

*Příručka pro rodiče 2014*

***Nebojujte se zákony  
a sladte práci s rodinou***

## **Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou 2014**

Vydání publikace bylo spolufinancováno Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky.



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

Plzeňská 66, Praha 5, 151 24

**Grafické zpracování: Darina Lepišová**

**Tisk: M ART – print, s. r. o.**

Všechna práva k publikaci jsou vyhrazena.

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

© 2014 APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství

ISBN 987-80-904301-4-3

Vážení budoucí a stávající rodiče,

dostává se vám do rukou další, již deváté vydání příručky, která je určena právě vám.

Tak jako v předchozích letech, stejně tak i letos zde najdete přehledný a srozumitelný soubor informací, právních předpisů a platných nařízení, která se týkají rodičovství a mateřství. Tyto informace najdete v kapitolách I. až V. V letošním vydání je také rozšířena kapitola věnovaná sladění práce a rodiny. Nedílnou součástí jsou také sumarizující přílohy a přehledy.

Věříme, že obsah příručky shledáte přínosným při řešení své konkrétní životní situace spojené s vaší rodičovskou rolí.

Uvítáme vaše komentáře, návrhy a náměty k této příručce, které využijeme při našich vzdělávacích a informačních službách a při přípravě dalšího vydání.

Při řešení své konkrétní rodičovské situace můžete také využít služeb naší bezplatné webové poradny pro rodiče [www.aperio.cz/poradna](http://www.aperio.cz/poradna), kde můžete nalézt další potřebné informace.

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

### **PODĚKOVÁNÍ:**

autorkám textů

JUDr. Janě Seemanové  
Mgr. Elišce Kodyšové, PhD.

editorce

Mgr. Barboře Černožorské

za jazykové korektury textu

Soně Čapkové

za grafické zpracování

MgA. Darině Lepišové

za produkci

Mgr. Dagmar Ouřadové

## OBSAH

<b>I. TĚHOTENSTVÍ A NAROZENÍ DÍTĚTE</b>	<b>7</b>
1. Zaměstnávání těhotných žen	8
2. Narození dítěte	9
3. Určení otcovství	10
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	34
8. Dávky pro rodiny v hmotné nouzi	36
9. Sociální služby rodinám	36
10. Podpora při platební neschopnosti zaměstnavatele	38
11. Daňové úlevy pro rodiny s dětmi	40
<b>III. ZAMĚSTNÁVÁNÍ RODIČŮ MALÝCH DĚTÍ</b>	<b>43</b>
12. Pracovní smlouva	44
13. Mateřská dovolená a rodičovská dovolená	46
14. Dovolená v souvislosti s mateřskou/rodičovskou dovolenou	49
15. Souběh zaměstnání a mateřské/rodičovské dovolené	51
16. Zdravotní, sociální a důchodové pojištění a mateřská/rodičovská dovolená	51
17. Návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené	54
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	66

<b>IV. OSOBA SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÁ (OSVČ)</b>	<b>75</b>
23. Samostatně výdělečná činnost (SVČ)	76
24. SVČ a pojistné sociální a zdravotní pojištění	77
25. Daňová evidence a daňový základ	81
<b>V. SHRNUTÍ PRO SÓLO RODIČE A OTCE</b>	<b>83</b>
26. Sólo rodiče (osamělí rodiče)	84
27. Stručné shrnutí pro otce	84
<b>VI. SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY V OTÁZKÁCH A ODPOVĚDÍCH</b>	<b>85</b>
28. Sladřování práce a rodiny v otázkách a odpovědích	86
<b>VII. UŽITEČNÉ INFORMACE</b>	<b>93</b>
29. Mateřské školy	94
30. Právní poradenství	94
31. Přílohy	95
32. Informace	99
Poznámky	100

I.

---

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 mateřství (seznam prací uveden ve vyhlášce č. 288/2003 Sb.);
- pro které není podle lékařského posudku zdravotně způsobilá.

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;
- 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. Dokud žena zaměstnavateli neoznámí, že je těhotná,

<sup>1</sup> Noční prací se rozumí práce konaná v noční době, tj. mezi 22. a 6. hodinou.



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

**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.*

### 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 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.

### 2.2 Rodný list

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

### 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. Není-li matka občanem 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 trvání manželství, za otce bude považován manžel matky dítěte, a to až do doby, dokud nedojde k popření otcovství před soudem. 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.

#### 3.2 Dítě se narodilo mimo manželství

Narodí-li se dítě mimo manželství, z žádných právních vztahů nevyplyvá, 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 matričním úřadem nebo soudem. Nezletilý, který není plně svéprávný, 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.

Narodilo-li se dítě před uplynutím 300 dnů od rozvodu a matka zároveň v této době neuzavřela nové manželství, považuje se za otce dítěte bývalý manžel, který může otcovství před soudem popřít.

**Příklad: Dítě se narodilo v době do 300 dnů od zániku manželství. Skutečným otcem dítěte je jiný muž než bývalý manžel.**

*Za otce dítěte je ze zákona považován bývalý manžel. Narodí-li se dítě do 300 dnů po rozvodu manželství a jiný muž o sobě tvrdí, že je otcem dítěte, lze otcovství manžela považovat za vyloučené též na základě souhlasného prohlášení matky, manžela a tohoto muže. Toto prohlášení musí být učiněno v řízení o popření otcovství.*

#### 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 by se matka ze zdravotních důvodů nebyla v budoucnu schopna o dítě postarat.

#### 3.4 Právní předpisy

1. 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 příležitostná 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 schopnosti, možnosti a majetkových poměrů povinného (plátce výživného). Soud přitom zkoumá, zda se povinná osoba nevdala bez vážného důvodu výhodného zaměstnání (výdělečné činnosti) nebo majetkového prospěchu; případně zda nepodstoupila nepřiměřená majetková rizika (např. soud nepřihlíží k tomu, že povinná osoba před určením výživného dala bez důvodu výpověď a je vedena jako uchazeč o zaměstnání na úřadě práce).

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

Rozsah vyživovací povinnosti je dále určován odůvodněnými potřebami dítěte, které závisí 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 vychází z celkového příjmu pojistného bez ohledu na splácení půjček či hypoték. Soud může určit částku vyšší nebo i nižší, než je navrhovaná. Není stanovena žádná horní ani spodní hranice výše výživného. Dohodnou-li se rodiče na výši výživného, soud většinou jejich dohodu schválí.

**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.

#### 4.2 Zvýšení výživného

O zvýšení výživného je možno žádat. Předpokladem je podstatná změna majetkových poměrů od poslední úpravy výživného, např. dítě začne 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 soudu prokázat své příjmy a předložit podklady o svých majetkových poměrech. Nesplní-li tuto povinnost, má se za to, že její průměrný měsíční příjem činí 25násobek životního minima jednotlivce, tj. 85 250 Kč.

#### 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 Výkon rozhodnutí

Pokud povinná osoba neplní dobrovolně vyživovací povinnost, může se oprávněná osoba obrátit na soudního exekutora. Pokud má povinná osoba trvalé příjmy (např. z pracovního poměru, důchodu), je vhodné navrhnout výkon rozhodnutí formou srážek z těchto příjmů. V případě, že povinná osoba příjmem nemá, je možné vymáhat výživné i jinými exekučními prostředky, např. prodejem majetku ve vlastnictví povinné osoby v souladu s platným právem. Též je možné využít další exekuční prostředky – pozastavení řídičského oprávnění, který může exekutor vydat pouze v případě vymáhání nedoplatku výživného na nezletilé dítě.

#### 4.6 Právní předpisy

1. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

# 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 prověřeni 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.)

II.

---

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 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 tři 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 2500 Kč.

#### 5.2.1 Zaměstnání malého rozsahu

Pokud zaměstnanec splňuje podmínku 1) uvedenou v kap. 5.2, ale nesplňuje podmínku 2), jedná se o zaměstnání malého rozsahu. Zaměstnanec, který nemá sjednaný měsíční příjem, činný v zaměstnání malého rozsahu je účasten nemocenského pojištění pouze v těch kalendářních měsících, v nichž jeho příjem dosáhl rozhodné částky alespoň 2500 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 2499 korun.**

Odměna se z obou dohod sečte a souhrnná částka 4998 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 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 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 dávky 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.

**Pozor!** Při pobírání nemocenského může být výkon jiné pracovní činnosti považován za porušení léčebného režimu. Proto je vhodné jinou výdělečnou činnost konzultovat s lékařem.

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, za které 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 poukávají na jeho účet u peněžního ústavu v ČR, nebo se vyplácejí v hotovosti poštovní poukázkou. V případě výplaty dávky v hotovosti poštovní poukázkou hradí náklady na její doručení příjemce, tzn., že vyplatěná 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 sazbu 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 započitatelný 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 nemocenské 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 redukcii jsou stanoveny tři redukční hranice, jejichž výše od 1. 1. 2014 činí:

- I. redukční hranice – 865 Kč,
- II. redukční hranice – 1298 Kč,
- III. redukční hranice – 2595 Kč.

