



Nebojujte s úřady a zaměstnavateli

2011

NEBOJUJTE S ÚŘADY A ZAMĚSTNAVATELI 2011

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



Vydalo: APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství
Plzeňská 66, Praha 5, 151 24

Grafické úprava a sazba: studio Designiq

Tisk: MAC spol. s r.o.
Ofsetový, digitální, velkoplošný tisk

Všechna práva k publikaci jsou vyhrazena.
Užití této publikace nebo její části je podmíněno souhlasem nositele autorských práv

© 2011 APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství

ISBN 978-80-903087-9-4

VÁŽENÍ RODIČE,

právě jste otevřeli již šesté vydání jedinečné odborné publikace určené rodičům a širší veřejnosti. Cílem naší publikace je usnadnit vám orientaci v aktuálních právních předpisech, které se týkají rodičovství.

Najdete zde užitečné informace a postupy související se zaměstnáváním a podnikáním rodičů s malými dětmi, dávkami sociální podpory, daňovými úlevami a další rady a tipy. Novinkou letošního vydání je, na základě vašich podnětů, opětovné zařazení kapitoly týkající se zdravotní péče v těhotenství a mateřství.

Věříme, že vám příručka bude užitečným průvodcem v různých situacích spojených s rodičovstvím. Další informace můžete získat v naší webové právní poradně (www.aperio.cz). Vaše komentáře a podněty jsou vítány.

Váš tým Aperio

PODĚKOVÁNÍ

Autorce textu

JUDr. Janě Seemanové

Za odborné konzultace

Mgr. Martinu Horákovi

Mgr. Halce Jaklové

JUDr. Michaele Kepkové

Ing. Petru Smolkovi

Za jazykové korektury textu

Soně Čapkové

Za koordinaci

Mgr. Halce Jaklové

Bc. Silvii Novotné

OBSAH

I. Těhotenství a narození dítěte / 7

- 1 Zaměstnávání těhotných žen / 7
- 2 Zdravotní péče v těhotenství a v mateřství / 8
- 3 Narození dítěte / 12
- 4 Určení otcovství / 12
- 5 Výživné / 13

II. Finanční zabezpečení a podpora rodiny / 14

- 6 Dávky nemocenského pojištění / 14
- 7 Dávky státní sociální podpory / 25
- 8 Dávky pro rodiny v hmotné nouzi / 34
- 9 Sociální služby rodinám / 38
- 10 Podpora při platební neschopnosti zaměstnavatele / 39
- 11 Daňové úlevy pro rodiny s dětmi / 41

III. Zaměstnávání rodičů s malými dětmi / 41

- 12 Pracovní smlouva / 41
- 13 Mateřská dovolená a rodičovská dovolená / 43
- 14 Dovolená v souvislosti s mateřskou/rodičovskou dovolenou / 45
- 15 Souběh zaměstnání a mateřské/rodičovské dovolené / 46
- 16 Zdravotní, sociální a důchodové pojištění a mateřská/rodičovská dovolená / 46
- 17 Návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené / 50
- 18 Pracovní podmínky zaměstnaných rodičů pečujících o dítě / 61
- 19 Flexibilní pracovní režimy / 52
- 20 Diskriminace v zaměstnání / 55
- 21 Skončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní a s rodiči malých dětí / 56
- 22 Nezaměstnanost / 60

IV. Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) / 67

- 23 Samostatně výdělečná činnost (SVČ) / 67
- 24 SVČ a pojistné sociální a zdravotní pojištění / 68
- 25 Daňová evidence a daňový základ / 72

V. Shrnutí pro sólo rodiče a otce / 72

- 26 Sólo rodiče (osamělí rodiče) / 72
- 27 Stručné shrnutí pro otce / 73

VI. Užitečné informace / 74

- 28 Mateřské školy / 74
- 29 Právní poradenství / 74
- 30 Vzory / 75
- 31 Doporučená a použitá literatura / 76
- 32 Přílohy / 77
- 33 Užitečné kontakty a zdroje informací / 80

POUŽITÉ ZKRATKY

OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
ŽM	Životní minimum
RP	Rodičovský příspěvek
PA	Porodní asistentka

I. TĚHOTENSTVÍ A NAROZENÍ DÍTĚTE

(1) zaměstnávání těhotných žen

1.1 Zvláštní pracovní podmínky těhotných žen

1.1.1 Zákaz některých prací

Těhotná žena nesmí být zaměstnávána 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;
- noční¹, a to na základě její žádosti na 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. 6.16), když za práci, na niž byla převedena, dosahuje výdělku nižšího než za dosavadní práci.

V případě, že zaměstnavatel nemá pro ženu vhodnou práci, 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, nebránil-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

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

těhotná. Záleží na jejím uvážení. Obecně se doporučuje těhotenství oznámit až ve chvíli, kdy je potvrzené a stabilní, což bývá po ukončení prvního trimestru. Zaměstnavatel může využít delší dobu k vyřešení organizačních změn, které s odchodem na mateřskou dovolenou nastanou. Dokud žena zaměstnavateli neoznámí, že je těhotná, nemůže využívat opatření, která jsou na ochranu těhotných uzákoněna, např. zákaz nařízené 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 pracovní místa, 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)

ZDRAVOTNÍ PÉČE V TĚHOTENSTVÍ a V MATEŘSTVÍ

2.1 Vyšetření a péče v těhotenství

Většina poskytované zdravotnické péče je dobrovolná. Těhotná žena se proto může sama rozhodnout, zda ji přijme, či ne. Zdravotnická péče (preventivní opatření, vyšetření, léčebné zákroky) nejen během těhotenství, ale i při porodu nebo v šestinedělí, není pro ženu povinná. Jakýkoli zákrok je možné učinit jen se souhlasem ženy (kap. 2.2). Jakýkoli zákrok je možné odmítnout, např. odběr plovkové vody.

2.2 Náležitosti informovaného souhlasu

Informovaný souhlas se zdravotnickým zákrokem je právním úkonem. Proto musí být souhlas ženy učiněn svobodně, tj. bez nátlaku a na základě předem poskytnutého srozumitelného poučení. Poučení o zákroku poskytuje zdravotník, a to ten, který zákrok provádí (nikoli osoba jiná).

Poučení má zejména:

- být dostatečné, aby mu rodička porozuměla a aby obsahovalo všechny skutečnosti, které rodička potřebuje při rozhodování o tom, zda podstoupí zákrok či ne. Rodičce nesmějí být žádné skutečnosti zamlčeny;
- obsahovat informaci, zda se jedná o náležavý zákrok či zda je možné jej odložit, případně jaká rizika se s odkladem pojí. Vždy je třeba zmínit možné důsledky zákroku (i úspěšně provedeného), např. bolestivost, následnou dočasnou nepohyblivost atd.;
- obsahovat informaci o léčebném režimu;
- obsahovat informaci o alternativních postupech zákroku. U alternativního postupu je rovněž třeba zmínit jeho rizika a důsledky, podobně jako u „doporučeného“ postupu. Vždy je nutno alespoň zmínit alternativu neléčení, tj. ponechání rodičky bez zdravotnických intervencí.

Dá-li žena informovaný souhlas se zákrokem, může jej kdykoli svobodně odvolat. Informovaný souhlas ženy je nezbytný k provedení

jakéhokoli zákroku v oblasti péče o zdraví. Výjimkou jsou zákroky v případech „stavu nouze“, kdy příslušný souhlas získat nelze.

2.3 Zárok bez souhlasu rodičky

Bez souhlasu rodičky lze provést zárok jen tehdy, když jsou současně splněny následující podmínky:

1. nelze od ženy získat příslušný souhlas (při bezvědomí);
2. existuje stav nouze – tj. hrozí závažná újma na zdraví (například krvácení do důležitých orgánů);
3. zárok směřuje k přímému prospěchu zdraví rodičky, je nezbytný a nesnese odkladu (bez provedení zákroku by bylo vážně ohroženo zdraví nebo život rodičky či dítěte);
4. zárok nelze odložit do doby, kdy bude možno získat souhlas.

2.4 Negativní revers

Pokud nejde o zárok povinný ze zákona nebo ve stavu nouze, má žena právo jakoukoli zdravotní péči odmítnout. V tomto případě si vyžádá ošetřující zdravotník Prohlášení o odmítnutí zdravotního výkonu, tzv. negativní revers (náležitosti stanoví příloha č. 1 vyhlášky č. 385/2006 Sb.). Podepsáním reversu žena stvrzuje odmítnutí zákroku a tím zbavuje zdravotnické zařízení odpovědnosti za další péči o své zdraví i za případné zdravotní komplikace. Tímto přebírá žena odpovědnost na sebe.

2.5 Paušální souhlas „se všemi výkony“

Náležitosti informovaného souhlasu jsou uvedeny v kap. 2.2. Pokud poučení neobsahuje uvedené náležitosti, nebo se jedná např. o paušální souhlas se všemi úkony, nemůže žena dát informovaný souhlas, neboť v případě podpisu takového dokumentu se jedná o neplatný právní úkon. Podpis na takovém dokumentu je možné odmítnout, a proto podpis není podmínkou pro přijetí do porodnice.

2.6 Zdravotnická dokumentace

Každá pacientka má právo:

- na poskytnutí veškerých informací shrnutých ve zdravotnické dokumentaci vedené o její osobě nebo v jiných zápisech vztahujících se k jejímu zdravotnímu stavu;
- nahlížet v přítomnosti zdravotnického pracovníka do těchto dokumentů;
- na pořízení výpisů, opisů nebo kopií těchto dokumentů;
- určit osobu, která může být informována o jejím zdravotním stavu, nebo vyslovit zákaz podávání těchto informací jakékoli osobě, a to kdykoli v průběhu poskytování zdravotní péče počínaje přijetím. Jde-li o pacientku, která nemůže s ohledem na svůj zdravotní stav určit osoby, jež mohou být o jejím zdravotním stavu informovány, mají právo na aktuální informace o jejím zdravotním stavu osoby blízké.²

2.7 Výběr porodnice

Těhotná žena si může pro porod zvolit kteroukoliv ze zhruba stovky fungujících porodnic (tj. porodnických oddělení v rámci zdravotnických zařízení). Průvodce porodnicemi lze najít na <http://www.aperio.cz/porodnictvi/pruvodce-porodnicemi/porodnice.shtml>. Porod v porodnici je hrazen z povinného veřejného zdravotního pojištění, a to prostřednictvím zdravotních pojišťoven přímo tomu zdravotnickému zařízení, které péči poskytlo.

2.8 Doprovod k porodu

Na doprovod u porodu neexistuje právní nárok. Zdravotnické zařízení si však ve svých interních předpisech stanovuje, zda a za jakých okolností může mít rodička doprovod. Předpis se tedy vztahuje pouze na určité zařízení a jeho pacienty. Pokud žena s těmito vnitřními předpisy nesouhlasí, má možnost si zvolit jinou porodnici. Přítomnost třetích osob u porodu je bezpodmínečně vázána na výslovný souhlas rodičky. Bez tohoto souhlasu nesmí zdravotnické zařízení přítomnost

² 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 pocítovala jako újmu vlastní.

třetích osob povolit (např. studentů medicíny, dalších příbuzných).

2.9 Dula

Dula je speciálně vyškolená osoba, která, obvykle za úplatu, pomáhá ženě (i jejímu partnerovi) během těhotenství, při porodu a v šestinedělí. Neposkytuje zdravotnické služby, ale především psychickou podporu a praktickou pomoc (více na www.duly.eu).

