do uplynutí jednoho roku od narození dítěte. K takovému určení otcovství k dítěti nemůže dojít, dokud nenabude právní moci rozhodnutí o rozvodu manželství.

### 3.2 Dítě se narodilo mimo manželství

- Narodí-li se dítě mimo manželství, z žádných právních vztahů nevyplývá, kdo je otcem dítěte. Aby byl skutečný otec právně uznán za otce dítěte, je nutné, aby oba rodiče učinili společně souhlasné prohlášení rodičů osobně před matičním úřadem nebo soudem. Nezletilá osoba, která není plně svéprávná, činí prohlášení vždy před soudem. Prohlášení je možné učinit ještě před narozením dítěte.
- Neurčí-li se otcovství souhlasným prohlášením rodičů, může matka nebo muž, který o sobě tvrdí, že je otcem dítěte, podat návrh k soudu na určení otcovství. V tomto případě se obvykle otcovství prokazuje zkouškou DNA.

### 3.3 Neuvedení otce dítěte v rodném listě

Před tím, než se matka rozhodne, že neuvede jméno otce a nedá podnět k soudnímu řízení na určení otcovství, měla by zvážit všechny důsledky tohoto rozhodnutí. Nedojde-li k určení otcovství, nebude mít skutečný otec dítěte vzhledem k matce ani dítěti žádná práva a povinnosti. Nejedná se pouze o výživné na dítě, ale i o práva a povinnosti

otce k dítěti, např. v případě, že matka by ze zdravotního důvodu nebyla v budoucnu schopna se o dítě postarat.

### 3.4 Právní předpisy

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

## 4. VÝŽIVNÉ

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

### 4.1 Výše výživného na dítě určená soudem

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

Rovněž se přihlíží k tomu, že povinný o dítě osobně pečuje, a k míře, v jaké tak činí; přihlídně se popřípadě i k péči o rodinnou domácnost. Rozsah vyživovací povinnosti je dále určován odůvodněnými potřebami dítěte, které závisejí zejména na jeho věku a zdravotním stavu. Dále se přihlíží k tomu, jakým způsobem se dítě připravuje na své budoucí povolání, k mimoškolním aktivitám, ke koníčkům apod. Při stanovení výše výživného soud přihlíží rovněž k dalším vyživovacím povinnostem rodiče – další dítě (dětí), manžel(ka). Soud může určit částku vyšší nebo i nižší, než je navrhovatel. Není stanovena žádná horní ani spodní hranice výše výživného. Dohodnou-li se rodiče na výši výživného, soud většinou jejich dohodu schválí.

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

**Tabulka pro určení výše výživného**

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

Tabulka má doporučující charakter, není závazná. Tabulka je velmi dobře použitelná pro jedno dítě. V případě dvou dětí se nepoužije pro každé dítě, ale použije se zpravidla procentuální rozpětí stanovené pro starší dítě a součet výživného pro obě děti bude odpovídat horní hranici procentuálního rozpětí. Z praxe vyplývá, že obvykle se maximální podíl příjmu rodiče připadající na výživné na děti pohybuje kolem 30 až 35 %. Nelze ovšem vyloučit ani hraniční případy vyššího podílu.<sup>2</sup>

#### 4.2 Zvýšení výživného

O zvýšení výživného je možno žádat. Předpokladem je podstatná změna poměrů od poslední úpravy výživného, např. dítě začne plnit povinnou školní docházku nebo studovat na vysoké škole v jiném městě (proto výrazně vzrostly náklady na dopravu, ubytování, stravování, učební pomůcky atd.) nebo výrazná změna v příjmech rodičů (např. změna zaměstnání).

#### 4.3 Fikce výše příjmu

Povinná osoba (v praxi se jedná zejména o podnikatele) je povinna soudy prokázat své příjmy a předložit podklady o svých majetkových poměrech. Nesplní-li tuto povinnost, má se za to, že její

průměrný měsíční příjem činí 25násobek životního minima jednotlivce, tj. 85 250 Kč.

#### 4.4 Doba trvání vyživovací povinnosti

Vyživovací povinnost rodičů k dětem trvá do doby, než jsou děti schopny se samy živit (např. pokud je dítě nemocné nebo invalidní, trvá vyživovací povinnost rodičů po celý život dítěte).

#### 4.5 Exekuce výživného

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

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

Informace ohledně obsahu podání a další informace podání je možné vyhledat na webových stránkách Exekutorské komory ČR: <http://www.ekcr.cz/1/exekutori-radi/807-12-exekuci-narizuje-soud-na-navrh-veritele?w>. Vzor návrhu na nařízení exekuce je možné stáhnout např. z <http://www.exekucepraha.cz/navrh-na-narizeni-exekuce>.

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

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

#### 4.6 Informace

[www.ekcr.cz](http://www.ekcr.cz) – exekutorská komora

Exekutorská komora ČR provozuje poradnu zaměřenou na poradenství v oblasti exekucí.

#### 4.7 Právní předpisy

1. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
2. Zákon o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád)



# FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ A PODPORA RODINY



## 5. DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Cílem nemocenského pojištění je finanční zabezpečení ekonomicky aktivních osob pro případ sociální události (např. nemoc, těhotenství či mateřství).

### 5.1 Účast na nemocenském pojištění

- Nemocenské pojištění u většiny zaměstnanců vzniká ze zákona a je povinné. Okruh těchto osob stanoví zákon. Jedná se především o:
  - zaměstnance v pracovním poměru;
  - zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti;
  - zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, jestliže výše odměny přesahuje částku 10 000 Kč měsíčně.
- Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) se účastní nemocenského pojištění dobrovolně (kap. 5.3).

Jestliže fyzické osobě vznikne účast na nemocenském pojištění, nazývá se pojištěncem.

### 5.2 Podmínky účasti na nemocenském pojištění pro zaměstnance

K účasti zaměstnance na nemocenském pojištění musí být současně splněny dvě podmínky:

- výkon zaměstnání na území ČR (ve stanovených případech i tehdy, pracují-li pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR a mají-li místo výkonu práce v cizině);
- podmínka minimálního příjmu, tj. sjednaná částka započítatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku 2 500 Kč.

#### 5.2.1 Zaměstnání malého rozsahu

Pokud zaměstnanec koná práci v ČR, avšak jeho příjem nedosahuje částky 2 500 Kč, jedná se o zaměstnání malého rozsahu. Zaměstnanec, který nemá sjednaný měsíční příjem či jeho příjem nedosahuje částky 2 500 Kč měsíčně, není účasten nemocenského pojištění. Účast na nemocenském pojištění vzniká pouze v těch kalendářních měsících, v nichž jeho příjem dosáhl rozhodné částky alespoň 2 500 Kč. Více zaměstnání malého rozsahu u téhož zaměstnavatele se pro posouzení hranice rozhodné částky sčítá.

**Příklad: Zaměstnanec uzavře dvě souběžné dohody o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele s měsíční odměnou 2 499 korun.**

Odměna se z obou dohod sečte a souhrnná částka 4 998 korun založí účast zaměstnance na nemocenském pojištění.

### 5.3 Podmínky účasti na nemocenském pojištění pro OSVČ

OSVČ je účastna nemocenského pojištění dobrovolně za současného splnění následujících tří podmínek:

- Vykonává SVČ na území ČR nebo mimo území České republiky, avšak na základě oprávnění vyplývajících z právních předpisů ČR.
- Podala přihlášku k účasti na pojištění na předepsaném tiskopisu na OSSZ. Pojištění vzniká osobě samostatně výdělečně činné dnem, který uvedla v přihlášce k účasti na pojištění, nejdříve však dnem, ve kterém byla přihláška podána.
- Má zapláceno pojistné za dobu účasti na nemocenském pojištění.

Jestliže OSVČ vykonává souběžně několik samostatných výdělečných činností, je z nich pojištěna jen jednou. Podrobněji k pojistnému na nemocenském pojištění viz kap. 24.2.

### 5.4 Finanční zabezpečení v době nemoci, těhotenství a mateřství

#### 1. Zaměstnanci

- zaměstnavatel vyplácí náhradu mzdy (kap. 5.12);
- OSSZ vyplácí tyto dávky nemocenského pojištění:
  - nemocenské (kap. 5.13);
  - peněžitá pomoc v mateřství (PPM) – (kap. 5.14);
  - ošetřovné (kap. 5.15);
  - vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM) – (kap. 5.16).

Nárok na ošetřovné a VPTM nemají zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

#### 2. OSVČ

OSSZ vyplácí tyto dávky nemocenského pojištění:

- nemocenské (kap. 5.13);
  - peněžitá pomoc v mateřství (PPM) – (kap. 5.14).
- OSVČ nemají nárok na ošetřovné a VPTM.

### 5.5 Obecné podmínky nároku na dávku nemocenského pojištění

Podmínky, které musí pojištěnec současně splnit, aby mu vznikl nárok na dávku nemocenského pojištění:

- Nárok na dávku vzniká v době účasti na nemocenském pojištění (kap. 5.1), nebo v ochranné lhůtě (u nemocenského kap. 5.13.2 a u PPM kap. 5.14.4).
- Nesmí vykonávat práci v pojištěné činnosti, ze které mu náleží dávky.

Pojištěnec však může konat jinou práci (např. pro jiného zaměstnavatele) nebo SVČ.

OSVČ může nadále vykonávat SVČ, a to prostřednictvím zaměstnanců nebo tzv. spolupracujících osoby (kap. 23.1), nesmí ale vykonávat činnost osobně.

- Nemá příjem ze zaměstnání, ze kterého dávky náleží, s výjimkou příjmů, na které má nárok i po dobu pobírání dávek (např. prémie, podíly apod.).

### 5.6 Uplatnění nároku na nemocenské dávky

Zaměstnanci odevzdávají příslušné tiskopisy zaměstnavateli (popř. bývalému zaměstnavateli). OSVČ předkládá příslušné tiskopisy přímo na správu sociálního zabezpečení, a to podle svého místa trvalého pobytu.

### 5.7 Výplata nemocenských dávek

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

### 5.8 Souběh více zaměstnání (popř. zaměstnání a OSVČ)

Vykonává-li osoba více zaměstnání současně, popř. zaměstnání a SVČ, z nichž každé zakládá účast na pojištění, je pojištěna z každého z těchto zaměstnání (pojištěných činností). V případě souběhu pojištění se podmínky pro vznik nároku na dávku posuzují v každém

pojištění samostatně. Splňuje-li pojištěnec ve všech zaměstnáních podmínky pro pobírání např. nemocenského, náleží mu nemocenské ze všech zaměstnání. Dávka se ovšem vyplácí ze všech zaměstnání (pojištěných činností) jen jednou. V každém zaměstnání se samostatně zjistí denní vyměřovací základ, poté se sečtou, provede se redukce pomocí redukčních hranic a procentní sazbou se vypočítá výše dávky.

### 5.9 Výpočet dávek nemocenského pojištění

#### 5.9.1 Vyměřovací základ

Dávky nemocenského pojištění se vypočítávají z denního vyměřovacího základu, a to ke dni nástupu na dávku.

#### • Zaměstnanec

Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že se započítatelný příjem (tj. veškerý příjem, který podléhá odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti) zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období dělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Do tohoto počtu dnů se nezahrnují některé dny – tzv. vyloučené dny (např. dny nemocenského z důvodu rizikového těhotenství, dny neplaceného volna).

#### • OSVČ

Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že se součet měsíčních základů (pro odvod pojistného na nemocenském pojištění OSVČ – kap. 24.2.2) v rozhodném období dělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Do tohoto počtu dnů se nezahrnují vyloučené dny.

#### 5.9.2 Rozhodné období

Rozhodným obdobím je zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, v němž došlo k sociální události.

#### 5.9.3 Výpočet dávek

Nejdříve se vypočte denní vyměřovací základ, který se následně redukuje. Pro redukcí jsou stanoveny tři redukční hranice, jejichž výše od 1. 1. 2015 činí:

- I. redukční hranice – 888 Kč,
- II. redukční hranice – 1 331 Kč,
- III. redukční hranice – 2 662 Kč.

Redukce se v roce 2015 provede tak, že se

- do první redukční hranice započte 90 % denního vyměřovacího základu u nemocenského a ošetřovného, 100 % denního vyměřovacího základu u PPM a VPTM,
- z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %,
- z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 %,
- a k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlídně.

Redukovaný vyměřovací základ se pak ještě upraví příslušnou procentní sazbou. Sazba činí 60 % denního vyměřovacího základu u nemocenského a ošetřovného a 70 % u PPM.

Výše VPTM je stanovena ve výši rozdílu mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

Orientační výpočty výše dávek jsou uvedeny v kap. 5.12 a 5.13.5.

### 5.10 Dočasná pracovní neschopnost

K uznání dočasné pracovní neschopnosti v souvislosti s těhotenstvím, porodem nebo péčí o dítě dochází u pojištěnky zejména z těchto důvodů:

- Zdravotní stav jí v době těhotenství nedovoluje vykonávat dosavadní zaměstnání. Nejčastějším důvodem bývá tzv. rizikové těhotenství nebo přijetí do ústavní péče (např. do nemocnice) v souvislosti s těhotenstvím.
- Prodělala potrat a byla uznána z tohoto důvodu práce neschopnou.
- Doložila potvrzením, že nemá nárok na PPM. Pak jí vzniká nárok na tzv. nemocenské v souvislosti s porodem (kap. 5.13.3).
- V době nároku na výplatu PPM jí závažné dlouhodobé onemocnění znemožňuje pečovat o dítě.
- Byla přijata do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte přijatého do lůžkové péče. Toto právo má i otec dítěte.

### 5.11 Finanční zabezpečení z důvodu dočasné pracovní neschopnosti

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

### 5.12 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

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

Právo na náhradu mzdy má zaměstnanec jen tehdy, když ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti splňuje podmínky nároku na nemocenské (kap. 5.13.1) a když trvá základní pracovněprávní vztah.

výše průměrného hodinového výdělku (Kč)	náhrada hodinové mzdy (Kč)
55	30
100	54
200	100
300	124
400	142
od 470	154

Orientační výši náhrady mzdy lze zjistit na <http://www.mpsv.cz/cs/13626>.

### 5.13 Nemocenské

#### 5.13.1 Podmínky nároku na nemocenské

Nárok na nemocenské vzniká od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti. Pojištěnec musí být účasten nemocenského pojištění (kap. 5.1) nebo v ochranné lhůtě (kap. 5.13.2) a splňuje podmínky uvedené v kap. 5.5.

OSVČ musí ještě navíc splnit další podmínky:

- musí mít zaplacenou pojistné na nemocenské pojištění;
- musí být účastna nemocenského pojištění jako OSVČ, a to po dobu alespoň 3 měsíců před vznikem dočasné pracovní neschopnosti.



### 5.13.2 Nemocenské po skončení pojištění (zaměstnání nebo SVČ)

Nemocenské také náleží, jestliže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti došlo po skončení pojištění (zaměstnání nebo SVČ) v tzv. ochranné lhůtě, která činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení pojištění. Pokud pojištění trvalo kratší dobu než 7 dní, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo. Ochranná lhůta mj. neplyne ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce.

**Příklad: Ženě skončilo po třech letech, dne 30. 6. 2015, zaměstnání. Od 1. 7. 2015 byla evidovaná na úřadě práce. 15. 7. 2015 zjistila, že je těhotná. Lékař vyhodnotil její těhotenství jako rizikové.**

*Vzhledem k tomu, že zaměstnání (pojištění) skončilo a od skončení zaměstnání uběhlo více než 7 kalendářních dnů, nárok na nemocenské ženě nevzniká.*

### 5.13.3 Nemocenské v souvislosti s porodem

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

- účastna na nemocenském pojištění, tj. je zaměstnaná (viz kap. 5.1) nebo v ochranné lhůtě (kap. 5.13.2);
- nemá nárok na PPM (doloží potvrzením OSSZ). O vzniku dočasné pracovní neschopnosti ženy, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, rozhodne lékař. Po šesti týdnech ode dne porodu lékař tuto dočasnou pracovní neschopnost ukončí. Na další nemocenské může mít žena nárok z jiného důvodu, než je těhotenství nebo porod. Pobírání tohoto nemocenského umožňuje zvolit výši a délku nároku na rodičovský příspěvek (kap. 6.4.5).

**Příklad: Těhotné ženě skončilo zaměstnání. Je v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství a pobírá nemocenské. Nárok na PPM jí nevzniká, protože 180denní ochranná lhůta (kap. 5.4.14) od skončení zaměstnání**

### uplyne dříve, než by mohla nastoupit na PPM (před počátkem osmého týdne před očekávaným dnem porodu).

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

### 5.13.4 Doba poskytování nemocenského

Nemocenské je poskytováno od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Bez ohledu na důvod jeho vzniku lze nemocenské pobírat až do ukončení dočasné pracovní neschopnosti, nejdéle však 380 kalendářních dnů (tzv. podpůrčí doba). Přitom platí, že do podpůrčí doby se započítávají doby předchozích dočasných pracovních neschopností, pokud spadají do období 380 kalendářních dnů před vznikem dočasné pracovní neschopnosti. Zápočet se neprovádí v případech, kdy zaměstnání trvalo alespoň 190 kalendářních dnů od skončení poslední dočasné pracovní neschopnosti. Podpůrčí dobu lze ještě prodloužit na základě rozhodnutí OSSZ, a to o dalších 350 kalendářních dnů.

### 5.13.5 Orientační výše nemocenského v roce 2015

průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	denní nemocenské
81 000	879
80 000	873
75 000	844
70 000	815
65 000	785
60 000	755
55 000	726
50 000	696
45 000	666
40 000	634
35 000	575
30 000	516
25 000	444

20 000	356
15 000	267
10 000	178

Výši nemocenského lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <http://www.mpsv.cz/cs/13622> nebo na [www.vyplata.cz](http://www.vyplata.cz).

#### 5.13.6 Vycházky či změna pobytu při dočasné pracovní neschopnosti

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

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

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

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

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

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

#### 5.13.7 Nemocenské a rodičovský příspěvek (RP)

Viz kap. 6.4.11.

#### 5.13.8 Nemocenské a rodičovská dovolená

V době čerpání rodičovské dovolené nevzniká nárok na nemocenské.

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

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

#### 5.14 Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)

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

#### 5.14.1 PPM z důvodu porodu

PPM z důvodu porodu náleží matce, jestliže je účastna nemocenského pojištění (kap. 5.1) nebo je v ochranné lhůtě (kap. 5.5) a zároveň splňuje tyto podmínky:

- těhotenství skončilo porodem (tj. dítě je zapsáno do knihy narození; při potratu PPM nenáleží);

- v posledních dvou letech před nástupem na PPM byla žena účastna nemocenského pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dnů.

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

Do doby 270 dnů se započítává také:

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

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

Pro OSVČ platí ještě navíc podmínka další – účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.

### 5.14.2 PPM otce dítěte

Pro vznik nároku na PPM otce (manžela) je třeba splnit následující podmínky:

- obecné podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění (kap. 5.1 a 5.5);
- stejné podmínky pro nárok na PPM jako žena (kap. 5.14.1).

PPM náleží muži (manželovi matky dítěte nebo otci dítěte), který pečuje o dítě a za předpokladu, že

- matce dítěte se neposkytuje PPM, protože ona sama nemůže nebo nesmí (podle lékařského posudku) o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění; nebo
- s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě.

Matka a otec dítěte (manžel) se mohou střídat, počet vystřídání není omezen.

### 5.14.2.1 Dohoda o péči o dítě

Dohodu lze uzavřít nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte (po šestineděli), nejpozději do dovršení 1 roku věku dítěte.

V písemné dohodě o péči o dítě musí být uveden den, od kterého bude otec (manžel) o dítě pečovat, a den porodu. Den, od kterého bude tento pojištěnec o dítě pečovat, nesmí spadat do období, za které byla peněžitá pomoc v mateřství vyplacena matce dítěte, a do období přede dnem ověření podpisu. Podpis matky musí být na listině úředně ověřen (popř. podpis ověří OSSZ). Nárok se uplatňuje na OSSZ na tiskopisu Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče, který je k dispozici na OSSZ nebo na <http://www.cssz.cz/tiskopisy/nemocenske-pojisteni.html>.

Dohodu je nutné uzavřít na nejméně 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů.

### 5.14.3 Doba poskytování PPM

#### • Matka

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

#### • Otec

PPM se otci poskytuje nejdéle po dobu 22 týdnů. V případech, kdy se otec s matkou dítěte v pobírání PPM střídá (ať už z důvodu jejího závažného dlouhodobého onemocnění či na základě vzájemné dohody), započítává se mu do těchto 22 týdnů doba, kdy pobírala PPM matka, kromě prvních 6 týdnů po porodu.

Podmínkou výplaty PPM otci, který přebírá péči o dítě na základě dohody s matkou dítěte, je minimální doba pobírání PPM v délce 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů.

### 5.14.4 PPM po skončení zaměstnání

PPM náleží po skončení pojištění (zaměstnání, SVČ) v tzv. ochranné lhůtě.

- U matky, jejíž pojištění skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta 180 kalendářních dnů.

- V ostatních případech mohou pojištění uplatňovat svůj nárok na PPM ještě 7 dní od skončení pojištění.

Pokud pojištění trvalo kratší dobu než 180 dní (popř. u ostatních 7 dní), činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo.

**Pozor!** Neskončí-li první zaměstnání v době těhotenství, nelze při skončení následného druhého zaměstnání připočítat nevyčerpaný zbytek ochranné lhůty získané z prvního zaměstnání k ochranné lhůtě z druhého zaměstnání.

**Příklad: Ženě skončilo zaměstnání, které trvalo tři roky, dne 31. 12. 2014. Dne 2. 1. 2015 ženě vzniklo nemocenské pojištění vstupem do druhého zaměstnání, které skončilo 31. 3. 2015. Žena v únoru 2015 otěhotněla.**

*Ochranná lhůta z druhého zaměstnání činí 89 kalendářních dní. Nelze připočítat nevyčerpaný zbytek ochranné lhůty získané z prvního zaměstnání, které neskončilo v době těhotenství.*

#### 5.14.5 Ochranná lhůta PPM a rizikové těhotenství

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

- Trvá-li ženě 180denní ochranná lhůta (ze skončeného zaměstnání) ještě ke dni nástupu na PPM (na kterou nastupuje počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu) a splňuje i ostatní podmínky nároku na tuto dávku (kap. 5.14.1) – má nárok na PPM bez ohledu na to, zda je v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství či nikoliv. Doba dočasné pracovní neschopnosti po skončení zaměstnání se do počtu 270 dnů účasti na nemocenském pojištění nezapočítává.
- Netrvá-li ženě 180denní ochranná lhůta (ze skončeného zaměstnání) počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu – nárok na PPM nevzniká. Pobírá-li žena ze skončeného zaměstnání nemocenské až do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, pak jí náleží, a to od počátku tohoto

týdne, nemocenské poskytované v souvislosti s porodem (kap. 5.13.3).

#### 5.14.6 PPM uchazečky o zaměstnání

U uchazeček o zaměstnání (kap. 22.2.2) je nutné rozlišit dvě situace:

- Uchazečka splňuje podmínky uvedené v kap. 5.14.1 (zejména trvání ochranné lhůty ze skončeného zaměstnání ještě počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu) – má nárok na PPM.
- Ostatním uchazečkám o zaměstnání PPM nenáleží. Tyto ženy nemají možnost volby výše rodičovského příspěvku (kap. 6.4.5).

#### 5.14.7 PPM a narození mrtvého dítěte (příp. úmrtí dítěte)

Při splnění obecných podmínek nároku na PPM (kap. 5.14.1) má i v těchto situacích žena nárok na PPM, a to po dobu 14 týdnů, přičemž poskytování PPM nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Pokud dítě zemře po uplynutí 12 týdnů poskytování PPM, má žena nárok čerpat PPM ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, ne však déle než do vyčerpání celkové podpůrčí doby. I v tomto případě platí, že podpůrčí doba nesmí skončit před uplynutím šestinedělí.

#### 5.14.8 PPM při převzetí dítěte do péče

Pojištěnec (tj. žena nebo muž), který splňuje podmínky nároku na PPM a převzal dítě do 7 let věku do trvalé péče, která nahrazuje mateřskou péči na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo převzal do péče dítě, jehož matka zemřela, se PPM poskytuje, a to ode dne převzetí dítěte do péče po dobu 22 týdnů (popř. 31 týdnů, jestliže převzal 2 či více dětí a stará se po uplynutí doby 22 týdnů alespoň o dvě z nich).

#### 5.14.9 Nástup na PPM

Podpůrčí doba PPM začíná nástupem na PPM, a to

- dnem, který pojištěnka určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud pojištěnka tento den v tomto období neurčí, nastává nástup na PPM počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu;

- dnem porodu, pokud k porodu došlo dříve, než bylo výše uvedeno;
- dnem převzetí dítěte do péče.

#### 5.14.10 Výdělečná činnost během PPM

PPM nenáleží za období, kdy je vykonávána činnost (zaměstnání nebo SVČ), ze které je dávka poskytována. Poskytování PPM však nebrání výkon práce v jiném zaměstnání (kap. 15) popř. SVČ.

#### 5.14.11 Orientační výše PPM

Tabulka orientační výše PPM pro rok 2015

průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	denní PPM
81 000	1088
80 000	1081
75 000	1047
70 000	1012
65 000	978
60 000	943
55 000	908
50 000	874
45 000	840
40 000	802
35 000	733
30 000	663
25 000	576
20 000	461
15 000	346
10 000	231

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <http://www.mpsv.cz/cs/13622> nebo na [www.vyplata.cz](http://www.vyplata.cz).

#### 5.14.12 Další PPM do 4 let věku předchozího dítěte

- Pro nárok na PPM se doba rodičovské dovolené i neplaceného volna do 4 let věku dítěte (kap. 13.4) posuzuje jako doba účasti na nemocenském pojištění. PPM náleží při narození dalšího dítěte i bez návratu do zaměstnání.

V praxi to znamená, že matce, u níž při nástupu na další PPM trvá pracovní poměr, nárok na další PPM vzniká vždy.

- Nebude-li mít matka v rozhodném období (kap. 5.9.2) žádný příjem ze zaměstnání (např. z důvodu čerpání rodičovské dovolené) nebo není-li v rozhodném období alespoň 7 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ, považuje se za rozhodné období první předchozí kalendářní rok, v němž měla matka započitatelný příjem a je v něm alespoň 30 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ. Z tohoto příjmu se určí denní vyměřovací základ pro výpočet další PPM.
- Vzniká-li za trvání stejného zaměstnání v období do 4 let věku předchozího dítěte nárok na PPM, porovnává se denní vyměřovací základ před redukcí s denním vyměřovacím základem před redukcí u předchozího dítěte. Matce náleží PPM z vyměřovacího základu, který je pro ni výhodnější.

#### 5.14.13 Přerušeni čerpání PPM

- Je-li dítě kvůli zdravotním problémům ve zdravotnickém zařízení a rodič (zatím) nastoupil do práce, dochází k přerušeni výplaty PPM. Ve výplatě PPM se pokračuje po přerušeni pracovní činnosti z důvodu péče o dítě. PPM je vyplácena až do vyčerpání celkového nároku, nejdéle do 1 roku věku dítěte (příp. 7 let a 31 týdnů – kap. 5.14.8).
- Rodič nemůže (nebo nesmí z dlouhodobých zdravotních důvodů) po delší dobu pečovat o své dítě. Dítě bylo proto svěřeno do péče jiné osoby. Doba, po kterou nemohl rodič pečovat o své dítě, se do podpůrcí doby nezapočítává. Doba výplaty PPM se o tuto dobu prodlužuje. PPM je vyplácena až do vyčerpání celkového nároku, nejdéle do 1 roku věku dítěte (příp. 7 let a 31 týdnů – kap. 5.14.8).
- Uzavře-li matka dohodu o péči o dítě s jeho otcem (či svým manželem) – kap. 5.14.2.1, pak se jí přerušuje výplata PPM po dobu trvání této dohody. Doba, po kterou pobíral PPM otec/manžel, se započítává do podpůrcí doby matky dítěte (kap. 5.14.3).

**5.14.14 Vzdání se nároku na PPM**

Matka se může vzdát nároku na výplatu PPM, a to nejdříve po uplynutí 14 týdnů podpůrčí doby, a to však dříve než 6 týdnů ode dne porodu. Vzdání se nároku je možné učinit písemným prohlášením na příslušné OSSZ. Po skončení PPM vzniká matce nárok na rodičovský příspěvek (kap. 6.4).

**5.14.15 PPM a rodičovský příspěvek (RP)**

Viz kap. 6.4.11.

**5.15 Ošetřovné****5.15.1 Podmínky nároku na ošetřovné**

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

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

Na ošetřovné nemají nárok mj. domácí zaměstnanci<sup>3)</sup> a zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

3) Domácí zaměstnanci jsou zaměstnanci, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednané práce doma nebo na jiném místě a v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

**5.15.2 Vystřídání rodičů na ošetřovném**

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

**5.15.3 Doba výplaty ošetřovného**

Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů. U zaměstnance – sólo rodiče (kap. 26), který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů.

**Příklad: Sólo matka osmiletého dítěte žije se svými rodiči ve společné domácnosti. Ona i její rodiče jsou zaměstnaní. Dítě onemocnělo a lékař stanovil dobu ošetřování na 25 dnů.**

*Zůstanou-li s dítětem doma prarodiče, náleží jim ošetřovné v délce 9 pracovních dnů. Zůstane-li doma matka, náleží jí ošetřovné po dobu 16 dnů.*

**5.15.4 Ošetřovné a skončení zaměstnání**

Při pobírání ošetřovného po skončení zaměstnání mohou nastat dvě možnosti:

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

**5.15.5 Výše ošetřovného v roce 2015**

Výše ošetřovného je stejná jako u nemocenského (kap. 5.13.5).

**5.15.6 Ošetřovné a PPM nebo rodičovský příspěvek**

Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné při ošetřování/péči o dítě, na které pobírá PPM nebo

rodičovský příspěvek jiná osoba. To však neplatí, pokud jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, byla přijata do ústavní péče v nemocnici (léčebném ústavu), byla jí nařízena karanténa nebo ze zákonych důvodů nemůže o dítě pečovat.