Redukce se v roce 2014 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 částí nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.

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.

**5.10 Dočasná pracovní neschopnost**

K uznání dočasné pracovní neschopnosti, a to 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 „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**

Při 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 průměrné hodinové mzdy v (Kč)	náhrada hodinové mzdy v (Kč)
50	27
100	54
200	100
300	123
400	141
od 450	150

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

**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, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo. Ochranná lhůta mj. neuplyne ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce.

**Příklad: Ženě skončilo po třech letech, dne 31. 7. 2014, zaměstnání. Od 1. 8. 2014 byla evidovaná na úřadě práce. V září 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 (kap. 5.1) nebo v ochranné lhůtě (kap. 5.13.2) a splňuje obecné podmínky (kap. 5.5);
- 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 vyšší rodičovského příspěvku (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. 5.14.4) 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 náhrady mzdy a nemocenského v roce 2014:

průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	denní nemocenské
80 000	857
75 000	834
70 000	804
65 000	774
60 000	745
55 000	716
50 000	686

45 000	656
40 000	627
35 000	570
30 000	512
25 000	444
20 000	356
15 000	267
10 000	178
10 000	178

Výši nemocenského lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <http://www.mpsv.cz/cs/11580>, [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 pojištěnci, 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 zaměstnavatel 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. 6.4.12.

#### 5.13.8 Nemocenské a rodičovská dovolená

V době čerpání rodičovské dovolené nevzniká nárok na nemocenské.

#### **Příklad: Matka v době čerpání rodičovské dovolené znovu otehotní 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 matky 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 Peněžité pomoc v mateřství (PPM)

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

**5.14.1 PPM z důvodu porodu**

PPM z důvodu porodu náleží matce při splnění podmínek uvedených v kap. 5.1, 5.5 a těchto podmínek:

- 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 šestinedělí), 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 peněžítá pomoc v mateřství vyplacena matce dítěte, a do období přede dnem ověření podpisu. Podpis matky musí být na listině úředně ověřen (popř. podpis ověřit OSSZ). Nárok se uplatňuje na OSSZ na tiskopisu *Žádost o peněžítou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče*, který je k dispozici na OSSZ nebo na <http://www.csz.cz/cz/tiskopisy/nemocenske-pojisteni.htm> 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 dobou.

**• Otec**

PPM se otci poskytuje nejdéle po dobu 22 týdnů. V případech, kdy se otec s matkou dítěte v pobírání PPM střídá (at' 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 pojištěnci uplatňovat svůj nárok na PPM ještě 7 dní od skončení pojištění.

Pokud pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo.

**Pozor!** Neskončil-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. 2013. Dne 2. 1. 2014 ženě vzniklo nemocenské pojištění vstupem do druhého zaměstnání, které skončilo 31. 3. 2014. Žena v únoru 2014 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 „rizikové těhotenství“ a pobírá nemocenské, lze rozlišit dvě situace:

- Trvá-li ženě 18odenní 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 18odenní 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 vyšší 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 pojišťovna určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud pojišťovna tento den v tomto období neurčí, nastává nástup na PPM počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu;
- dnem porodu, pokud k porodu došlo dříve než 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 2014

průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	denní PPM
80 000	1060
75 000	1034
70 000	999
65 000	964
60 000	930
55 000	895
50 000	861
45 000	826
40 000	791
35 000	726
30 000	657
25 000	576
20 000	461
15 000	346
10 000	231

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <http://www.mpsv.cz/cs/11580> nebo [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 Přerušení čerpání PPM**

- Je-li dítě kvůli zdravotním problémům ve zdravotnickém zařízení a rodič (zatím) nastoupil do práce, dochází k přerušení výplaty PPM. Ve výplatě PPM se pokračuje po přerušení 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 podpůrčí 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 (nebo svým manželem), pak se jí přerušuje výplata PPM po dobu trvání této dohody. Doba, po kterou pobírá PPM otec/manžel, se započítává do podpůrčí 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, ne však dříve než 6 týdnů ode dne porodu. Vzdání se nároku je možné učinit písemným prohlášením na příslušné OSSZ. Po skončení PPM vzniká matce nárok na rodičovský příspěvek (kap. 6.4).

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

Viz kap. 6.4.12.

### 5.15 Ošetřovné

#### 5.15.1 Podmínky nároku na ošetřovné

Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který splní podmínky uvedené v kap. 5.2 a 5.5 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 nařizována karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat;
  - mu byla nařizována karanténa, a proto nemůže docházet do školy či navštěvovat dětské zařízení.

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

#### 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, vystřídat se může kdokoli 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 sólo zaměstnance (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 2014

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 zákonných důvodů nemůže o dítě pečovat.

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

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

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

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

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

### 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. 2014 onemocnělo první dítě (5 let) – potřeba ošetřování činí 9 dnů. 7. 3. 2014 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. 2014 do 11. 3. 2014. U druhého dítěte běží podpůrčí doba od 7. 3. 2014 do 15. 3. 2014. Ve dnech 7. 3. 2014 až 11. 3. 2014 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. 2014 do 15. 3. 2014.*

### 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 pracovní činnosti 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 jejich započitatelných 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)

#### 5.18 Právní předpisy

1. 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: přírůstek 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 podmínkou nároku na dávky státní sociální podpory je podmínka trvalého pobytu (údaj uvedený v občanském průkazu) a bydliště<sup>2</sup> na území ČR, a to jak žadatele, tak i osob společně s ním posuzovaných. K místu trvalého pobytu dítěte viz kap. 2.5. Podmínka trvalého pobytu může v odůvodněných případech prominout 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 bytovém 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 do-

<sup>2</sup> 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 sepeřít této osoby s Českou republikou.



cházký 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 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 pronájmu;
- dávky nemocenského pojištění (např. nemocenské, PPM) a důchodového pojištění;
- podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci;

- rodičovský příspěvek pro nárok na přídavek na dítě a příspěvek na bydlení;
- přídavek na dítě pro nárok na příspěvek na bydlení;
- mladové 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 nezaopatřenými dětmi a jsou sólo (osamělí), a prarodiče nezaopatřených dětí, pokud s oprávněnou osobou spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

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

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

### 6.1.6 Zpětné vyplacení dávky

Nárok na rodičovský příspěvek, sociální příplatek, příspěvek na bydlení a přídavek 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 nezletilé 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 3410 Kč měsíčně.
- Při společném posuzování více osob se stanoví měsíční částka ŽM následovně:
  - 1. osoba v pořadí: 3140 Kč;
  - další osoby v pořadí
  - osoba od 15 let, která není nezaopatřená osoba: 2830 Kč;
  - nezaopatřené dítě od 15 do 26 let: 2450 Kč;
  - nezaopatřené dítě od 6 do 15 let: 2140 Kč;
  - nezaopatřené dítě do 6 let: 1740 Kč.

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

**Příklad:** ŽM čtyřčlenné rodiny: otec – 3140 Kč; matka – 2830 Kč; dítě 14 let – 2140 Kč; dítě 8 let – 2140 Kč; celkově 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 rodičům 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 2013 je třeba doložit do 30. 9. 2014. Nárok na přídavek na dítě za rok 2013 vzniká od 1. 10. 2014 a trvá do 30. 9. 2015. 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 3140 Kč + 2830 Kč + 2140 Kč + 2140 Kč tj. 10 250 Kč. 2,4násobek ŽM rodiny spočítáme  $10\,250\text{ Kč} \times 2,4 = 24\,600\text{ Kč}$ . 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 3140 Kč + 2140 Kč + 2140 Kč = 7420 Kč. 2,4násobek ŽM je pak  $7420\text{ Kč} \times 2,4 = 17\,808\text{ Kč}$ . 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. 440/2013 Sb. jako srovnatelné náklady. Výše těchto nákladů je odstupňována podle počtu osob.

U obou skupin se ještě započítávají skutečné náklady na plyn, elektřinu, vodné, stočné, odvoz odpadu, vytápění. Výjimku tvoří náklady na pevná paliva, které jsou rovněž stanoveny nařízením vlády č. 440/2013 Sb.

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

Výši srovnatelných nákladů stanovuje vláda každoročně nařízením, a to k 1. lednu. Hodnoty jednotlivých položek platné od 1. 1. 2014 určuje

nařízení vlády č. 440/2013 Sb., jehož znění lze najít na <http://portal.gov.cz>

### 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. 440/2013 Sb. v bodě a) pro bydlení v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy a v bodě b) pro bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků. Jejich výše je odstupňována podle počtu osob v domácnosti a podle velikosti obce.

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

### 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 kalendářní 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.**

1. Rozhodný příjem rodiny (průměrný čistý měsíční příjem) 22 000 Kč
2. Náklady na elektřinu, plyn a ústřední topení 5800 Kč
3. Náklady na bydlení (podle počtu posuzovaných osob) 3960 Kč (dle tabulky v § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 440/2013 Sb.)
4. Náklady na bydlení celkem (součet položek 2+3) 9760 Kč
5. Normativní náklady na bydlení (podle počtu posuzovaných osob) 11 792 Kč (dle tabulky v § 2 písm. b) nařízení vlády č. 440/2013 Sb.)