2.10 Porodní asistentka (PA)

Porodní asistentka je tzv. nelékařským zdravotnickým pracovníkem, který vykonává povolání bez odborného dohledu lékaře. Poskytuje především základní a specializovanou ošetrovatelskou péči ženám během těhotenství, při porodu a v šestinedělí, včetně vedení fyziologických (normálně probíhajících) porodů a péče o fyziologické novorozence. Je zaměstnaná buď v gynekologické ambulanci, na gynekologicko-porodnickém oddělení nemocnice nebo má vlastní soukromou praxi (má registraci nestátního zdravotnického zařízení). Rodička si může do porodnice k porodu vzít PA, která není zaměstnankyní příslušného zdravotnického zařízení, ani s ním nemá vytvořen smluvní vztah o poskytování péče. Porodní asistentka pak má pouze roli odborného poradce nebo neprofesionálního doprovodu rodičky.

2.11 Porod mimo zdravotnické zařízení

Právní předpisy nezakazují plánovaný porod mimo zdravotnické zařízení. Při rozhodování o místě porodu je nutno zvážit všechna pro a proti, která porod mimo porodnici přináší nejen pro rodičku, ale i pro novorozence. V případě komplikací odpovídají v průběhu porodu za zdravotní stav dítěte rodiče. Ti jsou také povinni dbát nejlepšího zdravotního zájmu dítěte. Pokud svým jednáním prokazatelně způsobí dítěti újmu na zdraví, mohou být trestně stíháni.

Ministerstvo zdravotnictví stanovuje zákonnými předpisy, jak a za jakých podmínek je poskytována zdravotní péče. Tyto podmínky se vztahují i na poskytnutí zdravotní péče porodními asistentkami při vedení

porodu mimo porodnici. Od 1. 9. 2010 nabyla platnost vyhláška č. 221/2010 Sb., která stanovuje požadavky na minimální materiální a technické vybavení zdravotnického zařízení, která jsou potřebná k jejich činnosti. Pokud porodní asistentky požadavky vyhlášky splňují, mohou poskytovat zdravotní péči v rozsahu svých kompetencí. Zdravotní péče porodní asistentky může být hrazena z prostředků veřejného zdravotního pojištění za předpokladu, že porodní asistentka má smlouvu s příslušnou zdravotní pojišťovnou.

Česká gynekologická a porodnická společnost zatím stále hodnotí plánovaný porod mimo porodnici jako postup non lege artis (není v souladu s výsledky vědy), což znamená, že jej nedoporučuje. Více informací k tématu lze přečíst na <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2010/registrace-nestatnich-porodnickych-pracovist-bez-jasnych-pravidel/>.

2.12 Délka pobytu v porodnici

Žena po porodu zůstává v porodnici obvykle 3 dny, tj. 72 hodin. Žena však může odejít z porodnice dříve. V tomto případě požadují lékaři od ženy podpis tzv. negativního reversu (kap. 2.4). Další alternativou může být tzv. ambulantní porod (kap. 2.15).

2.13 Povinnost přijetí rodičky do porodnice

Rodička má právo na výběr lékaře (či jiného odborného pracovníka ve zdravotnictví) a zdravotnického zařízení. Zvolený lékař (zdravotnické zařízení) může mj. odmítnout přijetí rodičky do péče pouze tehdy, jestliže by přijetím bylo překročeno únosné pracovní zatížení lékaře tak, že by nebyl schopen zajistit kvalitní zdravotní péči o rodičku nebo o ostatní pacienty, které má ve své péči. Míru únosného pracovního zatížení a závažnost příčiny pro nepřijetí rodičky do své péče posuzuje zvolený lékař (zdravotnické zařízení). Lékař nemůže odmítnout rodičku v případě, kdy se jedná o tzv. neodkladnou péči. Každé odmítnutí musí být lékařem rodiče písemně potvrzeno. O neodkladnou péči (tj. pacient musí být do péče přijat ze zákona) se obecně jedná mj. v těchto případech:

- jestliže by nepřijetím nebo odložením přijetí do ústavní péče byl ohrožen jeho život nebo vážně ohrožen jeho zdraví;
- jestliže jde o porod.

Rodička, která přijede do porodnice na počátku porodu, musí být přijata. Pokud porodnice rodičku z vážných důvodů odmítne a odešle jinam, musí o tom sepsat zápis, a to pro případ sporu (důkazní materiál na straně rodičky).

2.14 Registrace v porodnici

Porod v porodnici spadá do okruhu péče hrazené ze zdravotního pojištění. Úhrada porodu pojišťovnou tedy není vázána na to, zda rodička byla registrována v porodnici či nikoli. Registrace k porodu tedy není povinná. Registraci k porodu nemůže být podmiňováno přijetí rodičky do zdravotnického zařízení. Registry mají pouze informativní charakter.

2.15 Ambulantní porod

Porod, po kterém žena odejde z porodnice do 24 hodin, se nazývá ambulantní. Žádné právní předpisy v ČR ho sice nezakazují, ale ani blíže neupravují. Pokud žena nechce v nemocnici po porodu dále setrvat, může další péči odmítnout pomocí tzv. negativního reversu (kap. 2.4). Předtím musí být náležitě poučena ošetřujícím zdravotníkem o možných důsledcích svého rozhodnutí. Podepsáním reversu se zbavuje zdravotnické zařízení odpovědnosti za případné zhoršení zdravotního stavu rodičky i dítěte. Pokud zdravotníci žádost o dřívější odchod zamítnou, jsou povinni oznámit nedobrovolnou hospitalizaci soudu a požádat soud o rozhodnutí. Je-li dítě ve stavu, kdy je nezbytné neodkladně provést vyšetřovací nebo léčebný výkon k záchraně jeho života nebo zdraví, pak má lékař právo rozhodnout o dalším pobytu dítěte v nemocnici, a to i proti vůli jeho rodičů.

Při ambulantním porodu si rodiče musí zajistit některá vyšetření sami. Je dobré před narozením dítěte kontaktovat pediatra, který převezme dítě do péče. S ním by se měli rodiče po propuštění z porodnice dohodnout na výkonu požadovaných vyšetření novorozence. Jde především o odběr krve z patičky dítěte na screening vrozených vad (nutno

provést mezi 72.–96. hodinou po narození). Ošetřující lékař je povinen ve zprávě o novorozenci uvědomit pediatra o nutnosti provést v příslušné době odběr krve z patičky.

2.16 Porušení práv při poskytování péče

2.16.1 Stížnost na postup při poskytování zdravotní péče

Stížnost na postup při poskytování zdravotní péče je návrhem buď na přezkoumání postupu při poskytnutí péče nebo na dodržení správného postupu. Stížnost se podává písemně vedoucímu zdravotnického zařízení nebo jeho zřizovateli.

2.16.2 Česká lékařská komora (ČLK)

Na ČLK je třeba obracet se s případy porušení profesní etiky nebo v případech, kdy lékař při poskytování péče jednal neodborně. ČLK nemůže přiznat pacientovi náhradu škody.

2.16.3 Občanskoprávní žaloba

V občanskoprávní oblasti má poškozený pacient dvě možnosti:

- žalobu na náhradu škody na zdraví;
- žalobu na ochranu osobnosti.

2.16.4 Trestní oznámení

Trestní oznámení se podává v případě, je-li podezření ze spáchání trestného činu např. ublížení na zdraví při poskytování zdravotní péče, neposkytnutí pomoci, nedovoleného nakládání s osobními údaji.

2.17 Informace

- www.aperio.cz (předporodní kurzy, internetová poradna)
- http://www.llp.cz/_files/file/publikace/LLP_manual_pacienti_A5_07-2_E-VERZE_FINAL.pdf (on-line publikace: Jak být pacientem v České republice a zachovat si důstojnost)
- http://pravapacientu.poradna-prava.cz/folder05/Vademecum_pacienta.pdf (on-line publikace: Vademecum pacienta – uplatnění práv pacienta, vzory žalob a podání)

1.18 Právní předpisy

1. Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu
2. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví
3. Vyhláška č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci
4. Vyhláška č. 221/2010 Sb., o požadavcích na vybavení zdravotnických zařízení
5. 19058/02/OZP Metodický návod k zajištění celoplošného novorozeneckého laboratorního screeningu a následné péče (www.mzcr.cz)

(3)

narození DÍTĚTE

3.1 Pediatriká 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. 3/2010 Sb.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 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.

3.5 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.

3.6 Informace

Další informace lze najít na www.mvcr.cz.

(4)

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 přijetí dítěte.

4.1 Dítě se narodilo v manželství

Za otce bude považován manžel matky dítěte, pokud nedojde k popření otcovství před soudem.

4.2 Dítě se narodilo mimo manželství

Narodí-li se dítě mimo manželství, z žádných právních vztahů nevyplývá, kdo je otcem dítěte. Aby byl skutečný otec právně uznán za otce dítěte, je nutné, aby oba rodiče učinili společné souhlasné prohlášení rodičů před matričním úřadem nebo 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 uzavřela nové manželství, považuje se za otce dítěte druhý manžel.

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, kdy je matka vdaná (nebo do 300 dnů od zániku manželství). Skutečným otcem dítěte je jiný muž než manžel (bývalý manžel).**

Za otce dítěte je ze zákona považován manžel (bývalý manžel). K právnímu uznání skutečného otce za otce dítěte jsou nezbytné dva kroky – popření otcovství manžela (bývalého manžela) a souhlasné prohlášení skutečných rodičů.

4.3 Neuvedení otce dítěte v rodném listě

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

4.4 Právní předpisy

1. Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině

(5)

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.

5.1 Výše výživného

Výši výživného určuje soud. Ten při určení výše výživného vychází na straně jedné z odůvodněných potřeb oprávněné osoby (oprávněný, příjemce výživného) a na straně druhé ze schopností, možností a majetkových poměrů povinné osoby (povinný, plátec výživného). Soud přitom zkoumá, zda se povinná osoba nevzdala bez vážného důvodu výhodného zaměstnání (výdělečné činnosti) nebo majetkového prospěchu; případně zda nepodstoupila nepřiměřená majetková rizika (např. soud nepřihlíží k tomu, že povinná osoba před určením výživného dala bez důvodu výpověď a je vedena jako uchazeč o zaměstnání na úřadě práce). Rozsah vyživovací povinnosti je dále určován odůvodněnými potřebami dítěte, které závisejí zejména na jeho věku a zdravotním stavu. Dále se přihlíží k tomu, jakým způsobem se dítě připravuje na své budoucí povolání, k mimoškolním aktivitám, ke koníčkům apod. Při stanovení výše výživného soud přihlíží rovněž k dalším vyživovacím povinnostem rodiče – další dítě (dětí), manžel(ka). Soud může určit částku vyšší nebo i nižší, než je navrhovaná. 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.

5.2 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).

5.3 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 zato, že její průměrný měsíční příjem činí 12,7násobek životního minima jednotlivce, tj. 39 700 Kč (kap. 7.1.7).

5.4 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).

5.5 Výkon rozhodnutí

Pokud povinná osoba neplní dobrovolně vyživovací povinnost, může se oprávněná osoba obrátit na soud s návrhem na výkon rozhodnutí nebo na určení 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 příjem nemá, je možné vymáhat výživné i jinými exekučními prostředky, např. prodejem majetku ve vlastnictví povinné osoby v souladu s platným právem.

5.6 Právní předpisy

1. Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině

II. FINANČNÍ ZABEZPEČENÍ A PODPORA RODINY

(6)

DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

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

6.1 Účast na nemocenském pojištění

1. Nemocenské pojištění zaměstnanců (kap. 6.2) vzniká ze zákona a je povinné. Jedná se především o:

- zaměstnance v pracovním poměru;
- zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti;
- členy družstva v družstvech, kde podmínkou členství je jejich pracovní vztah k družstvu (vykonávají-li mimo pracovněprávní vztah pro družstvo práci, za kterou jsou odměňováni).

Nemocenského pojištění nejsou účastny osoby činné na základě dohody o provedení práce.

2. Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) se účastní nemocenského pojištění dobrovolně (kap. 6.3).