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

**Příklad: Matka dvouletého dítěte je na rodičovské dovolené a pobírá rodičovský příspěvek. Dítě onemocnělo, o ošetřovné požádal otec dítěte.**

*Otec dítěte nemá na ošetřovné nárok, protože jiná fyzická osoba (matka dítěte) na dítě pobírá rodičovský příspěvek.*

**Příklad: Matka dvouletého dítěte je na rodičovské dovolené, pobírá rodičovský příspěvek. Matka byla přijata do nemocnice, otec dítěte požádal o ošetřovné.**

*Otec dítěte má na ošetřovné nárok, protože jiná fyzická osoba (matka dítěte), která na dítě pobírá rodičovský příspěvek, byla přijata do ústavního ošetřování.*

### 5.15.7 Ošetřovné a vycházky

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

### 5.15.8 Ošetřovné u sourozenců

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

**Příklad: 3. 3. 2015 onemocnělo první dítě (5 let) – potřeba ošetřování činí 9 dnů. 9. 3. 2015 onemocnělo druhé dítě (9 let) – potřeba ošetřování činí rovněž 9 dnů.**

*Ošetřovné se poskytuje na první dítě do posledního dne nároku na dávku, tj. od 3. 3. 2015 do 11. 3. 2015. U druhého dítěte běží podpůrčí doba od 9. 3. 2015 do 17. 3. 2015. Ve dnech 9. 3. 2015 až 11. 3. 2015 se obě podpůrčí doby překrývají, ošetřovné z důvodu péče o druhé dítě se tedy vyplácí až po skončení podpůrčí doby prvního dítěte, tj. od 12. 3. 2015 do 17. 3. 2015.*

### 5.15.9 Ošetřovné po dobu pobytu matky v porodnici

Nastane-li potřeba pečovat o dítě mladší 10 let, když osoba, která o toto dítě jinak pečuje, byla přijata do ústavní péče v nemocnici (léčebném ústavu), porodila atd., náleží v takové situaci ošetřovné zaměstnanci, který o dítě pečuje. Po dobu prvního týdne po návratu z porodnice vzniká nárok na ošetřovné za podmínky, že lékař shledá důvody, pro které nemůže matka po propuštění z porodnice pečovat o starší dítě.

### 5.16 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM)

#### 5.16.1 Nárok na VPTM

Nárok na VPTM má:

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

VPTM nenáleží zaměstnankyním činným na základě dohody o pracovních činnostech či dohody o provedení práce.



**5.16.2 Doba výplaty VPTM**

VPTM se poskytuje za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo. VPTM se vyplácí těhotné zaměstnankyni nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, pak po ukončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu nebo do skončení kojení. Při žádosti o VPTM je nutné předložit tiskopis Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, který vydává ošetřující lékař nebo gynekolog.

**5.16.3 Výše VPTM**

Výše VPTM je stanovena ve výši rozdílu mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejích započítatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

**5.17 Informace**

Informace ohledně dávek nemocenského pojištění sdělí nejlépe příslušná OSSZ, která rovněž řeší konkrétní případy.

Call centrum nemocenského pojištění vyřizuje dotazy veřejnosti a poskytuje informace o dávkách nemocenského pojištění na telefonním čísle 840 406 040.

S obecnými dotazy se lze obrátit i na Ministerstvo práce a sociálních věcí. Potřebné a pravidelně aktualizované informace lze rovněž nalézt na internetových adresách MPSV a ČSSZ – [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz).

Informační brožura Peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek ke stažení na [http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm\\_rp\\_2015.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm_rp_2015.pdf).

**5.18 Právní předpisy**

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

**6. DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY**

Dávkami státní sociální podpory se stát podílí na krytí nákladů

- na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin;

- spojených s některými dalšími sociálními situacemi (např. narození dítěte), když je jejich poskytnutí z hlediska sociálního a ekonomického důvodné.

Dávky státní sociální podpory zahrnují: přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, porodné a pohřebné.

**6.1 Společné informace k dávkám státní sociální podpory****6.1.1 Podmínka trvalého pobytu**

- Základní podmínkou nároku na dávky státní sociální podpory je podmínka trvalého pobytu (údaj uvedený v občanském průkazu) a bydliště<sup>4</sup> na území ČR, a to jak žadatele, tak i osob společně s ním posuzovaných. K místu trvalého pobytu dítěte viz kap. 2.5. Podmínku trvalého pobytu může v odůvodněných případech promítnout Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Cizinci, kteří nemají trvalý pobyt na území České republiky, jsou oprávněnými osobami po uplynutí 365 dní ode dne hlášení k pobytu. Do doby 365 dnů pobytu na území České republiky se nezapočítává doba, kdy je osoba žadatelem o udělení azylu ubytovaným v pobytovém středisku Ministerstva vnitra.

Dávky státní sociální podpory náleží rovněž dalším osobám, které nemají na území České republiky trvalý pobyt, pokud zde mají bydliště. Do okruhu oprávněných osob spadají také občané Evropské unie, krytí přímo použitelnými předpisy EU – Nařízením EP a Rady (ES) č. 883/2004 a Nařízením EP a Rady (EU) č. 492/2011.

**6.1.2 Nezaopatřené dítě**

Za nezaopatřené dítě se považuje dítě do skončení povinné školní docházky. Po skončení školní docházky se dítě považuje za nezaopatřené (nejdéle do 26 let věku), jestliže:

- se soustavně připravuje na budoucí povolání (studium na SŠ, SOŠ, VOŠ, VŠ v České republice

4) Osoba má bydliště na území České republiky zejména pokud se zde dlouhodobě zdržuje, vykonává zde výdělečnou činnost, žije zde s rodinou, plní zde povinnou školní docházku nebo se zde soustavně připravuje na budoucí povolání, popřípadě existují jiné významné důvody, zájmy či aktivity, jejichž vzájemná souvislost dokládá sepětí této osoby s Českou republikou.



- nebo v cizině, pokud je rozhodnutím MŠMT postaveno naroveň studia na školách v ČR);
- se pro nemoc nebo úraz nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost;
  - je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

### 6.1.3 Žádost o dávky státní sociální podpory

O jednotlivé dávky státní sociální podpory se žádá podáním příslušné písemné žádosti na předepsaném formuláři společně s požadovanými přílohami na úřad (na originálním nebo staženém tiskopisu z <http://portal.mpsv.cz/forms>, případně elektronicky, pokud žadatel vlastní certifikát pro elektronický podpis). Příslušnými úřady jsou úřady práce podle místa trvalého pobytu žadatele. Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR lze vyhledat na <http://portal.mpsv.cz/kontakty>. Žádost by měla být vyřízena do 30 dnů. Žádost o dávku lze podat nejdříve 60 dnů přede dnem, od něhož žadatel jednotlivé dávky státní sociální podpory žádá.

### 6.1.4 Rozhodný příjem

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

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

- příjmy ze zahraničí.

### 6.1.5 Rodina

Za rodinu se pro účely státní sociální podpory považuje oprávněná osoba a společně s ní posuzované osoby. Společně posuzovanými osobami jsou zejména:

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

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

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

### 6.1.6 Zpětné vyplacení dávky

Nárok na rodičovský příspěvek, sociální příplatek, příspěvek na bydlení a příspěvek na dítě může být uplatněn až 3 měsíce zpětně od měsíce, ve kterém bylo o dávku požádáno. Nárok na porodné a pohřebné může být uplatněn až 1 rok zpětně. Při pozdějším uplatnění nároku nebude dávka vyplacena.

### 6.1.7 Životní minimum

Životní minimum (ŽM) je částka stanovená zákonem, která určuje hranici minimálních příjmů společně posuzovaných osob k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

Výše ŽM je důležitá pro zjištění nároku na některé sociální dávky a jejich výpočet. Zákon určuje skupiny osob, které jsou pro výpočet ŽM společně posuzovanými osobami. Jsou to především:

- rodiče a nezletilí nezaopatřené děti;
- manželé;
- rodiče a nezletilé děti, které nejsou nezaopatřené (např. pracují nebo jsou v evidenci úřadu práce), pokud společně s rodiči užívají byt;

- rodiče a zletilé děti, pokud společně s rodiči užívají byt;
- jiné osoby, které společně žijí v bytě (s výjimkou osob, které písemně prohlásí, že spolu trvale nežijí a neuhrazují společně své potřeby).

ŽM se stanoví podle počtu společně posuzovaných osob takto:

- U osamělého jednotlivce tato částka činí 3 410 Kč měsíčně.
- Při společném posuzování více osob se stanoví měsíční částka ŽM následovně:
  - 1. osoba v pořadí: 3 140 Kč;
  - další osoby v pořadí
    - osoba od 15 let, která není nezaopatřená osoba: 2 830 Kč;
    - nezaopatřené dítě od 15 do 26 let: 2 450 Kč;
    - nezaopatřené dítě od 6 do 15 let: 2 140 Kč;
    - nezaopatřené dítě do 6 let: 1 740 Kč.

Celkové ŽM je součtem výše uvedených částek všech společně posuzovaných osob.

**Příklad:** ŽM čtyřčlenné rodiny: otec – 3 140 Kč; matka – 2 830 Kč; dítě 14 let – 2 140 Kč; dítě 8 let – 2 140 Kč; celkové ŽM rodiny činí – 10 250 Kč.

Kalkulačku výpočtu ŽM je možné využít na <http://www.mpsv.cz/cs/11853>.

## 6.2 Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je základní dávkou určenou rodinám s nezaopatřeným dítětem. Nárok na dávku je závislý na výši příjmu rodiny.

### 6.2.1 Nárok na přídavek na dítě

Nárok na dávku má nezaopatřené dítě, pokud rozhodný příjem rodiny za minulý kalendářní rok nepřevyšil hranici 2,4násobku ŽM rodiny.

### 6.2.2 Rozhodný příjem

Rozhodný příjem pro nárok na přídavek na dítě se počítá vždy za kalendářní rok.

**Příklad:** Příjmy za rok 2014 je třeba doložit do 30. 9. 2015. Nárok na přídavek na dítě za rok 2014 vzniká od 1. 10. 2015 a trvá do 30. 9. 2016.

*V případě, že potvrzení o příjmu není předloženo ani do konce října, dojde k zániku nároku na dávku. O dávku je pak třeba žádat znovu. Za příjem se považuje i rodičovský příspěvek.*

### 6.2.3 Příjemce přídavku na dítě

Přídavek na dítě je určen dítěti, je jeho nárokem. Pokud je dítě nezletilé, je přídavek na dítě vyplácen rodiči nebo osobě, která má dítě v osobní péči. V případě zletilého nezaopatřeného dítěte je přídavek vyplácen dítěti.

### 6.2.4 Výše přídavku na dítě

Výše přídavku na dítě činí měsíčně u nezaopatřeného dítěte ve věku do 6 let 500 Kč; u dítěte od 6 do 15 let 610 Kč; u dítěte od 15 do 26 let 700 Kč.

Tabulka uvádí vypočtené hranice rozhodného příjmu pro některé rodiny:

úplná rodina (oba rodiče) s počtem nezaopatřených dětí	životní minimum rodiny v Kč	hranice rozhodného příjmu v Kč měsíčně pro nárok na přídavek na dítě (2,4násobek životního minima rodiny)
jedno do 6 let	7 710	18 504
dvě 5, 8 let	9 850	23 640
tři 5, 8, 12 let	11 990	28 776

Zdroj: [http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid\\_na\\_dite](http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite)

Orientační kalkulačka výpočtu: [www.finance.cz](http://www.finance.cz) nebo [www.vyplata.cz](http://www.vyplata.cz)

**Příklad:** Celkový rozhodný příjem rodiny (rodiče a děti 8 a 14 let) je 22 000 Kč. Životní minimum (kap. 6.1.7) čtyřčlenné rodiny činí 3 140 Kč + 2 830 Kč + 2 140 Kč + 2 140 Kč tj. 10 250 Kč. 2,4násobek ŽM rodiny spočítáme 10 250 Kč × 2,4 = 24 600 Kč. Příjem rodiny (22 000 Kč) je nižší než 2,4násobek ŽM rodiny (24 600 Kč). Rodina má nárok na přídavek na dítě.

**Příklad:** Rodina sólo matky se dvěma dětmi (6 a 8 let) má rozhodný příjem 18 000 Kč. Životní minimum (kap. 6.1.7) této tříčlenné rodiny činí  $3\,140\text{ Kč} + 2\,140\text{ Kč} + 2\,140\text{ Kč} = 7\,420\text{ Kč}$ . 2,4násobek ŽM je pak  $7\,420\text{ Kč} \times 2,4 = 17\,808\text{ Kč}$ . Příjem rodiny (18 000 Kč) je vyšší než 2,4násobek jejího ŽM (17 808 Kč). Nárok na přídavek na dítě nevzniká.

### 6.2.5 Doklady k žádosti o přídavek na dítě

S vyplněným formulářem Žádost o přídavek na dítě se předkládá u všech osob uvedených v žádosti občanský průkaz a u dětí do 15 let i jejich rodný list a případně i tyto dokumenty:

- doklad o výši ročního příjmu (pro všechny společně posuzované osoby, které v rozhodném období příjem vykazovaly);
- prohlášení osob, které nemají příjmy rozhodné pro nárok na dávky;
- doklad o výživném poskytovaném společně posuzovanou osobou za příslušný kalendářní rok;
- doplňující údaje o společně posuzovaných osobách pro účely vyplácení dávek v rámci EU. Dále pro nezaopatřené děti po skončení povinné školní docházky a vždy od školního roku začínajícího v kalendářním roce, v němž dítě dovršilo 15 let, některý z těchto formulářů:
- potvrzení o studiu (pro nezaopatřené děti ve věku 15–26 let);
- potvrzení o zdravotním stavu (v případě osob s dlouhodobě nepříznivým stavem);
- potvrzení o neschopnosti soustavně se připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz;
- potvrzení o vedení v evidenci úřadu práce pro uchazeče o zaměstnání po skončení povinné školní docházky do 18. roku věku (pokud je veden na úřadu práce).

### 6.3 Příspěvek na bydlení

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

#### 6.3.1 Nárok na příspěvek na bydlení

Na příspěvek má nárok vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě hlášen k trvalému pobytu a splňuje dvě podmínky:

- náklady na bydlení jsou vyšší než součin rozhodného příjmu rodiny a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35);
- součin rozhodného příjmu rodiny a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení (kap. 6.3.3).

#### 6.3.2 Náklady na bydlení

Do nákladů na bydlení se zahrnují skutečné náklady společně posuzovaných osob (kap. 6.1.5) na nájemné a náklady spojené s užíváním bytu (služby), např. náklady na úklid společných prostor. Právní předpisy rozdělují žadatele o dávku z hlediska výpočtu dávky i prokazování nákladů na bydlení na dvě skupiny:

- Nájemci bytu dokládají náklady na bydlení nájemní smlouvou, popř. rozpisem nákladů na služby.
- Vlastníci bytů (družstevní byty, byty vlastníků, nemovitosti vlastníků) při výpočtu příspěvku na bydlení vycházejí z částek uvedených v nařízení vlády č. 327/2014 Sb. jako srovnatelné náklady. Výše těchto nákladů je odstupňována podle počtu osob.

Výše nákladů srovnatelných s nájemným činí pro období od 1. ledna 2015 do 31. prosince 2015 za kalendářní měsíc částku:

počet osob v rodině	Kč
jedna	1 906
dvě	2 608
tři	3 411
čtyři a více	4 113

U obou skupin se ještě započítávají skutečné náklady na plyn, elektřinu, vodné, stočné, odvoz odpadu, vytápění. Výjimku tvoří náklady na pevná paliva, které jsou rovněž stanoveny nařízením vlády č. 327/2014 Sb.

Výše částek, které se započítávají za pevná paliva, činí pro období od 1. ledna 2015 do 31. prosince 2015 za kalendářní měsíc:

počet osob v rodině	Kč
jedna	700
dvě	957
tři	1 252
čtyři a více	1 547

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

Výši srovnatelných nákladů stanovuje vláda každoročně nařízením, a to k 1. lednu.

a) bydlení v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy:

počet osob v rodině	měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč				
	Praha	více než 100 000	50 000–99 999	10 000–49 999	do 9999
jedna	7 623	6 052	5 767	4 913	4 730
dvě	10 957	8 807	8 417	7 249	6 998
tři	14 903	12 092	11 581	10 053	9 726
čtyři a více	18 674	15 283	14 668	12 825	12 430

b) bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků:

počet osob v rodině	měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč				
	Praha	více než 100 000	50 000–99 999	10 000–49 999	do 9999
jedna	4 409	4 409	4 409	4 409	4 409
dvě	6 588	6 588	6 588	6 588	6 588
tři	9 159	9 159	9 159	9 159	9 159
čtyři a více	11 676	11 676	11 676	11 676	11 676

### 6.3.4 Příjemce příspěvku na bydlení

O dávku žádá vlastník nebo nájemce bytu.

Příspěvek na bydlení je přiznáván na období jednoho roku, s tím, že žadatel čtvrtletně prokazuje příjmy a výše nákladů na bydlení. Pro nárok na příspěvek je rozhodující příjem rodiny za kalen-

### 6.3.3 Normativní náklady na bydlení

Pro výpočet příspěvku na bydlení jsou potřebné tzv. normativní náklady, které jsou stanoveny v § 2 nařízení vlády č. 327/2014 Sb. Normativní náklady se stanoví zvlášť, jak pro nájemní byty, tak i pro družstevní byty a byty vlastníků.

Jejich výše je odstupňována podle počtu osob v domácnosti a podle velikosti obce.

Normativní náklady zahrnují pro nájemní byty částky nájemného, pro družstevní byty a byty vlastníků obdobné náklady, které vycházejí z propočtů Českého statistického úřadu. Dále jsou zahrnuty ceny služeb a energií propočítané podle průměrné spotřeby na počet osob v domácnosti. Výše částek normativních nákladů na bydlení činí podle § 2 nařízení vlády č. 327/2014 Sb. v období od 1. ledna 2015 do 31. prosince 2015 pro

dáříni čtvrtletí, které předcházelo kalendářnímu čtvrtletí, na něž se uplatňuje nárok. Za rodinu se pro účely příspěvku na bydlení považují všechny osoby, které jsou v témže bytě hlášeny k trvalému pobytu. Příspěvek lze přiznat témuž bytu jen jednou.

**Příklad: Rozvedená žena pečující o dítě ve věku 6 let s malým příjmem žádá o příspěvek na bydlení. V bytě je hlášen k trvalému pobytu bývalý manžel, který však v bytě již rok nebydlí a zasílá jen výživné na dítě.**

Příslušný úřad práce je v tomto případě oprávněn rozhodnout, že se k bývalému manželovi při stanovení nároku na příspěvek i při výpočtu jeho výše nepřihlíží.

**Příklad: Manželé, kteří spolu bydlí v nájemním bytě, se rozvádějí. Oba požádali o příspěvek na bydlení.**

Příslušný úřad práce rozhodne, kterému z nich, v případě, že splní podmínky nároku, příspěvek přizná.

### 6.3.5 Výše příspěvku na bydlení

- Náklady na bydlení jsou vyšší než normativní náklady – výše příspěvku se rovná rozdílu mezi normativními náklady na bydlení a rozhodným příjmem rodiny vynásobeným koeficientem 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientem 0,35).
- Náklady na bydlení jsou nižší než normativní náklady – výše příspěvku se rovná rozdílu mezi náklady na bydlení a rozhodným příjmem rodiny vynásobeným koeficientem 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientem 0,35).
- Pokud rozhodný příjem rodiny, z něhož se vychází při stanovení výše příspěvku na bydlení, nedosahuje částky životního minima rodiny, započítává se pro stanovení výše příspěvku na bydlení jako rozhodný příjem rodiny částka odpovídající životnímu minimu této rodiny. Výpočet pro stanovení výše příspěvku na bydlení je poměrně složitý, proto je vhodné se obrátit přímo na příslušný úřad práce. Orientační kalkulačka výpočtu: <http://www.kurzy.cz/kalkulacka/prispevek-na-bydleni/>.

**Příklad:** Rodiče se dvěma dětmi bydlí ve vlastním bytě v obci s počtem obyvatel 120 000.

- Rozhodný příjem rodiny (průměrný čistý měsíční příjem) 22 000 Kč
- Náklady na elektřinu, plyn a ústřední topení 5 800 Kč

- Náklady na bydlení (podle počtu posuzovaných osob) 4 113 Kč (dle tabulky v § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 327/2014 Sb.)
- Náklady na bydlení celkem (součet položek 2+3) 9 913 Kč
- Normativní náklady na bydlení (podle počtu posuzovaných osob) 11 676 Kč (dle tabulky v § 2 písm. b) nařízení vlády č. 327/2014 Sb.)

### Splnění podmínek pro přiznání příspěvku (kap. 6.3.1):

- Náklady na bydlení (9 913 Kč) jsou vyšší než součin rozhodného příjmu a koeficientu 0,30 ( $22\ 000\ \text{Kč} \times 0,30 = 6\ 600\ \text{Kč}$ ).
- Součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 ( $22\ 000\ \text{Kč} \times 0,30 = 6\ 600\ \text{Kč}$ ) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení (11 676 Kč).

Obě podmínky potřebné k přiznání nároku na příspěvek jsou splněny.

### Výpočet výše příspěvku:

Náklady na bydlení (9 913 Kč) jsou nižší než normativní náklady na bydlení (11 676 Kč). Výše příspěvku se stanoví jako rozdíl nákladů na bydlení a rozhodného příjmu vynásobeného 0,30 tj.  $9\ 913\ \text{Kč} - (22\ 000\ \text{Kč} \times 0,3) = 3\ 313\ \text{Kč}$ . Rodině bude na příslušné čtvrtletí přiznán příspěvek ve výši 3 313 Kč měsíčně.

**Příklad:** Sólo matka se dvěma dětmi bydlí v nájemním bytě v Praze.

- Rozhodný příjem rodiny (průměrný čistý měsíční příjem) 18 000 Kč
- Náklady na bydlení celkem 16 300 Kč (nájemné a náklady započítatelné do nákladů na bydlení)
- Normativní náklady na bydlení 14 903 Kč (dle tabulky v § 2 písm. a) nařízení vlády č. 327/2014 Sb.)

### Splnění podmínek pro přiznání příspěvku (kap. 6.3.1):

- Náklady na bydlení (16 300 Kč) jsou vyšší než součin rozhodného příjmu a koeficientu 0,35 ( $18\ 000\ \text{Kč} \times 0,35 = 6\ 300\ \text{Kč}$ ).
- Součin rozhodného příjmu v rodině (18 000) a koeficientu 0,35 ( $18\ 000\ \text{Kč} \times 0,35 = 6\ 300\ \text{Kč}$ )

není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení (14 903 Kč).

Obě podmínky potřebné k přiznání nároku na příspěvek jsou splněny.

#### Výpočet výše příspěvku:

Náklady na bydlení (16 300 Kč) jsou vyšší než normativní náklady na bydlení (14 903 Kč) – výše příspěvku na bydlení se tedy stanoví jako rozdíl normativních nákladů na bydlení a rozhodného příjmu vynásobeného 0,35, tj. 14 903 Kč – (18 000 Kč × 0,35) = 8 603 Kč.

Rodině bude na příslušné čtvrtletí přiznán příspěvek ve výši 8 603 Kč měsíčně.

#### 6.3.6 Doba poskytování příspěvku na bydlení

Příspěvek na bydlení náleží nejdéle po dobu 84 kalendářních měsíců v období 10 kalendářních let. Sčítají se všechny doby pobírání příspěvku na bydlení v posledních 10 letech před kalendářním měsícem, na který oprávněná osoba žádá o tento příspěvek, a to i při změně bytu u téže oprávněné osoby.

Nejvýše přípustná doba pobírání příspěvku na bydlení 84 kalendářních měsíců neplatí, jde-li o byt,

- který užívá osoba, které byl poskytnut příspěvek na úpravu bytu;
- zvláštního určení podle občanského zákoníku, pokud je užíván osobou, jejíž zdravotní stav zvláštní úpravu vyžaduje;
- kde rodinu tvoří výlučně osoby starší 70 let.

#### 6.3.7 Žádost o příspěvek na bydlení

K vyplněnému formuláři Žádost o příspěvek na bydlení se především předkládá u všech osob uvedených v žádosti občanský průkaz a u dětí do 15 let i jejich rodný list a tyto dokumenty:

- doklad o výši příjmu za příslušné kalendářní čtvrtletí (tj. pro všechny společně posuzované osoby, které v rozhodném období příjem vykazovaly);
- prohlášení osob, které nemají příjmy rozhodné pro nárok na dávku;
- doklad o tom, že byt je užíván na základě nájemní smlouvy nebo na základě vlastnictví nemovitosti;
- doklad o výši nákladů na bydlení;

- doklad o výši nájemného;
- doklady nákladů spojených s užíváním bytu;
- doklad o výživném poskytovaném společně posuzovanou osobou za příslušný kalendářní rok;
- v případě, že žadatel je občanem jiného státu EU a mezi dnem jeho hlášení k pobytu v ČR a dnem, od něhož žádá o přiznání dávky, neuplynulo 365 dnů, jeho pracovní smlouvu nebo potvrzení o pobírání dávek v nezaměstnanosti. Dále pro nezaopatřené děti po skončení povinné školní docházky a vždy od školního roku začínajícího v kalendářním roce, v němž dítě dovršilo 15 let, některý z těchto formulářů:
  - potvrzení o studiu (pro nezaopatřené děti ve věku 15–26 let);
  - potvrzení o zdravotním stavu (v případě osob s dlouhodobě nepřiznivým stavem);
  - potvrzení o neschopnosti soustavně se připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz;
  - potvrzení o vedení v evidenci úřadu práce pro uchazeče o zaměstnání po skončení povinné školní docházky do 18. roku věku (pokud je veden na úřadu práce).

#### 6.4 Rodičovský příspěvek (RP)

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

##### 6.4.1 Nárok na RP

Nárok na RP má rodič, jestliže

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

##### 6.4.2 Podmínka osobní celodenní a řádné péče o dítě

Podmínka osobní celodenní a řádné péče pro nárok na RP po celý kalendářní měsíc se považuje za splněnou i v kalendářním měsíci, v němž

- se dítě narodilo;
- měl rodič po část měsíce nárok buď na PPM (kap. 5.14), nebo na nemocenské poskytnované v souvislosti s porodem (kap. 5.13.3);
- převzala dítě do péče osoba nahrazující péči rodičů, a to na základě rozhodnutí příslušného orgánu;
- dítě nebo rodič zemřeli;
- rodič převzal do péče své dítě, které do té doby bylo svěřeno jiné osobě nebo bylo v ústavu.

#### 6.4.3 Podmínka omezení návštěv předškolních zařízení

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

#### 6.4.4 Celková výše RP

Celková výše rodičovského příspěvku činí 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte. Na rodiče, kterým vznikl nárok na RP před 1. 1. 2012, se nevztahuje omezení čerpání do celkové výše 220 000 Kč.

#### 6.4.5 Volba výše RP

Výši RP si může rodič zvolit podle aktuální situace rodiny. Pro stanovení nároku a výše RP je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení PPM nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte. V případě, že lze u obou rodičů stanovit ke dni narození nejmladšího dítěte denní vyměřovací základ, vychází se při stanovení výše RP z toho vyměřovacího základu rodiče, který je vyšší. Volbu výše RP je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na RP. Možnost volby výše RP má rodič, který nebyl účasten nemocenského pojištění v případě, že druhý rodič splnil podmínku nároku na PPM nebo na nemocenské v souvislosti s porodem. **Není tedy nutné, aby rodič, jehož**

**denní vyměřovací základ byl použit pro výpočet výše RP, RP pobíral.** Volbu výše RP nelze provést zpětně.

Orientační kalkulačka RP lze využít na <http://www.finance.cz/socialni-podpora/financni-kalkulacky/rodicovsky-prispevek/>

#### 6.4.5.1 Volba výše RP do 7 600 Kč měsíčně

- Rodič může volit výši RP do 7 600 Kč měsíčně, jestliže
  - alespoň u jednoho z rodičů nepřevýšilo 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu částku 7 600 Kč. Jedná se o hrubý příjem do cca 10 900 Kč měsíčně.
  - ke dni narození nebo převzetí nejmladšího dítěte nelze stanovit denní vyměřovací základ, protože v průběhu pobírání RP poskytnovaného z důvodu péče o dítě narozené dítě v rodině uplynula podpůrná doba pro nárok na PPM a nárok na RP na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na RP náležející na starší dítě.

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

- Rodič může volit výši RP do výše 11 500 Kč měsíčně, jestliže u jednoho z rodičů je 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v rozmezí 7 600 Kč až 11 500 Kč měsíčně, s tím, že zvolená výše RP nesmí přesáhnout vypočtenou částku. Jedná se o hrubý příjem v rozmezí cca 10 900 Kč až cca 16 450 Kč měsíčně.

#### 6.4.5.3 Tzv. čtyřletá varianta

- Nelze-li stanovit žádnému z rodičů k datu narození nejmladšího dítěte v rodině denní vyměřovací základ, pak RP činí do konce devátého měsíce věku dítěte 7 600 Kč měsíčně. Od desátého měsíce do 4 let věku dítěte náleží RP ve výši 3 800 Kč měsíčně. Tato varianta je výhodná pro rodiče, kteří jsou OSVČ vedlejší, a to z důvodu nižších odvodů na pojistné na důchodové pojištění – viz kap 24.1.2.

#### 6.4.6 Možnost změny výše RP

Volbu výše RP lze měnit podle potřeb rodiny, nejdříve však po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl RP



vyplácen. Volba výše RP se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby. Volbu výše RP nelze provést zpětně.

#### 6.4.7 Více dětí v rodině

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

**Příklad: Matka čerpá na dítě RP ve dvoutelé variantě. Když bylo dítěti 1,5 roku, narodilo se jí dítě další.**

Matka čerpá další PPM, z tohoto důvodu se čerpání RP zastaví. Matka musí po skončení PPM podat novou žádost o přiznání RP na nejmladší dítě.

**Příklad: Matka pobírala RP na dítě (3,5 roku) ve čtyřleté variantě, tj. ve výši 3 800 Kč měsíčně. V rodině se 28. 6. 2015 narodilo další dítě, které zakládá nárok na RP.**

Nárok na RP z důvodu péče o dítě, které bylo až do 28. 6. 2015 nejmladším dítětem v rodině, zaniká dne 31. 5. 2015.

#### 6.4.8 Spor o výplatu RP mezi rodiči

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

#### 6.4.9 Rodičovský příspěvek a výdělečná činnost

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

**Příklad: Matka chodí do zaměstnání a o dítě, zakládající nárok na RP, pečuje 17letý sourozenec.**

Nárok na RP v tomto případě matka nemá, protože péči o dítě nezajistila zletilou osobou.

#### 6.4.10 Rodičovský příspěvek a náhrada mzdy za dovolenou

Náhradu mzdy za dovolenou je možné pobírat souběžně s RP, neboť RP je dávkou nezávislou na příjmu žadatele.

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

Má-li v rodině jeden z rodičů v kalendářním měsíci nárok na PPM (kap. 5.14) nebo nemocenské v souvislosti s porodem (kap. 5.13.3), RP náleží, jen je-li vyšší, a to ve výši rozdílu mezi RP a těmito dávkami. Stejným způsobem se postupuje u náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (kap. 5.12).