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

1. Náklady na bydlení (9760 Kč) jsou vyšší než součin rozhodného příjmu a koeficientu 0,30 (22 000 Kč × 0,30 = 6600 Kč)

2. Součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (22 000 Kč × 0,30 = 6600 Kč) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení (11 792 Kč).

Obě podmínky potřebné k přiznání nároku na příspěvek jsou splněny.

#### Výpočet výše příspěvku:

Náklady na bydlení (9760 Kč) jsou nižší než normativní náklady na bydlení (11 792 Kč). Výše příspěvku se stanoví jako rozdíl nákladů na bydlení a rozhodného příjmu vynásobeného 0,30 tj.

$$9760 \text{ Kč} - (22\ 000 \text{ Kč} \times 0,3) = 3160 \text{ Kč}$$

Rodině bude na příslušné čtvrtletí přiznán příspěvek ve výši 3160 Kč měsíčně.

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

1. Rozhodný příjem rodiny (průměrný čistý měsíční příjem) 18 000 Kč

2. Náklady na bydlení celkem 16 300 Kč (nájemné a náklady započitatelné do nákladů na bydlení)

3. Normativní náklady na bydlení 15 096 Kč (dle tabulky v § 2 písm. a) nařízení vlády č. 440/2013 Sb.)

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

1. Náklady na bydlení (16 300 Kč) jsou vyšší než součin rozhodného příjmu a koeficientu 0,35 (18 000 Kč × 0,35 = 6300 Kč).

2. Součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,35 (18 000 Kč × 0,35 = 6300 Kč) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení (15 096 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 (15 096 Kč) – výše příspěvku na bydlení se tedy stanoví jako rozdíl normativních nákladů na bydlení a rozhodného příjmu vynásobeného 0,35, tj. 15 096 Kč – (18 000 Kč × 0,35) = 8796 Kč.

Rodině bude na příslušné čtvrtletí přiznán příspěvek ve výši 8796 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 vyplněnímu 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 dávky;
- doklad o tom, že byt je užíván na základě nájemní smlouvy nebo na základě vlastnictví k 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 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).

#### 6.4 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 poskytované 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 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 případech, že lze u obou rodičů stanovit ke dni narození nejmladšího dítěte denní vyměřovací základ, vychází se při stanovení výše RP z toho vyměřovacího základu rodiče, který je vyšší.

Volbu výše RP je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na RP. Možnost volby výše RP má rodič, který nebyl účasten nemocenského pojištění v případě, že druhý rodič splnil podmínku nároku na PPM nebo na nemocenské v souvislosti s porodem. Není tedy nutné, aby rodič, jehož denní vyměřovací základ byl použit pro výpočet výše RP, RP pobíral. Volbu výše RP nelze provést zpětně.

Orientační kalkulačku RP lze využít na

<http://www.finance.cz/socialni-podpora/financi-kalkulacky/rodicovsky-prispevek/>

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

- Rodič může volit výši RP do 7600 Kč měsíčně, jestliže
  - alespoň u jednoho z rodičů nepřevýšilo 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu částku 7600 Kč. Jedná se o rodiny, ve kterých hrubý příjem ani jednoho z rodičů nepřesahuje cca 10 900 Kč měsíčně.
  - ke dni narození nebo převzetí nejmladšího dítěte nelze stanovit denní vyměřovací základ, protože v průběhu pobírání RP poskytovaného

z důvodu péče o dříve narozené dítě v rodině uplynula podpůrní 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 11500 Kč měsíčně

- Rodič může volit výši RP 11 500 Kč měsíčně, jestliže u jednoho z rodičů je 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v rozmezí 7600 Kč až 11 500 Kč měsíčně, s tím, že zvolená výše RP nesmí přesáhnout vypočtenou částku. Jedná se o rodiny, ve kterých alespoň jeden z rodičů má 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 7600 Kč měsíčně. Od desátého měsíce do 4 let věku dítěte náleží RP ve výši 3800 Kč měsíčně. Tato varianta je výhodná pro rodiče, kteří jsou OSVČ vedlejší, a to z důvodu nižších odvodů na pojistné na důchodové pojištění – viz kap 23.3.

#### 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 Změna osob v rodině

Dojde-li v rodině ke změně osob, které jsou pro stanovení výše RP posuzovány jako rodiče, a v souvislosti s tím

- a) osoba, jejíž vyměřovací základ byl použit na volbu výše RP (kap. 6.4.5) se již nadále s rodinou neposuzuje, nebo
- b) v rodině přibude osoba, jejíž vyměřovací základ lze použít na jinou výši RP (kap. 6.4.5), pak se stanoví RP podle nově splněných podmínek, a to od následujícího kalendářního měsíce.

**Příklad: Matce nevznikl nárok na PPM ani na nemocenské v souvislosti s porodem. Matka zvolila výši RP na základě vyměřovacího základu otce, a to ve výši 7600 Kč měsíčně. Otec se po půl roce odstěhoval a přestal být společně posuzovanou osobou.**

Matce se změní čerpání RP. Matka neměla nárok na PPM ani nemocenské v souvislosti s porodem, proto jí náleží RP ve výši 7600 Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku dítěte a od desátého měsíce věku ve výši 3800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte.

#### 6.4.8 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 případech, že nebyla vyplacena celková částka RP.

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

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

**Příklad: Matka pobírala RP na dítě (3,5 roku) ve čtyřleté variantě, tj. ve výši 3800 Kč měsíčně.**

**V rodině se 28. 6. 2014 narodilo další dítě, které zakládá nárok na RP.**

Nárok na RP z důvodu péče o dítě, které bylo až do 28. 6. 2014 nejmladším dítětem v rodině, zaniká dne 31. 5. 2014.

#### 6.4.9 Spor o výplatu RP mezi rodiči

Rodiče se mohou v pobírání RP střídát. Nárok na RP náleží na určité dítě vždy jen pouze jednou. Proto je nutné, aby se rodiče dohodli, který z nich bude nárok uplatňovat. Nedohodnou-li se, určí



úřad práce, který o RP rozhoduje, kterému z rodičů RP přízná.

#### 6.4.10 RP 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, teta 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.

#### 6.4.11 RP a náhrada mzdy za dovolenou

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

#### 6.4.12 RP 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. 2014 končí matce poskytování peněžité pomoci v mateřství. Matce vzniká nárok na PPM za období od 1. 9. 2014 do 15. 9. 2014 ve výši 6300 Kč. Matka se rozhodne pro pobírání RP v základní výměře, tj. 7600 Kč měsíčně. Náleží jí tedy RP za měsíc září ve výši rozdílu RP a PPM, tj. 7600–6300 Kč, tj. ve výši 1300 Kč. Od října činí výše RP 7600 Kč měsíčně.

#### 6.4.13 RP a jiné dávky

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

#### 6.4.14 RP a ošetřovné

Viz kap. 5.15.6.

#### 6.4.15 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.

#### 6.4.16 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

- svěřeni 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;
- svěřeni dítěte do pěstounské péče a do pěstounské péče na přechodnou dobu;
- svěřeni dítěte do předpěstounské péče zájemci o pěstounskou péči;
- nařízení předběžného opatření o péči o dítě.

#### 6.4.17 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.

#### 6.4.18 Rodiči vznikl nárok na RP do 31. 12. 2011 a možnost změny

Pokud rodič 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 podmínek 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 rodič má narodit další dítě a nevyčerpaný RP by „propadl“.
- Z důvodu omezení docházky do předškolního zařízení není třeba podávat novou žádost. Omezení podle kap. 6.4.3 platí pro všechny děti bez ohledu na dobu vzniku nároku na rodičovský příspěvek.

#### 6.4.19 Žádost o RP

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 živé dítě, popř. více dětí současně;
- rozhodný příjem v její rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny (kap. 6.1.7) a koeficientu 2,4, tj. u dvoučlenné rodiny (matka a narozené dítě) 11 712 Kč, u tříčlenné rodiny (rodiče a narozené dítě) 18 504 Kč.

Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje rozhodný příjem, je kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě (dítě) 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. 2014.**

*Příjmy rodiny se zjišťují za období od 1. 1. 2014 do 31. 3. 2014.*

#### 6.5.2 Výše porodného

Výše porodného činí 13 000 Kč, u dvou a více narozených dětí 19 500 Kč. K Žádosti o porodné (formulář) se přikládá rodný list dítěte/dětí.

#### 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 5000 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 1620 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 nepřevýšil 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. Podmínky nároku na stipendium jsou upraveny v zákoně o vysokých školách.

## 6.8 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)

## 6.9 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 440/2013 Sb., kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2014 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 není schopna zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace (nebo které byly přiznány mimořádné výhody II. nebo III. stupně, a to po dobu platnosti průkazu ZTP nebo ZTP/P, nejdéle do 31. 12. 2015);
- která se opakovaně v kalendářním měsíci 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.

#### 7.1.2 Výše příspěvku na mobilitu

Výše příspěvku činí 400 Kč měsíčně.