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

6.2 Podmínky účasti na nemocenském pojištění pro zaměstnance

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

1. výkon zaměstnání na území ČR (ve stavených případech i tehdy, pracují-li pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR a mají-li místo výkonu práce v cizině);
2. trvání zaměstnání (zaměstnání trvalo nebo mělo trvat) alespoň 15 kalendářních dnů.
3. Podmínka minimálního příjmu, tj. sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku 2000 Kč.

6.2.1 Zaměstnání malého rozsahu

Pokud zaměstnanec splňuje podmínky 1) a 2) uvedené v kap. 6.2, ale nesplňuje podmínku 3), jedná se o zaměstnání malého rozsahu. Příkladem takového zaměstnání je dohoda o pracovní činnosti uzavřená na nepravdivý výkon práce. Zaměstnanci činní v zaměstnání malého rozsahu jsou účastní nemocenského pojištění pouze v těch kalendářních měsících, v nichž jejich příjem dosáhl částky alespoň 2000 Kč.

6.3 Podmínky účasti na nemocenském pojištění pro OSVČ

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

1. Vykonává SVČ na území ČR (nebo mimo území České republiky, avšak na základě oprávnění vyplývajících z právních předpisů ČR).
2. 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.
3. Má zaplacenou pojistné za dobu účasti na nemocenském pojištění.

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

6.4 Finanční zabezpečení v době nemoci, těhotenství a mateřství

1. Zaměstnanci
 - a) Zaměstnavatel vyplácí náhradu mzdy (kap. 6.12)
 - b) OSSZ vyplácí dávky nemocenského pojištění:
 - nemocenské (kap. 6.13);
 - peněžitá pomoc v mateřství („PPM“) – (kap. 6.14).
 - ošetrovné (kap. 6.15);
 - vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství („VPTM“) – (kap. 6.16).
2. OSVČ
OSSZ vyplácí dávky nemocenského pojištění:

- nemocenské (kap. 6.13);
- peněžitá pomoc v mateřství („PPM“) – (kap. 6.14).

6.5 Obecné podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění

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

1. Nárok na dávku vzniká v době účasti na nemocenském pojištění (kap. 6.1), nebo v ochranné lhůtě (u nemocenského kap. 6.13.2 a u PPM kap. 6.14.4).
2. 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.
3. Nemá příjem ze zaměstnání ani ze SVČ, ze které dávky náleží, s výjimkou příjmů, na které má nárok i po dobu pobírání dávky (např. prémie, podíly apod.).

6.6 Uplatnění nároku na nemocenskou dávku

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

6.7 Výplata nemocenských dávek

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

6.8 Souběh více zaměstnání (popř. zaměstnání a OSVČ)

Vykonává-li osoba více zaměstnání současně, popř. zaměstnání a SVČ, z nichž každé zakládá účast na pojištění, je pojištěna z každého z těchto zaměstnání (pojištěných činností). V případě souběhu pojištění se podmínky pro vznik nároku na dávku posuzují v každém pojištění samostatně. Splňuje-li pojištěnec ve všech zaměstnáních podmínky pro pobírání např. nemocenského, náleží mu nemocenské ze všech zaměstnání. Dávka se ovšem vyplácí ze všech zaměstnání (pojištěných činností) jen jednou. V každém zaměstnání se samostatně zjistí denní vyměřovací základ, poté se sečtou, provede se redukce pomocí redukčních hranic a procentní sazbou se vypočítá výše dávky.

6.9 Výpočet dávek nemocenského pojištění

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

- Zaměstnanec

Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že se započítatelný příjem (tj. veškerý příjem, který podléhá odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti) zúčtovány 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 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.

Rozhodným obdobím je zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, v němž došlo k sociální události. Nejdříve se vypočte denní vyměřovací základ, který se následně redukuje. Pro redukci jsou

stanoveny tři redukční hranice, jejichž výše od 1. 1. 2011 činí:

- I. redukční hranice – 825 Kč,
- II. redukční hranice – 1237 Kč,
- III. redukční hranice – 2474 Kč.

Redukce se v roce 2011 provede tak, že se

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

6.10 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. v nemocnici) 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. 6.13.3).
- 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.

6.11 Finanční zabezpečení z důvodu dočasné pracovní neschopnosti

V době dočasné pracovní neschopnosti z důvodů uvedených v kap. 6.10 náleží zaměstnanci od zaměstnavatele náhrada mzdy, a to od 4. do 21. dne jejího trvání. Od 22. dne pak vzniká nárok zaměstnancům a OSVČ na nemocenské.

6.12 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. 6.13.1) a když trvá pracovní poměr (příp. dohoda o pracovní činnosti).

- **Příklady: výše hodinové mzdy (náhrada hodinové mzdy):** 50 Kč (27 Kč), 100 Kč (54 Kč), 200 Kč (98 Kč), 300 Kč (119 Kč), 400 Kč (137 Kč), od 430 Kč (143 Kč).
Orientační výši náhrady mzdy lze zjistit na http://www.mpsv.cz/files/clanky/9923/kalkulacka_nahrada_mzdy_2011.xls.

6.13 Nemocenské

6.13.1 Podmínky nároku na nemocenské

Nárok na nemocenské vzniká od 22. dne dočasné pracovní neschopnosti z důvodů uvedených v kap. 6.10 u pojištěnce, který je účasten nemocenského pojištění (kap. 6.1) nebo v ochranné lhůtě (kap. 6.13.2) a splňuje podmínky uvedené v kap. 6.5.

OSVČ musí ještě navíc splnit další podmínky:

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

6.13.2 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.

- **Příklad: Ženě skončilo po třech letech, dne 31. 7. 2011, zaměstnání. Od 1. 8. 2011 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.

6.13.3 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:

1. účastna na nemocenském pojištění (kap. 6.1) nebo v ochranné lhůtě (kap. 6.13.2) a splňuje podmínky uvedené v kap. 6.5;
2. nemá nárok na PPM (doloží potvrzením OSSZ).

O vzniku dočasné pracovní neschopnosti ženy, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, rozhodne lékař. Po šesti týdnech ode dne porodu lékař tuto dočasnou pracovní neschopnost ukončí. Na další nemocenské může mít žena nárok z jiného důvodu, než je těhotenství nebo porod. Pobírání tohoto nemocenského umožňuje zvolit tzv. tříletou variantu rodičovského příspěvku (7600 Kč měsíčně do 3 let věku dítěte – kap. 7.4.12).

- **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 (6.14.4) 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.

6.13.4 Doba poskytování nemocenského
Nemocenské je poskytováno od 22. 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.

6.13.5 Orientační výše nemocenského

Tabulka orientační výše nemocenského pro rok 2011:

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní nemocenské
80 000	817
76 000	817
75 000	816
70 000	786
65 000	756
60 000	727
55 000	698
50 000	668
45 000	638
40 000	609
35 000	563
30 000	504
25 000	444
20 000	356

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní nemocenské
15 000	267
10 000	178

Výši nemocenského lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na http://www.mpsv.cz/files/clanky/9919/kalkulacka_nemocenske_2011.xls, www.penize.cz, www.vyplata.cz

6.13.6 Vycházky či změna místa pobytu při dočasné pracovní neschopnosti
O povolení vycházek (nebo změny jejich rozsahu) rozhoduje ošetřující lékař.

Jedná-li se o změnu pobytu, je třeba rozlišovat dvě situace:

- Změna pobytu v rámci ČR – povoluje pouze ošetřující lékař, a to na základě žádosti pojištěnky. Byla-li pojištěnce povolena změna místa pobytu v období prvních 21 kalendářních dnů její dočasné pracovní neschopnosti, je povinná zaměstnavateli změnu místa pobytu předem písemně (nebo jinak prokazatelně) oznámit.
- Změna pobytu z důvodu pobytu v cizině – povoluje ošetřující lékař, a to na základě předchozího písemného souhlasu OSSZ. O udělení souhlasu žádá pojištěnka.

6.13.7 Nemocenské a rodičovský příspěvek (RP)

Zákon nevylučuje současné pobírání nemocenského (z důvodu rizikového těhotenství, nemoci atd.) a RP. Jiná situace je u souběhu nemocenského v souvislosti s porodem (kap. 6.13.3) a RP. Zde souběh možný není. Výjimkou je případ, kdy nárok ženy na nemocenské v souvislosti s porodem je v kalendářním měsíci nižší, než je výše RP (nárok na RP vzniká od měsíce, ve kterém se dítě narodí). Pak vzniká za příslušný kalendářní měsíc nárok na RP ve výši rozdílu mezi RP ve výši 7600 Kč a nemocenským.

6.13.8 Nemocenské a rodičovská dovolená

V době čerpání rodičovské dovolené nevzniká nárok na nemocenské.

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

V tomto případě nemá nárok na nemocenskú. 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 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti). Totéž platí, když byla matka uznána práce neschopnou v první den nástupu do zaměstnání. Pro vznik nároku na nemocenskú je třeba rodičovskou dovolenou (nebo neplacené volno) ukončit (přerušit) a nastoupit do zaměstnání. Matka se nemusí fakticky do zaměstnání dostavit, neboť v první den návratu nastoupí na dočasnou pracovní neschopnost.

6.14 Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)

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

6.14.1 PPM z důvodu porodu

PPM z důvodu porodu náleží matce při splnění podmínek uvedených v kap. 6.1, 6.5 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.

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 počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu připadne do období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia;
- doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně;
- doba přerušení pojištění (např. rodičovská dovolená nebo neplacené volno, neplacené volno do 4 let věku dítěte).

Pozor! Do doby 270 dnů účasti na nemocenském pojištění se nezapočítává doba nároku na nemocenskú po skončení zaměstnání či doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (kap. 16.14.6).

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.

6.14.2 PPM otce dítěte

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

- se matce dítěte neposkytuje PPM a ona sama nemůže nebo nesmí (podle lékařského posudku) o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění;
- s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Dohodu lze uzavřít nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte (po šestinedělí), nejpозději do dovršení 1 roku věku dítěte.

V písemné dohodě o převzetí dítěte do péče musí být uveden den, od kterého bude otec (manžel) o dítě pečovat, a den porodu. Podpis matky musí být na listině úředně ověřen (popř. podpis ověří OSSZ). Nárok se uplatňuje na OSSZ na tiskopisu **Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte**, který je k dispozici na OSSZ nebo na <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/nemocenske-pojisteni.htm>.

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

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

- obecné podmínky nároku na dávku nemocenského pojištění (kap. 6.1 a 6.5).

- stejné podmínky pro nárok na PPM jako žena (kap. 6.14.1), kromě podmínky, aby těhotenství skončilo porodem.

■ **Příklad: Matka dítěte nemá nárok na PPM, má nárok na rodičovský příspěvek a nemá možnost volby varianty rodičovského příspěvku (kap. 7.4.9). Po uplynutí šesti týdnů po porodu uzavře s otcem dítěte písemnou dohodu o převzetí dítěte do péče.**

Otec nastoupí na jeden víkend na PPM. Otec dítěte, kterému takto vznikl nárok na PPM, může učinit volbu délky RP (kap. 7.4.9).

6.14.3 Doba poskytování PPM

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

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

6.14.4 PPM po skončení pojištění

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

■ **Příklad: Ženě skončilo zaměstnání, které trvalo tři roky, dne 31. 12. 2010. Dne 3. 1. 2011 ženě vzniklo nemocenské pojištění vstupem do druhého zaměstnání, které skončilo 31. 3. 2011. Žena v únoru 2011 otěhotněla.**

Ochranná lhůta z druhého zaměstnání činí 88 kalendářních dní. Nelze připočítat nevyčerpaný zbytek ochranné lhůty získané z prvního zaměstnání, které neskončilo v době těhotenství.