**Příklad: 15. 9. 2015 končí matce poskytování peněžité pomoci v mateřství. Matce vzniká nárok na PPM za období od 1. 9. 2015 do 15. 9. 2015 ve výši 6 300 Kč. Matka se rozhodne pro pobírání RP ve výši 7 600 Kč měsíčně. Náleží jí tedy RP za měsíc září ve výši rozdílu RP a PPM, tj. 7 600 - 6 300 Kč, tj. ve výši 1 300 Kč. Od října činí výše RP 7 600 Kč měsíčně.**

#### 6.4.12 Rodičovský příspěvek a jiné dávky

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

#### 6.4.13 Rodičovský příspěvek a ošetřovné

Viz kap. 5.15.6.

#### 6.4.14 Bez nároku na RP

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



**6.4.15 RP při převzetí dítěte**

Nárok na RP má osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje především rozhodnutí o

- svěření dítěte do péče jiné osoby;
- osvojení dítěte;
- předání dítěte do péče budoucího osvojitele;
- předání dítěte osvojiteli do péče před osvojením;
- jmenování fyzické osoby poručníkem dítěte;
- svěření dítěte do pěstounské péče a do pěstounské péče na přechodnou dobu;
- svěření dítěte do předpěstounské péče zájemci o pěstounskou péči;
- nařízení předběžného opatření o péči o dítě.

**6.4.16 Důsledky neplnění povinné školní docházky dítěte**

Jestliže byla alespoň jednomu z rodičů pravomocně uložena sankce za neplnění povinností souvisejících s řádným plněním povinné školní docházky staršího dítěte v rodině, tak se z celkové částky 220 000 Kč RP, který náleží rodiči z titulu péče o nejmladší dítě v rodině, odečítá částka 22 800 Kč.

**6.4.17 Rodiči vznikl nárok na RP do 31. 12. 2011 a možnost změny**

Pokud rodiči vznikl nárok na RP do 31. 12. 2011, může se rozhodnout, bude-li čerpat příspěvek postaru (tj. podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011) nebo podle právní úpravy od 1. 1. 2012.

- Pokud rodič zachová variantu RP postaru, nemůže provést změnu výše RP, ale v ostatních podmínkách pro něj platí nová právní úprava včetně časového omezení docházky do předškolního zařízení, tj. pouze do dvou let věku dítěte. (Do 30. 11. 2012 platila pro čerpání RP úprava účinná do 31. 12. 2011 jako celek. Tedy i se sledováním omezené docházky dítěte do předškolního zařízení po celou dobu pobírání RP.)
- Pokud rodič přejde na novou právní úpravu, může změnit výši RP, který bude poskytnut do celkové výše 220 000 Kč. Částky vyplacené před provedením změny se do celkové výše 220 000 Kč započítávají. O změnu RP podle

nové právní úpravy musí rodič písemně požádat. Tato změna je výhodná v případech, kdy se rodiči má narodit další dítě a nevyčerpaný RP by propadl.

- Omezení docházky do předškolního zařízení (kap. 6.4.3) platí pro všechny děti bez ohledu na dobu vzniku nároku na rodičovský příspěvek.

**6.4.18 Žádost o rodičovský příspěvek**

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

- Potvrzení o nároku na dávky (náhrady) ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku;
- Potvrzení o návštěvě jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku, pokud je navštěvuje;
- doplňující údaje o společně posuzovaných osobách pro účely vyplácení dávek v rámci EU;
- v případě nezletilé osoby, která dosáhla věku 16 let a je rodičem dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, rozhodnutí soudu o přiznání rodičovské zodpovědnosti podle občanského zákoníku.

**6.5 Porodné**

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

**6.5.1 Nárok na porodné**

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

- porodila své první nebo druhé živé dítě, popř. více dětí současně;
- rozhodný příjem v její rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny (kap. 6.1.7) a koeficientu 2,7, tj. u dvoučlenné rodiny (matka a narozené dítě) 13 176 Kč, u tříčlenné rodiny (rodiče a narozené dítě) 20 817 Kč.

Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje rozhodný příjem, je kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě (dětí) narodilo.

Narozené dítě je společně posuzovanou osobou pro určení hranice příjmu rozhodného pro nárok na porodné.

Nárok na porodné může mít také

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

#### **Příklad: Dítě se narodí 2. 4. 2015.**

*Příjmy rodiny se zjišťují za období od 1. 1. 2015 do 31. 3. 2015.*

#### **6.5.2 Výše porodného**

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

### **6.6 Pohřebné**

#### **6.6.1 Nárok na pohřebné**

Nárok na pohřebné vzniká osobě, která vypravila pohřeb

- nezaopatřenému dítěti;
- osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte;

a to za podmínky, že zemřelá osoba (dítě) měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR. Nárok na pohřebné vzniká rovněž při pohřbení narozeného mrtvého dítěte, a to i v případě současného vzniku nároku na výplatu porodného.

#### **6.6.2 Výše pohřebného**

Výše pohřebného činí 5 000 Kč.

### **6.7 Stipendium pro studenty VŠ a státní sociální podpora**

#### **6.7.1 Stipendium**

Stipendium se přiznává v případě tíživé sociální situace studentům, kteří mají nárok na přídavek na dítě (kap. 6.2) a jestliže rozhodný příjem v rodině, zjišťovaný pro účely přídavku na dítě, nepřevyšuje součin částky ŽM rodiny (kap. 6.1.7) a koeficientu 1,5.

#### **6.7.2 Výše stipendia a prokázání nároku**

Stipendium ve výši 1 620 Kč měsíčně se přiznává po standardní dobu studia na deset měsíců v akademickém roce. Nárok na stipendium prokazuje student písemným oznámením o přiznání přídavku na dítě, který o přídavku rozhoduje. Nárok na stipendium prokazuje student písemným potvrzením úřadu práce, který potvrdí, že příjem rodiny zjišťovaný pro účely přídavku na dítě za kalendářní rok uvedený v potvrzení nepřevyšil součin částky životního minima rodiny a koeficientu 1,5. Potvrzení pro účely přiznání stipendia platí po dobu 21 měsíců od uplynutí roku, za který byl příjem rodiny zjišťován. Nárok na stipendium může student uplatnit za určité časové období pouze jednou. Podmínky nároku na stipendium jsou upraveny v zákoně o vysokých školách.

### **6.8 Styčné místo pro oblast koordinace rodinných dávek v rámci EU**

Generální ředitelství Úřadu práce ČR  
Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7  
Informace: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/191/195/4585.html>, <https://portal.mpsv.cz/upcr>  
Informační brožura Peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek ke stažení na [http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm\\_rp\\_2015.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm_rp_2015.pdf).

Kontakt:

Email: [posta@uradprace.cz](mailto:posta@uradprace.cz)

Telefon: +420 950 191 111

### **6.9 Informace**

- Informace ohledně problematiky státní sociální podpory lze obdržet na úřadech práce. Dále pak na informační lince Ministerstva práce a sociálních věcí, tel. 800 189 810, která po 24 hodin informuje o dávkách státní sociální podpory.
- <http://portal.mpsv.cz/soc/poradce> rozcestník pro sociální dávky
- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.portal.gov.cz](http://www.portal.gov.cz), [www.mesec.cz](http://www.mesec.cz), [www.penize.cz](http://www.penize.cz)

### **6.10 Právní předpisy**

1. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
2. Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu
3. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

4. Nařízení vlády 327/2014 Sb., kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2015 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení.

## 7. DÁVKY PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Stát pomáhá osobám se zdravotním postižením finančně. Poskytuje jim peněžité dávky, aby jednak zmírnil sociální důsledky jejich zdravotního postižení a jednak podpořil jejich sociální začleňování.

### 7.1 Příspěvek na mobilitu

#### 7.1.1 Podmínky nároku na příspěvek na mobilitu

Příspěvek na mobilitu je opakující se nároková dávka, která je určena osobě starší 1 roku:

- která má nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením ZTP nebo ZTP/P podle pravidel od 1. 1. 2014;
- která se opakovaně v kalendářním měsíci za úhradu dopravuje nebo je dopravována;
- které nejsou poskytovány pobytové sociální služby podle zákona o sociálních službách v domově pro osoby se zdravotním postižením, v domově pro seniory, v domově se zvláštním režimem nebo ve zdravotnickém zařízení ústavní péče.

Nárok na výplatu nenáleží za kalendářní měsíc, jestliže je oprávněné osobě po celý tento kalendářní měsíc poskytována zdravotní péče v průběhu hospitalizace. Z důvodů hodných zvláštního zřetele může být příspěvek na mobilitu přiznán i osobě, které jsou poskytovány pobytové sociální služby.

#### 7.1.2 Výše příspěvku na mobilitu

Výše příspěvku činí 400 Kč měsíčně. Vypláčí se tzv. zpětně, to znamená do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který náleží. Na žádost příjemce může být příspěvek na mobilitu vyplácen jednou splátkou vždy za 3 kalendářní měsíce, za které náleží.

### 7.2 Příspěvek na zvláštní pomůcku

#### 7.2.1 Podmínky nároku na zvláštní pomůcku

Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku má osoba, která má těžkou vadu nosného či pohybového ústrojí nebo těžké sluchové či zrakové postižení. Pro jeho poskytnutí musí být splněny tyto podmínky:

- Osoba je starší
  - 3 let, je-li tento příspěvek poskytován na pořízení motorového vozidla nebo na úpravu bytu,
  - 15 let, je-li tento příspěvek poskytován na pořízení vodícího psa, nebo
  - 1 roku v ostatních případech.
- Zvláštní pomůcka umožní osobě sebeobsluhu, nebo ji potřebuje k realizaci pracovního uplatnění, k přípravě na budoucí povolání, k získávání informací, vzdělávání, anebo ke styku s okolím.
- Osoba může zvláštní pomůcku využívat.
- Zvláštní pomůcka není zdravotnickým prostředkem, který je plně hrazen z veřejného zdravotního pojištění.

Příspěvek je poskytován na zvláštní pomůcku v základním provedení, které osobě vzhledem k jejímu zdravotnímu postižení plně vyhovuje a splňuje podmínku nejmenší ekonomické náročnosti. Seznam druhů a typů zvláštních pomůcek, na které je dávka určena, je obsažen ve vyhlášce č. 388/2011 Sb. Příspěvek se poskytuje i na pomůcku, která ve vyhlášce uvedena není, a to za podmínky, že jí úřad práce považuje za srovnatelnou s některou z pomůcek, která ve vyhlášce uvedena je.

#### 7.2.2 Příspěvek na zvláštní pomůcku poskytováný na pořízení motorového vozidla

Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku poskytováný na pořízení motorového vozidla má osoba, která má

- těžkou vadu nosného nebo pohybového ústrojí anebo
- těžkou nebo hlubokou mentální retardaci; a její zdravotní stav nevylučuje přiznání tohoto příspěvku.

Podmínkou přiznání příspěvku je, aby se osoba

- v kalendářním měsíci opakovaně dopravovala;
- byla schopna řídit motorové vozidlo nebo
- byla schopna převážení motorovým vozidlem.

Splnění podmínky opakovaného dopravování prokazuje žadatel čestným prohlášením. Příspěvek na zvláštní pomůcku, který je poskytován na pořízení motorového vozidla, může být opětovně poskytnut po uplynutí 10 let. Maximální výše tohoto příspěvku činí 200 000 Kč.

### 7.2.3 Stanovení výše příspěvku na zvláštní pomůcku

- Je-li cena zvláštní pomůcky nižší než 24 000 Kč, pak se příspěvek poskytne jen v případě, když je příjem osoby a osob s ní společně posuzovaných nižší než osminásobek životního minima rodiny (kap. 6.1.7).

Výše příspěvku se stanoví tak, aby spoluúčást osob činila 10 % z ceny zvláštní pomůcky, nejméně však 1 000 Kč.

- Je-li cena zvláštní pomůcky vyšší než 24 000 Kč, pak se příspěvek stanoví tak, aby spoluúčást osoby činila 10 % z ceny zvláštní pomůcky. Maximální výše příspěvku na zvláštní pomůcku činí 350 000 Kč, s výjimkou příspěvku na zvláštní pomůcku poskytovaného na pořízení schodišťové plošiny, jehož maximální výše činí 400 000 Kč.

Zvláštní pravidla spoluúčasti platí pro osoby s velmi nízkými či žádnými příjmy.

Součet vyplacených příspěvků na zvláštní pomůcku nesmí v 60 kalendářních měsících po sobě jdoucích přesáhnout částku 800 000 Kč nebo 850 000 Kč, jestliže byl v této době poskytnut příspěvek na zvláštní pomůcku na pořízení schodišťové plošiny.

### 7.2.4 Povinnost vrátit příspěvek na zvláštní pomůcku

Není-li příspěvek použit v souladu s právními předpisy, má osoba povinnost jej vrátit.

### 7.3 Poskytování dávek

O poskytnutí dávek rozhoduje úřad práce, a to na žádost osoby. Formuláře je možné stáhnout na <http://portal.mpsv.cz/forms/>.

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

### 7.4 Informace

- Příručka MPSV pro osoby se zdravotním postižením lze najít na [http://www.mpsv.cz/files/clanky/16882/Prirucka\\_OZP.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/16882/Prirucka_OZP.pdf) (ačkoliv je materiál k 1. 1. 2014, lze v něm najít mnoho užitečných informací a ke dni tisku této brožury nebyla vydána aktualizace).
- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz) – Národní rada zdravotně postižených

### 7.5 Právní předpisy

1. Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
2. Vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením

## 8. DÁVKY PRO RODINY V HMTNÉ NOUZI

Situace hmotné nouze je charakterizována jako nedostatek finančních i věcných prostředků, které osoba (popř. společně posuzované osoby) potřebuje k zabezpečení základních životních podmínek. V této situaci se ocitají osoby z nejrůznějších důvodů. V hmotné nouzi se může ocitnout např. osamělá (sólo) těhotná žena, rodiče bez zaměstnání. Dávky pomoci v hmotné nouzi řeší svízelné sociální situace těchto osob.

### 8.1 Osoba v hmotné nouzi

- Osoba se nachází v situaci hmotné nouze, když její celkové sociální a majetkové poměry, včetně příjmů, neumožňují uspokojení základních životních potřeb a současně osoba nemůže, z objektivních důvodů, vyřešit svoji obtížnou situaci vlastním přičiněním, tj. vlastní prací, uplatněním nároků a pohledávek, prodejem nebo využitím majetku. Předpokladem je, že osoba má zájem pracovat, což především znamená, že je v evidenci uchazečů o zaměstnání a spolupracuje s úřadem práce.
- Osoba se může nacházet v hmotné nouzi i v mimořádných případech, např. při živelních pohromách.

### 8.2 Osoby, u nichž se nezkoumá možnost zvýšit příjem prací

Možnost zvýšit si příjem vlastním přičiněním se nezkoumá mj. u osoby:

- pobírající peněžitě dávky nemocenského pojištění z důvodu těhotenství nebo mateřství (např. PPM – kap. 5.14 nebo nemocenské v souvislosti s porodem – kap. 5.13.3);
- celodenně, osobně a řádně pečující alespoň o 1 dítě a pobírající rodičovský příspěvek (kap. 6.4), a to po dobu trvání nároku na rodičovský příspěvek (nebo i po této době, když z vážných důvodů, např. nemoci, nemůže být dítě umístěno v jeslích nebo v mateřské škole nebo obdobném zařízení);
- osobně pečující ve stanoveném rozsahu o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III, IV;
- která byla uznána dočasně pracovně neschopnou.

### 8.3 Dávky v hmotné nouzi

Dávkami, kterými se řeší pomoc v hmotné nouzi, jsou:

- příspěvek na živobytí;
- doplatek na bydlení;
- mimořádná okamžitá pomoc.

Vzhledem ke složitosti právní úpravy je vhodné se s posouzením obrátit přímo na příslušný úřad práce, který o dávce rozhoduje.

### 8.4 Žádost o dávky

Podáním písemné žádosti o dávku na předepsaném tiskopise, který lze získat na <https://formula-re.mpsv.cz/oknouze/cs/welcome/forms.jsp?NID=E-FOKnouze.Zadost.Pnz>.

Příslušným úřadem, který rozhoduje o dávkách, je úřad práce podle místa trvalého pobytu žadatele o dávku. Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR lze vyhledat na <http://portal.mpsv.cz/kontakty>.

### 8.5 Informace

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

### 8.6 Právní předpisy

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

## 9. SOCIÁLNÍ SLUŽBY PRO RODINY

### 9.1 Příspěvek na péči

#### 9.1.1 Příjemce příspěvku

Příspěvek na péči je poskytován osobám (starším jednoho roku), které důvodně potřebují pro zajištění soběstačnosti pomoc jiné fyzické osoby. Důvodem musí být vždy jejich dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který omezuje jejich funkční schopnosti nutné pro zvládnutí základních životních potřeb. Příspěvek náleží osobě, o kterou má být pečováno, nikoliv osobě, která péči zajišťuje.

Potřebná pomoc může být poskytována:

- doma pomocí osoby blízké;
- asistentem sociální péče;
- v dětském domově;
- poskytovatelem sociálních služeb (kap. 9.3);
- speciálním lůžkovým zdravotnickým zařízením hospicového typu.

#### 9.1.2 Posuzování stupně závislosti na pomoci jiné osoby

Právní úprava rozlišuje tyto stupně závislosti:

I lehká závislost, II středně těžká závislost, III těžká závislost, IV úplná závislost.

Tyto stupně se přiznávají na základě sociálního šetření (provádí sociální pracovník) a vyšetření zdravotního stavu lékařem. Pro posuzování stupně závislosti se hodnotí schopnost zvládnutí základní životní potřeby na základě deseti ucelených úkonů v oblasti každodenního života jako např. mobilita, komunikace, orientace nebo stravování. Bližší vymezení schopností zvládnutí základní životní potřeby a způsob jejich hodnocení stanoví vyhláška č. 505/2006 Sb.

U osoby do 18 let věku se při hodnocení schopnosti zvládnutí základní životní potřeby a při hodnocení potřeby mimořádné péče porovnává rozsah, intenzita a náročnost péče, kterou je třeba věnovat posuzované osobě se zdravotním postižením, s péčí, kterou je třeba věnovat osobě zdravé téhož věku.

#### 9.1.3 Výše příspěvku na péči

Výše příspěvku na péči pro osoby od 1 do dovršení 18 let věku činí za kalendářní měsíc:

- 3 000 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost);
- 6 000 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost);
- 9 000 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost);
- 12 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost);

U osob od 18 let činí výše příspěvku v jednotlivých stupních 800 Kč, 4 000 Kč, 8 000 Kč a 12 000 Kč měsíčně.

### 9.1.3.1 Zvýšení příspěvku na péči

Částky příspěvku na péči se zvyšují o 2 000 Kč za kalendářní měsíc ve dvou případech:

- 1) z důvodu nízkého příjmu oprávněné osoby a osob s ní společně posuzovaných, a to
  - nezaopatřenému dítěti do 18 let věku, kterému náleží příspěvek na péči, nebo
  - rodiči, kterému náleží příspěvek na péči a který pečuje o nezaopatřené dítě do 18 let věku,
 jestliže rozhodný příjem oprávněné osoby a osob s ní společně posuzovaných je nižší než dvojnásobek částky životního minima (kap. 6.1.7).

Tabulka uvádí příklady hranice rozhodného příjmu pro zvýšení příspěvku na péči pro některé rodiny:

úplná rodina (oba rodiče) s počtem nezaopatřených dětí	životní minimum rodiny v Kč	hranice rozhodného příjmu v Kč měsíčně pro zvýšení příspěvku na péči (2násobek životního minima rodiny)
jedno do 6 let	7 710	15 420
dvě 5, 8 let	9 850	19 700
tři 5, 8, 12 let	11 990	23 980

Povinností příjemce je mj. využívat příspěvek na zajištění pomoci.

- 2) z důvodu podpory zdravotně postižených dětí předškolního věku zvýšení příspěvku na péči náleží dítěti ve věku od 4 do 7 let v případě, že má nárok na příspěvek na péči ve stupni III nebo stupni IV.

## 9.2 Sociální služby poskytované rodinám s malými dětmi

### 9.2.1 Pečovatelská služba

Pečovatelská služba, buď terénní, nebo ambulanti, je služba poskytovaná mj. rodinám s dětmi, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Jedná se např. o doprovázení dětí do školy, školského zařízení, k lékaři a doprovázení zpět. Maximální výše úhrady za poskytování pečovatelské služby činí 130 Kč za hodinu, podle skutečně spotřebovaného času nezbytného k zajištění úkonu. Pokud poskytování úkonu, včetně času nezbytného k jeho zajištění, netrvá celou hodinu, výše úhrady se poměrně krátí.

### 9.2.2 Ostatní služby

Ze zákona jsou poskytovány i další sociální služby:

- služby poskytované bez úhrady – raná péče, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež;
- služby poskytované za úhradu – osobní asistence, domovy pro osoby se zdravotním postižením, azylové domy.

Maximální výši úhrady stanoví vyhláška MPSV č. 505/2006 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

## 9.3 Poskytovatel sociálních služeb

Sociální služby lze poskytovat jen na základě oprávnění k poskytování sociálních služeb. Ministerstvo práce a sociálních věcí vede registr poskytovatelů sociálních služeb, který je zveřejněný na <http://iregistr.mpsv.cz/>.

Sociální služby se poskytují na základě písemné smlouvy o poskytnutí sociální služby.

## 9.4 Informace

Podrobné informace o sociálních službách poskytují:

- obecní úřad obce s rozšířenou působností;
- krajské úřady.

Řízení o příspěvku se zahajuje na základě písemné žádosti podané na předepsaném tiskopisu, který lze vyhledat na <https://formulare.mpsv.cz/oksluzby/cs/welcome>. O příspěvku rozhoduje úřad práce. Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR lze vyhledat na <http://portal.mpsv.cz/kontakty>.

- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz) – Národní rada zdravotně postižených

### 9.5 Právní předpisy

1. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
2. Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách

## 10. PODPORA PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

### 10.1 Nárok na podporu

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

### 10.2 Mzdové nároky

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

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

K možnosti náhrady nevyplaceného odstupného – kompenzace při žádosti o podporu v nezaměstnanosti viz kap. 22.3.7.

### 10.3 Zaměstnavatel v platební neschopnosti

Zaměstnavatel je v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců,

a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu.

Insolvenční návrh je oprávněn podat kromě dlužníka (zaměstnavatele) také kterýkoliv z jeho věřitelů (tedy i zaměstnanec).

O vyhlášeném moratoriu před zahájením insolvenčního řízení nebo o podaném insolvenčním návrhu informuje insolvenční soud úřad práce, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo, místo podnikání, bydliště.

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

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

### 10.4 Lhůta pro uplatnění mzdových nároků

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících po dni, kdy úřad práce zveřejnil na své úřední desce informace o zaměstnavateli, na jehož majetek bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo bylo zahájeno insolvenční řízení.

Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí.

Není-li nárok na uspokojení mzdových nároků uplatněn včas (tj. ve výše uvedené lhůtě), právo na vyplacení mzdových nároků zaniká. Dotčeno však není právo zaměstnance na vymáhání těchto mzdových nároků žalobou u soudu.

### 10.5 Žádost o uspokojení mzdových nároků

Zaměstnanec může uplatnit mzdové nároky u kteréhokoliv úřadu práce, a to písemně na tiskopisech „Žádost o uspokojení mzdových nároků“ a „Doložení mzdových nároků zaměstnance“,



kteří obdrží na úřadě práce nebo na <https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/welcome/forms.jsp>.

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

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

### 10.6 Rozsah a výše mzdových nároků

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Pokud zaměstnanec vznikl nárok na odstupné, nejedná se o samostatný mzdový nárok. Tento mzdový nárok se zahrnuje do měsíce (společně se mzdou), ve kterém zaměstnanec u zaměstnavatele naposledy pracoval.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí překročit za jeden měsíc 1,5násobek rozhodné částky. Rozhodnou částkou pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci je pro období od 1. 5. 2014 do 30. 4. 2015 částka 25 128.<sup>5</sup> Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu.

### 10.7 Dokládání uplatněných mzdových nároků

Po uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců úřad práce vyzve písemně zaměstnavatele (popř. insolvenčního správce), aby předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech zaměstnanců. Pokud nepředloží seznam dlužných mzdových nároků zaměstnanec, a tím nepotvrdí jeho nárok na uplatněné mzdové nároky, a ani zaměstnanec nepředloží doklady, které by prokazovaly, že mu mzda (a ostatní příjmy) za uplatněné měsíce skutečně nebyla vyplacena, budou zaměstnanci rozhodnutím úřadu práce přiznány mzdové nároky pouze ve výši částky rovnající se minimální mzdě.

Zaměstnanec může ovšem sám prokázat nevyplacené mzdové nároky, a to potvrzením zaměstnavatele o nevyplacené mzdě (nebo prohlášením mzdové účetní), že částka na výplatní pásce určená k výplatě nebyla zaměstnanci skutečně vyplacena. Prokáže-li zaměstnanec své tvrzení, úřad práce mu pak dodatečně vyplatí mzdové nároky, a to ve výši rozdílu mezi poskytnutou částkou a jejich prokázanou výší.

Neuspokojil-li úřad práce mzdové nároky ve výši uplatňované zaměstnancem nebo mzdové nároky nepřiznal vůbec, může je zaměstnanec uplatnit, spolu s dalšími peněžitými pohledávkami vůči zaměstnavateli, přímo u insolvenčního správce.

### 10.8 Vrácení neoprávněně vyplacených mzdových nároků

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

### 10.9 Informace

- Další informace lze získat na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence>.
- Call centrum služeb zaměstnanosti MPSV je k dispozici pro případy insolvence zaměstnavatele.

**Provozní doba:** od pondělí do pátku od 8.00 do 20.00 hodin, tel. 844 844 803. Za hovor z pevné sítě zaplatí volající 1,53 Kč/min. vč. DPH. Cena hovoru z mobilní sítě činí 4,50 Kč/min. vč. DPH. E-mail: [kontaktni.centrum@mpsv.cz](mailto:kontaktni.centrum@mpsv.cz), [callcentrum@mpsv.cz](mailto:callcentrum@mpsv.cz).

### 10.10 Právní předpisy

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

5) Rozhodnou částku vyhláší a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců.



## 11. DAŇOVÉ ÚLEVY PRO RODINY S DĚTMI

Výše daně z příjmů ze zaměstnání je v době mateřské a rodičovské dovolené stejná jako u ostatních zaměstnanců. Totéž se týká i SVČ.

### 11.1 Daňové úlevy pro rodiny s dětmi

#### 11.1.1 Sleva na dani na dítě

Poplatník má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě v závislosti na počtu dětí žijících s ním ve společně hospodařící domácnosti ve výši:

- 13 404 Kč ročně na jedno dítě, (měsíčně 1 117 Kč);
- 15 804 Kč ročně na druhé dítě, (měsíčně 1 317 Kč);
- 17 004 Kč ročně na třetí a každé další dítě (měsíčně 1 417 Kč);
- 26 808 Kč ročně na jedno dítě s průkazem ZTP/P, (měsíčně 2 234 Kč);
- 31 608 Kč ročně na druhé dítě s průkazem ZTP/P, (měsíčně 2 634 Kč);
- 34 008 Kč ročně na třetí a každé další dítě s průkazem ZTP/P (měsíčně 2 834 Kč).

#### 11.1.2 Sleva na manželku (manžela)

Daňový poplatník může uplatnit roční snížení daně o 24 840 Kč na manželku (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč. OSVČ uplatňující výdaje procentem z příjmů nebudou moci (až na výjimky) uplatnit<sup>6</sup>:

- daňové zvýhodnění na dítě;
- slevu na manželku/manžela bez vlastních příjmů.

Do příjmů manžela/ky se počítají veškeré výdělků, podpora v nezaměstnanosti, dávky nemocenského pojištění (kap. 5), invalidní i starobní důchody a další příjmy.

Nezahrnují se mj. dávky státní sociální podpory (kap. 6), příspěvek na péči (kap. 9.1), dávky pro zdravotně postižené (kap. 7) a dávky pomoci

v hmotné nouzi (kap. 8). Jako podklad pro uplatnění slevy stačí čestné prohlášení manželky (manžela), že její (jeho) vlastní příjmy v kalendářním roce nepřesáhly částku 68 000 Kč. Pokud manželé mají majetek ve společném jmění manželů, nezahrnuje se do částky 68 000 Kč ani příjem, který zahrne druhý manžel do svého daňového priznání.

#### 11.1.3 Daňový bonus

Rodičům s nízkými příjmy, kterým nevzniká nárok na slevu na dani pro dítě, může vzniknout nárok na daňový bonus. Podmínkou je, aby výše příjmu rodiče v kalendářním roce činila alespoň šestinásobek minimální mzdy, tj. 55 200 Kč za rok (výše minimální mzdy v roce 2015 je 9 200 Kč). Výše ročního bonusu musí činit alespoň 100 Kč ročně. Vyplatit lze maximálně 60 300 Kč.

Měsíční daňový bonus náleží, pokud úhrn měsíčních příjmů ze závislé činnosti u poplatníka dosáhne alespoň poloviny minimální mzdy, tj. v roce 2015 částky 4 600 Kč a musí činit alespoň 50 Kč měsíčně. Maximálně lze vyplatit 5 025 Kč měsíčně.

Daňové zvýhodnění (bonus na dítě) může poplatník uplatnit pouze na dítě, které žije s poplatníkem ve společně domácnosti a je nezletilý nebo zletilý až do 26 let věku, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo díky zdraví se připravovat nemůže a zároveň je to dítě vlastní nebo osvojené nebo v náhradní péči nebo dítě druhého z manželů nebo vnouče, jehož rodiče nemají příjmy, ze kterých by si mohli slevu na dani uplatnit.

Slevu naopak nelze uplatnit například na dítě družka/družky. Maximální bonus jednoho poplatníka na všechny uplatňované děti za rok činí 60 300 Kč.

#### 11.1.4 Sleva za umístění dítěte

Jedná se o roční slevu na dani, kterou může v rámci jedné společně hospodařící domácnosti na to samé vyživované dítě uplatnit pouze jeden z rodičů. Slevu uplatní rodič dítěte ve výši výdajů vynaložených za umístění dítěte v předškolním zařízení. Jedná se především o mateřskou školu, o firemní či soukromou školkou, dále pak jiné obdobné zařízení jako je např. dětská skupina, lesní školkou, soukromé jesle či dětské centrum

6) Daňové zvýhodnění na dítě a slevu na manželku nelze uplatnit u OSVČ, která u dílčího základu daně uplatní u příjmů § 7 zákona o dani z příjmů (dále jen „ZDP“) výdaje podle § 7 odst. 7 ZDP (tedy výdaje procentem z příjmů – kap. 25.1) nebo u dílčího základu daně podle § 9 ZDP výdaje podle § 9 odst. 4 ZDP (výdaje ve výši 30 % příjmů) a součet dílčích základů, u kterých byly výdaje tímto způsobem uplatněny, je vyšší než 50 % celkového základu daně.

v případě, že provozuje mateřskou školku. Sleva se netýká zájmových kroužků.