### 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 nařízení motorového vozidla, schodolezu, stropního zvedacího systému, schodišťové plošiny, schodišťové sedačky 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 sebeobsahu, nebo jí 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.
- Je-li příspěvek na zvláštní pomůcku poskytován na pořízení schodišťové plošiny, schodišťové sedačky nebo stropního zvedacího systému, je rovněž podmínkou souhlas vlastníka nemovitosti s provedením instalace tohoto zařízení a jeho provozem, není-li vlastníkem nemovitosti osoba, které je tento příspěvek poskytován.

Příspěvek je poskytován na zvláštní pomůcku v základním provedení, které osobě vzhledem k jejímu zdravotnímu postižení plně vyhovuje a splňuje podmínku nejmenší ekonomické náročnosti.

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

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

- těžkou vadu nosného nebo pohybového ústrojí anebo
- těžkou nebo hlubokou mentální retardací; a její zdravotní stav nevyklučuje 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 dopravy 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 spoluúčast osoby činila 10 % z ceny zvláštní pomůcky, nejméně však 1000 Kč.

- Je-li cena zvláštní pomůcky vyšší než 24 000 Kč, pak se příspěvek stanoví tak, aby spoluúčast 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)
- [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) potřebují 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 RP (kap. 6.4), a to po dobu trvání nároku na RP (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 práce 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

- Informativní leták MPSV [http://www.mpsv.cz/files/clanky/16978/pomoc\\_hmotna\\_nouze.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/16978/pomoc_hmotna_nouze.pdf)
- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

### 8.6 Právní předpisy

1. 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 nepřiznivý zdravotní stav, který omezuje jejich funkční schopnosti nutné pro zvládnání 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;
- dětský domov;
- 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 zvládat základní životní potřeby na základě deseti ucelených úkonů v oblasti každodenního života jako např. mobilita, komunikace, orientace nebo stravování.

U osoby do 18 let věku se při hodnocení schopnosti zvládat 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:

- 3000 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost);
- 6000 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost);
- 9000 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, 4000 Kč, 8000 Kč a 12 000 Kč měsíčně.

#### 9.1.3.1 Zvýšení příspěvku na péči

Částky příspěvku na péči se zvyšují o 2000 Kč za kalendářní měsíc ve dvou případech:

- 1) rozhodný příjem oprávněné osoby a osob s ní společně posuzovaných je nižší než dvojnásobek částky životního minima (kap. 6.1.7) příjemce příspěvku a osob s ní společně posuzovaných a zároveň příjemce příspěvku je
  - nezaopatřeným dítětem do 18 let věku nebo
  - rodičem, který pečuje o nezaopatřené dítě do 18 let věku.

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	7710	15 420
dvě 5, 8 let	9850	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 ambulatní, je služba poskytovaná mj. rodinám s dětmi, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Služba poskytuje úkony stanovené zákonem, a to ve vymezeném čase buď v domácnostech osob, nebo v zařízeních sociálních služeb. Služba je poskytována za úhradu. Rodinám, v nichž se narodily současně 3 nebo více dětí, se služba poskytuje bezplatně, a to až do 4 let věku dětí.

**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 <http://iregistr.mpsv.cz/služba/rozširenevylhledavaniisluzby>.

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

návru 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“, které obdrží na úřadě práce nebo na [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/ins\\_zadost.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/ins_zadost.pdf), [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/dolozeni\\_mzd\\_naroku.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/dolozeni_mzd_naroku.pdf)

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 zaměstnanci vznikl nárok na odstupné, nejedná se o samostatný mzdový nárok. Tento mzdový nárok se zahrnuje do měsíce (společně se mzdou), ve kterém zaměstnanec u zaměstnavatele naposledy pracoval.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí překročit za jeden měsíc 1,5násobek rozhodné částky. Rozhodnou částkou pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci je pro období od 1. 5. 2013 do 30. 4. 2014 částka 25 101.<sup>3</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 zaměstnance, 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

<sup>3</sup> 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.



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 nepříznal 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

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

## 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 (jen jeden z oprávněných – obvykle jeden z rodičů) může využít slevy na dani za kalendářní rok ve výši 13 404 Kč na každé vyživované nezaopatřené dítě (max. do 26 let), se kterým žije v domácnosti. Jedná-li se o dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se na ně částka daňového zvýhodnění na dvojnásobek, tj. 26 808 Kč.

#### 11.1.2 Sleva na manželku (manžela)

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>4</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 přiznání.

<sup>4</sup> 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 – 80,) 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



### 11.1.3 Daňový bonus

Rodičům s nízkými příjmy, kterým nevzniká nárok na slevu na dani pro dítě, může vzniknout nárok na daňový bonus. Poplatník musí mít příjem v kalendářním roce alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. 51 000 Kč za rok (výše minimální mzdy v roce 2014 je 8500 Kč).

Daňové zvýhodnění (bonus na dítě) může poplatník uplatnit pouze na dítě, které žije s poplatníkem ve společné domácnosti a je nezletilé nebo zletilé až do 26 let věku, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo kvůli 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 druha/družky. Maximální bonus jednoho poplatníka na všechny uplatňované děti za rok činí 60 300 Kč.

### 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)

### 11.4 Právní předpisy

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



# 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

III.

---

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. Vymezení druhu práce se také projeví při návratu z rodičovské dovolené, protože zaměstnavatel je povinen přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Jednotlivé pracovní úkony pak mohou být stanoveny v náplni práce, která ale musí být v rámci druhu práce a nesmí druh práce rozšiřovat.

**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 projeví ve vymezení pracovní cesty (tj. výkon práce mimo pracoviště), a tím v nároku na cestovní náhradu. Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Je-li místo výkonu práce sjednáno 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.

- **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>5</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 nejpозději 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 nezapočítá

<sup>5</sup> Vedoucí zaměstnanec je takový zaměstnanec, který řídí a kontroluje práci podřízených zaměstnanců a hodnotí jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky.

vá 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, pak lze její výši měnit jen dohodou obou smluvních stran.
- **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 práce 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 v mezích celkového rozsahu práce přesčas, tj. 416 hodin ročně. Zaměstnanci pak nenáleží mzda a příplatek za práci přesčas ani náhradní volno.

## 12.2 Informace o obsahu pracovního poměru

Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich

písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. Informace musí obsahovat:

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

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

**Příklad: Žena má zájem pracovat před porodem co nejdříve. Zdravotní stav i charakter práce jí to umožní.**

*Vyčerpá-li žena z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28 týdnů (popř. 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.

### 13.1.2 Finanční zabezpečení na mateřské dovolené

Po dobu mateřské dovolené má matka nárok na finanční podporu:

- peněžité pomoci v mateřství (kap. 5.14);
- nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, a to v případě, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství (kap. 5.13.3);
- rodičovský příspěvek (kap. 6.4), v případě, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství ani na nemocenské poskytované v souvislosti s porodem.

### 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 20. srpna 2013 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 2. října 2013 se mi narodil syn Jan. Dne 3. března 2014 mi skončila mateřská dovolená. Od dne 4. března 2014 do dne 13. března 2014 jsem čerpala dovolenou. Žádám o čerpání rodičovské dovolené od 14. března 2014 do věku tří let dítěte.“

Žádost se podává před nástupem na rodičovskou dovolenou, v našem případě před 14. březnem 2014.

#### 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 výkonu zaměstnání babička. Matka zvolila čerpání rodičovského příspěvku na tři roky.**  
*Matka může pobírat RP, protože splnila podmínky pro jeho pobírání, i když nečerpá rodičovskou dovolenou.*

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

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

### 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 střídat. 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. 2.1.1). V případě, že by zaměstnankyni výkon práce z nějakého důvodu nevyhovoval, 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 případech, že:

- dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a rodič zatím nastoupil do práce. Její nevyčerpanou část lze „dočerpat“ 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

Zaměstnavatel není povinen žádosti o pracovní volno vyhovět ve všech případech.

Má-li rodič zájem zůstat s dítětem doma i po dovršení 3 let věku dítěte, může požádat zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného pracovního volna. 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 vyzkouměl-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohl nastoupit po skončení rodičovské dovolené do práce z důležitých důvodů. Samotná skutečnost nenastoupení zpět do práce nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.<sup>6</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.

#### 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 2014 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 2014) 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 MATEŘSKOU/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 v celku a do konce kalendářního roku, v němž právo na dovolenou vzniklo.
- Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.

<sup>6</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. října 2008, více informací na <http://spocdituochod.mesec.cz/clanky/mohou-vas-vyhodit-z-prace-protoze-nesezenete-pro-dite-skolku/>

- 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 zadatele.

**Příklad:** „Dne 26. listopadu 2013 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 12. ledna 2014 se narodil syn/dcera. Dne 9. června 2014 mi skončí mateřská dovolená. Mám nevyčerpaných 6 dnů

*dovolené z roku 2013. Žádám o čerpání této dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, tj. od 10. června 2014 do 17. června 2014. Čerpáním mateřské dovolené v roce 2014 mi vznikl nárok na čerpání dovolené za kalendářní rok 2014 v plném rozsahu, tj. čtyř týdnů. Žádám o čerpání dovolené za kalendářní rok 2014 v návaznosti na dovolenou za kalendářní rok 2013, tj. od 18. června 2014 do 15. července 2014.“*

Žádost je nutné podat před nástupem na dovolenou, v tomto případě před 10. červnem 2014.