6.14.5 Ochranná lhůta PPM a rizikové těhotenství

Jestliže těhotná žena po skončení např. tříletého zaměstnání nastoupí v ochranné lhůtě na „rizikové těhotenství“, lze rozlišit dvě situace:

- Trvá-li ženě 180denní ochranná lhůta (ze skončeného zaměstnání) ještě ke dni nastupu na PPM (na kterou nastupuje počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu) a splňuje i ostatní podmínky nároku na tuto dávku (kap. 16.14.1) – má nárok na PPM bez ohledu na to, zda je v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství či nikoliv. Doba dočasné pracovní neschopnosti po skončení zaměstnání se do počtu 270 dnů účasti na nemocenském pojištění nezapočítává.
- Netrvá-li ženě 180denní ochranná lhůta (ze skončeného zaměstnání) počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu – nárok na PPM nevzniká. Pobírá-li žena ze skončeného zaměstnání nemocenské až do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, pak jí náleží, a to od počátku tohoto týdne, nemocenské poskytované v souvislosti s porodem (kap. 6.13.3).

6.14.6 PPM uchazečky o zaměstnání

U uchazeček o zaměstnání (kap. 22.2.1) je nutné rozlišit dvě situace:

- Uchazečka splňuje podmínky uvedené v kap. 6.14.1 (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 mají nárok na RP od měsíce, ve kterém se dítě narodí, a to ve čtyřleté variantě (kap. 7.4.13).

6.14.7 PPM a narození mrtvého dítěte (příp. úmrtí dítěte)

Při splnění obecných podmínek nároku na PPM (kap. 6.14.1) 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.

6.14.8 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).

6.14.9 Nástup na PPM

Podpůrčí doba PPM začíná nástupem na PPM, a to

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

6.14.10 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 popř. SVČ.

6.14.11 Orientační výše PPM

Tabulka orientační výše PPM pro rok 2011

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní PPM
80 000	1011
76 000	1011
75 000	1009
70 000	975
65 000	941
60 000	906
55 000	871
50 000	837
45 000	802
40 000	768
35 000	715
30 000	646
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/9918> nebo www.vyplata.cz

6.14.12 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. Pro jeho vznik je třeba splnit podmínky uvedené v kap. 6.14.1. Jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou nebo na dobu určitou přesahující dobu 4 let věku dítěte. 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 (výjimkou je zaměstnání malého rozsahu – kap. 6.2.1).
- Nebude-li mít matka v rozhodném období (kap. 6.9) žádný příjem ze zaměstnání (např. z důvodu čerpání rodičovské

dovolené), 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.

6.14.13 Výše další PPM v období do 4 let věku dítěte a výdělečná činnost

Jedná se o případy, kdy zaměstnankyně jednak pečuje o dítě do 4 let věku, jednak vykonává pracovní činnost a zároveň je těhotná. V těchto případech se posuzují nároky vždy individuálně. Proto je velmi vhodné, aby žena před nástupem na další PPM konkrétní situaci konzultovala s odborníkem.

- **Příklad: Těhotná matka pečuje o tříleté dítě a vrátila se do původního zaměstnání. Pracuje na částečný úvazek, má proto nižší mzdu, než měla při nástupu na PPM s prvním dítětem. Matce vzniká nárok na 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. Matce se bude vypočítávat PPM z vyměřovacího základu, který měla u předchozí PPM.

V případě, že zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou ze svého původního zaměstnání (popř. doplněn volno do 4 let věku dítěte – kap. 13.4) a zároveň uzavře v době rodičovské dovolené další pracovní smlouvu (nebo dohodu o pracovní činnosti), mohou vzniknout z hlediska nemocenského pojištění tyto možnosti:

- souběžné zaměstnání (kap. 6.8);
- tzv. „práce namísto“, která je charakterizována těmito znaky:
 - další zaměstnání zakládá účast na nemocenském pojištění (kap. 6.2);

- je sjednána na dobu pracovního volna (rodičovské dovolené) v prvním zaměstnání nebo jeho části.

Vykonává-li zaměstnankyně „práci namísto“ při nástupu na další PPM, bude se v případě nároku na další PPM vycházet z „práce namísto“. Z „práce namísto“ neběží ochranná lhůta.

- **Příklad: Matka čerpá rodičovskou dovolenou ze svého původního zaměstnání a zároveň uzavřela další dohodu o pracovní činnosti na dobu neurčitou.**

Tato pracovní činnost se považuje za tzv. souběžnou pracovní činnost. Proto se postupuje podle kap. 6.8, tj. podmínky z obou zaměstnání se posuzují samostatně. Nárok na další PPM může vzniknout z obou zaměstnání.

- **Příklad: Matka čerpala rodičovskou dovolenou ze svého původního zaměstnání a zároveň uzavřela na dobu rodičovské dovolené další pracovní smlouvu, která trvala 4 měsíce. Z tohoto zaměstnání pak matka nastoupila na PPM.**

V tomto případě se posuzuje splnění podmínek pro vznik nároku na PPM u „práce namísto“. Vzhledem k tomu, že matka v tomto zaměstnání nesplnila podmínky uvedené v kapitole 6.14.1, nárok na PPM jí nevzniká.

- **Příklad: Matka čerpá rodičovskou dovolenou ze svého původního zaměstnání a zároveň uzavřela po dobu rodičovské dovolené dohodu o pracovní činnosti (tzv. „práce namísto“). Tuto další pracovní činnost matka skončila před nástupem na další PPM.**

V tomto případě se PPM stanovuje z vyměřovacího základu z původního zaměstnání.

6.14.14 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. 6.14.8).
- 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. 6.14.8).

- Uzavře-li matka dohodu o převzetí péče o dítě s jeho otcem (nebo svým manželem), pak se jí přerušuje výplata PPM po dobu trvání této dohody. Doba, po kterou pobíral PPM otec/manžel, se započítává do podpůrčí doby matky dítěte (kap. 6.14.3).

6.14.15 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. 7.4).

6.14.16 PPM a rodičovský příspěvek (RP)

Zákon vylučuje současné pobírání PPM a RP (kap. 7.4). Výjimkou jsou dva případy:

- Rodič má nárok na PPM jen po část kalendářního měsíce a jeho výše je nižší, než je výše RP.
- Výše PPM za kalendářní měsíc je nižší než výše RP (nárok na PPM vzniká od měsíce, ve kterém se dítě narodí).

Pak vzniká nárok na RP ve výši rozdílu mezi výší RP a PPM.

- **Příklad:** 15. 9. 2011 končí matce poskytování peněžitě pomoci v mateřství. Matce vzniká nárok na PPM za období od 1. 9. 2011 do 15. 9. 2011 ve výši 6300 Kč. Matka se rozhodne pro pobírání RP v základní výměře, tj. 7600 Kč měsíčně. Náleží jí tedy RP za měsíc zůř ve výši rozdílu RP a PPM, tj. 7600–6300 Kč, tj. ve výši 1300 Kč. Od října činí výše RP 7600 Kč měsíčně.

6.15 Ošetřovné

6.15.1 Podmínky nároku na ošetřovné

Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který splní podmínky uvedené v kap. 6.2 a 6.5 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, nebo členky domácnosti, která porodila a její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou;
- péče o dítě mladší 10 let, protože
 - školské zařízení, jehož je žákem (nebo jiné dětské zařízení, v jehož péči se nacházejí např. jesle), je uzavřeno z nařízení příslušného orgánu (např. z důvodu havárie, epidemie);
 - fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, byla hospitalizována, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat;
 - mu byla nařízena karanténa, a proto nemůže docházet do školy či navštěvovat dětské zařízení.

Na ošetřovné nemají nárok mj. domácí zaměstnanci a zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci účastní pojištění z důvodu zaměstnání malého rozsahu.

6.15.2 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).

6.15.3 Doba výplaty ošetřovného

Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů. U sólo zaměstnanec/kyně (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 s 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.

6.15.4 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, jimž jim končí zaměstnání.
- Potřeba ošetřování vznikla až po skončení zaměstnání. U ošetřovného ochranná lhůta neběží a nárok na ošetřovné proto nevzniká.

6.15.5 Výše ošetřovného v roce 2011

Výše ošetřovného je stejná jako u nemocenského (kap. 6.13.5).

6.15.6 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.

6.15.7 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).

6.15.8 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: 1. 3. 2011 onemocnělo první dítě (5 let) – potřeba ošetřování činí 9 dnů. 4. 3. 2011 onemocnělo druhé dítě (9 let) – potřeba ošetřování činí rovněž 9 dnů. Ošetřovné se poskytuje na první dítě do posledního dne nároku na dávku, tj. do 9. 3. 2011. U druhého dítěte běží podpůrčí doba od 4. 3. 2011 do 12. 3. 2011. Ve dnech 4. 3. 2011 až 9. 3. 2011 se obě podpůrčí doby překrývají, ošetřovné z důvodu péče o druhé dítě se tedy vyplácí až po skončení podpůrčí doby prvního dítěte, tj. od 10. 3. 2011 do 12. 3. 2011.**

6.15.9 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.

6.16 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM)

6.16.1 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.

6.16.2 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.

6.17 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, www.cssz.cz.

6.18 Právní předpisy

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

(7)

DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

Dávkami státní sociální podpory se stát podílí na krytí nákladů

- na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin;
- spojených s některými dalšími sociálními situacemi (např. narození dítěte), když je jejich poskytnutí z hlediska sociálního a ekonomického důvodné.

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

7.1 Společné informace k dávkám státní sociální podpory

7.1.1 Podmínka trvalého pobytu

Základní podmínkou nároku na dávky státní sociální podpory je podmínka trvalého pobytu na území ČR a to jak žadatele, tak i osob společně s ním posuzovaných. Nárok mají za určitých podmínek i občané EU. Podmínku trvalého pobytu může v odůvodněných případech prominout krajský úřad nebo Magistrát hlavního města Prahy. U cizinců je naroveň trvalému pobytu, podle zákona o pobytu cizinců, kladen i přechodný pobyt, a to po uplynutí 365 dní od hlášení. Další skupiny, v nichž se podmínka trvalého pobytu považuje za splněnou, stanovují právní předpisy.

7.1.2 Nezaopatřené dítě

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

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

republiky 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.

7.1.3 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 <http://portal.mpsv.cz/forms>; případně elektronicky, pokud žadatel vlastní certifikát pro elektronický podpis). Příslušnými úřady jsou úřady práce podle místa trvalého pobytu žadatele.

Žádost by měla být vyřízena do 30 dnů. Žádost o dávku lze nejdříve podat 60 dnů přede dnem, od něhož žadatel jednotlivé dávky státní sociální podpory žádá.

7.1.4 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 příspěvek na dítě a příspěvek na bydlení;
- příspěvek na dítě pro nárok na příspěvek na bydlení;
- mzdové nároky podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti;
- příjmy ze zahraničí.

Do příjmu se nezapočítává výživné, které v rozhodném období platila osoba dítěti, s nímž je, pro účely stanovení rozhodného příjmu, osobou společně posuzovanou (kap. 7.1.5).

7.1.5 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 jednoho z rodičů (toho, který nežije s dítětem) se nadále nebudou započítávat pro výpočet dávek.

7.1.6 Zpětné vyplacení dávek

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

7.1.7 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 nežíjí a neuhrazují společně své potřeby).

ŽM se stanoví podle počtu společně posuzovaných osob takto:

- U osamělého jednotlivce tato částka činí 3126 Kč měsíčně.
- Při společném posuzování více osob se stanoví měsíční částka ŽM následovně:
 - 1. osoba v pořadí – 2880 Kč;
 - další osoby v pořadí:
 - osoba od 15 let, která není nezaopatřená osoba – 2600 Kč;
 - nezaopatřené dítě od 15 do 26 let – 2250 Kč;
 - nezaopatřené dítě od 6 do 15 let – 1960 Kč;
 - nezaopatřené dítě do 6 let – 1600 Kč.