Slevu uplatní rodič při ročním zúčtování záloh ve výši výdajů vynaložených za umístění dítěte v předškolním zařízení. Výše výdajů se prokazují potvrzením provozovatele předškolního zařízení. Musí se jednat o výdaje za umístění dítěte (školné či školkovné), nikoli např. stravné. Výše slevy je limitována na jedno dítě výši měsíční minimální mzdy (za rok 2014 částkou 8 500 Kč na jedno dítě a v roce 2015 ve výši 9 200 Kč).

Další možnost slevy na školkovném viz kap. 29.4.

### 11.2 Daňové přiznání

Daňové přiznání je povinen podat každý, jehož roční příjmy, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, přesáhly 15 000 Kč, pokud se nejedná o příjmy od daně osvobozené nebo o příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně.

Dávky pomoci v hmotné nouzi (kap. 8), dávky státní sociální podpory (kap. 6), dávky nemocenského pojištění (kap. 5), příspěvek na péči (kap. 9.1) atd. jsou od daně osvobozeny. Do daňového přiznání se proto nezahrnují.

### 11.3 Informace

- Finanční úřady
- [www.mfcr.cz](http://www.mfcr.cz), [www.jakpodnikat.cz](http://www.jakpodnikat.cz), [www.financnisprava.cz](http://www.financnisprava.cz)

### 11.4 Právní předpisy

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů



# ZAMĚSTNÁVÁNÍ RODIČŮ MALÝCH DĚTÍ



## 12. PRACOVNÍ SMLOUVA

### 12.1 Obsah pracovní smlouvy

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

- **Druh práce**, na kterou je zaměstnanec přijímán. Obvykle se uvádí profese (např. učitel anglického jazyka). V pracovní smlouvě je možné dohodnout více druhů práce (např. učitel anglického jazyka a výchovný poradce). Druh práce může být vymezen buď široce, nebo úzce. To má vliv na možnosti zaměstnavatele při přidělování práce. Široké vymezení umožňuje zaměstnavateli převádění zaměstnance na různé práce v rámci sjednaného druhu práce. Jednotlivé pracovní úkony pak mohou být stanoveny v náplni práce, která ale musí být v rámci druhu práce a nesmí druh práce rozšiřovat. **Při sjednávání pracovní smlouvy je třeba věnovat druhu práce pozornost, protože při návratu do práce po rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen/oprávněn přidělovat práci podle pracovní smlouvy, tj. druh práce, který je v pracovní smlouvě sjednán.** Viz kap. 17.2.

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

- **Místo výkonu práce.** Obvykle se uvádí obec nebo okres (např. okres Klatovy nebo město Klatovy), ale může to být i konkrétní adresa či celá ČR (popř. může být uvedeno i více míst). Místo výkonu práce by mělo odpovídat potřebě zaměstnavatele a být přiměřené povaze

práce zaměstnance. V rámci sjednaného místa (či míst) výkonu práce je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci přidělovat práci. Určení místa výkonu práce je důležité z hlediska možného přeložení zaměstnance, které je možné jen se souhlasem zaměstnance. Určení místa výkonu práce se projev ve vymezení pracovní cesty (tj. výkon práce mimo pracoviště), a tím v nároku na cestovní náhradu. Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Je-li místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Jako pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad musí být sjednána jedna obec.

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

Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně měla sjednané jako místo výkonu práce ČR, mohl jí zaměstnavatel přidělovat práci kdekoliv v rámci svých provozoven v ČR. Zaměstnankyně do práce v Plzni nenastoupila a zaměstnavatel s ní okamžitě zrušil pracovní poměr. Soud uznal okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnankyně za správné.<sup>7</sup>

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

<sup>7</sup>) K tomu viz článek na <http://www.epravo.cz/top/clanky/vymezeni-mista-vykonu-prace-v-pracovnepravnich-vztazich-75092.html>.

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

- **Den nástupu do práce.** Tímto dnem vzniká pracovní poměr, účast na nemocenském, důchodovém a zdravotním pojištění. Zaměstnavatel je oprávněn/povinen přidělovat zaměstnanci práci a také odvádět za zaměstnance pojistné na tato pojištění. Jestliže zaměstnanec nemůže nastoupit, měl by o této skutečnosti neprodleně informovat zaměstnavatele, jinak zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit, viz kap. 12.4.

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

- **Zkušební doba** nesmí přesáhnout 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. U vedoucího zaměstnance<sup>8</sup> může zkušební doba trvat až 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební dobu je rovněž možné sjednat v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo. Musí být sjednána písemně a nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Do zkušební doby se nezapočítává doba překážek v práci na straně zaměstnance (např. dočasná pracovní neschopnost) a o tuto dobu se zkušební doba prodlužuje.
- **Konkurenční doložka.** Dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po

dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Zaměstnavatel se naopak zavazuje, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Smluvní strany mohou pro případ porušení závazku zaměstnancem sjednat smluvní pokutu.

- **Ujednání o době trvání pracovního poměru** (pracovní poměr na dobu určitou – kap. 12.3). Pokud ve smlouvě není uvedena doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.
- **Ujednání o mzdě.** Jestliže je mzda sjednána v pracovní smlouvě nebo v dohodě o mzdě, pak lze její výši měnit jen dohodou obou smluvních stran. Pokud mzdu určuje zaměstnavatel mzdovým výměrem, může její výši jednostranně měnit zaměstnavatel bez souhlasu zaměstnance. Mzdový výměr není součástí pracovní smlouvy.
- **Ujednání o pracovní době.** V pracovní smlouvě lze sjednat kratší pracovní dobu (např. 20 hodin týdně). O kratší pracovní době viz kap. 19.3. Jestliže není délka pracovní doby v pracovní smlouvě uvedena, platí, že byla sjednána stanovená týdenní pracovní doba, tj. 40 hodin týdně.
- **Ujednání o výši mzdy s přihlédnutím k práci přesčas.** V pracovní smlouvě je možné sjednat výši mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas. Současně musí být sjednán rozsah práce přesčas, k němuž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců až 416 hodin ročně. Zaměstnanci pak nenáleží mzda a příspěvek za práci přesčas ani náhradní volno. Podrobněji k tomu v rozhovoru na <http://www.aperio.cz/406/flexibilita-a-zamestnani-rodicu-podle-noveho-zakoniku-prace>.

### 12.2 Informace o obsahu pracovního poměru

Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního

8) Vedoucí zaměstnanec je takový zaměstnanec, který řídí a kontroluje práci podřízených zaměstnanců a hodnotí jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky.

oměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Informace musí obsahovat:

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

### 12.3 Pracovní smlouvy na dobu určitou

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

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

Pracovní poměr na dobu určitou může trvat maximálně devět let.

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

- Pokud nebudou při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou dodrženy zákonné

podmínky, může zaměstnanec před ukončením tohoto pracovního poměru písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Pak bude platit, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.

- Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.
- Návrh na určení, zda byly splněny zákonné podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou, lze uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.
- Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta:
  - přímým časovým údajem;
  - uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let;
  - dobou trvání určitých prací;
  - jiným způsobem, který nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

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

#### 12.3.1 Možnost řetězení pracovního poměru

Uzavírat opakovaně pracovní poměry na dobu určitou nad rámec uvedený v kap. 12.3 lze jen výjimečně. Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Dále je třeba splnit podmínku, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,

- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.
- Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

#### 12.4 Odstoupení od pracovní smlouvy

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

#### 12.5 Změna pracovního poměru

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

## 13. MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

### 13.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená náleží zaměstnaným ženám v závěrečné fázi těhotenství a po dobu prvních měsíců po porodu, aby mohly o své narozené dítě pečovat. Po dobu čerpání mateřské dovolené nesmí zaměstnavatel s určitými výjimkami dát zaměstnankyni výpověď (kap. 21.4).

#### 13.1.1 Čerpání mateřské dovolené

- V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší ženě mateřská dovolená (pracovní volno) po dobu 28 týdnů. Porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou nastupuje zpravidla na počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však na

počátku 8. týdne. Žena nemusí o poskytnutí mateřské dovolené žádat. Nástup na mateřskou dovolenou stačí zaměstnavateli oznámit.

- V případě, že žena porodí předčasně, nastupuje na mateřskou dovolenou dnem porodu a mateřská dovolená jí náleží v délce 28 (37) týdnů.
- Vyčerpá-li žena z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu (např. protože chtěla pracovat), poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 (31) týdnů.
- Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů. Nemůže v žádném případě skončit, ani být přerušena, před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Není tedy možné nastoupit do zaměstnání dříve, než uplyne 6 týdnů od porodu, a to ani v případě, že by s tím zaměstnankyně a zaměstnavatel souhlasili.

**Příklad: Žena má zájem pracovat před porodem co nejdéle. Zdravotní stav i charakter práce jí to umožňují. Žena porodila o 14 dní dříve, než je její očekávaný den porodu, a mateřskou dovolenou před porodem nečerpala.**

*Žena nečerpala před porodem mateřskou dovolenou, proto ode dne porodu bude čerpat mateřskou dovolenou 22 týdnů.*

**Příklad: Žena pracuje o dva týdny dříve a nastupuje na mateřskou dovolenou počátkem čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu. Žena porodila za dva týdny, tj. o dva týdny dříve, než byl očekávaný den porodu.**

*Žena vyčerpala před porodem 2 týdny mateřské dovolené a vzhledem k tomu, že vyčerpala méně z důvodu své pracovní aktivity, přísluší jí ode dne porodu mateřská dovolená v délce 22 týdnů.*

#### 13.1.2 Finanční zabezpečení na mateřské dovolené

Po dobu mateřské dovolené má matka nárok na finanční podporu:

- peněžitá pomoc v mateřství (kap. 5.14);
- nemocenské poskytnuté v souvislosti s porodem, a to v případě, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství (kap. 5.13.3).

**13.2 Rodičovská dovolená**

Rodičovská dovolená je nárokové pracovní volno. Přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte. Přísluší v rozsahu, o jaký rodiče požádají, maximálně do věku 3 let dítěte. Zaměstnavatel nesmí čerpání rodičovské dovolené odmítnout. Po dobu čerpání rodičovské dovolené nesmí zaměstnavatel s určitými výjimkami dát rodiči výpověď (viz kap. 21.4).

**13.2.1 Žádost o rodičovskou dovolenou**

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

**13.2.1.1 Vzor žádosti o rodičovskou dovolenou**

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

**Příklad:** „Dne 18. srpna 2014 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 2. října 2014 se mi narodil syn Jan. Dne 1. března 2015 mi skončila mateřská dovolená. Od dne 2. března 2015 do dne 12. března 2015 jsem čerpala dovolenou. Žádám o čerpání rodičovské dovolené od 13. března 2015 do věku tří let dítěte.“

Žádost se podává před nástupem na rodičovskou dovolenou, v našem případě před 13. březnem 2015.

**13.2.2 Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek**

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

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

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

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

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

**13.2.3 Čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči**

V čerpání mateřské a rodičovské dovolené se rodiče vzájemně neomezuji. Otec může čerpat rodičovskou dovolenou současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou matky. Rodiče se mohou v průběhu rodičovské dovolené podle potřeby střídát. K pojistnému na zdravotní pojištění – kap. 16.1.8.

**Pozor!** Na rodičovský příspěvek má nárok pouze jeden rodič.

**13.2.4 Způsoby čerpání rodičovské dovolené**

Rodiče mají tyto možnosti čerpání rodičovské dovolené:

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

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

Úskalí návratu před třetím rokem věku dítěte je v tom, že matka již není nadále chráněna proti výpovědi, ačkoliv pečuje o dítě do tří let. Je jako každý jiný zaměstnanec. Má-li zaměstnavatel důvod, může ji dát výpověď (kap. 21.1). V případě, že by zaměstnankyně chtěla opět nastoupit na rodičovskou dovolenou, může kdykoliv znovu požádat o rodičovskou dovolenou (kap. 13.2.1).



### 13.3 Čerpání mateřské a rodičovské dovolené ve zvláštních případech

#### 13.3.1 Úmrtí dítěte

Narodilo-li se dítě mrtvé, přísluší matce mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Jestliže dítě v průběhu mateřské dovolené zemřelo, platí, že mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Dále platí, že se mateřská dovolená poskytuje ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte.

Zemře-li dítě v době rodičovské dovolené, poskytuje se rodiči rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.

#### 13.3.2 Přerušování mateřské/rodičovské dovolené

Mateřská (rodičovská) dovolená se přerušuje v případě, že:

- dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a rodič zatím nastoupil do práce. Její nevyčerpanou část lze dočerpávat nejdéle do dosažení 3 let věku dítěte;
- rodič čerpající rodičovskou dovolenou se přestal starat o dítě, které bylo proto svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů;
- dítě rodiče čerpajícího dovolenou je v dočasné péči kojeneckého ústavu z jiných než zdravotních důvodů.

#### 13.3.3 Mateřská/rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Právo na mateřskou/rodičovskou dovolenou má též osoba, která převzala dítě buď do péče nahrazující péči rodičů, nebo jehož matka zemřela. Mateřská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů (při 2 nebo více dětech po dobu 31 týdnů), nejdéle do věku 1 roku dítěte. Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Osobě, která čerpala mateřskou dovolenou, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu

22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že doba 22 týdnů uplyne po dosažení věku 3 let, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů (ode dne převzetí dítěte).

#### 13.4 Neplacené volno mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte

Má-li rodič zájem zůstat s dítětem doma i po dovršení 3 let věku dítěte, může požádat zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného pracovního volna. Zaměstnavatel není povinen žádosti o pracovní volno vyhovět ve všech případech.

Z pohledu zaměstnavatele lze rozlišit dvě situace:

- Situace, kdy zaměstnavatel musí neplacené volno poskytnout a rodiče v práci omluvit. Jedná se například o situaci, kdy rodič nenastoupí po skončení rodičovské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, a vyzooměl-li o tom řádně svého zaměstnavatele. V tomto případě je nepochybné, že rodič nemohl nastoupit po skončení rodičovské dovolené do práce z důležitých důvodů. Samotná skutečnost nenastoupení do práce nemůže být považována za zaviněné porušení pracovních povinností a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.<sup>9</sup>
- V ostatních případech zaměstnavatel vyhovět žádosti může, ale také nemusí. Jestliže žádosti nevyhoví, je rodič povinen nastoupit do práce nebo rozvázat pracovní poměr dohodou či výpovědí. V případě, že rodič do práce nenastoupí, může zaměstnavatel dát rodiči výpověď (popř. okamžitě ukončit pracovní poměr). Tato skutečnost pak může negativně ovlivnit i případný nárok na podporu v nezaměstnanosti (kap. 22.3.5).

Rodič čerpající pracovní volno mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte není v ochranné době, a tudíž není chráněn před případnou výpovědí (kap. 21.2). K pojistnému na zdravotní pojištění – kap. 16.1.9.

<sup>9</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. října 2008, více informací na <http://spoctiduchod.mesec.cz/clanky/mohou-vas-vyhodit-z-prace-proto-nezezenete-pro-dite-skolkku/>.

### 13.4.1 Vzor žádosti o poskytnutí neplaceného pracovního volna

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

**Příklad:** „Dne 12. února 2015 dosáhne moje dcera Johana tří let věku a tímto dnem mi končí rodičovská dovolená. Vzhledem k tomu, že jsem těhotná (očekávaný den porodu je 6. června 2015) a že má dcera nebyla přijata do předškolního zařízení a není nikdo, kdo by o dceru mohl pečovat, žádám o poskytnutí neplaceného volna do nástupu na další mateřskou dovolenou.“

## 14. DOVOLENÁ V SOUVISLOSTI S MA-TEŘSKOU/RODIČOVSKOU DOVOLENOU

### 14.1 Podmínky nároku na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část

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

### 14.2 Podmínky nároku na dovolenou za odpracované dny

Rodiči, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část (kap. 14.1), protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

### 14.3 Pravidla pro čerpání dovolené

Čerpání dovolené se řídí následujícími pravidly:

- Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené tak, aby dovolená mohla být čerpána vcelku a do konce kalendářního roku, v němž právo na dovolenou vzniklo.

- Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.
- Nemůže-li být dovolená vyčerpána v příslušném kalendářním roce, musí být vyčerpána v následujícím kalendářním roce.
- Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž rodič, tj. od 1. července.
- Proplacení nevyčerpané dovolené je možné jen v souvislosti se skončením pracovního poměru.

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

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

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

#### 14.4.1 Žádost o dovolenou

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

#### 14.4.2 Vzor žádosti o dovolenou

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

**Příklad:** „Dne 26. listopadu 2014 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 12. ledna 2015 se mi narodil syn/dcera. Dne 9. června 2015 mi skončí mateřská dovolená. Mám nevyčerpaných 6 dnů dovolené z roku 2014. Žádám o čerpání této dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, tj. od 10. června 2015 do 17. června 2015. Čerpáním mateřské dovolené v roce 2015 mi vznikl nárok na čerpání dovolené za kalendářní rok 2015 v plném rozsahu, tj. čtyři týdnů. Žádám o čerpání dovolené za kalendářní rok 2015 v návaznosti na dovolenou za kalendářní rok 2014, tj. od 18. června 2015 do 16. července 2015.“

Žádost je nutné podat před nástupem na dovolenou, v tomto případě před 10. červnem 2015.

#### 14.4.3 Výkon práce z hlediska nároku na dovolenou

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

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

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

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

- rodičovská dovolená;
- dočasná pracovní neschopnost.

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

#### **Příklad: Matka čerpá mateřskou dovolenou od 7. 1. 2015 do 21. 7. 2015.**

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

#### **Příklad: Matka čerpá mateřskou dovolenou v roce 2015 v době od 1. 1. 2015 do 20. 2. 2015.**

Matka v roce 2015 „odpracuje“ 36 pracovních dní, tudíž má nárok na dovolenou v délce 1/12 dovolené.

#### 14.4.4 Krácení dovolené

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

#### **Příklad: Matka byla v roce 2015 v dočasné pracovní neschopnosti od 1. 1. 2015 do 31. 5. 2015, dne 1. 6. 2015 nastoupila na mateřskou dovolenou, která skončila dne 13. 12. 2015.**

Matka zameškala v důsledku dočasné pracovní neschopnosti 103 pracovních dní. Dovolená se krátí o 1/12 dovolené, tj. 1,5 dne. Matka může čerpat dovolenou v délce 18,5 dne, jestliže má nárok na čtyřtýdenní dovolenou za kalendářní rok.

#### 14.5 Dovolená a rodičovský příspěvek

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

## 15. SOUBĚH ZAMĚSTNÁNÍ A MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

### 15.1 Zaměstnání během mateřské/rodičovské dovolené u svého zaměstnavatele

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

- Práci lze vykonávat na základě původní pracovní smlouvy, tj. zpravidla na kratší pracovní dobu. Nejdříve je možné začít pracovat po vyčerpání minimální doby mateřské dovolené (kap. 13.1.1). V tom případě ale matka nečerpá rodičovskou dovolenou a není v ochranné době, tj. chráněna před výpovědí (kap. 21.2).
- Zaměstnavatelé však často nabízejí po dobu rodičovské dovolené práci v dalším základním

pracovněprávním vztahu, většinou na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnanec v tomto dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny, tj. může vykonávat pouze jiné práce, než vykonával na základě původní pracovní smlouvy.

## 15.2 Zaměstnání během mateřské/rodičovské dovolené u jiného zaměstnavatele (popř. výkon OSVČ)

Možnost výkonu zaměstnání pro jiného zaměstnavatele během čerpání mateřské/rodičovské dovolené právní předpisy nevylučují. Tato pracovní činnost má omezení.

Matka (otec) může vykonávat vedle svého zaměstnání výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Jestliže zaměstnavatel souhlas odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.

Omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

## 16. ZDRAVOTNÍ, SOCIÁLNÍ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ A MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

### 16.1 Zdravotní pojištění a mateřská a rodičovská dovolená

#### 16.1.1 Účast na zdravotním pojištění v ČR

Každá osoba, která má na území ČR trvalý pobyt, je zdravotně pojištěna. Musí být pojištěncem u některé zdravotní pojišťovny působící na území ČR. Zdravotní pojištění vzniká ze zákona.

#### 16.1.2 Plátcí pojistného

Pojistné na zdravotní pojištění odvádí (plátce):

- zaměstnavatel za zaměstnance;
- stát (kap. 16.1.3);

- osoby bez zdanitelných příjmů – OBZP (kap. 16.1.6).

### 16.1.3 Stát plátcem pojistného

Stát je plátcem pojistného mj. za tyto pojištěnce:

- nezaopatřené děti (kap. 6.1.2);
  - příjemce rodičovského příspěvku (kap. 6.4);
  - ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené (kap. 13) a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství (kap. 5.14);
  - uchazeče o zaměstnání (kap. 22.2.2);
  - osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), a osoby pečující o tyto osoby a osoby pečující o osoby mladší 10 let, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost) (kap. 9);
  - osoby pobírající dávku v hmotné nouzi (kap. 8);
  - osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku, nejde-li o osoby uvedené pod b) a c) a tyto děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než 4 hodiny denně (v případě školních dětí družinu). Za takové osoby se považuje vždy pouze jedna osoba, a to buď otec, nebo matka dítěte, pokud nemají příjmy ze zaměstnání nebo ze SVČ. Tyto skutečnosti musí trvat po celý kalendářní měsíc.
- V případech, kdy osoby, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, mají příjmy ze zaměstnání, jsou plátcí pojistného stát i tyto osoby.

### 16.1.4 Minimální vyměřovací základ

Minimální vyměřovací základ pro odvod pojistného na zdravotní pojištění se odvozuje od minimální mzdy, která pro zaměstnance činí 9 200 Kč měsíčně. Minimální odvod pojistného za zaměstnance činí 1 242 Kč měsíčně. Minimální vyměřovací základ neplatí pro zaměstnance, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát (kap. 16.1.3) a dále mj. za zaměstnance, který současně vedle zaměstnání vykonává SVČ a odvádí zálohy na pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro OSVČ (kap. 24.3).

Vyměřovacím základem u těchto zaměstnanců je jejich skutečný příjem.

Minimální vyměřovací základ zaměstnance se snižuje na poměrnou část odpovídající počtu kalendářních dnů, mj. pokud:

- zaměstnání netrvalo po celý kalendářní měsíc;
- zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci (dočasná pracovní neschopnost, mateřská/rodičovská dovolená, překážky uvedené v kap. 18.3);
- zaměstnanec se stal v průběhu rozhodného období osobou, za kterou platí pojistné i stát.

#### 16.1.5 Maximální vyměřovací základ

Pro rok 2015 není stanoven maximální vyměřovací základ pro pojistné na zdravotní pojištění.

#### 16.1.6 Osoba bez zdanitelných příjmů (OBZP)

Za OBZP je považován pojištěnec, za kterého není po celý kalendářní měsíc plátcem pojistného ani zaměstnavatel, ani stát, ani pojištěnec sám není plátcem pojistného jako OSVČ. Do kategorie OBZP se řadí i např. rodič, který:

- je v domácnosti a nepečuje celodenně osobně a řádně o dítě do 7 let nebo o dvě děti do 15 let (např. dítě navštěvuje mateřskou školu více než čtyři hodiny denně nebo družinu);
- nepobírá žádný důchod, není v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a stát není za něj plátcem pojistného (kap. 16.1.3).

Tyto skutečnosti musí trvat po celý kalendářní měsíc. Výše pojistného se odvozuje od minimálního vyměřovacího základu (kap. 16.1.4), tj. činí 1 242 Kč měsíčně.

#### 16.1.7 Povinnosti pojištěnce

Pojištěnec je povinen oznámit své zdravotní pojišťovně především:

- do 8 dnů změnu v povinnosti státu (ne)platit za něj pojistné, pokud tuto povinnost nemá zaměstnavatel;
- do 30 dnů změnu jména, příjmení a trvalého pobytu;
- do 8 dnů narození dítěte.

#### 16.1.8 Pojistné na zdravotní pojištění a rodičovská dovolená

Jestliže rodič čerpá rodičovskou dovolenou (kap. 13.2) do 3 let věku dítěte, je stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění podle kap. 16.1.3 c). Čerpají-li rodičovskou dovolenou oba rodiče, je plátcem pojistného za oba rodiče stát.

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

Jestliže rodič osobně celodenně pečuje o dítě, např. čerpá neplacené pracovní volno po skončení rodičovské dovolené, je za něj stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění, a to z důvodu péče o dítě (kap. 16.1.3 g). Rodič ovšem musí zároveň splnit tyto podmínky:

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

Rodič musí výše uvedené skutečnosti oznámit zdravotní pojišťovně a podepsat čestné prohlášení, že splňuje všechny požadované podmínky. Po skončení rodičovského příspěvku zdravotní pojišťovna požaduje i předložení rozhodnutí o odnětí rodičovského příspěvku. Vše lze zpravidla vyřídit bez formalit, e-mailem. Jestliže rodič výše uvedené podmínky nespĺňuje, pak je osobou bez zdanitelných příjmů (kap. 16.1.6). Stejnou oznamovací povinnost má i zaměstnavatel, pokud pracovní poměr trvá (tj. u neplaceného volna u dítěte staršího tří let). Jestliže rodič čerpá rodičovskou dovolenou nebo rodičovský příspěvek, pak stát platí pojistné na zdravotní pojištění z těchto důvodů.

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

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

Čestně prohlašuji, že splňuji podmínky celodenní osobní a řádné péče alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Pečuji o dítě (děti) ..... (jméno a příjmení) datum narození ..... Dítě, které je předškolního věku, není umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která převyšuje čtyři hodiny denně. (Dítě, které plní povinnou školní docházku, je umístěno ve školním zařízení po dobu návštěvy školy, tj. ne navštěvuje družinu) Nemám příjmy ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti. Jako součást tohoto prohlášení přikládám rodný list dítěte (předkládá se jen v případě, že dítě je pojištěno u jiné pojišťovny než pojištěnec). Dále prohlašuji, že tento nárok neuplatňuje žádná jiná osoba.

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

.....

Podpis

#### 16.1.10 Odvod pojistného na zdravotní pojištění

Jestliže zaměstnanec pracuje na základě pracovního poměru (pracovní smlouvy), pak je vždy zdravotně pojištěn.

Pojistné na zdravotní pojištění se neodvádí zejména z těchto příjmů:

- na základě dohody o provedení práce do výše příjmu 10 000 Kč měsíčně (kap. 5.2.1);
- na základě dohody o pracovní činnosti, jestliže příjem je nižší než 2 500 Kč;
- ze zákonného odstupného (kap. 21.11).

Přehled odvodů pojistného je uveden v příloze č. 4 (kap. 31).

#### 16.2 Pojistné na sociální pojištění a mateřská a rodičovská dovolená

##### 16.2.1 Odvod pojistného

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

Pojistné na sociální zabezpečení se neodvádí zejména z těchto příjmů:

- na základě dohody o provedení práce do výše příjmu 10 000 Kč měsíčně;
- ze zaměstnání malého rozsahu, tj. příjem nižší než 2 500 Kč (kap. 5.2.1);
- ze zákonného odstupného (kap. 21.11).

##### 16.2.2 Maximální vyměřovací základ

Pro rok 2015 činí maximální vyměřovací základ 1 277 328 Kč. Pokud tuto částku zaměstnanec pracující u jednoho zaměstnavatele přesáhne, z přesahované částky pojistné neplatí. Dosažne-li zaměstnanec maximálního vyměřovacího základu u více zaměstnavatelů, může po skončení kalendářního roku požádat OSSZ o vrácení zaplaceného pojistného.

#### 16.3 Důchodové pojištění a mateřská a rodičovská dovolená

##### 16.3.1 Podmínky nároku na starobní důchod

Podmínkou nároku na starobní důchod je pojištění v rozsahu nejméně 35 let. Od 1. 1. 2010 je doba pojištění v rámci důchodové reformy postupně prodloužována z 25 let až na 35 let. Dobou pojištění je především doba zaměstnání, ze kterého se odvádí pojistné na důchodové pojištění, popř. výkonu SVČ a dále také náhradní doby pojištění (kap. 16.3.2). Další podmínkou je dosažení důchodového věku, který je odstupňován podle roku narození pojištěnce. Důchodový věk pojištěnců lze vyhledat na <http://www.mpsv.cz/cs/618>.

##### 16.3.2 Náhradní doba v důchodovém pojištění

Náhradní dobou pojištění je mj. doba:

- péče o dítě do 4 let věku;
- péče o osobu mladší 10 let, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost);
- péče o osobu jakéhokoli věku, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), pokud spolu žijí v domácnosti; podmínka domácnosti se nevyžaduje, jde-li o blízkou osobu<sup>10</sup>;

<sup>10</sup> Osobou blízkou je příbuzný/příbuzná v řadě přímé, sourozenec a manžel/ka, partner/ka; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pocítovala jako újmu vlastní.

- pobírání dávek nemocenského pojištění;
- doba studia na vysoké škole (jen do 31. 12. 2009).

Po dobu trvání náhradní doby pojištění nevzniká osobě povinnost platit pojistné na důchodové pojištění. Tato povinnost nevzniká ani státu. Náhradní doby důchodového pojištění se započítávají do celkové doby důchodového pojištění pro vznik nároku na důchod (kap. 16.3.1).

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

Doba péče ženy i muže o dítě do 4 let po 30. 6. 2007, nebo doba péče započatá dříve a ukončená po tomto datu, se dokládá čestným prohlášením při uplatnění žádosti o důchod.

Dobu péče o dítě nelze započítat současně otci i matce. V případě, že o dítě pečovalo současně více osob, započte se doba péče o dítě té osobě, která o dítě pečovala v největším rozsahu.

#### 16.3.4 Informativní list důchodového pojištění

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

#### 16.4 Informace

- Zdravotní pojišťovny, např. [www.vzp.cz](http://www.vzp.cz), [www.ozp.cz](http://www.ozp.cz)
- Informace ohledně pojistného na sociální zabezpečení a důchodového pojištění podávají okresní (Pražské) správy sociálního zabezpečení, [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz).
- Informační kancelář České správy sociálního zabezpečení: Křížová 25, Praha 5, call centrum tel. 257 062 860, e-mail: [posta@cssz.cz](mailto:posta@cssz.cz).