##### 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. 2014 do 21. 7. 2014.

*Matka v roce 2014 „odpracuje“ alespoň 60 pracovních dní, proto od dne 22. 7. 2014 může čerpat dovolenou za celý kalendářní rok (např. 4 týdny).*

##### Příklad: Matka čerpá mateřskou dovolenou v roce 2014 v době od 1. 1. 2014 do 20. 2. 2014.

*Matka v roce 2014 „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. Dovolena 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 2014 v dočasné pracovní neschopnosti od 1. 1. 2014 do 31. 5. 2014, dne 1. 6. 2014 nastoupila na mateřskou dovolenou, která skončila dne 13. 12. 2014.**

*Matka zameškala v důsledku dočasné pracovní neschopnosti 104 pracovních dní. Dovolena se zkrátí 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 Dovolena 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 jednak 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). To pak ale rodič nečerpá rodičovskou dovolenou a není v ochranné době, tj. chráněn 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 může začít vykonávat pracovní činnost po skončení 6. týdne po porodu. 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 DŮCHOVÉ 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 pojistěnce:

- a) nezaopatřené děti (kap. 6.1.2);
- b) příjemce rodičovského příspěvku (kap. 6.4);
- c) ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené (kap. 13) a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství (kap. 5.14);
- d) uchazeče o zaměstnání (kap. 22.2.2);
- e) 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;
- f) osoby pobírající dávku v hmotné nouzi (kap. 8);
- g) 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 8500 Kč měsíčně. Minimální odvod pojistného za zaměstnance činí 1148 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 roky 2014–2015 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 1148 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 případě, kdy je dítě umístěno v zařízení s týdenním či celoročním pobytem.
- Děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než 4 hodiny denně a v případě školních dětí družinu.
- Nemá příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti.

Rodič musí výše uvedené skutečnosti oznámit zdravotní pojišťovně a podepsat čestné prohlášení, že splňuje všechny požadované podmínky. Po skončení rodičovského příspěvku zdravotní pojišťovna požaduje i předložení rozhodnutí o odnětí rodičovského příspěvku. Vše lze zpravidla vyřídít 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 (dětí) ..... (jméno a příjmení) datum narození: ..... Dítě, které je předškolního věku, není umístěno

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

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

Podpis

#### 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;
- na základě dohody o pracovní činnosti, jestliže příjem je nižší než 2500 Kč;
- ze zákonného odstupného (kap. 21.11).

Přehled odvodů pojistného je uveden v příloze č. 3 (kap. 31).

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

##### 16.2.1 Odvod pojistného

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

Pojistné na sociální zabezpečení se neodvádí zejména z těchto příjmů:

- na základě dohody o provedení práce do výše příjmu 10 000 Kč měsíčně;
- ze zaměstnání malého rozsahu, tj. příjem nižší než 2500 Kč (kap. 5.2.1);
- ze zákonného odstupného (kap. 21.11).

**16.2.2 Maximální vyměřovací základ**

Pro rok 2014 činí maximální vyměřovací základ 1 245 216 Kč. Pokud tuto částku zaměstnanec pracující u jednoho zaměstnavatele přesáhne, z přesahované částky pojistné neplatí. Dosáhne-li zaměstnanec maximálního vyměřovacího základu u více zaměstnavatelů, může po skončení kalendářního roku požádat pojišťovnu 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 prodlužována z 25 let až na 35 let. Dobou pojištění je především doba zaměstnání, ze kterého se odvádí pojistné na důchodové pojištění, popř. výkonu SVČ a dále také náhradní doby pojištění. Další podmínkou je dosažení důchodového věku, který je odstupňován podle roku narození pojištěnce. Důchodový věk pojištěnců lze vyhledat na <http://www.mpsv.cz/cs/618>.

**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 jakéhokoliv 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>7</sup>;
- 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 požádat 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.vzpj.cz](http://www.vzpj.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,

<sup>7</sup> Osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel, partner; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní.

je zaměstnavatel povinen je zařadit na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné, protože původní práce zanikla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí zaměstnavatel zaměstnance na jiné pracovní místo, ale podle pracovní smlouvy, tj. na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě (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 doručenkou. Vrátil-li 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 pracovního poměru

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

Zaměstnavatel však nesmí rodiče vracejícího 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 výdělků.

#### 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 se zaměstnancem 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 nadbytečný
- 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 zaměstnanec 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 a 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 důvod v dohodě uveden, a přitom skutečným důvodem byly organizační důvody či nadbytečnost. 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 běží 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;
- 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 pracovních vztahů v plném rozsahu na nového zaměstnavatele. Neří 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 pracovních vztahů výpověď. Pak platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovních vztahů.
  - Zaměstnanec nemůže být v důsledku přechodu práv a povinností nucen pracovat pro zaměstnavatele, kterého si svobodně nevolil, 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. Podmínkou ovšem bude, že zaměstnanec podá soudu příslušný návrh ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností.

**Příklad: Nový zaměstnavatel (vznikl sloučením bývalého zaměstnavatele s jinou společností) požaduje po rodiči podpis nové pracovní smlouvy 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. Další informace 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 výdělků.
- 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 stran.

#### 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 podpůrní dobou poskytování dávek

nemocenského pojištění.

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

- rodinného příslušníka (dítěte, manžela, druha, jakož i vlastních nebo manželových 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 průtahu. 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 možností 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>8</sup>:

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

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se vyznačuje těmito znaky:

- pracovní doba může být rozvržena po celý kalendářní týden (pondělí až neděle);
- nepřetržitý odpočinek v týdnu („víkend“) připadá i na jiné dny, než je sobota a neděle;
- zaměstnanec pracuje podle harmonogramu směn;
- vyrovnávací období je délka období, ve kterém musí dojít k vyrovnání různé dlouhé pracovní doby odpracované v jednotlivých (např. krátkých a dlouhých) týdnech a jeho délka je ze zákona nejvýše 26 týdnů nebo až maximálně

<sup>8</sup> Některá zaměstnání mají specifickou právní úpravu pracovní doby (např. hasiči).

52 týdnů (takřka rok), ovšem toto 52týdenní vyrovnávací období je možné, jen pokud tak bylo sjednáno v kolektivní smlouvě.

**Příklad: Zaměstnaný rodič má pracovní dobu rozvrženou do 10hodinových směn v lichých týdnech v pondělí, úterý, pátek, sobotu a neděli a v sudých týdnech ve středu a ve čtvrtek.**

*Toto nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se nazývá krátký/dlouhý týden a využívá se zejména v obchodech.*

### 19.3 Kratší pracovní doba (částečný úvazek)

- Délka stanovené týdenní pracovní doby při kratší pracovní době je kratší než 40 hodin.
- 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 popř. samostatné dohody
  - opatřením zaměstnavatele na základě předchozí žádosti rodiče.
- 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. 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 dohodla na kratší pracovní dobu. 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:
  - přiměřené posunutí začátku nebo konce pracovní doby (např. z důvodu otevírací doby předškolních zařízení);
  - ujednání, na jehož základě bude rodič v jednotlivých dnech týdne pracovat různý počet hodin (např. z důvodu doprovodu dítěte na zájmovou činnost apod.);
  - rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu.
- 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 navržení úpravy 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 zachovaný 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 nařídit.

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 příplatek 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;
- dočasné přidělení;
- odstupné;
- pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích;

- překážky v práci na straně zaměstnance;
- dovolenou;
- 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. 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 stanovená 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 rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži.
- Diskriminace z důvodu pohlaví zahrnuje i diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství.

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

V případě soudního jednání je postavení diskriminovaného zaměstnance zvýhodněno na základě obráceného důkazního břemene, neboť skutečnosti tvrzeňé o tom, že byl účastník (přímo nebo nepřímo) diskriminován, má soud ve věcech pracovních za prokazané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Zaměstnavatel pak musí prokazovat, 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách;
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí;
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci;
- poruší-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 odpověd-



ného 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.

### 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.

### 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 zbývající části 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 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- pro organizační změny, tj. z důvodu přemístění nebo rušení zaměstnavatele nebo jeho části (např. konkurz, likvidace).

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

– jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána (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.

- 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);
- pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (to neplatí pro těhotnou zaměstnankyni, zaměstnance čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou);
- 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 trestný 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.<sup>9</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 výpověď doručena zaměstnavateli a rodič si svou výpověď rozmyslí (např. zaměstnankyně zjistí, že je těhotná), může být výpověď odvolána pouze s písemným souhlasem zaměstnavatele. Za

městnavatel 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. 2014, výpovědní doba poběží od 1. 2. 2014 a skončí 31. 3. 2014.*

### 21.11 Odstupné

Na odstupné je nárok v případech, 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 dvanásobku 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.