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

■ **Příklad:** ŽM čtyřčlenné rodiny: otec – 2880 Kč; matka – 2600 Kč; dítě 14 let – 1960 Kč; dítě 8 let – 1960 Kč; celkové ŽM rodiny činí – 9400 Kč.

Kalkulačku výpočtu ŽM je možné využít na <http://www.mpsv.cz/cs/875>.

7.2 Přídavek na dítě

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

7.2.1 Nárok na přídavek na dítě

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

7.2.2 Rozhodný příjem

Rozhodný příjem pro nárok na přídavek na dítě se počítá vždy za kalendářní rok. Příjmy za rok 2010 je třeba doložit do 30. 9. 2011. Nárok na přídavek na dítě za rok 2010 vzniká od 1. 10. 2010 a trvá do 30. 9. 2011.

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

7.2.3 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.

7.2.4 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	7 080	16 992
dvě 5, 8 let	9 040	21 696
tři 5, 8, 12 let	11 000	26 400
4 i 5, 8, 12, 16 let	13 250	31 800

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite

Orientační kalkulačka výpočtu: www.penize.cz nebo www.vyplata.cz

■ **Příklad:** Celkový rozhodný příjem rodiny (rodiče a děti 8 a 14 let) je 22 000 Kč.

Životní minimum (kap. 7.1.7) čtyřčlenné rodiny (dětí 8 a 14 let) činí 2880 + 2600 + 1600 + 1960 tj. 9400 Kč. 2,4násobek ŽM rodiny spočítáme 9400 × 2,4 = 22 560 Kč. Příjem rodiny (22 000 Kč) je nižší než 2,4násobek ŽM rodiny (22 560 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. 7.1.7) této rodiny činí 2880 + 1960 + 1960 = 6800 Kč. 2,4násobek ŽM je pak 6800 × 2,4 = 16 320 Kč. Příjem

rodiny (18 000 Kč) je vyšší než 2,4násobek jejího ŽM (16 320 Kč). Nárok na přídavek na dítě nevzniká.

7.2.5 Doklady k žádosti o přídavek na dítě

S vyplněným formulářem **Žádost o přídavek** na dítě se předkládá u dětí do 15 let i jejich rodný list, případně některý z těchto formulářů:

- *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;*
- *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);
- *Doklad o výživném poskytovaném společně posuzovanou osobou.*

7.3 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.

7.3.1 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:

1. náklady na bydlení jsou vyšší než součin rozhodného příjmu rodiny a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35);
2. 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. 7.3.3).

7.3.2 Náklady na bydlení

Do nákladů na bydlení se zahrnují skutečné náklady společně posuzovaných osob (kap. 7.1.5) 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:

1. Nájemci bytu dokládají náklady na bydlení nájemní smlouvou, popř. rozpisem nákladů na služby.
2. Vlastníci bytů (družstevní byty, byty vlastníků, nemovitosti vlastníků) při výpočtu příspěvku na bydlení vycházejí z částek uvedených v nařízení vlády č. 414/2010 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. 414/2010 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. 2011 určuje nařízení vlády č. 414/2010 Sb., jehož znění lze najít zde http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=414%-2F2010&number2=&name=&text

7.3.3 Normativní náklady na bydlení

Pro výpočet příspěvku na bydlení jsou potřebné tzv. normativní náklady, které jsou stanoveny v § 2 nařízení vlády č. 414/2010 Sb. v bodě a) pro bydlení v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy a v bodě b) pro bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků. Jejich výše je odstupňována podle počtu osob v domácnosti a podle velikosti obce.

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

se stanoví zvlášť, jak pro nájemní byty, tak i pro družstevní byty a byty vlastníků.

7.3.4 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 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 rozhodne, kterému z nich, v případě, že splní podmínky nároku, příspěvek přizná.

7.3.5 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. Orientační kalkulačka výpočtu: http://kalkulacka.idnes.cz/cr_prispevek-na-bydleni-2011.php

■ **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 elektrinu, plyn a ústřední topení 5800 Kč
3. Náklady na bydlení (podle počtu posuzovaných osob) 3383 Kč (dle tabulky v § 1 odst. 1 nařízení vlády č. 414/2010 Sb.)
4. Náklady na bydlení celkem (součet položek 2+3) 9183 Kč
5. Normativní náklady na bydlení (podle počtu posuzovaných osob) 9950 Kč (dle tabulky v § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 414/2010 Sb.)

■ **Splnění podmínek pro přiznání příspěvku (kap. 7.3.1):**

1. Náklady na bydlení (9183 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 × 0,30 = 6600 Kč) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení (9950 Kč).

Obě podmínky potřebné k přiznání nároku na příspěvek jsou splněny.

■ **Výpočet výše příspěvku:**

Náklady na bydlení (9183 Kč) jsou nižší než normativní náklady na bydlení (9950 Kč). Výše příspěvku se stanoví jako rozdíl nákladů na bydlení a rozhodného příjmu vynásobeného 0,30 tj. 9183 – (22 000 Kč × 0,3) = 2583 Kč.

Rodině bude na příslušné čtvrtletí přiznán příspěvek ve výši 2581 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 12 557 Kč (dle tabulky v § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 414/2010 Sb.)

■ **Splnění podmínek pro přiznání příspěvku (kap. 7.3.1):**

1. *Náklady na bydlení (16 300 Kč) jsou vyšší než součin rozhodného příjmu a koeficientu 0,35 (18 000 × 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 (12 557 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 (12 577 Kč) – výše příspěvku na bydlení se tedy stanoví jako rozdíl normativních nákladů na bydlení a rozhodného příjmu vynásobeného 0,35.tj. 12 577 – (18 000 Kč × 0,35) = 6257 Kč. Rodině bude na příslušné čtvrtletí přiznán příspěvek ve výši 6257 Kč měsíčně.

7.3.6 **Žádost o příspěvek na bydlení**

K vyplněnému formuláři *Žádost o příspěvek na bydlení* se především předkládá *doklad o výši příjmu za příslušné kalendářní čtvrtletí* (tj. pro všechny společně posuzované osoby, které v rozhodném období příjem vykazovaly), *doklad o tom, že byt je užíván na základě nájemné smlouvy nebo na základě vlastnictví k nemovitosti, doklad o výši nájemného, doklady nákladů spojených s užíváním bytu.*

7.4 **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.

7.4.1 **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 do 2, 3 nebo 4 let věku³;

³ Vzhledem k omezeným možnostem rozsahu se tato publikace nezabývá nárokem na RP pro rodiče zdravotně postižených dětí. Více informací k této problematice je možné vyhledat na http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp.

- dítě dodržuje pravidla omezení návštěv předškolních zařízení.

7.4.2 **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. 6.14) nebo na nemocenské poskytované v souvislosti s porodem (kap. 6.13.3);
- převzala dítě do péče osoba nahrazující péči rodičů, a to na základě rozhodnutí příslušného orgánu;
- dítě dovršilo věk 2, 3 nebo 4 let (dle volby délky pobírání RP – kap. 7.4.9);
- dítě nebo rodič zemřeli;
- rodič převzal do péče své dítě, které do té doby bylo svěřeno jiné osobě nebo bylo v ústavu.

7.4.3 **Podmínka omezení návštěv předškolních zařízení**

RP náleží, když:

- Dítě mladší 3 let navštěvuje jesle (nebo obdobné zařízení pro předškolní děti) nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci.
- Dítě od 3 let navštěvuje mateřskou školu (nebo jiné obdobné zařízení pro předškolní děti) v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo celodenně nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci.

Pozor! Uvedené dvě možnosti návštěv nelze v jednom kalendářním měsíci kombinovat.

- **Příklad: Dítě ve věku 3,5 roku navštěvuje v měsíci květnu mateřskou školu celodenně 5 kalendářních dnů a v měsíci červnu každý den 4 hodiny.**

Nárok na RP náleží, protože každý ze způsobů návštěvy mateřské školy byl v jednom kalendářním měsíci.

7.4.4 **RP a výdělečná činnost**

Výše příjmů rodičů nemá na přiznání 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).

■ **Příklad: Matka chodí do zaměstnání a o dítě, zakládající nárok na RP, pečuje 17letá studentka.**

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

7.4.5 RP a náhrada mzdy za dovolenou

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

7.4.6 RP a PPM

Viz kap. 6.14.16.

7.4.7 RP a jiné dávky

Právní předpisy nevyklučují možnost pobírat současně s RP jiné sociální dávky. Výjimkou je příspěvek na péči (kap. 9.1) náležející dítěti, které zakládá nárok na RP. Při souběhu RP s příspěvkem na péči náleží RP ve výši 1/2 RP, nejméně však ve výši rozdílu mezi RP a příspěvkem na péči, je-li příspěvek na péči nižší než polovina RP.

7.4.8 RP a ošetřovné

Viz kap. 6.15.6.

7.4.9 Výše RP

Výši RP si může rodič vybrat ze tří variant doby čerpání:

1. zvýšená výměra – RP ve výši 11 400 Kč měsíčně do dvou let věku dítěte (podmínky kap. 7.4.11);
2. základní výměra – RP ve výši 7600 Kč měsíčně do 3 let věku dítěte (podmínky kap. 7.4.12);
3. snížená výměra – RP do 9 měsíců věku dítěte ve výši 7600 Kč měsíčně, od 10. měsíce věku dítěte 3800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte (kap. 7.4.13).

7.4.10 Volba varianty RP

Volbu varianty čerpání RP (kap. 7.4.9) může učinit jen ten rodič, který má nárok na RP.

Pozor! Při výběru varianty doby čerpání RP je nutno postupovat uvážlivě. Po skončení čerpání RP totiž nevzniká nárok na žádné další dávky obdobné RP. Dávky pomoci v hmotné nouzi (kap. 8) jsou poskytovány za přísných podmínek a v relativně nízké výši. Doba

a výši čerpání RP je možné zvolit pouze v určitých obdobích (kap. 7.4.11 a 7.4.12). Po jednou učiněné volbě je vybraná varianta nezměnitelná a nelze ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání RP. Na druhou stranu při narození dalšího dítěte nebo při dřívějším návratu do zaměstnání, než vyprší doba poskytování RP, nevyčerpaný RP propadá.

■ **Příklad: Po narození dítěte zvolila sólo (osamělá) matka dvouletou variantu doby čerpání RP. Matka zemřela, když byl dítěti 1 rok. Dítě bylo svěřeno babičce do péče nahrazující péči rodičů. Babička chtěla změnit variantu na tři roky.**

Vzhledem k tomu, že byla ve vztahu k tomuto dítěti provedena volba nároku na RP, není možné této žádosti vyhovět a změnit volbu délky RP.

7.4.11 RP ve zvýšené výměře

Podmínky pro pobírání RP ve zvýšené výměře jsou:

- vznik nároku na PPM ve výši alespoň 380 Kč denně (odpovídá příjmu asi 16 500 Kč měsíčně);
- podat žádost a zvolit tuto variantu, a to nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém dítě dosáhne 22 týdnů života, nebo ve kterém současně narozené děti dosáhnou věku 31 týdnů života.

■ **Příklad: Dítě dovrší 22 týdnů života dne 2. 4. 2011 a matka požádá o RP ve dvouleté variantě dne 30. 6. 2011.**

Matka splní podmínky volby pro nárok RP, protože volba byla učiněna do konce druhého kalendářního měsíce následujícím po měsíci, ve kterém dítě dosáhne 22 týdnů života.

7.4.12 RP v základní výměře

Podmínky pro pobírání RP v základní výměře jsou:

- vznik nároku na PPM (kap. 6.14) nebo nemocenské v souvislosti s porodem (kap. 6.13.3) – výše PPM nerozhoduje;
- podat žádost a zvolit tuto variantu nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém dítě dosáhne 9. měsíce věku.