## 17. NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ PO MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

### 17.1 Návrat po mateřské dovolené

Nastoupí-li matka po skončení mateřské dovolené nebo otec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu 22 týdnů od narození dítěte do práce, je zaměstnavatel povinen je zařadit na jejich původní práci a pracoviště. Nemí-li to možné, protože původní práce zanikla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí zaměstnavatel zaměstnance na jiné pracovní místo, ale podle pracovní smlouvy, tj. na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě (kap. 12.1).

### 17.2 Návrat po rodičovské dovolené, popř. po neplaceném volnu (kap. 13.4)

Doporučuje se asi tři měsíce před skončením rodičovské dovolené začít komunikovat se zaměstnavatelem ohledně návratu do zaměstnání. Jestliže zaměstnavatel nekomunikuje telefonicky, e-mailem či odmítá osobní schůzku, je vhodné doručovat písemnosti doporučeně na doručku. Vrátili se rodič do práce po rodičovské dovolené popř. po neplaceném volnu, nemá zaměstnavatel povinnost jej zařadit na původní práci a pracoviště. Má jen obecnou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy (kap. 12.1). Možnosti řešení situace jsou následující:

#### 17.2.1 Dohoda o změně obsahu pracovní smlouvy

- Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit rodiči práci odpovídající pracovní smlouvě, může navrhnout dohodu o změně obsahu pracovní smlouvy, tj. nabídnout rodiči práci jinou. Obsah pracovního poměru je možné měnit jen po vzájemné dohodě zaměstnavatele a rodiče, a dochází-li i ke změně pracovní smlouvy, je třeba tak učinit písemně.

Zaměstnavatel však nesmí rodiče vracející se z mateřské či rodičovské dovolené nutit ke změně pracovního poměru (např. doby trvání pracovního poměru či ke zkrácení pracovního úvazku.)

**Příklad: Rodič je na rodičovské dovolené a chce se vrátit do zaměstnání. Má pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Zaměstnavatel mu nabízí**



### **práci odpovídající pracovní smlouvě, avšak na dobu určitou.**

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

- Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit rodiči práci odpovídající pracovní smlouvě a nedojde-li k dohodě mezi rodičem a zaměstnavatelem o změně obsahu pracovního poměru, jedná se o jiné překážky na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel je pak povinen poskytnout rodiči (až do skončení pracovního poměru) náhradu mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku.

#### **17.2.2 Rozvázání pracovního poměru**

Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit rodiči práci odpovídající pracovní smlouvě, protože zaměstnavatel učinil rozhodnutí o organizačních změnách, pak je možné rozvázat dohodou (kap. 21.8) či výpovědí s rodičem pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti (kap. 21.1.1):

V tomto případě je třeba, aby

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

V tomto případě má zaměstnanec nárok na odstupné (kap. 21.11).

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

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

*nec by mohl zaměstnavatele úspěšně žalovat. Viz kap. 21.12.*

### **Příklad: Matka se vrací po skončení mateřské/rodičovské dovolené nebo poskytnutého pracovního volna mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte do zaměstnání, zaměstnavatel pro ni nemá práci z důvodu organizačních změn, které u zaměstnavatele proběhly. Navrhne skončení pracovního poměru dohodou.**

*V tomto případě náleží matce odstupné (kap. 21.11). Je však nutné trvat na uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru (např. organizační důvody) v dohodě. Je to důležité i z hlediska posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti. Součástí dohody může být i ujednání o vyplacení odstupného. Odstupné náleží i tehdy, není-li důvodem v dohodě uveden, a přitom skutečným důvodem byly organizační důvody. V případě, že zaměstnavatel odstupné nevyplatí, je nutné vymáhat odstupné soudně.*

V této souvislosti je třeba zdůraznit, že ne vždy je výhodné rozvázat pracovní poměr dohodou. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele bžij ještě dvouměsíční výpovědní doba (kap. 21.10). Po dobu výpovědní doby je zaměstnavatel povinen přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Nemá-li ji, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a po dobu jejího trvání náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

K tématu sladování práce a rodiny viz kap. 28.

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

Pokud zaměstnavatel vhodné pracovní místo má a v možnostech rodiče není na toto místo nastoupit (např. z důvodu přestěhování), nevzniká tím důvod k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s nárokem na odstupné. Jiná situace je, jestliže dítě rodiče nebylo přijato do mateřské školy. Tuto situaci lze také přechodně řešit čerpáním neplaceného volna (kap. 13.4).



### 17.3 Matka na konci rodičovské dovolené otěhotněla

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

- nastoupit do zaměstnání na dobu do nástupu na další mateřskou dovolenou;
- zažádat zaměstnavatele o neplacené pracovní volno, ale zaměstnavatel není povinen žádosti vyhovět (kap. 13.4);
- je-li těhotenství rizikové, nastoupit dočasnou pracovní neschopnost (kap. 5.10).

### 17.4 Změna v osobě zaměstnavatele během mateřské/rodičovské dovolené (přechod práv a povinností)

Jedná se o případy, kdy se rodič vrací po skončení rodičovské dovolené do práce a během této doby došlo ke změně v osobě zaměstnavatele (např. hotel koupila jiná firma). V těchto případech přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na nového zaměstnavatele. Není rozhodující, zda se jedná o právnickou či fyzickou osobu. Zaměstnavatel je povinen rodiče o těchto změnách informovat.

- Zaměstnanec může dát v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů výpověď. Pak platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.
- Zaměstnanec nemůže být v důsledku přechodu práv a povinností nucen pracovat pro zaměstnavatele, kterého si svobodně nezvolil, je volbou zaměstnance rozvázat svůj pracovní poměr i po přechodu práv a povinností a domáhat se, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu.

Vyhoví-li soud takovému nároku, bude zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru náležet odstupné.

**Příklad: Nový zaměstnavatel (vznikl sloučením bývalého zaměstnavatele s jinou společností) požaduje po rodiči podpis nové pracovní smlou-**

### vy s novými pracovními podmínkami (méně výhodnými).

*Zaměstnavatel nesmí nutit zaměstnance k uzavření nové pracovní smlouvy, protože stále platí původní pracovní smlouva. Zaměstnanci však nic nebrání v uzavření nové pracovní smlouvy, pokud s jejím obsahem bude souhlasit. Nová pracovní smlouva může obsahovat např. zkušební dobu (kap. 12.1) nebo její trvání může být omezeno (pracovní poměr na dobu určitou kap. 12.3). Je nutné zvážit, zda nové znění pracovní smlouvy je výhodné.*

### Příklad: Zaměstnavatel zanikne sloučením s jinou společností. Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přejdou na nového zaměstnavatele. Ten v této souvislosti dá zaměstnanci vracejícímu se z rodičovské dovolené výpověď.

*Zaměstnavatel není oprávněn dát rodiči výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele. Pokud by zaměstnavatel výpověď dal, byla by výpověď neplatná (kap. 21.12).*

## 18. PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANÝCH RODIČŮ PEČUJÍCÍCH O DÍTĚ

Právní předpisy stanovují některé zvláštní pracovní podmínky pro zaměstnané rodiče. Některé úpravy se týkají jen matek, a to matek do konce 9. měsíce po porodu a matek, které kojí. K tématu slaďování práce a rodiny viz kap. 28.

### 18.1 Pracovní podmínky pro matky do konce 9. měsíce po porodu a pro matky, které kojí

Pracovní podmínky jsou obdobné jako u těhotných zaměstnankyň:

- zákaz některých prací (kap. 1.1.1);
- převedení na jinou práci (kap. 1.1.3);
- přestávky na kojení. Matka, která kojí, má právo na přestávky na kojení. Přísluší jí na každé dítě (do konce jednoho roku jeho věku) dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku;
- zvýšená ochrana v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (kap. 1.1.7).

### 18.2 Pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o dítě

Pracovní podmínky pro zaměstnané rodiče jsou pro muže i ženy stejné.

#### 18.2.1 Zákaz práce přesčas

Zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas. Práci přesčas lze vykonávat pouze na základě dohody obou – zaměstnavatele a rodiče.

#### 18.2.2 Vysílání na pracovní cestu a přeložení

Zaměstnaní rodiče pečující o děti do věku 8 let (sólo rodiče pečující o dítě do 15 let):

- smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště (nebo bydliště) jen se svým souhlasem;
- mohou být přeloženi jen na vlastní žádost.

#### 18.2.3 Nárok na kratší pracovní dobu a na vhodnou úpravu pracovní doby

Rodiče pečující o dítě do 15 let mají právo žádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Další informace kap. 19.3 a 19.4.

#### 18.2.4 Omezení výpovědi ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavateli, který by měl snahu vypovědět pracovní poměr rodiči čerpajícímu mateřskou/rodičovskou dovolenou, kladou právní předpisy určitá omezení – viz kap. 21.2.

### 18.3 Nemoc dítěte a jiné důležité osobní překážky v práci v souvislosti s péčí o dítě

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

- nemoci dítěte a jiných důvodů, kdy má rodič nárok na ošetřovné (kap. 5.15);
- dočasné pracovní neschopnosti (např. z důvodu doprovodu malého dítěte do zdravotnického zařízení).

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

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

- rodinného příslušníka (dítěte, manžela/manželky, druha/družky, jakož i vlastních nebo manželových/manželčinych rodičů a prarodičů) k vyšetření a ošetření ve zdravotnickém zařízení;
  - zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (max. 6 pracovních dnů v kalendářním roce);
  - dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte.
- Je-li překážka v práci rodiči předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je rodič povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů. Rodič musí vznik, trvání, popř. i zánik překážky v práci (z důvodu péče nebo ošetřování) zaměstnavateli prokázat, a to např. potvrzením lékaře, školského zařízení.

### 18.4 Pracovní volno v souvislosti s porodem manželky/družky

Pracovní volno s náhradou mzdy (platu) se poskytuje k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět. K účasti při porodu manželky (družky) se poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy (platu).

## 19. FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ REŽIMY

Pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Flexibilní pracovní režimy (režimy přizpůsobené potřebám zaměstnanců i zaměstnavatelů) mohou být vhodné pro rodiče malých dětí, a to především z hlediska možnosti kombinace zaměstnání s péčí o rodinu. Zaměstnavatelům pak obvykle přináší efektivnější využití pracovní doby zaměstnance i výrobních prostředků. Ke sladování práce a rodiny viz kap. 28.

### 19.1 Rozvržení pracovní doby

O rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel. Pro rozvržení pracovní doby včetně flexibilních pracovních režimů platí především tato pravidla<sup>11)</sup>:

<sup>11)</sup> Některá zaměstnání mají specifickou právní úpravu pracovní doby (např. hasiči).

- stanovená týdenní pracovní doba – 40 hodin;
- maximální délka směny – 12 hodin;
- maximální délka práce v noci – 8 hodin;
- nepřetržitý odpočinek mezi směnami – min. 11 hodin a 1x v týdnu min. 35 hodin;
- maximální rozsah nařízené práce přesčas zaměstnavatelem – 150 hodin v kalendářním roce;
- maximální rozsah dohodnuté celkové práce přesčas – 416 hodin v kalendářním roce.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena.

### 19.2 Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

- rovnoměrné rozvržení pracovní doby – rozvržení, při kterém zaměstnanec každý týden odpracuje 40 hodin (popř. kratší pracovní dobu kap. 19.3);
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – rozvržení, při kterém zaměstnanec v různých týdnech odpracuje různý počet hodin, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu (popř. kratší pracovní dobu – kap. 19.3), za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

### 19.3 Kratší pracovní doba (částečný úvazek)

- Délka pracovní doby při kratší pracovní době je kratší než 40 hodin týdně.
- Kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Kratší pracovní doba může vzniknout na základě – dohody v rámci pracovní smlouvy (dodatku pracovní smlouvy) nebo samostatné dohody; – vyhověním žádosti zaměstnance.
- Na kratší pracovní dobu mají nárok těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let, a to na základě žádosti.
- Kratší pracovní doba může být rozvržena buď na všechny pracovní dny, nebo jen na některé pracovní dny (tzv. stlačený pracovní týden).

- Rodiči, který pracuje po kratší pracovní dobu, přísluší mzda odpovídající této kratší pracovní době.
- Za práci přesčas se považuje práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu – 40 hodin (kap. 19.1). Rodičům pracujícím na kratší pracovní dobu nemůže zaměstnavatel nařídít práci přesčas, ale může se na ní s rodičem dohodnout.
- Délka dovolené náleží v rozsahu 4 týdnů (popř. více), její čerpání je uzpůsobeno rozvržení kratší pracovní doby.

**Příklad: Matka pracuje na částečný pracovní úvazek 2 dny v týdnu a má nárok na dovolenou v rozsahu 4 týdnů.**

*Matka bude čerpat 1 týden dovolené tak, že ve dvou pracovních dnech nebude konat práci.*

#### 19.3.1 Vzor žádosti o kratší pracovní dobu

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

**Příklad:** „Z důvodu péče o dítě ve věku 9 let žádám tímto o úpravu pracovní doby jejím zkrácením na 35 hodin týdně s tím, že v úterý a ve čtvrtek by pracovní doba končila namísto v 16.30 ve 14.00 hodin.“

#### 19.3.2 Povinnosti zaměstnavatele

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

Pro posouzení vážnosti provozních důvodů u zaměstnavatele je rozhodující vyhodnocení, jaký zásah do provozu představuje zkrácení pracovní doby ve srovnání se situací, kdyby rodič pracoval na plný úvazek. Jedná se především o případy, kdy je znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) u zaměstnavatele. Vážné provozní důvody se posuzují u každého zaměstnavatele individuálně.<sup>12</sup>

12) Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1821/2013.

Jestliže zaměstnavatel žádosti nevyhoví, je možné se obrátit se žalobou k soudu nebo podat stížnost na oblastní inspektorát práce (kap. 30).

### 19.3.3 Ukončení kratší pracovní doby

Je-li kratší pracovní doba sjednána dohodou, je možné provést změnu na plný úvazek jen dohodou zaměstnavatele a rodiče. Jestliže kratší pracovní doba vznikla na základě vyhovění žádosti rodiče, pak jde zpravidla o dispozici zaměstnavatele. Ta mu umožňuje dřívější vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu jednostranně zrušit, a to z vážných provozních důvodů. Je proto vhodné sjednat, popř. v žádosti uvést, že kratší pracovní doba bude trvat jen po určitou dobu. Po uplynutí vymezené doby se automaticky obnovuje plný pracovní úvazek.

**Příklad: Matka, která původně pracovala na plný úvazek, nastoupila zpět do zaměstnání na kratší pracovní dobu 16 hodin týdně. Se zaměstnavatelem uzavřela dohodu o změně pracovní smlouvy na 1 rok. Po uplynutí jednoho roku chce matka pracovat na celý úvazek, ale zaměstnavatel jí nechce vyhovět.**

*Pokud byla změna pracovní smlouvy uzavřena jen na jeden rok, po uplynutí jednoho roku se automaticky obnoví stav, který byl sjednán před uplynutím jednoho roku, tedy před uzavřením dodatku. Zaměstnavatel je tedy povinen přidělovat práci na plný pracovní úvazek a platit mzdu za celý pracovní úvazek.*

**Příklad: Matka se vrátila během rodičovské dovolené do zaměstnání na práci na základě původní pracovní smlouvy. Se zaměstnavatelem se písemně v pracovní smlouvě dohodla na kratší pracovní době. Po třech letech má zaměstnankyně zájem opět pracovat na plný úvazek.**

*Obnovení původní pracovní smlouvy je možné jen opět písemnou dohodou zaměstnavatele a zaměstnankyně. Zaměstnavatel není povinen na dohodu přistoupit.*

### 19.4 Jiná úprava pracovní doby

- O jinou úpravu pracovní doby se jedná v případě individuálního rozvržení pracovní

doby, které je odlišné od obecného rozvržení pracovní doby. V úvahu přicházejí zejména tyto úpravy:

- přiměřeně posunutí začátku nebo konce pracovní doby (např. z důvodu otevírací doby předškolních zařízení);
- ujednání, na jehož základě bude rodič v jednotlivých dnech týdne pracovat různý počet hodin (např. z důvodu doprovodu dítěte na zájmovou činnost apod.);
- rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dnů v týdnu.
- Příklad rozvržení pracovní doby:
  - pracovní týden 4 dny (po 10 hodinách);
  - pracovní týden 3 a půl dne (3 dny po 12 hodinách a 4. den 4 hodiny).
- Na jinou úpravu pracovní doby mají nárok těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let, a to na základě žádosti. Obsahem žádosti o jiné úpravě pracovní doby musí být navržená úprava pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody (k vážným provozním důvodům viz kap. 19.3.2).

### 19.4.1 Vzor žádosti o jinou vhodnou úpravu pracovní doby

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

**Příklad:** „Z důvodu péče o dítě ve věku 5 let a z provozních důvodů mateřské školy 7.00–17.00, kterou dítě navštěvuje, žádám tímto o úpravu pracovní doby s tím, že pracovní doba bude začínat v 7.30 hodin namísto v 8.30 hodin a končit v 16.00 hodin namísto v 17.00 hodin.“

### 19.5 Sdílený pracovní úvazek

Sdílení práce znamená, že nejméně (avšak zpravidla) dva lidé dobrovolně sdílejí pracovní povinnosti vyplývající z obsahové náplně jednoho pracovního místa. Z toho plyne i vyvážený podíl na mzdě a příslušenství vázaných k tomuto místu. Fakticky oba zaměstnanci pracují na částečný

úvazek. Tento způsob výkonu práce je zatím v ČR málo rozšířen.

### 19.6 Pružná pracovní doba

- Při uplatňování pracovní doby si rodič volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech (v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem).
- Pracovní doba je rozdělena na dva úseky:
  - základní pracovní doba, kdy je rodič povinen být na pracovišti (např. 9.30–14.00);
  - volitelná pracovní doba, v rámci které si rodič sám zvolí, kdy odpracuje zbylou pracovní dobu (např. 6.00–9.30 a 14.00–20.00).

### 19.7 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je možné využít u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost. Mzda je zaměstnancům v takovém případě vyplácena každý měsíc stejně, pracovní doba je upravována podle aktuální potřeby zaměstnavatele. V některých obdobích roku se pak pracuje více a v jiných obdobích méně. V konečném součtu však počet odpracovaných hodin zůstane zachován jako u rovnoměrné pracovní doby.

### 19.8 Práce z domova

Za práci z domova se považuje práce konaná mimo pracoviště zaměstnavatele na základě dohodnutých podmínek. Zaměstnavatel není povinen vyhovět žádosti zaměstnance o výkonu práce z domova, ale ani ji nařídít.

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

- pracovní dobu si zaměstnanci rozvrhují sami;
- na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, o prostojích a o přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy;
- při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy s výjimkou případů – svatba, úmrtí, přestěhování;
- zaměstnavatel je povinen stanovit rozvržení pracovní doby do směn pro účely dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, a to z důvodu případné platby náhrady mzdy (kap. 5.12);

- nenáleží jim mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek.

Je také možné kombinovat práci z domova a práci na pracovišti.

### 19.9 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr může mít dvě formy:

- dohoda o provedení práce;
- dohoda o pracovní činnosti.

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

- převedení na jinou práci a přeložení;
- dočasného přidělení;
- odstupného;
- pracovní doby a doby odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích;
- překážky v práci na straně zaměstnance;
- dovolené;
- skončení pracovního poměru;
- odměňování (pravidla ohledně minimální mzdy platí i zde);
- cestovní náhrady.

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu.

#### 19.9.1 Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, je omezen na maximálně 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci na základě dvou a více dohod o provedení práce, doby práce se sčítají. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Dohoda musí být uzavřena písemně. Z odměny na základě dohody se odvádí daň z příjmu. Je-li odměna vyšší než 10 000 Kč měsíčně, odvádí se i pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

**19.9.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít pouze tehdy, pokud rozsah práce nepřekročí v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (poloviční úvazek – 20 hodin týdně). Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Je stanovena povinná písemná forma dohody. Z této dohody se kromě daně z příjmu odvádí i pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení. Čerpání mateřské a rodičovské dovolené a dočasné pracovní neschopnosti probíhá stejně jako u pracovního poměru. Nárok na dovolenou a na náhradu mzdy po dobu jiných důležitých osobních překážek (kap. 18.3) sice nevzniká, ale je možné je v dohodě sjednat, popř. tak může stanovit zaměstnavatel vnitřním předpisem.

Dohoda o pracovní činnosti může skončit:

- dohodou;
- jednostranně výpovědí z jakéhokoli důvodu/ bez důvodu s 15denní výpovědní dobou. Ochranná doba (kap. 21.2) v tomto případě neplatí. To znamená, že bude-li zaměstnanec např. v dočasné pracovní neschopnosti, zaměstnavatel mu může dát výpověď. Při výpovědi ze strany zaměstnavatele nevzniká nárok na odstupné;
- okamžitým zrušením – kap. 21.5 (jen v případě, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr, a to pouze v případě, pokud tento způsob skončení byl v dohodě sjednán);
- uplynutím doby, na kterou byla sjednána.

**20. DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ****20.1 Pojem diskriminace**

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

- Diskriminace žen zahrnuje jakýkoli rozdílný, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost

žít uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži.

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

**20.2 Diskriminace v zaměstnání**

Za diskriminaci na trhu práce je považováno jakékoli

- rozlišování;
- vyloučení;
- dávání přednosti, které je založené na diskriminačních znacích a jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.

Výjimky ze zákazu diskriminace:

- vyplývají ze zákona (např. zákaz některých prací pro těhotné ženy kap. 1.1.1);
- požadují splnění kvalifikačních předpokladů (např. pro výkon určitého povolání jsou stanoveny podmínky: vzdělání, zkoušky, praxe a věk atd.);
- spočívají v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a to v případě, že jsou pro výkon této práce nezbytné (např. muž-tanečník v baletním souboru nebo žena pro předvádění dámského prádla);
- tzv. pozitivní opatření, kterým se rozumí rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení nebo vyrovnání nevýhod. Tyto nevýhody musí vyplývat z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů uvedených v zákoně, např. ženy.

**20.3 Povinnosti zaměstnavatele**

Zaměstnavatel musí:

- dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců;
- zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci (pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání);
- informovat zaměstnance o opatřeních, která

přijal k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace.

Zaměstnavatel především nesmí:

- vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem;
- vyžadovat informace zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci atd.

#### 20.4 Zákaz diskriminace pro uchazeče o zaměstnání

Zákaz diskriminace platí i pro uchazeče o zaměstnání (např. při přijímacím pohovoru). Inzerce při hledání nového zaměstnance má volit neutrální formulace. Zaměstnavatel je oprávněn před vznikem pracovního poměru vyžadovat jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Údaje o tom, zda uchazeč má děti a jak jsou staré, zaměstnavatel požadovat nesmí.

#### 20.5 Obrana proti diskriminaci

Při obraně proti diskriminaci se může zaměstnanec:

- domáhat ochrany u svého zaměstnavatele;
- podat stížnost na inspektorát práce (do jehož kompetencí mj. náleží kontrolní činnost práce v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů včetně rovného zacházení). Inspektorát práce je oprávněn udělovat zaměstnavatelům sankce za nedodržování zásady rovného zacházení;
- obrátit se na veřejného ochránce práv (ombudsmana), který přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami mj. bez ohledu na jejich pohlaví. Za tím účelem ombudsman především poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace. Formulář podání stížnosti na diskriminaci lze najít na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Formulare/Diskriminace-letak-formular.doc](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Formulare/Diskriminace-letak-formular.doc);
- podat žalobu k soudu, kde má zaměstnanec právo domáhat se, aby:
  - bylo upuštěno od diskriminace;
  - byly odstraněny následky diskriminačního zásahu;

- dostal přiměřené zadostiučinění (např. omluva);
- dostal náhradu za nemajetkovou újmu v penězích. Tu lze získat v případech, pokud by zjednáni nápravy z předchozího bodu nebylo dostatečné, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Výši náhrady určí soud přihlednutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

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

## 21. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU S TĚHOTNOU ZAMĚSTNANKYNÍ A S RODIČI MALÝCH DĚTÍ

### 21.1 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů, které výslovně uvádí zákoník práce. Jedná se o tyto důvody:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- přemístí-je-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách;
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí;
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci;
- porušil-li zaměstnanec povinnosti dočasně práce neschopného zaměstnance zvláště hrubým způsobem (tj. nedodržení léčebného režimu);



- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; nesplňování těchto požadavků může spočívat i v neuspokojivých pracovních výsledcích;
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

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

#### 21.1.1 Nadbytečnost jako výpovědní důvod

Nadbytečnost jako výpovědní důvod je početní nebo profesní. Zaměstnavatel v důsledku této změny už nepotřebuje práci zaměstnance buď vůbec, nebo v původním rozsahu. Je třeba, aby existovalo rozhodnutí o organizačních změnách, zaměstnanec byl nadbytečný a byla příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance. O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje sám zaměstnavatel. Viz též kap. 17.2.2.

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

Zaměstnavatel je povinen s organizační změnou seznámit zaměstnance.

**Příklad: Zaměstnavatel rozhodne o účinnosti organizačních změn k 30. 6. 2015. Zaměstnanec dostane výpověď dne 31. 3. 2015.**

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

#### 21.2 Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď rodičům, kteří jsou v tzv. ochranné době. To je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy rodič čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo kdy je v dočasné pracovní neschopnosti (např. při rizikovém těhotenství).

Výpověď daná zaměstnavatelem je neplatná, dostane-li výpověď z organizačních důvodů těhotná zaměstnankyně, která o svém těhotenství neví, a je prokazatelně zjištěno, že v době doručení výpovědi byla těhotná. Více informací k možnému postupu zaměstnavatele při návratu z mateřské či rodičovské dovolené lze přečíst v kap. 17.2.

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

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

#### 21.3 Výpověď před počátkem ochranné doby

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby (kap. 21.2). Zaměstnanec ovšem může sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

#### 21.4 Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákaz výpovědi v ochranné době (kap. 21.2) se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- a) pro organizační změny, tj. z důvodu přemístění



nebo rušení zaměstnavatele nebo jeho části (např. konkurz, likvidace).

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

- jestliže se zaměstnavatel přemístuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána (kap. 12.1);
  - zániku zaměstnavatele např. fúzí, tj. sloučením nebo splynutím s jiným zaměstnavatelem.
- V tomto případě přecházejí ze zákona závazky původního zaměstnavatele na nového zaměstnavatele.

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

- b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (kap. 21.5), (neplatí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo otce, který čerpá rodičovskou dovolenou v době 22 týdnů od narození dítěte);
- c) pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (to neplatí pro těhotnou zaměstnankyni, zaměstnance čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou);
- d) z důvodu porušení povinnosti dočasně práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem (to neplatí pro těhotnou zaměstnankyni, zaměstnance čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou).

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

### 21.5 Okamžitě zrušení pracovního poměru

Výjimečným způsobem skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je okamžitě skončení pracovního poměru (tzv. na hodinu). Zákon umožňuje zaměstnavateli okamžitě skončit pracovní poměr se zaměstnancem pouze v případě:

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trest-

ný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo

- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnancem na mateřské nebo rodičovské dovolené.

### 21.6 Rozvázání pracovního poměru ve zkušební době a těhotenství

Zaměstnavatel je oprávněn zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoli důvodu. Ochranná ustanovení ohledně výpovědi se na těhotnou zaměstnankyni v tomto případě nevztahují. Jestliže by motivem zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo těhotenství zaměstnankyně, pak se takové jednání považuje za diskriminaci na základě pohlaví a zaměstnankyně může u soudu úspěšně dosáhnout určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.<sup>13</sup>

### 21.7 Pracovní poměr na dobu určitou a těhotenství, mateřská/rodičovská dovolená

Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby, tj. dnem uvedeným v pracovní smlouvě. Těhotenství nemá na skončení pracovního poměru vliv.

### 21.8 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Pracovní poměr skončí dnem sjednaným v dohodě o rozvázání pracovního poměru. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena písemně. Ochranná ustanovení se týkají pouze výpovědi, proto dohoda s těhotnou zaměstnankyní nebo rodičem čerpajícím rodičovskou dovolenou bude platná. Více informací k dohodě o rozvázání pracovního poměru v souvislosti s návratem po rodičovské dovolené viz kap. 17.2.

### 21.9 Výpověď ze strany rodiče

Rodič není v tomto směru omezen a může dát kdykoli z jakýchkoli důvodů výpověď. Pokud byla

<sup>13)</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 2195/2008.

výpověď doručena zaměstnavateli a rodič si svou výpověď rozmyslí (např. zaměstnankyně zjistí, že je těhotná), může být výpověď odvolána pouze s písemným souhlasem zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemá povinnost odvolání výpovědi vyhovět.

#### 21.10 Výpovědní doba

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

**Příklad: Výpověď byla doručena dne 6. 1. 2015, výpovědní doba poběží od 1. 2. 2015 a skončí 31. 3. 2015.**

#### 21.11 Odstupné

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

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

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

#### 21.12 Neplatná výpověď ze strany zaměstnavatele

- Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď, je třeba, aby zaměstnanec oznámil zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Pracovní poměr zaměstnance trvá i nadále

a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy.

Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit. Soud při svém rozhodování přihledne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

- Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby.
- Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí je třeba uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Obdobně se postupuje v případě, kdy byl pracovní poměr neplatně ukončen dohodou. Dvuměsíční lhůta je tzv. lhůta propadná (prekluzivní). To znamená, že žaloba na určení její neplatnosti je třeba doručit soudu v uvedené lhůtě. Po jejím uplynutí není možné se dovolávat vyslovení neplatnosti výpovědi u soudu.

#### 21.13 Doklady při skončení pracovního poměru

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat:

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

Dále na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen vydat:

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

#### 21.14 Právní předpisy (ke kap. 12–21)

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
2. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskri-

- minací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
3. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
  4. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
  5. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
  6. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění zaměstnanců
  7. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
  8. Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, která jsou zakázána těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství vyjímečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

## 22. NEZAMĚŠTNANOST

Zaměstnanci může kdykoliv skončit zaměstnání, tj. i v období těhotenství nebo v době rodičovské dovolené. Má-li zájem pracovat, pak je vhodné, aby se zaregistroval na kontaktním pracovišti krajské pobočky Úřadu práce ČR (dále též „úřad práce“) jako uchazeč o zaměstnání. Úřady práce poskytují nezaměstnaným účelnou pomoc. V době nezaměstnanosti je možné např. absolvovat kurz akreditovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí nebo Ministerstvem školství, tělovýchovy a mládeže, a tím si změnit kvalifikaci. Úřady práce věnují při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji z vážných důvodů potřebují (např. zdravotní stav, věk, péče o dítě).