<sup>9</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 2195/2008

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. Dvouměsíční lhůta je tzv. lhůta propadná (prekluzivní). To znamená, že žalobu na určení její neplatnosti je třeba doručit soudu v uvedené lhůtě. Po jejím uplynutí není možné se dovolávat vyslovení neplatnosti výpovědi u soudu.

### 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 diskriminací 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 výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

## 22. NEZAMĚSTNANOST

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 zvýšit /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 přinést 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 vyplněné žádosti je třeba předložit:

- platný občanský průkaz (nebo jiný doklad);
  - doklad o ukončení pracovního poměru, popř. u OSVČ potvrzení o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměňovacími 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;
- se soustavně připravuje na budoucí povolání – nově se však mohou zaevídat i tyto osoby (např. studenti v denním studiu), pokud mají nárok na podporu v nezaměstnanosti.

**Příklad: Úřad práce odmítl zapsat ženu do evidence uchazečů o zaměstnání s odůvodněním, že její dítě nechodí do školky/ jeslí.**

*V praxi k tomuto odmítnutí někdy dochází. Je to zřejmě tím, že úřady práce mají obavu, zda*

*uchazečka o zaměstnání bude schopna jednak plnit povinnosti vůči úřadu práce a jednak skutečně nastoupit do zaměstnání. Smyslem dávky podpory v nezaměstnanosti je finanční zabezpečení uchazeče po dobu hledání nové práce. Úřady práce se tak brání zneužívání dávky a jejich pomoci. Na druhou stranu platí, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Pokud uchazeč bude mít skutečný vážný zájem nastoupit do zaměstnání, je třeba se proti takovému rozhodnutí odvolat. Úřad práce by měl žádosti posuzovat individuálně.*

Do evidence už nebudou zařazováni nezaměstnaní,

- kteří bez vážného důvodu sami nebo na základě dohody se zaměstnavatelem ukončili vhodné zaměstnání, které jim bylo zprostředkováno úřadem práce;
- s kterými bylo zaměstnání zprostředkováno 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 součinnost. 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.

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. 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. Vyřazení 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;
- nepole podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání;
- zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů;

- vykonává nelegální práci;
- bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání;
- bez vážných důvodů odmítne nastoupit na 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 přivýdělnku (tzv. nekolidující zaměstnání)**

Uchazeč si může přivydělat až do výše poloviny minimální mzdy, tj. 4250 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 výkon této činnosti bez ohledu na vyšší měsíčního výdělku oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat vyšší měsíčního výdělku. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínek 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 uchazeče 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.

### 22.3.5 Bez nároku na podporu v nezaměstnanosti

Uchazeč nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti v případech, že

- v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence s ním zaměstnavatel skončil pracovní právní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem;
- v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence s ním zaměstnavatel skončil pracovní právní vztah z důvodu porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného zvlášť 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 3694 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/kalkulacky/podpora-v-nezamestnanosti>.

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 14 281 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 3694 Kč měsíčně, další dva měsíce 2955 Kč a zbývající měsíc 2709 Kč měsíčně.

### Příklady:

- Uchazeč bezprostředně po čerpání tříleté rodičovské dovolené žádá o podporu v nezaměstnanosti.
  - Výše podpory v nezaměstnanosti bude minimální.
- Uchazeč, který ke konci rodičovské dovolené uzavře se zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru, má nárok na odstupné.
  - Výše podpory v nezaměstnanosti bude minimální.
- Uchazeč po skončení rodičovské dovolené dostane od zaměstnavatele výpověď, ve výpovědní době dostává mzdu (plat).
  - Výše podpory se stanoví z průměrného výdělku, popř. pravděpodobného výdělku, vypočteného za předchozí kalendářní čtvrtletí.
- Uchazeč nastoupí po skončení rodičovské dovolené do zaměstnání dne 30. 7. 2014, jeho zaměstnání skončí.
  - Výše podpory se stanoví z pravděpodobného výdělku, odvozeného z hodinové mzdy za dny 30. 7. 2014 a 31. 7. 2014.
- 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.

## 22.4 Rekvalifikace

Rekvalifikací 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 informaci o možnostech rekvalifikace může uchazeč získat na úřadu práce. Ten rovněž může rekvalifikaci navrhnout, zejména v těch případech, kdy snaha o zprostředkování zaměstnání s dosavadní kvalifikací nemá naději na úspěch a uchazeč splňuje podmínky pro absolvování rekvalifikace.

### 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 16 005 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 3448 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 samostatně výdělečnou činnost vykonávat nejméně 1 rok od zahájení činnosti. Jestliže samostatně 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 2014 činí 24 622 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. 98 488 Kč. Pokud dosahuje nezaměstnanost v regionu alespoň průměrné nezaměstnanosti,

může příspěvek činit až šestinásobek průměrné mzdy tj. 147 732 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 materiálů 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 6156 Kč měsíčně. Může být přiznán na dobu maximálně 5 měsíců. Celková výše příspěvku může činit až 30 780 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 Záměrce o zaměstnání

Záměrcem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, 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 APERIA – Společnosti pro zdravé rodičovství, o.s. 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

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

# IV.

---

OSOBA  
SAMOSTATNĚ  
VÝDĚLEČNĚ  
ČINNÁ (OSVČ)

## 23. SAMOSTATNĚ 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). 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 považována 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/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

Živnosti 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;
- způsobilost k právním úkonům;
- bezúhonnost;
- zaplacení správního poplatku ve výši 1000 Kč za každou živnost.

Volná živnost sdružuje řadu oborů (příloha č. 4 k zákonu č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání – [www.mpo.cz](http://www.mpo.cz)

K výkonu ostatních druhů živnosti je třeba splnit další podmínky (vzdělání, délka praxe). Ohlášení živnosti probíhá na kterémkoliv živnostenském úřadě. Vyplněním jednotného

registračního formuláře (přístupný z [www.mpo.cz](http://www.mpo.cz)) dojde nejednou ke všem povinným ohlášením a registracím: zdravotní pojištění, sociální pojištění, daň z příjmu a případně další daně (DPH, silniční daň atd.). Výpis z rejstříku trestů si úřad zajistí sám. **Pozor!** Technika někdy nefunguje, proto je vhodné telefonicky zkontrolovat, zda k ohlášení živnosti na úřad skutečně došlo.

### 23.6 Zakáz 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, jmenem 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 250 000 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 kalendářního měsíce následujícího 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 2013 62 121 Kč, popř. částky snížené o částku 5176 Kč za každý kalendářní měsíc, v němž nebyla vykonávána vedlejší SVČ – pro rok 2014;
- za kalendářní rok 2014 62 261 Kč, popř. částky snížené o částku 5189 Kč za každý kalendářní měsíc, v němž po celý měsíc nebyla vykonávána vedlejší SVČ – pro rok 2015.

**Příklad: Rodič čerpá rodičovský příspěvek a začal podnikat jako živnostník – překladatel. 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 2014 nepřekročí částku 62 261. Tato částka se snižuje o jednu dvanáctinu, tj. 5189 Kč za každý měsíc, kdy není vykonávána samostatná výdělečná činnost.**

**Uvedená částka je příjem po odečtení výdajů.**

Při uplatnění 60% výdajového paušálu (ostatní živnosti) může mít rodič příjem z výdělečné činnosti 155 650 Kč za kalendářní rok 2014. Výdaje budou 93 390 Kč (155 650 Kč x 60 %). Zisk je roven rozdílu mezi příjmy (155 650 Kč) a výdaji (93 390) a bude roven částce 62 260 Kč, což je limitu pro rok 2014.

**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 2014 na pojistné činí

- pro hlavní samostatnou výdělečnou činnost – 6486 Kč měsíčně;
- pro vedlejší samostatnou výdělečnou činnost – 2595 Kč měsíčně.

**Příklad: OSVČ vykonávala po celý rok 2014 SVČ a zároveň pobírala rodičovský příspěvek. Daňový základ OSVČ za rok 2014 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 2014 (kap. 24.1.2), tj. 62 261 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 2014, tj. 31 140 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 zúčtují 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 2013 nejpozději do:

- 2. 5. 2014, pokud daňové přiznání nezpracovává daňový poradce;
- 1. 8. 2014, pokud daňové přiznání zpracovává daňový poradce (je třeba doložit OSSZ nejpozději do 30. 4. 2014);

Způsoby podání Přehledu o příjmech a výdajích:

- doručení příslušné OSSZ na tiskopisu (např. vytištěný z [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz));
- elektronické podání ČSSZ (posta@cssz.cz).

**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 1890 Kč a po podání Přehledu za rok 2013 (kap. 24.1.5) se mění na 1894 Kč. Alespoň minimální výši měsíční zálohy odvádí OSVČ v kalendářním roce, ve kterém zahájila SVČ. Maximální záloha činí 30 301 Kč měsíčně.