■ **Příklad: Žena zažádala o RP v tříleté variantě. Dítěti bylo 10 měsíců.**

Promeškání lhůty nelze prominout. Žena nebude mít nárok na čerpání RP do 3 let věku dítěte a bude čerpat ve čtyřleté variantě.

7.4.13 RP ve snížené výměře

Podmínky pro pobírání RP ve snížené výměře jsou:

- rodiči nevznikl nárok na PPM (kap. 6.14) nebo nemocenské v souvislosti s porodem (kap. 6.13.3);
- rodič nepožádá o čerpání RP ve dvouleté či tříleté variantě.

7.4.14 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 měsíce, ve kterém se narodí. Nárok na RP na předchozí dítě zaniká v měsíci v předcházejícím. Na každé dítě je možné volit jinou variantu doby čerpání (na nejmladší dítě se o RP musí znovu žádat a znovu volit variantu). O vzniku nároku na další PPM je nutné informovat úřad práce, ten výplatu RP zastaví (k tomu viz kap. 6.14.16).

■ **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 a současně může změnit délku čerpání RP.

■ **Příklad: Matka pobírala RP na dítě (3,5 roku) ve čtyřleté variantě, tj. ve výši 3800 Kč měsíčně. V rodině se 28. 6. 2011 narodilo další dítě, které zakládá nárok na RP.**

Nárok na RP z důvodu péče o dítě, které bylo až do 28. 6. 2011 nejmladším dítětem v rodině, zaniká dne 31. 5. 2011.

7.4.15 Otec a možnost volby varianty RP

Jestliže matka nemá možnost volby varianty RP (kap. 7.4.9), ale rodiče o volbu varianty RP zájem mají, mohou postupovat následujícím způsobem:

1. Matka pobírá RP ve výši 7600 Kč od měsíce, ve kterém se jí dítě narodí;
2. Manžel/otec dítěte v období od 7. týdne od narození může uzavřít s matkou do-

hodu o převzetí dítěte do péče (kap. 6.14.2), a tím mu vznikne nárok na PPM;

3. Otcí vznikne nárok na PPM, má proto právo volby tříleté varianty RP (7.4.12), popř. i dvouleté varianty (kap. 7.4.11), a to za podmínky, že je příjemcem RP. Dochází k vystřídání na RP s matkou alespoň na jeden měsíc, ve kterém otec učiní volbu varianty RP.
- Po dobu čerpání PPM otec nastupuje na rodičovskou dovolenou, musí přerušit výdělečnou činnost. Pobírání rodičovského příspěvku už neomezuje otce v práci, protože o dítě v době jeho výdělečné činnosti pečuje matka.
- Skutečnost, že manžel/otec dítěte uplatňuje po 6. týdnu po porodu nárok na PPM, je matka povinna oznámit příslušnému úřadu práce a výši PPM doložit. Příslušný formulář lze získat na úřadě práce nebo na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí – <http://portal.mpsv.cz/forms>. V měsíci, kdy manžel/otec pobírá PPM, náleží RP jen pokud je vyšší než PPM, a to ve výši rozdílu mezi PPM a RP (kap. 6.14.16).

Pozor! Volbu čerpání doby RP může provést jen rodič, který má na RP nárok.

7.4.16 Spor o výplatu RP mezi rodiči

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

7.4.17 RP a vzdání se nároku na PPM

Vzdá-li se matka nároku na výplatu PPM (kap. 6.14.15), nebo pokud by začala vykonávat zaměstnání či SVC a tím jí zanikl nárok na PPM, má nárok na RP.

7.4.18 Potvrzení o návštěvě předškolního zařízení

Pokud dítě navštěvuje mateřskou školu max. 4 hodiny denně nebo 5 dní v měsíci, vydá mateřská škola doklad (*Potvrzení o návštěvě jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku nebo základní školy speciální*), v němž potvrdí docházku dí-

těte. Rozsah docházky je rozhodný pro vznik nároku na RP.

7.4.19 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 této době však může rodič provést volbu varianty RP (kap. 7.4.11 a 7.4.12). V případě, že rodič pečuje ve zdravotnickém zařízení o dítě jako jeho doprovod, a to osobně celodenně a řádně, RP náleží.

7.4.20 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

- dítě osvojené;
- dítě převzaté do trvalé péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu;
- dítě, jehož rodič zemřel;
- dítě manžela či partnera.

■ Příklad: Dítě (1,5 roku) bylo svěřeno do pěstounské péče babičce dítěte.

Babička se pro účely RP považuje za rodiče dítěte a má, za splnění ostatních podmínek, nárok na RP.

■ Příklad: Oba rodiče dítěte (1,5 roku) chodí denně do práce. O dítě se stará na základě dohody jeho dědeček.

Dědečka nelze považovat za rodiče, protože oba rodiče žijí a dítě nebylo dědečkovi svěřeno rozhodnutím příslušného orgánu.

■ Příklad: Oba rodiče zemřeli a o dítě pečuje jeho teta, aniž by došlo k rozhodnutí o svěření dítěte do její péče.

Pro účely rodičovského příspěvku se teta v tomto případě za rodiče považuje, protože rodiče nežijí.

7.4.21 Žádosti o RP

K vyplněnímu formuláře *Žádost o rodičovský příspěvek* se předkládá *rodný list dítěte, Potvrzení o nároku na dávky ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku* (při nároku na PPM nebo nemocenské v souvislosti s porodem, důležité pro prokázání volby délky rodičovského příspěvku), *Potvrzení o návštěvě jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného*

zařízení pro děti předškolního věku nebo základní školy speciální (pokud je dítě navštěvuje), Žádost o rozhodnutí o volbě nároku na rodičovský příspěvek.

7.5 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.

7.5.1 Nárok na porodné

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

1. porodila své první živé dítě, popř. více dětí současně;
2. rozhodný příjem v její rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny (kap. 7.1.7) a koeficientu 2,40, tj. u dvoučlenné rodiny (matka a narozené dítě) 13 152 Kč, u tříčlenné rodiny (rodiče a narozené dítě) 16 992 Kč.

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

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

Nárok na porodné může mít také buď otec dítěte, pokud matka dítěte, která splňovala podmínky nároku na porodné, zemřela a porodné jí nebylo vyplaceno, nebo osoba, která dítě převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

■ Příklad: Dítě se narodí 2. 4. 2011.

Příjmy rodiny se zjišťují za období od 1. 1. 2011 do 31. 3. 2011.

7.5.2 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.

7.6 Pohřebné

7.6.1 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.

7.6.2 Výše pohřebného

Výše pohřebného činí 5000 Kč.

7.7 Sociální příplatek

Od 1. 1. 2011 se sociální příplatek ruší s výjimkou těchto případů:

- jde-li o rodiče pečujícího alespoň o jedno nezaopatřené dítě, které je dlouhodobě nemocné, nebo dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené;
- je-li alespoň jeden z rodičů, pečujících o nezaopatřené dítě, dlouhodobě těžce zdravotně postižený nebo je nezaopatřeným dítětem, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě nemocné.

Těmto osobám náleží sociální příplatek, za splnění zákonných podmínek, nejpozději do 31. 12. 2012. Informace o sociálním příplatku lze získat na odboru státní sociální podpory úřadu práce.

7.8 Stipendium pro studenty VŠ a státní sociální podpora

7.8.1 Stipendium

Stipendium se přiznává v případě tíživé sociální situace studentům, kteří mají nárok na přidavek na dítě (kap. 7.2) a jestliže rozhodný příjem v rodině, zjišťovaný pro účely přidavku na dítě, nepřevyšuje součin částky ŽM rodiny (kap. 7.1.7) a koeficientu 1,5.

7.8.2 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 přidavku na dítě úřadem státní

sociální podpory, který o přidavku rozhoduje. Podmínky nároku na stipendium jsou upraveny v zákoně o vysokých školách.

7.9 Informace

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

7.10 Právní předpisy

1. Zákon č. 117/1995, 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 414/2010 Sb., kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2011 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení

(8)

DÁVKY PRO RODINY V HMOTNÉ 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 (rodina) se nachází v situaci hmotné nouze, když její celkové sociální a majetkové poměry, včetně příjmů, neumožňují uspokojení základních životních potřeb a současně osoba (rodina) nemůže, z objektivních důvodů, vyřešit svoji obtížnou situaci vlastním přičiněním (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 u osoby:

- pobírající peněžité dávky nemocenského pojištění z důvodu těhotenství nebo mateřství (např. PPM – kap. 6.14 nebo nemocenské v souvislosti s porodem – kap. 6.13.3);
- celodenně, osobně a řádně pečující alespoň o 1 dítě a pobírající RP (kap. 7.4), 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 (kap. 9.1.2);
- která byla uznána dočasně pracovně neschopnou.

8.3 Příjem

Při hodnocení příjmů pro účely posouzení stavu hmotné nouze a nároku na příspěvek na živobytí se uplatňuje motivační prvek. Zvýhodňují se osoby, které pracují nebo které příjmomu i méně placenou prací, oproti osobám, které setrvávají pouze na dávkách pomoci v hmotné nouzi. Příjem se posuzuje takto:

- 70 % čistého příjmu ze zaměstnání, mzdových nároků vyplácených úřadem práce podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti (kap. 10);
- 80 % příjmu z náhrady mzdy (kap. 6.12), z dávky nemocenského pojištění (kap. 6.4), z podpory v nezaměstnanosti (kap. 22.3) a podpory při rekvalifikaci (kap. 22.5),
- 100 % ostatní příjmy, s výjimkou příspěvku na živobytí.

Některé příjmy se nezapočítávají – stipendium, příspěvek na péči, odměny dárcům krve, příspěvky z prostředků nadací apod.

Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje příjem pro účely posuzování vzniku nároku na dávku, je zpravidla období 3 kalendářních měsíců předcházejících měsíci, v němž byla uplatněna žádost o dávku. Došlo-li u osoby (společně posuzovaných osob) k podstatnému poklesu příjmu, je rozhodným obdobím období kalendářního měsíce, v němž byla podána žádost o dávku. Za podstatný pokles příjmu se považuje zejména ztráta příjmu z výdělečné činnosti, ukončení výplaty podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci a ukončení výplaty RP.

8.4 Existenční minimum

Částka existenčního minima osoby je stanovena na 2020 Kč měsíčně.

8.5 Veřejná služba

U osob, které se nacházejí v hmotné nouzi, je požadován výkon veřejné či dobrovolnické služby, což má vliv na stanovení částky živobytí (kap. 8.6). Netýká se osob uvedených v kap. 8.2.

Veřejná pomoc je pomoc obci v těch záležitostech, které jsou v zájmu obce.

Dobrovolnickou službou je činnost, při níž dobrovolník poskytuje pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácími násilím, nebo pořádání sbírkových charitativních akcí pro tyto osoby apod. Dobrovolnická

služba je často organizována neziskovými organizacemi.