### 22.1 Služby úřadu práce

Úřady práce především nabízejí:

- zprostředkování zaměstnání (kap. 22.2);
- podporu v nezaměstnanosti (kap. 22.3);
- rekvalifikaci (kap. 22.4);
- podporu při rekvalifikaci (kap. 22.5);
- příspěvek při zřízení nového pracovního místa

- pro OSVČ (kap. 22.6);
- překlenovací příspěvek (kap. 22.7);
- kompenzaci (kap. 22.3.7);
- další služby (např. semináře na téma tvorba životopisu, příprava na výběrová řízení, orientace na trhu práce, komunikační dovednosti, práce se stresem aj.);
- speciální programy (tzv. job cluby) zaměřené např. na dlouhodobě nezaměstnané, nezaměstnané s vyšší kvalifikací nebo osoby s finančními problémy. Finanční poradenství je určeno nezaměstnaným, kteří se ocitli v situaci, jež jim nedovoluje, aby dostáli svým závazkům. Skladba dalších služeb a nabídky programů se na jednotlivých úřadech práce liší.

### 22.2 Zprostředkování zaměstnání úřady práce

#### 22.2.1 Kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce ČR (úřad práce)

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

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

#### 22.2.2 Žádost o zprostředkování zaměstnání

Formulář žádosti o zprostředkování zaměstnání je možné najít na:

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

K vyplnění žádosti je třeba předložit:

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

Před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání je vhodné si prostudovat „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“, které lze vyhledat na: <https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/welcome/forms.jsp>.

Dnem podání žádosti o zprostředkování zaměstnání se nezaměstnaný stane uchazečem o zaměstnání. Požádá-li nezaměstnaný o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo činností, které jsou považovány za náhradní doby zaměstnání (kap. 22.3.3), zařadí se do evidence ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností. V případě skončení zaměstnání úřad práce požaduje evidenční list důchodového pojištění.

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

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

- je zaměstnaná (s výjimkou tzv. nekolidujícího zaměstnání – kap. 22.2.10) nebo OSVČ;
- je výdělečně činná v cizině;
- je uznána dočasně neschopnou práce;
- pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu;
- neposkytne úřadu práce identifikační údaje;
- neposkytne nebo zruší souhlas se zpracováním osobních údajů;
- je studentem – výjimkou je student, který splnil podmínku pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti (kap. 22.2);
- bez vážného důvodu sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem ukončila vhodné zaměstnání, které jí bylo zprostředkováno úřadem práce;

- které bylo zaměstnání zprostředkované úřadem práce skončeno zaměstnavatelem z důvodu porušení pracovních povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem.

Znovuzařazení bude možné na žádost uchazeče podanou nejdříve po 6 měsících ode dne nástupu do (původně) zprostředkovaného zaměstnání.

### 22.2.4 Základní práva uchazeče o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání má právo především na:

- zprostředkování zaměstnání, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání a poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí;
- podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek;
- zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji z vážných důvodů potřebuje;
- pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením.

### 22.2.5 Základní povinnosti uchazeče o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání má zejména tyto povinnosti:

- poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost (tj. včas chodit na dohodnuté schůzky s poradcem či zprostředkovatelem) a řídit se jeho pokyny;
- oznámit úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (např. nástup do zaměstnání, změna bydliště apod.);
- oznámit úřadu práce důvody, jestliže se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu;
- oznámit úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání (kap. 22.2.10);
- ve lhůtě stanovené úřadem dokládat výši měsíčního výdělku z nekolidujícího zaměstnání (kap. 22.2.10).

**Příklad: Po skončení rodičovského příspěvku byla matka zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Onemocnělo jí však dítě.**

*Péče o nemocné dítě v zásadě nebrání zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je však povinen poskytovat úřadu práce při hledání zaměstnání potřebnou součin-*

*nost. Pokud mu bude v této součinnosti bránit péče o nemocné dítě, je povinen to oznámit příslušnému úřadu práce. Ten mu sdělí, jakým způsobem má péči o nemocné dítě doložit.*

#### 22.2.6 Vhodné zaměstnání

Vhodným zaměstnáním je zaměstnání, které splňuje všechny následující podmínky:

1. zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
2. délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby;
3. je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce;
4. odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče a pokud možno i jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání;
5. je vykonáváno v rámci veřejně prospěšných prací, pokud odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče a délka jeho pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

- splňuje zároveň podmínky stanovené pod číslem 1., 2. a 4. nebo
- splňuje zároveň podmínky stanovené pod číslem 1., 3. a 4. a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

#### 22.2.7 Individuální akční plán

Smyslem individuálního akčního plánu (IAP) je jednak zvýšit možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a jednak snížit dlouhodobou nezaměstnanost. Obsahem IAP je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce. Při určování obsahu IAP se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možnosti a schopnosti uchazeče o zaměstnání. Tento písemný dokument vypracovává úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání, vždy

když je uchazeč v evidenci úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců, nebo pokud o vypracování sám požádá. Při vypracování IAP je uchazeč povinen poskytnout úřadu práce součinnost, tj. aktualizace a vyhodnocování IAP, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené. Uchazeč je povinen neprodleně informovat o překážkách, které brání v naplňování záměrů a cílů IAP (např. účasti uchazeče na jednotlivých aktivitách), a dokládat je vážnými důvody. Nespolupráce nebo neplnění podmínek IAP může mít pro uchazeče sankční důsledky – vyřazení uchazeče z evidence. Vyřazený uchazeč může být znovu zařazen do evidence nejdříve po uplynutí 6 měsíců.

#### 22.2.8 Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Úřad práce ukončí uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci zejména:

- dnem nástupu do zaměstnání, a to na základě oznámení uchazeče;
- doručením písemné žádosti uchazeče o ukončení vedení v evidenci;
- vyřazením uchazeče z evidence.

#### 22.2.9 Vyřazení uchazeče z evidence o zaměstnání

Úřad práce vyřadí uchazeče z evidence rozhodnutím, zejména když

- nesplní oznamovací povinnost nebo neoznámí další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci, a to nejpozději do 8 kalendářních dnů (např. výkon zaměstnání);
- nedostaví se bez vážného důvodu ve stanoveném termínu na úřad práce;
- zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů;
- vykonává nelegální práci;
- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání;
- odmítne nastoupit do dohodnutou rekvalifikaci nebo neplní povinnosti související s rekvalifikací;
- odmítne nabídku rekvalifikace, je-li veden v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců;
- neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené;

- odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo psychologickému vyšetření.

V těchto případech může být uchazeč znovu zařazen do evidence nejdříve po uplynutí doby 3 nebo 6 měsíců ode dne vyřazení (v závislosti na důvodu vyřazení), a to na základě nové písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.

#### 22.2.10 Uchazeč o zaměstnání a možnost přívýdělku (tzv. nekolidující zaměstnání)

Uchazeč si může přivydělat až do výše poloviny minimální mzdy, tj. 4 600 Kč měsíčně, po dobu trvání tohoto zaměstnání však nenáleží podpora v nezaměstnanosti (kap. 22.3). Zaměstnáním se rozumí výdělečná činnost na základě pracovního či služebního poměru, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Výkon nekolidujícího zaměstnání nesmí být překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání. V praxi to tedy znamená, že uchazeč o zaměstnání i po dobu výkonu nekolidujícího zaměstnání s úřadem práce spolupracuje, projednává doporučená volná pracovní místa. Uchazeč je povinen úřadu práce výkonu této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši měsíčního výdělku. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky sčítají.

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

Zdravotní pojištění hradí za uchazeče stát.

#### 22.2.12 Uchazeč o zaměstnání a důchodové pojištění

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

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

## 22.3 Podpora v nezaměstnanosti

### 22.3.1 Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti

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

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

Formulář žádosti o podporu v nezaměstnanosti lze vyhledat na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>.

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

#### **Příklad: Matka pobírající rodičovský příspěvek požádala o podporu v nezaměstnanosti.**

*Souběh těchto dvou dávek je možný.*

### 22.3.2 Rozhodné období

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

### 22.3.3 Náhradní doba

Do rozhodného období se započítává i náhradní doba zaměstnání, tj. zejména doba

- péče o dítě do 4 let věku, resp. do 10 let v případě, že se jedná o osobu závislou na péči jiné osoby alespoň ve stupni I;
- pobírání plného invalidního důchodu, resp. invalidního důchodu 3. stupně.

### 22.3.4 Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti

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

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

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

### 22.3.5 Bez nároku na podporu v nezaměstnanosti

Uchazeč nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti v případě, že

- v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence s ním zaměstnavatel skončil pracovníprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem;
- v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence s ním zaměstnavatel skončil pracovníprávní vztah z důvodu porušení stanoveného režimu dočasné práce neschopného zvláště hrubým způsobem;
- pobírá starobní důchod nebo dávky nemocenského pojištění (nemocenské, PPM, ošetřovné – kap. 5).

### 22.3.6 Podpora v nezaměstnanosti a odstupné

Doba podpory v nezaměstnanosti se posunuje o počet měsíců, za které je zaměstnanci vyplaceno zákonné odstupné (kap. 21.11). Další odstupné se již nezohledňuje.

### 22.3.7 Podpora v nezaměstnanosti a kompenzace

Kompenzaci poskytuje úřad práce uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale nebylo mu ve stanoveném termínu vyplaceno odstupné. Kompenzace se poskytuje za dobu od zařazení do evidence do uplynutí doby, po kterou uchazeči náleží zákonné odstupné (kap. 21.11).

Výše kompenzace činí

- 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Údaj o výši průměrného čistého výdělku je uveden v Potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen vydat při skončení zaměstnání na žádost zaměstnance. Vzor Potvrzení je možno získat na: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>;
- ve výši 3 777 Kč, nemůže-li uchazeč průměrný výdělek doložit.

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

### 22.3.8 Výše podpory v nezaměstnanosti

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

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

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

Orientační kalkulačka výpočtu podpory v nezaměstnanosti: <http://www.penize.cz/kalkulackypodpora-v-nezaměstnanosti>.

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

Maximální výše podpory činí 14 604 Kč měsíčně. Minimální podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči

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

Minimální podpora činí první dva měsíce 3 777 Kč měsíčně, další dva měsíce 3 022 Kč a zbývající měsíc 2 770 Kč měsíčně.

#### Příklady:

- *Uchazeč bezprostředně po čerpání tříleté rodičovské dovolené žádá o podporu v nezaměstnanosti.*  
– Výše podpory v nezaměstnanosti bude minimální.
- *Uchazeč, který ke konci rodičovské dovolené uzavře se zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru, má nárok na odstupné.*  
– Výše podpory v nezaměstnanosti bude minimální.
- *Uchazeč po skončení rodičovské dovolené dostane od zaměstnavatele výpověď, ve výpovědění*



*době dostává mzdu (plat).*

- Výše podpory se stanoví z průměrného výdělku, popř. pravděpodobného výdělku, vypočteného za předchozí kalendářní čtvrtletí.
- Uchazeč nastoupí po skončení rodičovské dovolené do zaměstnání dne 30. 7. 2015, dne 31. 7. 2015 jeho zaměstnání skončí.
  - Výše podpory se stanoví z pravděpodobného výdělku, odvozeného z hodinové mzdy za dny 30. 7. 2015 a 31. 7. 2015.
- Uchazeč, který nastupuje bezprostředně po rodičovské dovolené na podporu v nezaměstnanosti a který během rodičovské dovolené 1 rok pracoval na dohodu o pracovní činnosti.
  - Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z výše příjmu z dohody o pracovní činnosti, za podmínky, že tento jeden rok celý spadá do posledních 2 let před podáním žádosti (do tzv. rozhodného období).

### 22.3.9 Výše podpory v nezaměstnanosti při skončení zaměstnání dohodou nebo zaměstnancem

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

- organizační důvody na straně zaměstnavatele;
- nezbytná osobní péče o dítě ve věku do 4 let;
- nezbytná osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby;
- docházka dítěte do předškolního zařízení;
- povinná školní docházka dítěte;
- místo výkonu nebo povaha zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera;
- zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání;
- vážné osobní důvody, například etické, mravní či náboženské;

- důvody hodné zvláštního zřetele, kterými mohou být i šikana na pracovišti, mobbing a podobně.

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

### 22.3.10 Opakovaný nárok na podporu v nezaměstnanosti

- Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období uplynula celá podpůrná doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrné doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců.
- Tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč skončil zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo skončil zaměstnání z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele, nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek.
- Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání.

Do předchozího zaměstnání a doby 6 měsíců se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a krátkodobým zaměstnáním (zaměstnání zprostředkované úřadem práce nejdéle na dobu 3 měsíců, které není pro uchazeče vhodným zaměstnáním).

### 22.4 Rekvalifikace

Rekvalifikač se rozumí udržení, obnova nebo získání nových kvalifikačních předpokladů uchazeče pro výkon vhodného zaměstnání.

Uchazeči zařazení do rekvalifikace musí splňovat vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz, tj. stupeň vzdělání, fyzickou a psychickou způsobilost (zdravotní stav), trestní bezúhonnost apod.



**22.4.1 Informace o rekvalifikaci**

Základní informace o možnostech rekvalifikace může uchazeč získat na úřadu práce. Ten rovněž může rekvalifikaci navrhnout, zejména v těch případech, kdy snaha o zprostředkování zaměstnání s dosavadní kvalifikací nemá naději na úspěch a uchazeč splňuje podmínky pro absolvování rekvalifikace.

**22.4.2 Dohoda o rekvalifikaci**

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

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

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

**22.4.3 Rekvalifikace zvolená uchazečem**

Uchazeč si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit

- druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat;
- rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést.

Uchazeč musí úřadu práce doložit cenu zvolené rekvalifikace.

Jestliže bude úřad práce cenu rekvalifikace hradit, vydá uchazeči před zahájením rekvalifikace potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném

absolvování této rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace. Celková finanční částka, kterou může úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč. U rekvalifikace zvolené uchazečem nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci.

**22.5 Podpora při rekvalifikaci**

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce, a to po celou dobu rekvalifikace. U rekvalifikace zvolené uchazečem ve smyslu kap. 22.4.3 nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci.

**22.5.1 Výše podpory při rekvalifikaci**

Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Údaj o výši průměrného čistého výdělku je uveden v Potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen vydat při skončení zaměstnání na žádost zaměstnance. Vzor Potvrzení je možno získat na: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

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

**22.5.2 Maximální a minimální výše podpory při rekvalifikaci**

Maximální výše podpory činí 16 367 Kč měsíčně. Minimální podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči

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

Minimální podpora činí 3 526 Kč měsíčně.

## 22.6 Příspěvek při zřízení nového pracovního místa pro osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ)

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

### 22.6.1 Podmínky získání příspěvku

Uchazeč pro přiznání příspěvku musí splnit následující podmínky:

- Podat žádost (je dostupná na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni#o4>). Součástí žádosti je podnikatelský záměr a další doklady, které uvádí formulář žádosti.
- V době podání žádosti musí být žadatel veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.
- Pořizování investičního majetku zakoupeného z finanční výpomoci úřadu práce je možné až po datu podepsání dohody o poskytnutí této finanční výpomoci.
- Podnikatelská činnost musí být jedinou hlavní činností žadatele.
- Žadatel musí samostatnou výdělečnou činnost vykonávat nejméně 1 rok od zahájení činnosti. Jestliže samostatná výdělečná činnost nebude trvat 1 rok, je uchazeč povinen poměrnou část příspěvku vrátit.

### 22.6.2 Přiznání příspěvku

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

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

s podnikáním skončil dříve, musel by poměrnou část příspěvku vrátit.

### 22.6.3 Výše příspěvku

Příspěvek může být přiznán maximálně ve výši šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, která pro kalendářní rok 2015 činí 25 179 Kč. Výše příspěvku je závislá na míře nezaměstnanosti v regionu. V případě nižší míry nezaměstnanosti v příslušném regionu, než kolik je průměrná nezaměstnanost v ČR, může příspěvek činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy, tj. 100 716 Kč. Pokud dosahuje nezaměstnanost v regionu alespoň průměrné nezaměstnanosti, může příspěvek činit až šestinásobek průměrné mzdy tj. 151 074 Kč. Zpravidla se však výše příspěvku pohybuje mezi 20 až 50 tisíci Kč.

### 22.7 Překlenovací příspěvek

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

#### 22.7.1 Podmínky získání překlenovacího příspěvku:

Podmínky získání překlenovacího příspěvku:

- podat žádost;
- zahájit SVČ;
- ukončit registraci v evidenci uchazečů o zaměstnání;
- získat příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa uchazečem za účelem výkonu SVČ (kap. 22.6).

#### 22.7.2 Použití překlenovacího příspěvku

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

### 22.7.3 Výše příspěvku

Příspěvek může být přiznán maximálně ve výši 6 295 Kč měsíčně. Může být přiznán na dobu maximálně 5 měsíců. Celková výše příspěvku může činit až 31 475 Kč.

### 22.7.4 Přiznání příspěvku

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

### 22.8 Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání se může stát jakákoliv fyzická osoba, i zaměstnaná, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Úřad práce zájemci o zaměstnání poskytuje tyto služby:

- zprostředkovává vhodné zaměstnání;
- může mu zabezpečit rekvalifikaci.

Formulář žádosti o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze stáhnout zde: <https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/welcome/forms.jsp>.

### 22.9 Informace

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

Provozní doba: od pondělí do pátku od 8.00 do 20.00 hodin, tel. 844 844 803. Za hovor z pevné sítě zaplatí volající 1,53 Kč/min. vč. DPH. Cena hovoru z mobilní sítě činí 4,50 Kč/min. vč. DPH. E-mail: [callcentrum@mpsv.cz](mailto:callcentrum@mpsv.cz), [kontaktni.centrum@mpsv.cz](mailto:kontaktni.centrum@mpsv.cz)

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

### 22.10 Právní předpisy

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti



# KURZY A SEMINÁŘE

Jste rodiče, budoucí rodiče, prarodiče?  
Chcete zkušenosti a doporučení renomovaných lektorů a lektorek?  
Chcete získávat informace interaktivně?  
Chcete najít místo, kam se můžete vracet?



Zvládne moje dítě nástup do školky/školy?  
Je dost odolné?  
A co když se setká se šikanou?  
Anebo se závislostí?



Obávám se návratu do práce po  
rodičovské dovolené.  
Co když pro mne už nemají místo?  
Chci mít možnost zkusit si pohovor  
nanečisto!  
Jaká jsou moje práva v zaměstnání?




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




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

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

IV.



OSOBA  
SAMOSTATNĚ  
VÝDĚLEČNĚ  
ČINNÁ (OSVČ)



## 23. SAMOSTATNÁ VÝDĚLEČNÁ ČINNOST (SVČ)

### 23.1 Výkon SVČ

Za OSVČ se považuje osoba, která

- vykonává SVČ (kap. 23.2);
- spolupracuje při výkonu SVČ a lze na ní rozdělovat příjmy a výdaje (tzv. spolupracující osoba). Od 1. 1. 2015 spadají do okruhu spolupracujících osob i členové rodiny zúčastnění na provozu rodinného závodu, a jestliže na ně OSVČ dělí své příjmy a výdaje.

SVČ lze vykonávat nejdříve od ukončení povinné školní docházky a dosažení věku 15 let. Za výkon SVČ na území ČR se považuje výkon této činnosti konané jak na území ČR, tak mimo území ČR, pokud je vykonávána na základě oprávnění vyplývajícího z právních předpisů ČR.

### 23.2 Formy SVČ

SVČ lze vykonávat především těmito způsoby:

- podnikáním v zemědělství, je-li fyzická osoba provozující zemědělskou výrobu evidována podle zvláštního zákona;
- provozováním živnosti (kap. 23.5);
- činností společníka veřejné obchodní společnosti (nebo komplementáře komanditní společnosti), která je vykonávána pro tuto společnost;
- výkonem umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti na základě autorskoprávních vztahů (s výjimkou umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti, z níž jsou příjmy samostatným základem daně z příjmů fyzických osob pro zdanění zvláštní sazbou daně);
- výkonem jiné činnosti konané výdělečně na základě oprávnění podle zvláštních předpisů (např. znalci, tlumočníci).

### 23.3 Vedlejší a hlavní SVČ

Vedlejší SVČ vykonává zejména ta OSVČ, která:

- má nárok na rodičovský příspěvek nebo na PPM nebo nemocenské v souvislosti s těhotenstvím a porodem, pokud tyto dávky náležejí z nemocenského pojištění zaměstnanců (kap. 5);
- osobně pečuje o osobu mladší 10 let, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni I (lehká

závislost) nebo o jakoukoliv osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II až IV;

- vykonává souběžně zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění;
- je nezaopatřeným dítětem do 26 let (student). Není-li SVČ považována za vedlejší, jedná se o SVČ hlavní.

Skutečnost, že SVČ má být považovaná za vedlejší, je třeba příslušné OSSZ oznámit, popř. i doložit, a to nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém OSVČ podala Přehled o příjmech a výdajích (kap. 24.1.5) za příslušný kalendářní rok.

Přehled vybraných důvodů výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti a způsobu jejich dokládání lze najít zde:

<http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/druhy-svc/dokladani-duvodu-vedlejsi-samostatne-vydelecne-cinnosti-pro-ucely-duchodoveho-pojisteni.htm>.

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

### 23.4 Zahájení, přerušování a ukončení SVČ

Zahájení, přerušování a ukončení SVČ je třeba především oznámit registrujícímu místu (např. živnostenský úřad), zdravotní pojišťovně, správě sociálního zabezpečení, finančnímu úřadu.

### 23.5 Založení živnosti

Živností se, podle podmínek pro získání živnostenského oprávnění, dělí na živnosti volné, vázané, řemeslné a koncesované.

Podmínkou pro získání živnostenského oprávnění k volné živnosti je:

- věk minimálně 18 let;
- plná svéprávnost;
- bezúhonnost (výpis z rejstříku trestů si úřad zajistí sám);
- zaplacení správního poplatku ve výši 1 000 Kč za každou živnost, přitom volná živnost sdružuje celou řadu oborů (příloha č. 4 k zákonu č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

– [www.mpo.cz](http://www.mpo.cz)). V případě ohlášení více druhů živností, poplatek činí 500 Kč.

K výkonu ostatních druhů živností je třeba splnit další podmínky (vzdělání, délka praxe apod.). Ohlášení živnosti probíhá na kterémkoliv živnostenském úřadě. Vyplněním jednotného registračního formuláře (přístupný z [www.mpo.cz](http://www.mpo.cz)) dojde najednou ke všem povinným ohlášením a registracím: zdravotní pojištění, sociální pojištění, daň z příjmu a případně další daně (DPH, silniční daň atd.).

**Pozor!** Technika někdy nefunguje, proto je vhodné telefonicky zkontrolovat, zda k ohlášení živnosti na úřad skutečně došlo.

### 23.6 Zákaz švarcsystému

Podstatou tzv. švarcsystému je využívání práce osob, které navenek vystupují jako OSVČ, ačkoli faktický vztah mezi společností a těmito osobami naplňuje znaky závislé činnosti (tedy odpovídá pracovněprávnímu vztahu). Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Podle občanského zákoníku se právní jednání posuzuje podle svého obsahu a má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy.

Hlavním důvodem pro poměrně rozšířené využívání švarcsystému je úspora nákladů, především díky výdajovým paušálům. Úskalím je nedostatečná právní ochrana těchto pracovníků např. v oblasti bezpečnosti práce.

Nelegální zaměstnávání (švarcsystém) je zakázané. Sankcí za porušení zákazu švarcsystému hrozí firmě pokuta až do výše 10 000 000 Kč nejméně však ve výši 50 000 Kč, pracovníkovi za výkon nelegální práce hrozí pokuta až do výše 100 000 Kč. Vhodnou alternativou je práce na dohodu o provedení práce (kap. 19.9.1).

## 24. SVČ A POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

OSVČ má řadu povinností vůči státu, mj. musí odvádět pojistné na zdravotní a důchodové pojištění. Nemocenského pojištění je účastna dobrovolně. Přehled nejdůležitějších údajů pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění je možné vyhledat v příloze č. 3 kap. 31.

### 24.1 Pojistné na důchodové pojištění

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

OSVČ je zejména povinna:

- sdělit OSSZ zejména (znovu)zahájení, pozastavení a ukončení SVČ a případně další skutečnosti stanovené zákonem nejpozději do 8. dne následujícího kalendářního měsíce;
- platit buď pojistné na sociální zabezpečení, nebo zálohy na pojistné a příslušný doplatek pojistného;
- předkládat Přehled o příjmech a výdajích (kap. 24.1.5).

#### 24.1.2 Účast na důchodovém pojištění

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

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

Osoba vykonávající vedlejší SVČ je povinně účastna důchodového pojištění v případě, jestliže její daňový základ (kap. 25) dosáhl rozhodné částky

- za kalendářní rok 2014 62 261 Kč, popř. částky snižené o částku 5 189 Kč za každý kalendářní měsíc, v němž nebyla vykonávána vedlejší SVČ – pro rok 2014;
- za kalendářní rok 2015 částku 63 865 Kč, popř. částky snižené o částku 5 323 Kč za každý kalendářní měsíc, v němž po celý měsíc nebyla vykonávána vedlejší SVČ – pro rok 2015.

**Příklad: Rodič čerpá rodičovský příspěvek a začal v roce 2015 podnikat jako živnostník – překladač. Jeho výdělečná činnost je tak**

**vedlejším zdrojem příjmů (vedlejší SVČ), a není proto povinen odvádět pojistné na sociální pojištění. Tato podmínka je splněna, pokud roční zisk za rok 2015 nepřekročí částku 63 865 Kč. Tato částka se snižuje o jednu dvanáctinu, tj. 5 323 Kč za každý měsíc, kdy není vykonávána samostatná výdělečná činnost. Uvedená částka je příjmem po odečtení výdajů.**

Při uplatnění 60% výdajového paušálu (ostatní živnosti) může mít rodič příjem z výdělečné činnosti až 159 600 Kč za kalendářní rok 2015, aniž by hradil pojistné na důchodové pojištění. Výdaje budou 95 760 Kč (159 600 Kč x 60 %). Daňový základ je roven rozdílu mezi příjmy (159 600 Kč) a výdaji (95 760 Kč), což činí 63 840 Kč. Vzhledem k tomu, že výsledná částka 63 840 Kč je nižší než rozhodná částka pro rok 2015 – 63 865 Kč, ze které se odvádí pojistné na důchodové pojištění z vedlejší činnosti, rodič nebude hradit žádné pojistné na důchodové pojištění.

### 24.1.3 Sazba pojistného

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

### 24.1.4 Určení vyměřovacího základu a výše pojistného

Měsíční vyměřovací základ pro odvod pojistného činí minimálně 50 % daňového základu, který v průměru připadá na jeden kalendářní měsíc, v němž byla SVČ vykonávána. OSVČ si může sama dobrovolně určit vyšší vyměřovací základ. Postup výpočtu daňového základu viz kap. 25. Částka minimálního vyměřovacího základu pro placení záloh pro rok 2015 na pojistné činí

- pro hlavní samostatnou výdělečnou činnost – 6 653 Kč měsíčně;
- pro vedlejší samostatnou výdělečnou činnost – 2 662 Kč měsíčně.

**Příklad: OSVČ vykonávala po celý rok 2015 SVČ a zároveň pobírala rodičovský příspěvek. Daňový základ OSVČ za rok 2015 činil 72 000 Kč. Jaká je výše vyměřovacího základu pojistného? OSVČ se považuje za vedlejší (kap. 23.3). Daňový základ (kap. 25.1) je vyšší než rozhodná částka pro**

rok 2015 (kap. 24.1.2), tj. 63 865 Kč. 50% sazbou se vypočítá vyměřovací základ, tj.  $72\ 000\ Kč \times 0,5 = 36\ 000\ Kč$ . Vzhledem k tomu, že takto vypočítaný vyměřovací základ je vyšší než stanovené minimum pro vedlejší SVČ v roce 2015, tj. 31 944 Kč, stanoví se pojistné z vyměřovacího základu, tj. z částky 36 000 Kč. Vyměřovací základ se pak ještě násobí procentní sazbou 29,2 % (kap. 24.1.3). Pojistné činí  $10\ 512\ Kč$  (tj.  $36\ 000\ Kč \times 0,292 = 10\ 512\ Kč$ ).

Kalkulačku výše záloh lze využít na <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/platba-pojistneho/>.

### 24.1.5 Přehled o příjmech a výdajích

OSVČ je povinna každý rok předkládat OSSZ Přehled o příjmech a výdajích za kalendářní rok, a to na předepsaném tiskopise, který je možné vyhledat na <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/osvc.htm>. Na základě údajů v přehledu se stanovuje částka, kterou má OSVČ na pojistném za daný rok zaplatit. Uhrazené zálohy za toto období se zúčtuje a vypočítá se výše doplatku či přeplatku za rok. Souběžně se stanoví výše záloh na pojistné na další kalendářní rok. OSVČ má povinnost předložit u příslušné OSSZ Přehled o příjmech a výdajích za kalendářní rok 2014 nejpozději do:

- 4. 5. 2015, pokud daňové přiznání nezpracovává daňový poradce;
- 3. 8. 2015, pokud daňové přiznání zpracovává daňový poradce (je třeba doložit OSSZ nejpozději do 30. 4. 2015);
- 31. 7. 2015, pokud OSVČ není povinna podávat daňové přiznání.

Způsoby podání Přehledu o příjmech a výdajích především:

- doručení příslušné OSSZ na tiskopisu (např. vytištěný z [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)) – interaktivní formulář;
- doručení prostřednictvím interaktivního formuláře z ePortálu ČSSZ přes veřejné rozhraní pro e-Podání (VREP/APEP) za použití uznávaného elektronického podpisu;
- doručení prostřednictvím interaktivního formuláře z ePortálu ČSSZ přímo do určené datové schránky e-Podání ČSSZ (ID 5ffu6xk), za použití datové schránky.



### 24.1.6 Zálohy na pojistné

- OSVČ, která vykonává hlavní SVČ, je povinna hradit pojistné na důchodové pojištění vždy. Výše záloh na pojistné na důchodové pojištění vychází z měsíčního vyměřovacího základu, který nemůže být nižší než měsíční vyměřovací základ vypočítaný přímo v tiskopisu Přehled o příjmech a výdajích za předchozí kalendářní rok. Minimální výše zálohy měsíčně je 1 894 Kč a po podání Přehledu za rok 2014 (kap. 24.1.5) se mění na 1 943 Kč. Alespoň minimální výši měsíční zálohy odvádí OSVČ v kalendářním roce, ve kterém zahájila SVČ. Maximální záloha činí 31 082 Kč měsíčně.
- OSVČ, která vykonává vedlejší SVČ, hradí zálohy v roce 2015 na pojistné:
  - dobrovolně, pokud se přihlásí k účasti na důchodovém pojištění na příslušný rok;
  - povinně, když její dosažení daňový základ za rok 2014 založil účast na důchodovém pojištění (tj. dosáhl rozhodné částky 62 261 Kč – kap. 24.1.2).