- OSVČ, která vykonává vedlejší SVČ, hradí zálohy na pojistné:
  - dobrovolně, pokud se přihlásí k účasti na důchodovém pojištění na příslušný rok;
  - povinně, když její dosažený daňový základ za rok 2013 založil účast na důchodovém pojištění (tj. dosáhl rozhodné částky 62 121 Kč – kap. 24.1.2).

Minimální výše zálohy měsíčně je 756 Kč a po podání Přehledu za rok 2013 se mění na 758 Kč.

OSVČ, která je účastna důchodového spoření, odvádí z minimálního měsíčního vyměřovacího základu stanoveného na rok 2014 pro hlavní činnost zálohu na pojistné ve výši 1700 Kč. Při výkonu vedlejší činnosti činí minimální záloha 756 Kč. Maximální záloha je pak stanovena pro hlavní i vedlejší činnost ve výši 27 188 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 2014 je splatné od 1. do 20. 2. 2014 atd.

#### 24.1.8 Platba pojistného a dočasná pracovní neschopnost

OSVČ není povinna platit zálohy na pojistné za kalendářní měsíce, v nichž po celý kalendářní měsíc měla nárok na výplatu nemocenského nebo PPM z nemocenského pojištění OSVČ. Kalendářním měsícem se v tomto případě rozumí i jeho část, po kterou OSVČ vykonávala samostatnou výdělečnou činnost, pokud výkon této činnosti netrval celý kalendářní měsíc. Za období nároku na výplatu nemocenského se přitom považuje též období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény), za které se nemocenské OSVČ nevyplácí.

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

### 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 5000 Kč. Maximální vyměřovací základ nemůže být vyšší než částka rovnající se průměru, který z určeného (vypočteného) vyměřovacího základu na posledním Přehledu o příjmech a výdajích připadá na jeden kalendářní měsíc výkonu činnosti, přičemž k přehledu staršímu tří let se nepřihlíží. Je-li vypočtený průměr nižší než minimální měsíční základ, je měsíční základ roven minimálnímu měsíčnímu základu, tzn. 5000 Kč a platba pojistného na nemocenské pojištění nemůže být vyšší než 115 Kč. Byla-li v kalendářním roce, za který je naposledy podán přehled, činnost zahájena (znovuzahájena), lze průměr určeného (vypočteného) vyměřovacího základu použít jen v případě, že činnost byla vykonávána alespoň ve čtyřech kalendářních měsících.

Nelze-li určit maximální měsíční vyměřovací základ z naposledy podaného přehledu ani ze dvou předcházejících let, rovná se polovině průměrné mzdy platné pro daný kalendářní rok. V roce 2014 je to částka 12 971 Kč a platba pojistného stanovena sazbou 2,3 % činí 299 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 2014 částku 115 Kč měsíčně, maximální 2382 Kč měsíčně.

**Příklad: OSVČ vykonává vedlejší činnost z důvodu nároku na rodičovský příspěvek od 1. 1. 2011, podle skutečností uvedených v přehledu za roky 2011, 2012 i 2013 nedosáhla rozhodné částky pro povinnou účast na důchodovém pojištění (DP) a ani se k účasti na DP nepřihlásila. Od 1. ledna 2014 se přihlásila k účasti na NP. Za roky 2011 a 2012 uvedla v přehledu určený vyměřovací základ 0 Kč (pojistné na DP neplateno z důvodu neúčasti na DP).**

Maximální měsíční základ od ledna 2014 činí 5000 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 2014.

Další příklady na <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/informace-pro-osvc-zmeny-v-socialnim-za-bezpeceni-osvc-od-1-ledna-2014.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 2014 je splatné od 1. do 20. února 2014. 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 zaplacené 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 Povinností OSVČ vůči zdravotní pojišťovně

Povinností OSVČ je především oznámit:

- písemně do 8 dnů zahájení, přerušeni nebo ukončení SVČ (v oznámení uvést jméno, příjmení, trvalý pobyt, rodné číslo, obchodní jméno, sídlo nebo místo podnikání, IČ, číslo bankovního účtu);
- 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 a splatnost zálohy na pojistné 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 2014 SVČ a zároveň pobírala rodičovský příspěvek. Daňový základ OSVČ za rok 2014 činil 72 000 Kč.**

50% sazbou se vypočítá vyměřovací základ, tj.  $72\,000\text{ Kč} \times 0,5 = 36\,000\text{ Kč}$ . Vyměřovací základ se násobí procentní sazbou 13,5 %. Pojistné činí  $4860\text{ Kč}$  (tj.  $36\,000\text{ Kč} \times 0,135 = 4860\text{ Kč}$ ).

Splatnost záloh na pojistné od 1. dne kalendářního měsíce, za který se platí, do 8. dne následujícího kalendářního měsíce.

#### 24.3.3 Minimální měsíční záloha na pojistné na zdravotní pojištění

Minimální měsíční vyměřovací základ pro rok 2014 je 12 971 Kč. Minimální měsíční záloha na pojistné je 1752 Kč, která se hradí poprvé za leden 2014 (posledním dnem splatnosti je 8. 2. 2014). Tutéž zálohu odvádí OSVČ, která zahájí v roce 2014 SVČ.

#### 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 pojišťovna 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

- 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 % pro příjmy z řemeslné živnosti;
  - 80 % pro příjmy ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství;
  - 60 % pro příjmy z živností kromě řemeslných;
  - 40 % pro příjmy z jiného podnikání podle zvláštních právních předpisů nebo z jiné SVČ (např. OSVČ bez živnosti).
 Paušální výdaje zahrnují veškeré výdaje včetně mezd a odpisů majetku. Další výdaje nelze uplatnit (ani sociální či zdravotní pojištění).
- skutečné, a to na základě daňové evidence (kap. 25.2). V tomto případě je nutné evidovat příjmy a výdaje a archiovat 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 obsahuje 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 <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**

1. 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/druzkou 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.

#### **Příklad: Sólo matka nemůže pečovat o dítě z důvodu hospitalizace**

*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 pracovních vztazích diskriminovat zaměstnance. Ženy jsou navíc chráněny, na základě pohlaví, ustanoveními před diskriminací (kap. 20).

## 27. STRUČNÉ SHRNUTÍ 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, neřikáme 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, než jste měli stihnout předtím, 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 ochotní neustále hledat kompromisy a nová řešení. Znamená to i dělat spoustu chyb, ze kterých je pak třeba vytěžit poučení a nový postup, který ani tak nemusí být dokonalý (a možná není ani lepší než ten předchozí). Také to často znamená konfrontaci, kdy musíme jít na hranice možností svých i ostatních lidí, a hledat, co je ještě unosné. Znamená to také důkladně vybrat, 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 kladete 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 výzev rodičovství. Aktivně vychovávat děti je také úžasná šance naučit se řadě nových a užitečných dovedností!

Mít děti znamená mj. umět plánovat čas, zvládat zásady logistiky, dokázat pružně a rychle reagovat, trpělivě vysvětlovat a nacházet nové zdroje. Slaďovat práci a rodinu je jedním z prubířských kamenů, na kterých si můžete vybrousit 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 otcům za použití ženského rodu: Ačkoli jste možná plánovala rychlý návrat do práce po porodu, zjistíte, že najednou je vše jinak a být doma je pro vás prioritou. Anebo i s miminkem v náručí máte pocit, že vám přece jen chybí vaše profese. Odpověď je proto pro každou ženu jiná – důležité je jen, aby byla v souladu s potřebami 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 zvládnutí, 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

pečovatelka individuálně reagovat na potřeby malého 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 slaďujících 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 čeká 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 např. stěhování.

### 28.3.2 Jak bude reagovat rodina – děti a partner?

Pravděpodobně se budou cítit trochu odstrčení 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 molo? 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 neoddelitelné. 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 slaďování by se měl nést v duchu „za jakých podmínek můžu zvládnout to, na čem jsme domluveni“.

## 28.4 Co je ke slaďování třeba?

### 28.4.1 Kde na všechno vzít čas?

Plánovat čas je věda, kterou se zabývájí 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 10 let), a hodnoty, kterých se držíte. Ty pak určují vaše priority a usměřňují 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 nenechte 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 mi s tím vším pomůže?

Rodiče na rozdíl od bezdětných umí 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. prostrírání 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 je nevybírávě 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 uklizeném bytě a vyžehleném prádle. Peníze jsou prostě další zdroj, který můžete vyměnit za čas – nejen na práci, ale i na děti, na partnera či na sebe.
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 pohlídá dítko v případech, 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 zvládnání profesní a rodičovské role. Pokud přátelství „zalévání“ vlídným chováním, partnerský vztah je náročnější, trochu jako strom – někdy je potřeba i bolestivější konfrontace a ústupků na obou stranách, aby mohl růst dál. Nebojte se oslovit partnerského poradce, pokud jste se ocitli ve slepé uličce.

Myslete i na sebe – nemůžete dávat ostatním, pokud sami nemáte z čeho. Ačkoli to zní jako



klíšé, nezapomínejte na kvalitní jídlo a dostatek pohybu. Vytvořte si své příjemné rutiny odpočinku a obnovy energie.