8.6 Částka živobytí

Částka živobytí se stanovuje pro každou osobu individuálně, a to na základě hodnocení její snahy a jejích možností. Pro stanovení částky živobytí rodiny se počítají částky živobytí jednotlivých osob. Částka na živobytí se stanovuje takto:

- U dospělé osoby se rovná nejméně existenčnímu minimu (2020 Kč), přičemž za splnění dalších podmínek (hodnotí se snaha zvýšit si příjem vlastní prací, možnost využití majetku, uplatnění nároků a pohledávek) může dosáhnout částky životního minima (kap. 7.1.7).
- U osoby, u které se nezkoumá snaha o zvýšení příjmů vlastní prací (kap. 8.2), se existenční minimum zvyšuje o 50 % z rozdílu mezi životním minimem a existenčním minimem (tj. pro jednotlivce 553 Kč, první osoba v rámci společně posuzovaných osob 430 Kč, druhá a další osoba 290 Kč)
- U osob, které mají příjem z výdělečné činnosti, se existenční minimum zvyšuje o 50 % z rozdílu mezi životním minimem a existenčním minimem.
- U osoby, která je uchazečem o zaměstnání (kap. 22.2.1), se existenční minimum zvyšuje o 30 % z rozdílu mezi životním minimem a existenčním minimem, pokud osoba plní úkoly vyplývající z vedení uchazečů o zaměstnání (příp. se zvyšuje o 20 % z rozdílu mezi životním minimem a existenčním minimem, pokud osoba prokazuje snahu o zvýšení příjmu prací).
- U osoby, která odpracuje v rámci dobrovolnické nebo veřejné služby 30 a více hodin v kalendářním měsíci, se zvyšuje životní minimum o 50 % z rozdílu mezi životním minimem a existenčním minimem.
- U osoby, která není zaměstnána (nebo jinak výdělečně činná) po dobu delší než 6 měsíců, se částka živobytí rovná existenčnímu minimu (2020 Kč). Totéž platí pro osobu, která dluží na výživném a pro osobu, která nepředložila na výzvu příslušného úřadu ve stanovené lhůtě individuální akční plán (kap. 22.2.5). Toto

ustanovení se nevztahuje na osoby, které si nemohou zvýšit příjem prací (kap. 8.2).

- U nezaopatřených dětí (kap. 7.1.2) se částka živobytí vždy rovná životnímu minimu, tj. podle věku dítěte se jedná o částku od 1600 Kč do 2250 Kč (kap. 7.1.7).

8.7 Společně posuzované osoby

Jedná se o osoby, jejichž příjmy, majetkové poměry a snaha zvýšit si příjem vlastním přičiněním se pro účely poskytnutí dávek pomoci v hmotné nouzi posuzují společně.

Společně posuzovanými osobami jsou:

- rodiče a nezletilé nezaopatřené děti;
- manželé;
- rodiče a nezletilé děti, které nejsou nezaopatřené;
- zletilé děti, pokud tyto děti společně s rodiči užívají byt a nejsou společně posuzovány s manželem nebo se spolužijící osobou;
- jiné osoby, které společně užívají byt, s výjimkou osob, které písemně prohlásí, že spolu trvale nežijí a společně neuhrazují náklady na své potřeby (prohlášení nemůže být formální, tyto osoby musí prokázat, že spolu trvale nežijí a neuhrazují společně náklady na své potřeby. Tato skutečnost se ověřuje v rámci sociálního šetření, popř. z nájemní smlouvy).

8.8 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 obrátit na příslušný úřad, který o dávce rozhoduje.

8.8.1 Příspěvek na živobytí

Příspěvek na živobytí je základní dávkou pomoci v hmotné nouzi, která pomáhá osobě (rodině) při nedostatečném příjmu. Příspěvek na živobytí řeší nedostatečný příjem osoby (osob společně posuzovaných) a je určen na úhradu základních životních potřeb (např.

na úhradu stravy, oblečení, obuvi, dopravy, vzdělání), kromě nákladů na bydlení.

- Výše příspěvku na živobytí se stanovuje jako rozdíl mezi částkou živobytí osoby (rodiny) a jejím příjmem, přičemž položka příjem je snížena o přiměřené náklady na bydlení. Za přiměřené náklady na bydlení je považována částka ve výši maximálně 30 % (v Praze 35 %) příjmu osoby (rodiny).
- Vylácení příspěvku na živobytí probíhá i prostřednictvím poukázek. Z výše příspěvku může být poskytnuto nejméně 35% a nejvýše 65% ve formě poukázek.

8.8.2 Doplatek na bydlení

Nárok na doplatek na bydlení má vlastník nebo nájemce bytu, který užívá byt, jestliže by po úhradě odůvodněných nákladů na bydlení byl

- jeho příjem (kap. 8.3) zvýšený o vyplacený příspěvek na živobytí nižší než částka živobytí osoby;
- příjem společně posuzovaných osob (kap. 8.7) zvýšený o vyplacený příspěvek na živobytí (kap. 8.8.1) nižší než částka živobytí (kap. 8.6) společně posuzovaných osob.

Podmínkou nároku na doplatek na bydlení je získání příspěvku na živobytí a získání příspěvku na bydlení (kap. 7.3). Doplatek na bydlení je možné poskytnout výjimečně žadateli, který nemá nárok na příspěvek na živobytí (příp. i žadateli, který nemá nárok na příspěvek na bydlení), protože využívá jinou než nájemní formu bydlení.

Výše doplatku na bydlení je stanovena tak, aby po zaplacení odůvodněných nákladů na bydlení (tj. nájmu, služeb s bydlením spojených a nákladů za dodávky energií) zůstala osobě či rodině částka na živobytí.

8.8.3 Mimořádná okamžitá pomoc

Tato dávka je určena k řešení akutního stavu nouze fyzické osoby. Mimořádná okamžitá pomoc může být přiznána především:

- Osobě, kterou postihne vážná mimořádná událost (např. povodeň, vichřice, požár, jiná destruktivní událost, ekologická nebo průmyslová havárie) a její celkové sociální a majetkové poměry jsou takové, že jí neumožňují překonat vzniklou situaci vlastními silami, a to až do výše 15násobku

částky životního minima jednotlivce, tj. do 46 890 Kč.

- K úhradě nezbytného jednorázového výdaje (např. správního poplatku při prokázané ztrátě osobních dokladů, při vydání duplikátu rodného listu nebo dokladů potřebných k přijetí do zaměstnání, jízdného v případě ztráty peněžních prostředků a v případě nezbytné potřeby úhrady noclehu) osobě, která nemá vzhledem k příjmům (a celkovým sociálním a majetkovým poměrům) dostatečné prostředky k jeho úhradě, a to až ve výši tohoto výdaje.
- Na úhradu nákladů spojených s pořízením (opravou nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby) nebo na základní vybavení domácnosti nebo odůvodněných nákladů souvisejících se vzděláním či zájmovou činností nezaopatřeného dítěte osobě, která nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky, a to až do výše 10násobku částky životního minima jednotlivce, tj. do výše 31 260 Kč.
- Při ohrožení sociálním vyloučením (např. po ukončení léčby chorobných závislostí) může být dávka poskytnuta do výše 1000 Kč (a to i opakovaně maximálně 12 504 Kč).

8.9 Žádost o dávky

Podáním písemné žádosti o dávku na předepsaném tiskopise.

Příslušnými úřady, které rozhodují o přípěvcích, jsou pověřené obecní úřady podle místa trvalého pobytu žadatele o dávku (v Praze odpovídající úřad městské části).

8.10 Informace

www.mpsv.cz, www.neziskovky.cz – dobrovolnická činnost

8.11 Právní předpisy

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

(9)

SOCIÁLNÍ SLUŽBY RODINÁM

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 dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav.

Potřebná pomoc může být poskytována:

- doma pomocí rodiny;
- terénní sociální službou;
- ambulantně či pobytem v zařízeních sociálních služeb.

Pomoc je poskytována v rozsahu stanoveném stupněm závislosti.

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 posudku lékaře. Při posuzování se hodnotí schopnost osoby zvládat úkony péče o vlastní osobu a úkony soběstačnosti, které jsou vyjmenovány zákonem. U osoby do 18 let věku se při posuzování potřeby pomoci (a dohledu) porovnává rozsah, intenzita a náročnost pomoci (a dohledu), kterou osoba potřebuje s rozsahem pomoci (a dohledu), který je poskytován osobě zdravé.

9.1.3 Výše příspěvku

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

- a) 3000 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost);
- b) 5000 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost);
- c) 9000 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost);
- d) 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.

Příspěvek se nevyplácí, jestliže je osoba po celý kalendářní měsíc v ústavní péči zdravotnického zařízení (popř. ve školském zařízení pro výkon ústavní výchovy).

9.2 Pečovatelská služba

Pečovatelská služba, buď terénní nebo ambulanti, 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.

9.3 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.

9.4 Informace o sociálních službách

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. O příspěvku rozhoduje, a pak jej vyplácí, obecní úřad obce s rozšířenou působností, a to podle místa trvalého pobytu oprávněné osoby (příjemce). Povinností příjemce je mj. využívat příspěvek na zajištění potřebné pomoci.

9.5 Informace

- www.mpsv.cz

- www.nrzp.cz – národní rada zdravotně postižených

9.6 Právní předpisy

1. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
2. Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádí 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 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).

10.3 Zaměstnavatel v platební neschopnosti

Zaměstnavatel je v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium

(před zahájením insolvenčního řízení), nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu.

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

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

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

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

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 byl podán insolvenční návrh.

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

zaměstnanec", které obdrží na úřadě práce nebo na

http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/ins_zadost.pdf

http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/dolozeni_mzd_naroku.pdf

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

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. 2010 do 30. 4. 2011 částka 23 598 Kč.⁴ 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

⁴ 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.

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 páse určená k výplatě nebyla zaměstnanci skutečně vyplacena. Prokáže-li zaměstnanec své tvrzení, úřad práce mu pak dodatečně vyplatí mzdové nároky, a to ve výši rozdílu mezi poskytnutou částkou a jejich prokázanou výší.

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

10.8 Vrácení neoprávněně vyplacených mzdových nároků

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

10.9 Informace

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

Provozní doba: od pondělí do pátku od 8.00 do 20.00 hodin, tel. 844 844 803. Za hovor z pevné sítě zaplatí volající 1,53 Kč/min. vč. DPH. Cena hovoru z mobilní sítě činí 4,50 Kč/min. vč. DPH.

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

Daňové předpisy umožňují v roce 2011 tato zvýhodnění pro rodiny s dětmi:

- Poplatník (jen jeden z oprávněných – obvykle jeden z rodičů) může využít slevy na dani za kalendářní rok ve výši 11 604 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. 23 208 Kč.
- 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.

■ **Příklad: Rodina: rodič + 1 dítě:**

Sleva na dani – při výši daně 15 % z tzv. superhrubé mzdy

- sleva na rodiče 23 640 Kč, což odpovídá 117 200 Kč roční hrubé mzdy;
- sleva na dítě 11 604 Kč, což odpovídá 57 600 Kč roční hrubé mzdy.

Celkový hrubý příjem ročně: 117 200 + 57 600 = 174 800 Kč.

Tato rodina odvádí daně až z částky, která přesáhne hrubý příjem 174 800 Kč ročně (odpovídá přibližně 234 960 Kč tzv. superhrubé mzdy).

11.2 Příjmy manžela/manželky při uplatnění slevy

Do příjmů manžela/ky se počítají veškeré výdělků, podpora v nezaměstnanosti, dávky nemocenského pojištění (kap. 6), invalidní i starobní důchody a další příjmy.

Nezahrnují se mj. dávky státní sociální podpory (kap. 7), příspěvek na péči (kap. 9) 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.

11.3 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. 7), dávky nemocenského pojištění (kap. 6), příspěvek na péči (kap. 9) atd. jsou od daně osvobozeny. Do daňového přiznání se proto nezahrnují.

11.4 Informace

- Finanční úřady,
- www.mfcr.cz, www.jakpodnikat.cz

11.5 Právní předpisy

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

III. ZAMĚSTNÁVÁNÍ RODIČŮ S MALÝMI DĚTMI

(12)

PRACOVNÍ SMLOUVA

12.1 Obsah pracovní smlouvy

V pracovní smlouvě mají zaměstnavatel i zaměstnanec uvádět nejdůležitější práva a povinnosti. Smlouvu je zaměstnavatel povinen uzavřít s každým zaměstnancem, a to písemně.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen dohodnout:

- **Druh práce**, na kterou je zaměstnanec přijímán. Obvykle se uvádí profese (např. učitel anglického jazyka). Jednotlivé pracovní úkony pak mohou být stanoveny v náplni práce, které ale musí být v rámci druhu práce. Druh práce může být vymezen buď široce, nebo úzce. To má vliv na možnosti zaměstnavatele při přidělování práce. Široké vymezení je nevýhodné pro zaměstnance. Umožňuje zaměstnavateli převádění zaměstnance na různé práce. V rámci sjednaného druhu práce může zaměstnavatel přidělovat práci bez souhlasu zaměstnance. Vymezení druhu práce se dále projevuje při návratu z rodičovské dovolené, protože zaměstnavatel je oprávněn přidělovat práci podle pracovní smlouvy (kap. 17.2).