Minimální výše zálohy měsíčně je 758 Kč a po podání Přehledu za rok 2014 se mění na 778 Kč. OSVČ, která je účastna důchodového spoření (tzv. II. pilíř), odvádí z minimálního měsíčního vyměřovacího základu stanoveného na rok 2015 pro hlavní činnost zálohu na pojistné ve výši 1 744 Kč. Při výkonu vedlejší činnosti činí minimální záloha 698 Kč. Maximální záloha je pak stanovena pro hlavní i vedlejší činnost ve výši 27 889 Kč.

### 24.1.7 Splatnost záloh

Záloha na pojistné za kalendářní měsíc je splatná od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, např. pojistné za leden 2015 je splatné od 1. do 20. 2. 2015 atd. Dnem platby je až den, kdy je platba připsána na správný účet.

### 24.1.8 Platba pojistného a dočasná pracovní neschopnost

OSVČ není povinna platit zálohy na pojistné za kalendářní měsíc, v nichž po celý kalendářní měsíc měla nárok na výplatu nemocenského nebo PPM z nemocenského pojištění OSVČ. Kalendářním měsícem se v tomto případě rozumí i jeho část, po kterou OSVČ vykonávala samostatnou

výdělečnou činnost, pokud výkon této činnosti netrval celý kalendářní měsíc. Za období nároku na výplatu nemocenského se přitom považuje též období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény), za které se nemocenské OSVČ nevyplácí.

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

## 24.2 Nemocenské pojištění

### 24.2.1 Účast na nemocenském pojištění

Účast OSVČ na nemocenském pojištění je dobrovolná, a to na základě přihlášky. Účast na nemocenském pojištění nemůže vzniknout zpětně. Povinností OSVČ je odvádět pojistné na nemocenské pojištění. OSVČ má nárok na tyto dávky z nemocenského pojištění:

- nemocenské (kap. 5.13);
- PPM (kap. 5.14).

Informace o podmínkách nároku na jednotlivé dávky pro OSVČ lze vyhledat v kap. 5.

### 24.2.2 Pojistné na nemocenské pojištění

OSVČ odvádí pojistné na účet OSSZ, a to ve výši 2,3 % z vyměřovacího základu, který si sama určuje. Minimální měsíční vyměřovací základ činí 5 000 Kč. Maximální vyměřovací základ nemůže být vyšší než částka rovnající se průměru, který z určeného (vypočteného) vyměřovacího základu na posledním Přehledu o příjmech a výdajích připadá na jeden kalendářní měsíc výkonu činnosti, přičemž k přehledu staršímu tří let se nepřihlíží. Je-li vypočtený průměr nižší než minimální měsíční základ, je měsíční základ roven minimálnímu měsíčnímu základu, tzn. 5 000 Kč a platba pojistného na nemocenské pojištění nemůže být vyšší než 115 Kč. Byla-li v kalendářním roce, za který je naposledy podán přehled, činnost zahájena (znovuzahájena), lze průměr určeného (vypočteného) vyměřovacího základu použít jen v případě,

že činnost byla vykonávána alespoň ve čtyřech kalendářních měsících.

Nelze-li určit maximální měsíční vyměřovací základ z naposledy podaného přehledu, rovná se polovině průměrné mzdy platné pro daný kalendářní rok. V roce 2015 je to částka 13 306 Kč a platba pojistného stanovená sazbou 2,3 % činí 307 Kč.

Kalkulačku výše záloh lze využít na <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/platba-pojistneho/>.

Minimální pojistné na nemocenské pojištění OSVČ činí v roce 2015 částku 115 Kč měsíčně.

**Příklad: OSVČ vykonává vedlejší činnost z důvodu nároku na rodičovský příspěvek od 1. 1. 2012, podle skutečností uvedených v přehledu za roky 2012, 2013 i 2014 nedosáhla rozhodné částky pro povinnou účast na důchodovém pojištění (DP) a ani se k účasti na DP nepřihlásila. Od 1. ledna 2015 se přihlásila k účasti na NP. Za roky 2012 a 2013 si uvedla v přehledu určený vyměřovací základ 0 Kč (pojistné na DP neplaceno z důvodu neúčasti na DP).**

Maximální měsíční základ od ledna 2015 činí 5 000 Kč, rovná se minimálnímu vyměřovacímu základu.

Tato OSVČ by si měla platit měsíční pojistné ve výši 115 Kč, pokud by platila více, tak se k částce nad 115 Kč při výpočtu nemocenského nepřihlíží, přeplatek na uhrazeném pojistném bude vyčíslen až po podání Přehledu za rok 2015.

Další příklady na [http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/davky/vypocet\\_davek\\_nemocenskeho\\_pojisteni\\_osvc\\_2012\\_03\\_25.htm](http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/davky/vypocet_davek_nemocenskeho_pojisteni_osvc_2012_03_25.htm).

#### 24.2.3 Platba pojistného

- Pojistné na nemocenské pojištění je splatné od 1. do 20. dne kalendářního měsíce, který následuje po kalendářním měsíci, za který se toto pojistné platí, tj. např. pojistné za leden 2015 je splatné od 1. do 20. února 2015. Dnem platby je až den, kdy je platba připsána na správný účet.
- Účast na nemocenském pojištění zaniká prvním dnem kalendářního měsíce, za který nebylo ve stanovené lhůtě zapláceno pojistné. Pro další pojištění se OSVČ musí znovu přihlásit.

#### 24.2.4 Pojistné na nemocenské pojištění a dočasná pracovní neschopnost

Postupuje se obdobně jako v kap. 24.1.8.

### 24.3 Zdravotní pojištění

#### 24.3.1 Povinnosti OSVČ vůči zdravotní pojišťovně

Povinnosti OSVČ je především:

- oznámit písemně do 8 dnů zahájení, přerušení nebo ukončení SVČ (v oznámení uvést jméno, příjmení, trvalý pobyt, rodné číslo, obchodní jméno, sídlo nebo místo podnikání, IČ, číslo bankovního účtu);
- oznámit, zda je současně osobou, za niž platí zdravotní pojištění stát (kap. 16.1.3);
- platit zálohy na pojistné (mimo osob uvedených v kap. 24.3.5);
- do 8 dnů po podání daňového přiznání předložit zdravotní pojišťovně Přehled o svých příjmech a výdajích a doplatit rozdíl mezi zálohami a skutečnou výší pojistného;
- poskytnout zdravotní pojišťovně potřebné doklady při provádění kontroly.

#### 24.3.2 Výše pojistného na zdravotní pojištění

Pojistné se stanovuje ve výši 13,5 % vyměřovacího základu. Vyměřovací základ činí 50 % z daňového základu (kap. 25.1).

**Příklad: OSVČ vykonávala po celý rok 2015 SVČ a zároveň pobírala rodičovský příspěvek. Daňový základ OSVČ za rok 2015 činil 72 000 Kč.**

50% sazbou se vypočítá vyměřovací základ, tj.  $72\ 000\ Kč \times 0,5 = 36\ 000\ Kč$ . Vyměřovací základ se násobí procentní sazbou 13,5 %. Pojistné činí  $4\ 860\ Kč$  (tj.  $36\ 000\ Kč \times 0,135 = 4\ 860\ Kč$ ).

#### 24.3.3 Minimální měsíční záloha a splatnost pojistného na zdravotní pojištění

Minimální měsíční záloha pro rok 2015 na pojistné je 1 797 Kč, která se hradí poprvé za leden 2015 (posledním dnem splatnosti je 8. 2. 2015). Tutéž zálohu odvádí OSVČ, která zahájí v roce 2015 SVČ. Splatnost záloh na pojistné je od 1. dne kalendářního měsíce, za který se platí, do 8. dne následujícího kalendářního měsíce.

**24.3.4 Přehled o příjmech a výdajích**

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

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

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

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

**24.3.5 Výjimky z povinného odvodu z minimálního vyměřovacího základu**

Minimální vyměřovací základ neplatí především pro OSVČ:

- celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku a tyto děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než 4 hodiny denně (v případě školních dětí družinu);
- za kterou je plátcem pojistného stát (kap. 16.1.3).

Tyto osoby nejsou povinny odvádět zálohy na pojistné na zdravotní pojištění v prvním roce SVČ. Výše jejich vyměřovacího základu pro odvod pojistného je „skutečný“ vyměřovací základ vypočtený podle kap. 24.3.2 a od něj se odvíjejí i zálohy na zdravotní pojištění pro následující kalendářní rok. To platí pouze tehdy, jestliže výše uvedené skutečnosti trvaly po celý kalendářní měsíc.

Osoba, která současně vedle SVČ je zaměstnancem a odvádí pojistné z tohoto zaměstnání vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro zaměstnance (kap. 16.1.4), nemusí odvádět zálohy na pojistné na zdravotní pojištění vůbec.

**24.4 Informace**

- [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz), [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.jakpodnikat.cz](http://www.jakpodnikat.cz), [www.podnikatel.cz](http://www.podnikatel.cz), [www.mpo.cz](http://www.mpo.cz)
- zdravotní pojišťovny – [www.vzp.cz](http://www.vzp.cz), [www.ozp.cz](http://www.ozp.cz) atd.

**24.5 Právní předpisy**

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

**25. DAŇOVÁ EVIDENCE A DAŇOVÝ ZÁKLAD****25.1 Určení daňového základu**

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

Výdaje mohou být

- a) paušální, tj. procentem z příjmů, pak OSVČ nemusí shromažďovat doklady za výdaje, vede pouze evidenci příjmů a pohledávek.

Paušální výdaje pro SVČ jsou stanoveny takto:

- 80 % z příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a z příjmů z živnostenského podnikání řemeslného; nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 1 600 000 Kč,
- 60 % z příjmů ze živnostenského podnikání; nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 1 200 000 Kč,

- 30 % z příjmů z nájmu majetku zařazeného v obchodním majetku; nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 600 000 Kč,
- 40 % z jiných příjmů ze samostatné výdělečné činnosti, nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 800 000 Kč (např. OSVČ bez živnosti).

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

b) skutečné, a to na základě daňové evidence (kap. 25.2). V tomto případě je nutné evidovat příjmy a výdaje a archivovat doklady.

**Příklad: Matka na rodičovské dovolené vykonává SVČ jako lektorka angličtiny. Její příjmy za kalendářní rok činí 100 000 Kč. Výdaje uplatňuje paušálem.**

*Matka vykonává SVČ na základě volné živnosti, tudíž paušální výdaje činí 60 % příjmů. Výdaje činí 60 000 Kč (100 000 Kč × 0,6 = 60 000 Kč).*

*Daňový základ činí 40 000 Kč (100 000 Kč - 60 000 Kč = 40 000 Kč).*

## 25.2 Daňová evidence

Daňová evidence slouží ke zjištění základu daně z příjmů z podnikání a jiné SVČ.

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

## 25.3 Informace

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

## 25.4 Právní předpisy

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

V.



# SHRNUTÍ PRO SÓLO RODIČE A OTCE



## 26. SÓLO RODIČE (OSAMĚLÍ RODIČE)

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

### 26.1 Ošetřovné

Doba poskytování ošetřovného činí standardně nejdéle 9 kalendářních dnů. U zaměstnaného sólo rodiče, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů.

Více o ošetřovném viz kapitola 5.15.

#### **Příklad: Sólo matka nemůže pečovat o dítě z důvodu své hospitalizace**

*O dítě může pečovat například babička nebo jiná osoba. U všech osob pobírajících ošetřovné musí být splněny všechny podmínky předepsané zákonem. Pokud např. babička splňuje podmínky uvedené v kap. 5.15, může pobírat ošetřovné.*

### 26.2 Vyslání na pracovní cestu, přeložení

Zaměstnaný sólo rodič, pečující o děti do věku 15 let, smí být vyslán na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen s jeho souhlasem. Zaměstnavatel ho může přeložit jen na jeho žádost.

### 26.3 Ochrana soukromí u sólo rodičů

Zaměstnavatel nesmí od fyzických osob ucházejících se u něj o zaměstnání vyžadovat (a ani jinak zjišťovat) informace, které se týkají jejich manželského a rodinného stavu, počtu dětí apod., tj. např. nesmí zjišťovat, zda osoba je sólo (osamělá) či nikoli. Zaměstnavatel také nesmí v pracovněprávních vztazích diskriminovat zaměstnance. Ženy jsou navíc chráněny, na základě pohlaví, ustanoveními před diskriminací (kap. 20).

## 27. STRUČNÉ SHRNTÍ PRO OTCE

### 27.1 Pracovní podmínky

Otec dítěte má právo na stejné pracovní podmínky v souvislosti s péčí o dítě jako matka. Na otce se nevztahují ustanovení, která chrání matku v těhotenství, po dobu devíti měsíců po porodu a v období kojení. Pracovní podmínky pracujících rodičů jsou shrnuty v kap. 18.

### 27.2 Rodičovská dovolená

Otec dítěte má právo čerpat rodičovskou dovolenou ode dne narození dítěte do dosažení 3 let věku dítěte. V tomto rozsahu se mu poskytuje na základě žádosti (viz kap. 13.2). U rodičovské dovolené otce se z hlediska dalších nároků rozlišuje:

- rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů od narození dítěte (tzv. rodičovská dovolená do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou), která se posuzuje stejně jako mateřská dovolená u ženy, a to z hlediska
  - nároku na dovolenou, tj. jako výkon práce (kap. 14);
  - zákazu výpovědi (kap. 21.4).
- rodičovská dovolená od 23. týdne od porodu se posuzuje jako rodičovská dovolená ženy (kap.13.2).

### 27.3 Zákaz výpovědi

Jestliže otec dítěte čerpá rodičovskou dovolenou, je chráněn před výpovědí stejně jako matka. Platí pro něj ustanovení o ochranné době. Podrobnější informace obsahuje kap. 21.

### 27.4 Sociální dávky

Otec dítěte má nárok

- pobírat PPM (kap. 5.14);
- čerpat RP za stejných podmínek jako matka (kap. 6.4). Platí, že se může s matkou kdykoli vystřídat, ale RP může čerpat jen jeden z nich;
- na ošetřovné za stejných podmínek jako matka (kap. 5.15).

### 27.5 Zápočet „péče o dítě do 4 let věku do důchodu“

Péče o dítě do 4 let se otcům započítává do důchodu stejně jako matkám (kap. 16.3.3).

VI.



SLAĎOVÁNÍ  
PRÁCE A RODINY  
V OTÁZKÁCH  
A ODPOVĚDÍCH



## 28. SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY V OTÁZKÁCH A ODPOVĚDÍCH

### 28.1 Co je slaďování?

#### 28.1.1. Co je slaďování práce a rodiny?

Slaďování práce a rodiny je nikdy nekončící proces (pokud by nebyl, neřikali bychom mu slaďování, ale slaďení). Někdy se pro něj používá trochu opatrný pojem kombinace práce a rodiny, nebo dokonce i lehce negativistický konflikt práce a rodiny. Jde zhruba o to, jak v omezeném čase s omezenými zdroji zvládnout zhruba dvakrát tolik, kolik jste stihli před tím, než jste měli děti, a ještě si ušetřit čas pro sebe, partnera a přátele.

#### 28.1.2. To zní děsivě! Lze tedy reálně slaďovat práci a rodinu?

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

#### 28.1.3. Má v dnešní společnosti cenu vůbec mít děti, pokud to na nás klade takové nároky?

Předpokládáme, že pokud jste sáhl/a po této brožuře, tuhle otázku si klade spíše jen řečnický, protože rodičem už jste. Mít děti ale rozhodně není lehké. Děti potřebují péči, která je nejen časově intenzivní, ale i citlivá vůči jejich potřebám, a některé zvyklosti rodičů prostě musí dočasně ustoupit do pozadí. Bez dětí je život – upřímně řečeno – v mnohém jednodušší a méně náročný. A přesto – klobouk dolů – jste se rozhodli do toho jít! Odměnou vám jsou nejen chvíle s dětmi, které jsou k nezaplacení, ale i osobní zralost a moudrost, spojená se zvládnutím výzvě rodičovství. Aktivně vychovávat děti je také užasná šance naučit se řadě nových a užitečných dovedností! Mít děti znamená mimo jiné umět plánovat čas,

zvládat zásady logistiky, dokázat pružně a rychle reagovat, trpělivě vysvětlovat a nacházet nové zdroje. Slaďování práce a rodiny je jeden z průběžských kamenů, na kterých si můžete vyrobout to, co už umíte, k ještě větší dokonalosti.

### 28.2. Kdy zpátky do práce?

#### 28.2.1. Kdy bych se měla po narození dítěte vrátit do práce?

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

#### 28.2.2. Když se vrátím do práce brzy, nebude mé dítě strádat?

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

#### 28.2.3. Co děti vlastně potřebují?

Vedle už zmíněné citlivé péče je pro malé děti velmi důležitá předvídatelnost, která vychází z pravidelnosti. Mnohem vhodnější než nárazové, náhodné hlídání je tedy pravidelný režim – tedy například každé dopoledne v jeslích či v péči prarodiče nebo jiné osoby, pokud se chcete do práce vrátit jen na částečný úvazek. Stres z odloučení se tak významně sníží. Neméně důležitá je i kvalita péče. Vhodnější jsou malé skupinky, kdy může pečovatka individuálně reagovat na potřeby ma-



lého dítěte. Dobře vyberte osobu, která bude o vaše dítě pečovat – profesionálky mají výhodu, že jsou v péči o malé dítě zkušenější, prarodiče či další příbuzní jsou zase angažovanější. V každém případě byste měli vidět, že ten, kdo o miminko pečuje, ho má rád a reaguje přiměřeně na jeho projevy.

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

#### 28.2.4. Není lepší se do práce nevrátit?

Odložit návrat do práce může být dobrým řešením v náročných obdobích, kdy vaše rodina potřebuje mnohem víc pozornosti (dlouhodobá nemoc dítěte, velké rodinné změny aj.). Školka je ale důležitým prostředím pro socializaci dítěte (tedy pro osvojení znalostí a dovedností potřebných pro život ve společnosti). Je třeba dívat se i dál do budoucna – jak bude vypadat váš život za patnáct nebo dvacet let, pokud se nevrátíte do zaměstnání? Mít zaměstnané oba rodiče také podporuje psychickou odolnost a pozdější rodičovské sebevědomí vašich dětí: pokud budete plnit každé přání a potřebu vašich dětí, nejenže budou méně samostatné, ale jako vzor pro ně budete v budoucnu příliš nedostupní.

### 28.3. Na co se připravit?

#### 28.3.1. Co mám čekat při návratu do práce?

Předpokládejme, že máte vyřešené otázky jako Kam a jak se vrátím, a Kdo se bude mezitím starat o mé dítě (viz Časté problémy sladujících rodičů). Většina rodičů krátce po návratu do práce zjistí, že je zaměstnání velmi pohlcuje, ať chtějí nebo ne. Je to podobné, jako když se narodí první miminko – všechno je nové a úplně jinak a je třeba se zaměřit na naučení a zvládnutí řady nových úkolů, a vše ostatní jde tak trochu stranou. Změna čeka i dítě, které nastupuje do školky či do jiné denní péče. Je proto dobrý nápad neplánovat na dobu návratu do práce další velké změny, jako například stěhování.

#### 28.3.2. Jak bude reagovat rodina – děti a partner?

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

#### 28.3.3. Jak budou reagovat kolegové a kolegyně?

##### Nebudou si myslet, že jsem mimo?

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

#### 28.3.4. Jak bude reagovat zaměstnavatel?

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

### 28.4. Co je ke sladování třeba?

#### 28.4.1. Kde na všechno vzít čas?

Plánovat čas je věda, kterou se zabývají obsáhlé publikace – tolik místa však nemáme. Stručně – získáte víc času, pokud:

1. Omezíte „junkové“ aktivity. (Vy víte, co myslíme – čas u televizních seriálů, u Facebooku, časopisů, zpráv na internetu či tlachání se sousedkou nebo na telefonu, od kterého se nemůžete odtrhnout.) Berte je jako čokoládu – při dietě stačí jen kousek, nemusíte sníst hned celou tabulku. V případech těžké závislosti pomůže kuchyňský budík nastavený na 5 či 10 minut, na internetu lze návykové webové stránky zablokovat.
2. Stanovíte si priority a podle toho naplánujete činnosti. Ty s nízkou prioritou prostě vypustíte, odmítnete udělat či delegujete (kap. 28.4.2) nebo začleňte do pravidelné rutiny, abyste je dělali automaticky (např. úklid, nákup či praní). Všechno sami udělat nemůžete.
3. Máte přehled o svém časoprostoru. Přehledný plánovací kalendář pro celou rodinu spolu s osobním diářem synchronizovaným s partnerem pomohou udržet v plánech pořádek a hlavu čistou. Máte-li více dětí, vyrobte si na začátku školního roku týdenní rozvrh toho, kde kdo kdy je. Věci a prostor kolem vás by měly být funkční či příjemné, ne takové, kde se usazuje prach na staré plány a neoblíbené dekorace.
4. Máte jasné dlouhodobé cíle, kterých chcete dosáhnout (ano, mluvíme o tom, kde chcete být např. Za deset let), a hodnoty, kterých se držíte. Ty pak určují vaše priority a usměrňují vaše aktivity.
5. Nejste maximalisté ve všem, co děláte. Některé oblasti vyžadují občas vaši naprostou pozornost a úsilí, ale určitě ne všechny a stále. Zároveň jste předvídaví a nenecháte se stresovat doháněním úkolů na poslední chvíli.
6. Jste flexibilní a připravení své cíle a priority přehodnotit, pokud se okolnosti změní.
7. Respektujete své biorytmy – nejvíc práce zvládnete v době, kdy máte výkonnostní maximum.
8. Čas od času plánování a snažení vypustíte, protože nemůžete dlouhodobě fungovat jako robot.

#### 28.4.2. Kdo mí s tím vším pomůže?

Rodiče na rozdíl od bezdětných umějí prokazatelně lépe využívat svou síť sociální opory – to

znamená, že i vy! Možná jste to ale ještě nezkusili. I když přísloveční prarodiče jsou nedostupní, kolem vás je spousta lidí, kteří vám mohou pomoci, a vy jim.

1. I malé děti mohou mít své pravidelné povinnosti. Klíčem je dát jim zodpovědnost za určitou činnost, např. prostírání stolu před každou večeří. Stejně tak i ostatní členové rodiny. Pokud můžete pustit z hlavy úklid koupelny, protože ji má na starosti vaše školou povinné dítě, nebo luxování, které má na starosti manžel, uleví se vám – pokud vydržíte a nezačnete to dělat za ně (případně nevybíravě je upozorňovat, že jsou lajdáci).
2. Pokud si to můžete dovolit, uvažujte nad placenou výpomocí v domácnosti či v denní péči o děti, zvláště záleželi-li vám velice na uklízení bytů a vyzehleném prádle. Peníze jsou prostě další zdroj, který můžete vyměnit za čas – nejen na práci, ale i na děti, na partnera či na sebe.
3. Navazujte přátelské vztahy s lidmi kolem sebe a neostýchejte se na ně obrátit s prosbou o pomoc. Zvláště přidáte-li nabídku hlídání na oplátku, rodič školkového kamaráda vašeho dítěte vám pravděpodobně ochotně vyzvedne a pohlídná dítka v případě, když se musíte zdržet v práci. Pokročilí mohou do sítě své sociální opory začlenit starší sousedku, jejíž vnoučata žijí daleko, a adoptovat ji jako náhradní babičku.

#### 28.4.3. Na co nezapomenout?

Především na lidi kolem sebe – na partnera, přátele a známé. Někdy nám prokazování vzájemné náklonnosti připadá nadbytečné, nebo na ně už nemáme energii. Úsměv, milá slova či malá pozornost, které lidem kolem sebe dáváme, se nám ale vrátí zpět v době, kdy nám není nejlépe. Dokonce i výzkumy ukazují, že ve společnosti milých lidí je nám tepleji!

Zvláštní pozornost věnujte partnerskému vztahu. Od jeho kvality se odvíjí nejen rodičovská péče, ale i podpora, kterou máte pro zvládání profesní a rodičovské role. Pokud přátelství a známostem stačí většinou „zalévání“ vlnným chováním, partnerský vztah je náročnější, trochu jako strom – někdy je potřeba i bolestivější konfrontace a ústupků na obou stranách, aby mohl růst dál.

Nebojte se oslovit partnerského poradce, pokud jste se ocitli ve slepé uličce.

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

Další zdroje:

- <http://www.flylady.net/> – velmi důsledný návod, jak si nenechat domácnost přerůst přes hlavu
- Alison Mitchell: Příručka pro zoufalé matky. Fragment, 2008

## 28.5. Časté problémy

### 28.5.1. Kam a jak se vrátit z rodičovské?

Nejlépe na původní místo, kde vás znají a kde máte nejlepší šance dojednat si pracovní režim, který bude v souladu s vašimi potřebami. Pokud to není z různých důvodů možné, začněte alespoň půl roku před koncem RD aktivně poptávat práci u zaměstnavatelů v okolí, u známých či hledat v nabídkách zaměstnání na internetu či v tisku. Hledání práce je už samo o sobě podobně náročné jako zaměstnání, myslete tedy na zajištění hlídání. Chcete-li navíc výrazně změnit své profesní zaměření, už během RD navštěvujte vhodné rekvalifikační kurzy (kap. 22.4). Využijte všech dostupných nabídek školení, jak se vrátit do zaměstnání – poptejte se na Úřadu práce či rodinných centrech. Miniškolu návratu na trh práce nabízí i APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství, sledujte proto náš web [aperio.cz](http://aperio.cz).

### 28.5.2. Ráda bych se vrátila do zaměstnání, ale nemáme školku či jesle – co s tím?

Platí, že nabídku služeb stimuluje poptávka. Chybí-li ve vaší obci například jesle, spojte se s dalšími zájemci a zájemkyněmi o tuto službu a upozorněte na to obecní úřad. Sejděte se se starost(k) ou či s radními, kteří mají na starost oblast rodiny či školství. Přitom hledejte i jiné služby – jiná maminka na rodičovské možná ráda využije možnost přivydělat si hlídáním dalšího dítěte. Vyplatí se plánovat a poptávat dopředu, minimálně rok před chystaným návratem do práce. Více viz kap. 29.

### 28.5.3. Školka mého dítěte končí v půl páté, moje a manželova práce ale až v pět. Co s tím?

Je-li rodičů v podobné situaci více, oslovte společně vedení školky a jednejte o možnosti prodloužení provozní doby či dalších možnostech zajištění hlídání v této situaci (např. externí hlídání v prostorech školky). Další možností je se společně složit na hlídačku, která děti vyzvedne a vezme k sobě domů. Chodíte-li ale pozdě domů jen občas, zkuste se domluvit s jiným rodičem, který k sobě vaše dítě může vzít spolu se svým, než si pro ně budete moci přijet. Další možností je požádat zaměstnavatele o úpravu pracovní doby – kap. 19.4.1.

### 28.5.4. Po několika měsících ve školce se najednou objevily problémy – co se děje?

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

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

důslednost a provázení při učení se učit a trávit čas smysluplně.

### 28.5.5. Proč se mi nejednou všechno řítí na hlavu, když to doteď fungovalo?

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

## 28.6. Sólo rodiče

### 28.6.1. Platí to, co je zde uvedeno, i pro sólo rodiče?

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

Další informace pro sólo rodiče – kap. 26.

### 28.6.2. Pečuji sama o malé dítě. Peníze potřebuji, ale není lepší se omezit a zůstat s ním doma, i když už má věk na nástup do školky, abych mu vynahradila absenci otce?

Je to jen na vás, ale je dobré vědět, že rodinám pracujících sólo rodičů se daří v průměru lépe, než pokud rodič nepracuje: pracující sólo matky se cítí častěji kompetentnější i ve své rodičovské roli, a jejich děti lépe prospívají ve škole.

### 28.6.3. Dá se vůbec zvládnout slaďování sólo?

Ačkoli je to náročnější, má to i své výhody:

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

## 28.7. Otcové

### 28.7.1. Týká se slaďování vůbec mužů? Není to hlavně podpora žen, aby mohly pracovat a přitom mít rodinu?

Ačkoli opatření pro slaďování práce a rodiny využívají častěji matky, součástí rodiny jsou i otcové. Jejich role přitom nemusí být omezená jen na finanční zajištění rodiny a večerní čtení pohádek dětem. Opatření pro slaďování proto mohou využívat i muži. Patří mezi ně nejen otcovská dovolená, ale i flexibilní formy práce. Další informace kap. 27 a kap. 28.8.

### 28.7.2. Rád bych víc slaďoval, ale je těžké najít v rodině svůj prostor. Co s tím?

Ačkoli ženy rády proklamují, že jejich partner se v péči o děti či o domácnost málo zapojuje, někdy si neuvědomují, že mu k tomu nedají příležitost, anebo výsledek jeho snažení přímo či nepřímo zkritizují. Po řadě let, kterou strávily péčí o rodinu, je také těžké se dělit o něco, na co jsou pyšné a co jim jde. Dobrý nápad je zapojit se co nejdřív, ale s citem – pro některé novopečené maminky může být zvlášť v citlivém poporodním období partnerova pomoc signálem, že ony samy nezvládají.

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

## 28.8. Flexibilní formy práce

### 28.8.1. Flexibilní pracovní režimy – pomoc, nebo past?

Práce z domova, částečný úvazek, pružná pracovní doba a další flexibilní formy práce bývají uváděny jako opatření pro sclaďování práce a rodiny. Neznamená to ale, že jsou vhodné pro každého a automaticky fungují. Každá změna pracovního režimu představuje svým způsobem zátěž, protože naruší vaši koncepci pracovního dne. Je tedy třeba důkladně zvážit všechna pro a proti a probrat je se zaměstnavatelem, ale i s rodinou. Další informace kap. 19.

### 28.8.2. Co obnáší práce z domova?

Pokud pracujete při rodičovské dovolené, práce z domova vám umožní využít pro práci každou chvilku bez dětí. Neztrácíte čas jízdou na pracoviště. Práce a rodina se však mohou prolínat víc, než by vám bylo milé, a proto se vyplatí využít vše, co vám pomůže ji vymezit: od důkladné evidence hodin, které práci trávíte, přes čas, který je jen pro práci, a naopak jen pro rodinu, až po prostor, kde práci děláte. Dětské obrázky v pracovních podkladech jsou milé, ale odvádějí pozornost. Pokud víte, že potřebujete pravidelné úkolování a dohled, pracovat jen z domova asi není pro vás. Pro udržení soustavného kontaktu s nadřízeným a kolegy si domluvte pravidelné schůzky v kanceláři. Další informace kap. 19.8.