Další zdroje:

**www.flylady.com** – velmi důsledný návod, jak si nenechat domácnost přerůst přes hlavu  
 Alison Mitchel: 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, sledujte proto náš web.

### 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 např. jesle, spojte se s dalšími zájemci o tuto službu a upozorněte na to obecní úřad. Sejděte se se starostou či s radními, kteří mají na starost oblast rodiny či školství. Přitom hledejte i jiné služby – jiná maminka na rodičovské možná ráda využije možnost si přivydělat 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 možnos-

tech 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.

### 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 pomouchovat (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 něj naladit. Pozornost a přijetí často stačí k tomu, aby potíže ustoupily. Nevyplatí se však nechávat děti na delší dobu doma ze školky (jak někdy učitelky doporučují), pokud nejde o nemoc či přetížení. Potíže s chováním se mohou objevit i u větších dětí. Naladění se na ně a přijetí jejich potřeb je účinné i zde. Řada dětí je v dnešní době přetížena školními a mimoškolními povinnostmi, 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 odpuště 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 – zvlášť na začátku školní docházky – důslednost a provázení při učení se učit a trávit čas smysluplně.

### 28.5.5 Proč se mi najednou všechno řítí na hlavu, když to doteď fungovalo?

Ačkoli můžeme být velmi flexibilní a přizpůsobiví, své kapacity donekonečna nenatáhneme. Zvlášť 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 výsíláme, 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 sladovat 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 kap. 29.

### 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 sladování 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 sladování vůbec mužů? Není to hlavně podpora žen, aby mohly pracovat a přitom mít rodinu?

Ačkoli opatření pro sladování 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 sladování 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 sladoval, 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 neuvědomí, že mu k tomu nedají příležitost, anebo výsledek jeho snažení přímo či nepřímo zkritizují. Po řadě let, kterou strávily péčí o rodinu, je také těžké se dělit o něco, na co jsou pyšné a co jim jde. Dobrý nápad je zapojit se co nejdříve, 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 sladování 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 chvíli 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 domluve 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 mi to nabízí?**

Řada rodičů např. 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, nebo naopak máte útlum a potřebujete chytit druhý dech? Nebo jste prostě celkově vyčerpaní? V posledním případě se zamyslete nad tím, co změnit, kde ubrat a kde naopak přidat, abyste nabrali síly; pro první dvě situace vám možná pomohou naše opatření pro sladovací první pomoc, vybraná z tipů posbíraných na seminářích APERIO pro rodiče.

**28.9.2 Jak z nich vybírat?**

„První pomoc“ by měla představovat úplně jiný typ zážitku než každodenní život. Pokud pracujete především duševně, zkuste něco dělat rukama. Pokud přemýšlíte a jste většinu času ponořeni do sebe, zaměřte se na svět kolem sebe. Věnujte-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 unaveni, působí právě opačně.
3. Fotografování očima – vybírejte si krásné věci (stromy, květiny, stavby, hrající si a nekřičící děti) a zaměřujte se na jednotlivé detaily, podobně jako byste si prohlíželi např. zajímavý obraz či sochu. Stejně tak můžete zkusit intenzivně vnímat (a vychutnat si) ostatní věci kolem sebe. Pomáhá v hektických dnech, kdy je třeba zpomalit.
4. Masáž – ideálně někým dalším, ale automasáž obličeje či jemné pošťpávání hřbetů rukou je také uvolňující, a hlavně připomene, že máte tělo, nejen hlavu.
5. Aromaterapie – vůně kávy či vanilky zmírňuje pocit stresu, a přitom neuspává.
6. Krátký, ale intenzivní pohyb na čerstvém vzduchu, který si můžete vychutnat (tedy nikoli běh do školky na poslední chvíli).
7. Narovnejte ramena a napřimte se, uzemněte se pevným kontaktem 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.



# 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.

VII.

---

UŽITEČNÉ  
INFORMACE

## 29. MATEŘSKÉ ŠKOLY

### 29.1 Podmínky přijetí do mateřské školy

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, např. 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.

### 29.2 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 péstounské 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 2014/2015 mají povinnost platit úplatu za předškolní vzdělávání.

### 29.3 Nepřijetí dítěte

Stává se, že kapacita mateřských škol nestačí. Ředitelé dávají obvykle přednost dětem zaměstnaných rodičů (nebo těch, kteří prokážou,

že nastoupí do zaměstnání). Mnozí rodiče však v době zápisu do mateřské školy zaměstnání (ještě) nemají a z tohoto důvodu nebývají jejich děti přijaty. Proto je vhodné při přijímacím řízení prokázat zájem o získání zaměstnání (např. potvrzením agentury zprostředkující zaměstnání nebo úřadu práce). Proti rozhodnutí o nepřijetí do mateřské školy je možné podat odvolání.

### 29.4 Soukromé mateřské školy

Zajímavé informace ohledně soukromých mateřských škol lze nalézt na <http://www.soukromeskolky.cz/>. Jednotlivé mateřské školy si samy určují podmínky přijetí, provozní řád i výši školného.

### 29.5 Právní předpisy

1. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
2. 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 inspektory 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](http://www.aperio.cz)  
[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=2616>.

### 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 souhlasem	přeložení na základě žádosti	převedení navhodnou 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
materská dovolená		ano						28 (37) týdnů		
rodičovská dovolená		ano						do tří let věku dítěte		
rodič dítěte mezi 3–4 rokem								nenárokové neplacené pracovní volno pouze se souhlasem zaměstnavatele		
zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu	ano					ano	ano			
zaměstnankyně, která kojí	ano					ano	ano		ano	ano
zaměstnanci pečující o dítě do 1 roku			ano	ano	ano					
zaměstnanci pečující o dítě do 8 let				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			období péče o dítě				
	pracovní neschopnost – rizikové těhotenství (kap. 5:10)	zákaz konání práce/převedení na jinou práci (kap. 1:13)	mateřská dovolená – od 6.-8. týdne před očekávaným dnem porodu (kap. 13:1.)	porod	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 ošetrování člena rodiny do 10 let věku dítěte (kap. 18:3)
pracovní volno matka								
pracovní volno otec								
finanční zabezpečení matka	nemocenské (kap. 5:13) – do poč. 6. týdne před očekávaným dnem porodu	vyrovnávací 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)	rodičovská dovolená do doby, po kterou je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (kap. 27:2)	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 ošetrování člena rodiny do 10 let věku dítěte (kap. 18:3)
finanční zabezpečení otec		nemocenské poskytnuté v souvislosti s porodem – od 6. týdne před očekávaným dnem porodu (kap. 5:13:3)		nemocenské poskytnuté v souvislosti s porodem – 6 týdnů po porodu (kap. 5:13:3)	peněžitá pomoc v mateřství – ode dne porodu (kap. 5:14)	rodičovský příspěvek – max. do 4 let věku dítěte (kap. 6:4)	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 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)	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 nemá nárok na dávky 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 2013 (v Kč)	1 242 432	1 242 432
v roce 2014 (v Kč)	1 245 216	1 245 216
<b>maximální měsíční vyměřovací základ</b>		
v roce 2013 (v Kč)	103 536	103 536
v roce 2014 (v Kč)	103 768	103 768
<b>maximální záloha na pojistné</b>		
v roce 2013 (v Kč)	30 233	30 233
v roce 2014 (v Kč)	30 301	30 301
<b>minimální roční vyměřovací základ</b>		
v roce 2013 (v Kč)	77 652	31 068
v roce 2014 (v Kč)	77 832	31 140
<b>minimální měsíční vyměřovací základ</b>		
v roce 2013 (v Kč)	6 471	2 589
v roce 2014 (v Kč)	6 486	2 595
<b>minimální záloha na pojistné</b>		
v roce 2013 (v Kč) a v roce 2014 do podání Přehledu za rok 2013	1 890	756
v roce 2014 (v Kč) od podání Přehledu za rok 2013	1 894	758
<b>rozhodná částka pro OSVČ vedlejší povinnost odvádět pojistné</b>		
v roce 2013 (v Kč)	---	62 121
v roce 2014 (v Kč)	---	62 261
<b>nemocenské pojištění</b>		
minimální vyměřovací základ (v Kč)	5 000	----
minimální pojistné (v Kč)	115	----
maximální měsíční vyměřovací základ	1 245 216	----
maximální pojistné	2 382	----
<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 při pracovní smlouvě a při dohodě o pracovní činnosti<sup>10</sup>

druh pracovního poměru	počet dnů trvání	výše příjmu	zaměstnání	sociální pojistné	zdravotní pojistné
pracovní smlouva	15	3000 Kč		ANO	ANO
pracovní smlouva	15	2499 Kč	malého rozsahu	NE	ANO
dohoda o pracovní činnosti	15	3000 Kč		ANO	ANO
dohoda o pracovní činnosti	15	2499 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 ochránce 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](http://www.aperio.cz) právní poradna
- [www.obcanskeporadny.cz](http://www.obcanskeporadny.cz) právní poradna

## 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

<sup>10</sup> Zdroj: <http://www.podnikatel.cz/clanky/kratkodove-zamestnani-a-maly-rozsah-2013/>