### 28.8.3. Mám hledat práci na částečný úvazek?

Práce na částečný úvazek vám umožňuje věnovat rodině víc času; v praxi se však může stát, že pracujete stejně jako ostatní na plný úvazek, jen za méně peněz. Nese s sebou i riziko menší šance na profesní postup a vzdělávání. Je dobré proto zjistit, jaká je zkušenost u zaměstnavatele, který částečný úvazek nabízí. Další informace v kap. 19.3.

### 28.8.4. Pružná pracovní doba, pružné pracovní místo... co mí to nabízí?

Řada rodičů například ve Švédsku využívá možnost odpracovat část pracovní doby z domova ve večerních či ranních hodinách. To jim umožňuje úspěšně pracovat na celý úvazek a přitom být

k dispozici rodině. I v České republice se už tento model začíná uplatňovat, proto se nebojte být prvním, kdo si ve vaší firmě o podobné uspořádání řekne. Další informace kap. 19.6.

## 28.9. První pomoc

### 28.9.1. Už nemůžu, co teď?

Nejprve si uvědomte, co vám chybí – jste ve stresu a potřebujete se uvolnit a jasně myslet, anebo naopak máte útlum a potřebujete chytit druhý dech? Nebo jste prostě celkově vyčerpaní? V posledním případě se zamyslete nad tím, co změnit, kde ubrat a kde naopak přidat, abyste nabrali síly; pro první dvě situace vám možná pomohou naše opatření pro sclaďovací první pomoc, vybraná z tipů posbíraných na seminářích APERIO pro rodiče.

### 28.9.2. Jak z nich vybrat?

„První pomoc“ by měla představovat úplně jiný typ zážitku než každodenní život. Pokud pracujete především duševně, zkuste něco dělat rukama. Pokud přemýšlíte a jste většinu času ponoření do sebe, zaměřte se na svět kolem sebe. Věnujete-li se v práci pocitům svých klientů a klientek, vezměte do ruky literaturu faktu (samozřejmě že z úplně jiného oboru, než je ten váš – což možná vysvětluje oblíbenost knih o vesmíru). Také myslte na to, zda potřebujete právě hladinu energie zvýšit (stimulanty), či naopak se zklidnit.

1. Teplé jídlo – dodá tělu živiny, zklidňuje mysl.
2. Čaj, káva, čokoláda pro nouzové dobítí energie a rychlou stimulaci. Pozor: jste-li příliš unavení, působí právě opačně.
3. Fotografování očima – vybírejte si krásné věci (stromy, květiny, stavby, hrajejíci si a nekřičící děti) a zaměřujte se na jednotlivé detaily, podobně jako byste si prohlíželi např. zajímavý obraz či sochu. Stejně tak můžete zkoušet intenzivně vnímat (a vychutnat si) ostatní věci kolem sebe. Pomáhá v hektických dnech, kdy je třeba zpomalit.
4. Masáž – ideálně někým dalším, ale automasáž obličeje či jemné pošťpávání hřbetu rukou je také uvolňující, a hlavně připomene, že máte tělo, nejen hlavu.

5. Aromaterapie – vůně kávy či vanilky zmírňuje pocit stresu, a přitom neuspává.
6. Krátký, ale intenzivní pohyb na čerstvém vzduchu, který si můžete vychutnat (tedy nikoli běh do školky na poslední chvíli).
7. Narovnejte ramena a napřimte se, uzemněte se pevným kontaktem nohou s podlahou, zhluboka dýchejte s důrazem na pomalý, rovnoměrný výdech. Vědomě se usmívejte – úsměv může navodit pocit pohody a spokojenosti, a naopak zasmušilý, stažený výraz vede k pocitům stresu a nepohody.
8. Krátký spánek nebo odpočinek vleže, třeba i uprostřed dne.
9. Hudba – buď dynamická, nebo naopak uklidňující – může pomoci naladit vás podle situace. Dejte pozor i na hluk kolem vás a na to, jak vás ovlivňuje.

VII.



UŽITEČNÉ  
INFORMACE



## 29. PŘEDŠKOLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A PÉČE O DĚTI V KOLEKTIVNÍCH ZAŘÍZENÍCH

### 29.1 Veřejné mateřské školy

#### 29.1.1 Podmínky přijetí

Veřejné mateřské školy provozuje nejčastěji stát, kraj nebo obec. Pro přijetí dítěte do mateřské školy je třeba splnit tyto podmínky:

- dítě se podrobilo stanoveným pravidelným očkováním a má doklad, že je proti nákaze buď imunní, nebo se nemůže očkování podrobit pro trvalou kontraindikaci;
- věk dítěte 3–6 let (výjimečně jsou přijímány i dvouleté děti).

Další podmínky pro přijetí dítěte do mateřské školy stanovuje ředitel školy, například požadavek zaměstnání rodičů apod. Na přijetí dítěte do mateřské školy není právní nárok. K předškolnímu vzdělávání se přednostně přijímají děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky.

#### 29.1.2 Školné

V mateřských školách se hradí školné stanovené ředitelem mateřské školy. Školné v mateřské škole, kterou zřizuje stát, kraj, obec nebo svazek obcí, neplatí

- zákonný zástupce dítěte, který pobírá opakující se dávku pomoci v hmotné nouzi;
- zákonný zástupce nezaopatřeného dítěte, pokud tomuto dítěti náleží zvýšení příspěvku na péči;
- rodič, kterému náleží zvýšení příspěvku na péči z důvodu péče o nezaopatřené dítě;
- fyzická osoba, která o dítě osobně pečuje a z důvodu péče o toto dítě pobírá dávky péčovské péče;
- rodiče dětí, které se vzdělávají v posledním ročníku mateřské školy.

Důvody osvobození od úplaty je rodič povinen prokázat řediteli mateřské školy.

Děti s povoleným odkladem školní docházky ve školním roce 2015/2016 mají povinnost platit úplatu za předškolní vzdělávání.

#### 29.1.3 Nepřijetí dítěte

Stává se, že kapacita mateřských škol nestačí. O přijetí dítěte rozhoduje ředitel mateřské školy. Kriteria přijetí/nepřijetí do mateřské školy určuje zřizovatel nebo ředitel školy. Kriteria přijetí dítěte je zpravidla dosažený věk, trvalý pobyt rodičů, sourozenec navštěvující MŠ. Ředitel by neměli dávat přednost dětem zaměstnaných rodičů. V případě, že dítě nebude přijato z důvodu, že rodič není zaměstnaný, je vhodné podat odvolání proti nepřijetí dítěte do mateřské školy. Vhodné argumenty, které je možné použít při psaní odvolání, lze najít v Doporučení veřejného ochránce práv k naplnění práva na rovné zacházení v přístupu k předškolnímu vzdělávání na [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-skoly-2012.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-skoly-2012.pdf).

#### 29.2 Soukromé mateřské školy

Alternativou k veřejným mateřským školám jsou soukromé mateřské školy. Zajímavé informace ohledně soukromých mateřských škol lze nalézt na <http://www.soukrome-skolky-praha.cz/>. Jednotlivé mateřské školy si samy určují podmínky přijetí, provozní řád i výši školného.

#### 29.3 Dětská skupina

Dětská skupina – nový typ služby hlídání a péče o dítě v dětské skupině spočívající v poskytování pravidelné péče o dítě do zahájení povinné školní docházky mimo režim školských předpisů za účelem zapojení rodičů do pracovního procesu. Služba hlídání a péče o dítě v dětské skupině je úplatná a je poskytována na nekomerčním základě a jejím účelem není generování zisku. Více informací je možné přečíst na <http://www.mpsv.cz/cs/13500>.

#### 29.4 Úspora na školkovném

Platby za školku může kromě daňové slevy za umístění dítěte (kap. 11.1.4) zlevnit také program Ticket Junior. Využít jej mohou všichni zaměstnanci • jejichž děti nebo vnoučata navštěvují předškolní zařízení spadající pod akreditaci Ministerstva školství (ověřit lze zde: <http://rejskol.msmt.cz/>)



nebo dětskou skupinu;

- jejichž zaměstnavatel je do programu Ticket Junior zapojený.

Více o programu, včetně kalkulačky úspor, najdete na <http://edenred.cz/content/uzivatel/vse-o-nasich-produktech/zamestnanecke-benefity/ticket-junior>.

### 29.5 Právní předpisy

1. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
2. Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině
3. Vyhláška MŠMT č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání

## 30. PRÁVNÍ PORADENSTVÍ

### 30.1 Státní úřady

V případě porušování pracovněprávních předpisů, popř. i z jiných důvodů, se lze obrátit o pomoc na tyto úřady a instituce:

- **Odborové organizace** – jsou sdružení zaměstnanců založená s cílem prosazovat zájmy zaměstnanců. Dbají na dodržování zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů na pracovišti. Mají pojednávací a kontrolní pravomoci. Odbory ale nepůsobí u každého zaměstnavatele. Českomoravská konfederace odborových svazů provozuje v některých regionech bezplatné právní poradny [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz). Odbory též mohou své členy zastupovat u soudu ve sporech se zaměstnavatelem.
- **Státní úřad inspekce práce** – oblastní inspektořaty práce:
  - poskytují zaměstnancům zdarma základní informace a poradenství v oblasti ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek;
  - kontrolují mj. dodržování pravidel pro rovné zacházení, zákaz diskriminace, neposkytnutí mzdy za stejnou práci nebo pravidel určených na ochranu těhotných zaměstnankyň a rodičů malých dětí;
  - mohou zaměstnavateli uložit pokutu za nedodržování právních předpisů.

### • Úřady práce:

- poskytují uchazečům o zaměstnání informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce;
- kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů (např. zda neporušují zákaz diskriminace a zda zajišťují rovné zacházení při přijímání do zaměstnání) a za nedodržování právních předpisů mohou zaměstnavateli uložit pokutu.

### • Veřejný ochránce práv

- úkolem ochránce je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení. Za tím účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace.

### 30.2 Neziskové organizace

- Občanské poradny – zdarma – [www.obcanskeporadny.cz](http://www.obcanskeporadny.cz)
- Internetové právní poradny – zdarma [www.aperio.cz/poradna](http://www.aperio.cz/poradna) [www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz)

### 30.3 Advokát

- Je placená služba – rady a možnost zastupování ve sporech se zaměstnavatelem; seznam advokátů – advokátní komora – [www.cak.cz](http://www.cak.cz). Česká advokátní komora zajišťuje právní pomoc bezplatně či za sníženou odměnu mj. osobám, které si ji nemohou z důvodů příjmových či majetkových dovolit. Více informací na <http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=1903>.

### 30.4 Právní předpisy

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
2. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
3. Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii
4. Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv

## 31. PŘÍLOHY

## Příloha č. 1

Přehled pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň/zaměstnanců – rodičů malých dětí

nárok období	zákaz některých prací	zákaz výpovědi	zákaz práce přesčas	pracovní cesta jen se sou- hlasem	přeložení na základě žádosti	převedení na vhod- nou práci	převedení z noční práce na denní na základě žádosti	pracovní volno	přestávky na kojení	kratší pracovní doba
těhotenství	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano			ano
mateřská dovolená		ano						28 (37) týdnů		
rodičovská dovolená		ano						do tří let věku dítěte		
rodič dítěte mezi 3–4 rokem								nenárokové ne- placené pracovní volno pouze se souhlasem zaměstnavatele		
zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu	ano					ano	ano			
zaměstnankyně, která kojí	ano					ano	ano		ano	
zaměstnanci pečující o dítě do 1 roku			ano	ano	ano					ano
zaměstnanci pečující o dítě do 8 let věku				ano	ano					ano
zaměstnanci pečující o dítě do 15 let věku										ano
sólo (osamělí) zaměstnanci pečující o dítě do 15 let věku				ano	ano					ano

## Příloha č. 2

Souhrn nároků na pracovní volno a finanční zabezpečení v souvislosti s těhotenstvím a péčí o dítě

	období těhotenství			porod	období péče o dítě			
	pracovní neschopnost – rizikové těhotenství (kap. 5.10)	zákaz konání práce/převedení na jinou práci (kap. 1.1.1 až 1.1.3)	mateřská dovolená – od 6.–8. týdne před očekávaným dnem porodu (kap. 13.1.)		mateřská dovolená – 28 (37) týdnů (kap. 13.1.1)	dovolená ze zaměstnání (kap. 14)	rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte – (kap. 13.2)	neplacené pracovní volno se souhlasem zaměstnavatele od 3–4 let věku dítěte (kap. 13.4)
pracovní volno matka								
pracovní volno otec				rodičovská dovolená do doby, po kterou je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (kap. 27.2)	dovolená ze zaměstnání (kap. 14)	rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte – (kap. 13.2)	neplacené pracovní volno se souhlasem zaměstnavatele od 3–4 let věku dítěte (kap. 13.4)	pracovní volno po dobu ošetřování člena rodiny do 10 let věku dítěte (kap. 18.3)
finanční zabezpečení matka	nemocenské (kap. 5.13) – do poč. 6. týdne před očekávaným dnem porodu	vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství – do poč. 6. týdne před očekávaným dnem porodu (kap. 5.16)	peněžitá pomoc v mateřství od nástupu na mateřskou dovolenou (kap. 5.14)	peněžitá pomoc v mateřství (kap. 5.14)	rodičovský příspěvek – max. do 4 let věku dítěte (kap. 6.4)			ošetřovné do 10 let věku dítěte – 9 (16) dnů (kap. 5.15)
			nemocenské poskytované v souvislosti s porodem – od 6. týdne před očekávaným dnem porodu (kap. 5.13.3)	nemocenské poskytované v souvislosti s porodem – 6 týdnů po porodu (kap. 5.13.3)	rodičovský příspěvek – max. do 4 let věku dítěte (kap. 6.4)			
				peněžitá pomoc v mateřství – ode dne porodu (kap. 5.14)	rodičovský příspěvek – max. do 4 let věku dítěte (kap. 6.4)			
finanční zabezpečení otec					peněžitá pomoc v mateřství – od 7. týdne od porodu do jednoho roku věku dítěte – 22 týdnů (kap. 5.14.2)	rodičovský příspěvek – max. do 4 let věku dítěte (kap. 6.4)		ošetřovné do 10 let věku dítěte – 9 (16) dnů (kap. 5.15)
finanční zabezpečení – rodič, který nemá nárok na dávku nemocenského pojištění				rodičovský příspěvek – od narození do 4 let věku dítěte (kap. 6.4)				

## Příloha č. 3

Přehled nejdůležitějších údajů pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění pro OSVČ

	OSVČ hlavní	OSVČ vedlejší
<b>Důchodové pojištění</b>		
<b>maximální roční vyměřovací základ</b>		
v roce 2014 (v Kč)	1 245 216	1 245 216
v roce 2015 (v Kč)	1 277 328	1 277 328
<b>maximální měsíční vyměřovací základ</b>		
v roce 2014 (v Kč)	103 768	103 768
v roce 2015 (v Kč)	106 444	106 444
<b>maximální záloha na pojistné</b>		
v roce 2014 (v Kč)	30 301	30 301
v roce 2015 (v Kč)	31 082	31 082
<b>minimální roční vyměřovací základ</b>		
v roce 2014 (v Kč)	77 832	31 140
v roce 2015 (v Kč)	79 836	31 944
<b>minimální měsíční vyměřovací základ</b>		
v roce 2014 (v Kč)	6 486	2 595
v roce 2015 (v Kč)	6 653	2 662
<b>minimální záloha na pojistné</b>		
v roce 2014 (v Kč) a v roce 2015 do podání Přehledu za rok 2014	1 894	758
v roce 2015 (v Kč) od podání Přehledu za rok 2014	1 943	778
<b>rozhodná částka pro OSVČ vedlejší povinnost odvádět pojistné</b>		
v roce 2014 (v Kč)	----	62 261
v roce 2015 (v Kč)	----	63 865
<b>Nemocenské pojištění</b>		
minimální vyměřovací základ (v Kč)	5 000	5 000
minimální pojistné (v Kč)	115	115
<b>Zdravotní pojištění</b>		
maximální roční vyměřovací základ v roce 2014 (v Kč)	není stanoven	není stanoven
minimální měsíční záloha na pojistné v roce 2014 (v Kč)	1 752	----

## Příloha č. 4

Odvod pojistného (zdravotní pojištění) při pracovní smlouvě a při dohodě o pracovní činnosti

druh pracovního poměru	výše příjmu	zaměstnání	pojistné na sociální pojištění	pojistné na zdravotní pojištění
pracovní smlouva	3 000 Kč		ANO	ANO
pracovní smlouva	2 499 Kč	malého rozsahu	NE	ANO
dohoda o pracovní činnosti	3 000 Kč		ANO	ANO
dohoda o pracovní činnosti	2 499 Kč	malého rozsahu	NE	NE

## 32. INFORMACE

### Ministerstva a jiné úřady:

- [www.mvrcr.cz](http://www.mvrcr.cz) Ministerstvo vnitra ČR – Sbírka zákonů v elektronické verzi
- [www.mzcr.cz](http://www.mzcr.cz) Ministerstvo zdravotnictví ČR
- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) Ministerstvo práce a sociálních věcí
- [www.mfcr.cz](http://www.mfcr.cz) Ministerstvo financí
- [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz) Česká správa sociálního zabezpečení
- [www.suip.cz](http://www.suip.cz) Státní úřad inspekce práce
- [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz) Veřejný ochranci práv (ombudsman)

### Zdroje informací:

- [www.portal.gov.cz](http://www.portal.gov.cz) portál veřejné správy, mj. úplná znění účinných právních předpisů
- [www.mesec.cz](http://www.mesec.cz) užitečné informace, kalkulačky výpočtů dávek a mzdy
- [www.vyplata.cz](http://www.vyplata.cz) užitečné informace, kalkulačky výpočtů dávek a mzdy
- [www.penize.cz](http://www.penize.cz) kalkulačky výpočtů sociálních dávek

- [www.jakpodnikat.cz](http://www.jakpodnikat.cz) užitečné informace ohledně daní z příjmu
- [www.finance.cz](http://www.finance.cz) užitečné informace o daních z příjmu
- <http://portal.mpsv.cz/soc/poradce> rozcestník pro sociální dávky
- [www.podnikatel.cz](http://www.podnikatel.cz) informační portál pro podnikatele
- <http://www.aperio.cz/8/kurzy-a-seminare> užitečné semináře a kurzy pro rodiče

### Právní poradny:

- [www.aperio.cz/poradna](http://www.aperio.cz/poradna) právní poradna pro rodiče
- [www.obcanskeporadny.cz](http://www.obcanskeporadny.cz) právní poradna
- [www.ekcr.cz](http://www.ekcr.cz) Exekutorská komora ČR (poradna v oblasti exekucí)

### Informace pro sólo rodiče:

- [www.saminadeti.cz](http://www.saminadeti.cz) praktické informace
- [www.solorodice.cz](http://www.solorodice.cz) vzájemná pomoc mezi sólo rodiči



# KURZY A SEMINÁŘE



## PRO BUDOUCÍ RODIČE

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

## PRO RODIČE

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

## NEJEN PRO PRARODIČE

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

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

# VIII.



## A GUIDE FOR FOREIGN NATIONAL PARENTS LIVING IN THE CZECH REPUBLIC



### 33. A GUIDE FOR FOREIGN NATIONAL PARENTS LIVING IN THE CZECH REPUBLIC

The social security system in the Czech Republic comprises the pension, sickness and health insurance systems, as well as national employment policy system and the non-contributory social benefit system. The health insurance system is financed via health insurance funds. Other components of the system are financed from the State budget. Premiums are paid by employers and employees or by self-employed persons. The health insurance, pension insurance and national employment policy system are mandatory for every economically active individual; the sickness insurance scheme is obligatory for employees and voluntary for self-employed people. In addition, some groups are considered to be insured without having to pay any premiums (students, women on maternity leave, etc.) if certain conditions are met.

#### 33.1 State Social Support

The state system of social supports includes allowances to help families with dependent children in situations that cannot be alleviated by the family's own resources.

The following benefits are available:

- child allowance
- housing allowance
- parental allowance
- birth grant

##### 33.1.1 Who is Eligible?

The following persons or groups are eligible for allowances:

- people who have been granted permanent residence in the Czech Republic;
- EU citizens to whom the European Community directives apply;
- foreign nationals with permanent residence status in the Czech Republic valid for over 365 days (excluding international protection seekers housed by the Interior Ministry);
- foreign nationals under one year of age born in the Czech Republic who are permanent

residents of the Czech Republic (excluding international protection seekers housed by the Interior Ministry);

- underage foreign nationals in the care of institutions or individuals in the Czech Republic intended to replace their parental care;
- foreign nationals with the legal status of a European Community long-term resident living in another EU member state who were issued a long-term residence permit in the Czech Republic;
- family members of a foreign national with the legal status of a European Community long-term resident living in another EU member state who were issued a long-term residence permit in the Czech Republic;
- foreign nationals who were issued a long-term residence permit in the Czech Republic for the purpose of science and research;
- foreign nationals who were granted subsidiary protection;
- foreign nationals who were issued a long-term residence permit in the Czech Republic for the purpose of high-qualification employment.

All of these must reside in the Czech Republic.

##### 33.1.2 Child Allowance

A child allowance is a basic long-term benefit provided to families with dependent children. A dependent child up to the age of 26 years, living in a family with an income of less than 2.4 times the family's subsistence minimum (see <http://www.mpsv.cz/en/11854>) is entitled to this allowance. The amount of the allowance depends on the child's age:

Age of the dependent child	Amount of monthly child allowance in CZK
up to 6 years of age	500
from 6 to 15 years	610
from 15 to 26 years	700

##### 33.1.3 Parental Allowance

A parent who personally and duly cares for a child who is the youngest in the family is entitled to a parental allowance. A parental allowance is



provided until a maximum cumulative amount of 220,000 CZK is reached or until the child completes 4 years of age, whichever comes first. If at least one parent has a sickness insurance policy, the parents may elect the amount of monthly parental allowance and the time period of its distribution.

The maximum monthly amount of parental allowance depends on the daily assessment base used for calculating the maternity benefits or sickness insurance benefits related to the person's guardianship or adoption of the child.

- If 70 % of 30 times the daily assessment base is under or equal 7,600 CZK, the maximum monthly parental allowance is 7,600 CZK.
- If 70 % of 30 times the daily assessment base is higher than 7,600 CZK, the maximum amount of parental allowance is calculated as 70 % of 30 times the daily assessment base, with the ceiling of 11,500 CZK.

When both parents have a sickness insurance policy, the higher assessment base is used for the calculation. Parents may apply to change the amount of the allowance once every three months.

If none of the parents have a sickness insurance policy, they cannot customise the pattern of their parental allowance distribution: 7,600 CZK is paid monthly until the child reaches 10 months; and a subsequent 3,800 CZK is paid monthly until the child is 48 months old.

A parent is entitled to a parental allowance if a child under the age of 2 years attends a pre-school or other facility for pre-school children for a maximum of 46 hours in a month.

A parent's income is not a consideration; the parent may have an occupation and still be entitled to a parental allowance as long as the child is in the care of another adult.

#### 33.1.4 Birth Grant

This is a one-time benefit for low-income families to help them cover the costs related to the birth of their first and second child. Families are entitled to a birth grant provided the family income in the calendar year quarter prior to the birth of the child does not exceed 2.7 times the family's subsist-

ence minimum (see <http://www.mpsv.cz/en/11854>). The birth grant amounts to 13,000 CZK for the first child and 10,000 CZK for the second child.

#### 33.1.5 Applying for Benefits

Applications for state social support benefits are handled by the regional branches of the Labour Office of the Czech Republic based on the place of permanent residence of the eligible applicant. Applications for benefits are submitted on forms established by the Ministry of Labour and Social Affairs. The addresses of the regional branches of the Labour Office of the Czech Republic can be found at <http://portal.mpsv.cz/ssp/local>. The application forms are available from <http://forms.mpsv.cz/sspforms/> or <http://portal.mpsv.cz/ssp/elforms>. The appellate body is the Ministry of Labour and Social Affairs.

#### 33.2 Sickness Insurance Benefit System

Types of financial benefits:

- sickness benefits
- maternity benefits
- care benefits
- pregnancy and maternity compensation benefits

##### 33.2.1 Sickness Benefits

An employee who is declared temporarily unable to work by a physician is entitled to sickness benefits, which applies from the 15th calendar day of the inability to work until the end of the inability, but not exceeding 380 calendar days. This includes any periods of inability to work falling within one year prior the current one. Sickness benefits can also be disbursed if the temporary inability to work occurs during the "protected period," which is 7 calendar days after the end of insured employment.

##### 33.2.2 Maternity Benefits

The maternity benefit is included in the category of sickness insurance benefits. The benefit covers pregnancy, maternity leave, and newborn child care. The benefit compensates the insured for the loss of salary related to maternity leave or the care of an infant.

The conditions for entitlement to these benefits have remained the same. To make a claim, the individual must have health insurance, be employed or be within the protected period (180 calendar days post-employment); and have been insured for at least 270 days prior to the start of the maternity claim.

Under the conditions stipulated by the new wording of the Sickness Insurance Act, a mother is permitted to alternate care of her child with her husband or the father of the child. If either party care for the child, the party is entitled to the payment of maternity benefits for that period. Alternate childcare is permitted after the child is over six weeks old. The frequency of such alternation is not restricted. The payment of the benefit is directed toward the party that currently cares for the child from the relevant sickness insurance policy, while the payment to the other party is interrupted.

For women whose insured employment ended during pregnancy, the protected period for the entitlement to maternity benefits is the same number of calendar days as the duration of her last employment, up to a maximum of 180 calendar days.

Employed women are entitled to statutory maternity pay for a period of 28 weeks, or 37 weeks in the case of multiple births, and maternity leave for the same period during which her job is held pending her return. Maternity pay usually begins 6 weeks prior to the expected date of birth and no sooner than the beginning of the 8th week prior to the expected date of birth.

### 33.2.3 Care benefits

Employees are entitled to care benefits (formerly family member care benefits) if they are unable to work because:

- they are caring for an ill member of their household, or
- they are caring for a healthy child under 10 years old because their educational or child-care facility was closed (due to an accident, epidemic or other unforeseeable event), because the child is quarantined, or if the person who otherwise cares for that child falls ill.

An employee cannot exercise an entitlement to care benefits for a child for which the other parent is already claiming maternity benefits or a parental contribution.

Employees also have the option to receive a benefit if two persons are caring for an individual successively, if all conditions are met. There is no protected period for care benefits.

## 33.3 Information

### 33.3.1 Social support

- Ministry of Labour and Social Affairs – <http://www.mpsv.cz/en/1587>
- State Social Support – <http://www.mpsv.cz/en/1603>
- Support for families/parents (financial, social, working conditions) – <http://www.mpsv.cz/en/1607>
- Social Security of Mothers-Foreigners – <http://www.cicpraha.org/en/socialni-poradensvi/manzelstvi-narozeni-ditete-rodina/socialni-zabezpeceni-matek-cizinek.html>
- Your Social Security Rights in Czech Republic – [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Czech%20Republic\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Czech%20Republic_en.pdf)
- Benefits Provided under Sickness Insurance – <http://www.cssz.cz/en/sickness-insurance/benefits-provided-under-sickness-insurance.htm>

### 33.3.2 Organizations (selection)

- Association for integration and migration (Sdružení pro integraci a migraci) (also in French, Russian and Czech) – <http://www.migrace.com/en/>
- CIC – Centrum pro integraci cizinců (also in English, Russian and Vietnamese) – <http://www.cicpraha.org/>
- Home in the Czech Republic (also in Russian, Vietnamese, Mongolian and Czech) – <http://www.en.domavcr.cz/>

### 33.3.3 Legal and social counselling (selection)

- Home in the Czech Republic – <http://www.en.domavcr.cz/news/consulations-and-assistance-for-foreigners>

- Association for integration and migration – <http://www.migrace.com/en/mission/assistance>
- Poradna pro integraci – <http://p-p-i.cz/en/>
- Inbaze – Counselling for Families – <http://www.inbaze.cz/inbaze-praha/prace-s-rodinamy/>
- Centrum pro integraci cizinců – <http://www.cicpraha.org/en/socialni-poradenstvi/kontakty-socialniho-poradenstvi.html>
- Integration Centre Prague – [http://www.icpraha.com/en\\_index](http://www.icpraha.com/en_index)

### 33.3.4 Other Useful Information

- Foreign Employment Matters – [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam)  
(employment of foreign nationals and EU citizens in the Czech Republic and employment of Czech citizens abroad)
- Living and Subsistence Minimum – <http://www.mpsv.cz/en/11854>
- Useful Information for Foreign Nationals – <http://www.migrace.com/en/counselling/en>
- EU citizens and their family members – <http://www.migrace.com/en/counselling/en/eu-citizens>
- Social security and legal protection of employed female foreign nationals and their families – [http://www.cicpraha.org/upload/soubory/Ke%20sta%C5%BEen%C3%AD/letaky%20infoServisu/Infoservis\\_Socialni\\_zabezpeceni\\_AJ\\_NEW%20%282%29.pdf](http://www.cicpraha.org/upload/soubory/Ke%20sta%C5%BEen%C3%AD/letaky%20infoServisu/Infoservis_Socialni_zabezpeceni_AJ_NEW%20%282%29.pdf)
- Preparation for delivery – [http://www.cicpraha.org/upload/soubory/Ke%20sta%C5%BEen%C3%AD/M%C3%A1ma%20v%C3%AD%20%20a%20dal%C5%A1%C3%AD%20pro%20matky/mama\\_viii\\_en\\_01.pdf](http://www.cicpraha.org/upload/soubory/Ke%20sta%C5%BEen%C3%AD/M%C3%A1ma%20v%C3%AD%20%20a%20dal%C5%A1%C3%AD%20pro%20matky/mama_viii_en_01.pdf)
- Delivery of a baby in Czech maternity hospitals – [http://www.cicpraha.org/upload/soubory/Ke%20sta%C5%BEen%C3%AD/201\\_mama\\_vi\\_en\\_web.pdf](http://www.cicpraha.org/upload/soubory/Ke%20sta%C5%BEen%C3%AD/201_mama_vi_en_web.pdf)
- Are you a woman foreigner who has just given birth to a child – <http://www.cicpraha.org/en/socialni-poradenstvi/manzelstvi-narozeni-dite-rodina/narozeni-dite-cizince.html>
- Maternity and Parental Leave in Brief – <http://www.ceitec.cz/wlb-maternity-and-parental-leave-en-brochure-v1/f1323>

# Webová poradna pro rodiče

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



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

## Zodpovíme Vám dotazy týkající se těchto oblastí:

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

## Odpovědi na individuální dotazy.

Nepřetržitý provoz 365 dní v roce.

Na dotazy odpovídají zkušení a námi prověření odborníci/e do 7 dnů.

Jedinečná služba pro rodiče již od roku 2005, v databázi poradny je přes 28 tisíc zodpovězených dotazů.

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