■ **Příklad:** *Má-li zaměstnankyně ve smlouvě jako druh práce uvedeno mzdová účetní, může jí zaměstnavatel přidělovat pouze práci mzdové účetní, ale není oprávněn přidělovat 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 projevuje 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.
- **Den nástupu do práce.** Obvykle se uvádí konkrétní datum. Tímto dnem vzniká pracovní poměr, účast na nemocenském a důchodovém pojištění a zaměstnavateli

povinnost odvádět za zaměstnance pojistné na zdravotní pojištění.

Pozor! Nemůže-li zaměstnanec nastoupit do práce ve sjednaný den (např. je nemocný), je třeba do týdne zaměstnavatele (o nemoci) informovat. V případě, že zaměstnanec (o nemoci) zaměstnavatele neuvědomí, má zaměstnavatel právo od pracovní smlouvy odstoupit.

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

- **Zkušební doba.** Nesmí přesáhnout 3 měsíce od vzniku pracovního poměru. Musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodloužována. Do zkušební doby se nezapočítává doba překážek v práci na straně zaměstnance (např. dočasná pracovní neschopnost) a o tuto dobu se zkušební doba prodlužuje.
- **Konkurenční doložka.** Dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určité době po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 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 průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku.
- **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.

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

Právní předpisy pro uzavírání smluv na dobu určitou stanovují určitá omezení. Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat (a to i opakovaně) celkem na dobu nejvýše 2 let. Toto omezení neplatí:

- když od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň šesti měsíců;
- pokud zaměstnanec nastoupil jako náhrada za dočasně nepřítomného jiného zaměstnance (např. po dobu mateřské a rodičovské dovolené nebo dočasné pracovní neschopnosti);
- z vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce (tyto důvody musí zaměstnavatel písemně vymežit).

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 byl sjednán na dobu neurčitou.

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Pokračuje-li však zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (pokud se

zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak).

(13)

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ 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.

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 nejdéle. Zdravotní stav i charakter práce jí to umožňuje.**

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), poskytně 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

- PPM (kap. 6.14);
- nemocenské poskytované v souvislosti s porodem (kap. 6.13.3) – v případě, že nemá nárok na PPM;
- RP (kap. 7.4), v případě, že nemá nárok na PPM ani na nemocenské.

13.2 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je nárokové pracovní volno a poskytuje se matce dítěte po skončení mateřské dovolené (otci od narození dítěte). Poskytuje se v rozsahu, o jaký rodiče požádají, maximálně do věku 3 let dítěte. Zaměstnavatel nesmí čerpání rodičovské dovolené odmítnout.

13.2.1 Žádost o rodičovskou dovolenou

Forma žádosti sice není stanovena, ale osvědčila se písemná žádost. Vzor žádosti o rodičovskou dovolenou je v kap. 30.3. 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.

13.2.2 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. Rodičovský příspěvek zvolila matka 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 Střídání rodičů na rodičovské dovolené

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 mateřské/rodičovské dovolené podle potřeby střídat.

Pozor! Na RP 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 během rodičovské dovolené do zaměstnání na práci na základě původní pracovní smlouvy. Tím jí skončila rodičovská dovolená. Se zaměstnavatelem uzavřela dodatek k pracovní smlouvě, ve kterém se dohodla na kratší pracovní době a částečném výkonu práce z domova.**

Úskalí nové smlouvy je v tom, že matka již není nadále chráněna proti výpovědi. Je jako každý jiný zaměstnanec. Má-li zaměstnavatel důvod, může jí dát výpověď (kap. 21.1). Kdyby se pak matka chtěla vrátit k původnímu znění smlouvy, nemusí již zaměstnavatel s takovou změnou souhlasit. V případě, že by zaměstnankyně práce z nějakého důvodu nevyhovovala, může kdykoliv znovu požádat o rodičovskou dovolenou (kap. 13.2.).

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 Přerušení 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 „dočerpát“ 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

Nárok na poskytnutí pracovního volna po dovršení 3 let věku dítěte nevzniká. Chce-li

rodič zůstat s dítětem doma i po dovršení 3 let věku dítěte, má možnost požádat zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného pracovního volna. Zaměstnavatel vyhovět žádosti může, ale také nemusí. Jestliže žádosti nevyhoví, je rodič povinen nastoupit do práce. V případě, že rodič do práce nenastoupí, je zaměstnavatel oprávněn dát rodiči výpověď (popř. okamžitě ukončit pracovní poměr). Tato skutečnost pak může negativně ovlivnit i případný nárok na podporu v nezaměstnanosti (kap. 22.3). 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).

(14)

DOVOLENÁ V SOUVISLOSTI S MATEŘSKOU/RODIČOVSKOU DOVOLENOU

14.1 Podmínky

Rodič má nárok na dovolenou za celý kalendářní rok, pokud u zaměstnavatele odpracoval alespoň 60 dnů, a to za podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli. Jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého roku, má nárok na poměrnou část. Mateřská dovolená a doba rodičovské dovolené otce dítěte po dobu 22 týdnů od porodu se z hlediska nároku na dovolenou posuzuje jako „výkon práce“.

Rodičovská dovolená se nezapočítává do odpracovaných dnů pro vznik nároku na dovolenou. V případě splnění podmínky odpracování minimálně 60 dnů v kalendářním roce, kdy vznikne právo na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část, se bude tato dovolená krátit za dny rodičovské dovolené následujícím způsobem: za prvních 100 zameškaných pracovních dní o 1/12 a za každých dalších 21 pracovních dní o další 1/12.

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

14.2 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:

- 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.
- Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud pracovní poměr trval po celý kalendářní rok. Nemůželi zaměstnavatel určit z důvodu čerpání rodičovské dovolené čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku, určí dobu čerpání této dovolené až po skončení rodičovské dovolené.
- Požádá-li matka zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Obdobně se postupuje po skončení rodičovské dovolené otce dítěte v délce 22 týdnů od porodu. Postup je výhodný, protože nedochází ke krácení dovolené. Tento nárok vzniká u každé mateřské dovolené, tj. i při čerpání mateřské dovolené u dalšího dítěte.

■ Příklad: Matka čerpá mateřskou dovolenou od 7. 1. 2011 do 20. 7. 2011.

Od 21. 7. 2011 může, na základě žádosti, čerpat dovolenou za celý kalendářní rok (např. 4 týdny).

(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. Je však možné

uzavřít se svým zaměstnavatelem další pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Tato další pracovní činnost má však omezení. Sjednaný druh práce musí být jiný než v původní pracovní smlouvě. Obdobným způsobem se postupuje v době čerpání rodičovské dovolené.

Pozor! Nástupem na původní práci (tj. na základě původní pracovní smlouvy) se ukončuje čerpání mateřské/rodičovské dovolené (kap. 13). Zaměstnanec pak již není v ochranné době a tudíž chráněn před výpovědí (kap. 21.2).

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 nevyklučují. Tato pracovní činnost má omezení. Matka může začít vykonávat pracovní činnost po skončení 6. týdne po porodu. Matka (otec) může vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož čerpá mateřskou/rodičovskou dovolenou, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Stejným způsobem se postupuje v případě neplaceného volna mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte.

(16)

ZDRAVOTNÍ, SOCIÁLNÍ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ A MATEŘSKÁ/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. 7.1.2);
- b) příjemce rodičovského příspěvku (kap. 7.4);
- c) ženy na mateřské a rodičovské dovolené (kap. 13), ženy pobírající peněžitou pomoc v mateřství (kap. 6.14);
- d) uchazeče o zaměstnání (kap. 22.2.1);
- 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 8000 Kč měsíčně. Minimální odvod pojistného za zaměstnance činí 1080 Kč měsíčně.

Minimální vyměřovací základ neplatí pro zaměstnance, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát (kap. 16.1.3) a dále mj. za zaměstnance, který současně vedle zaměstnání vykonává SVČ a odvádí zálohy na pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro OSVČ (kap. 24.3).

Vyměřovacím základem u těchto zaměstnanců je jejich skutečný příjem.

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

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

16.1.5 Maximální vyměřovací základ

Pro rok 2010 činí maximální vyměřovací základ 1 781 280 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.

16.1.6 Osoba bez zdanitelných příjmů (OBZP)

Za OBZP je považován pojistěněc, za kterého není po celý kalendářní měsíc plátcem pojistného ani zaměstnavatel, ani stát, ani pojistěněc 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 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 1080 Kč měsíčně.

16.1.7 Povinnosti pojistěnce

Pojistěnce je povinen oznámit své zdravotní pojistištně 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 z titulu (kap. 16.1.3 c). Přitom není rozhodné, jakou variantu (kap. 7.4.9) čerpání RP rodič zvolil.

16.1.9 Pojistné na zdravotní pojištění a neplacené volno do 4 let věku dítěte

Jestliže rodič čerpá pracovní volno do 4 let věku dítěte, 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:

1. Celodenně, osobně a řádně pečovat alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku.
2. Děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než 4 hodiny denně a v případě školních dětí družinu.
3. Nemá příjmy ze zaměstnání nebo ze SVC. Rodič musí výše uvedené skutečnosti oznámit zdravotní pojistištně a podepsat čestné prohlášení, že splňuje všechny požadované podmínky.

16.1.11 Pojistné na zdravotní pojištění a čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči

- **Jedno dítě.** Obecně platí, že v případě jednoho dítěte nemohou oba rodiče splnit podmínku celodenní osobní péče. Jinak řečeno není možné, aby oba rodiče byli zařazeni jako pojistěnci, za které je plátcem stát, a to jeden z rodičů jako příjemce RP (kap. 16.1.3 b) a druhý jako pečující osoba (kap. 16.1.3 g).

Výjimkou je případ, kdy otec dítěte je příjemcem RP (kap. 16.1.3. b) a žena je na mateřské nebo rodičovské dovolené, přičemž její pracovní poměr trvá (kap.16.1.3. c). Za ženu platí stát pojistné z důvodu čerpání mateřské/rodičovské dovolené a za muže z důvodu čerpání RP.

Jinak se posuzuje případ, kdy matka je příjemcem RP (kap. 16.1.3 b) a otec je zaměstnancem čerpajícím rodičovskou dovolenou. V tomto období zdravotní pojištění za otce nehradí ani zaměstnavatel, ani stát. Rodičovská dovolená (kap. 13.2) se považuje za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance a z toho důvodu dochází ke snížení minimálního vyměřovacího základu na poměrnou část (kap. 16.1.4). Trvá-li překážka na straně zaměstnance po celý kalendářní měsíc, je pojistné za zaměstnance nulové. Otec není v tomto případě povinen platit pojistné na zdravotní pojištění jako OBZP (kap. 16.1.6).

- **Více dětí.** Je-li v rodině více dětí a budou-li rodiče odděleně splňovat podmínky pro příjemce rodičovského příspěvku (kap. 16.1.3 b) a pro uznání celodenní osobní péče a řádné péče (kap. 16.1.3 g), je tento souběh možný. Jeden z rodičů pak pobírá RP na nejmladší dítě v rodině a druhý pečuje o další děti v rodině za podmínky, že alespoň jedno z nich musí mít věk do 7 let nebo další dvě děti do 15 let.

16.2 Pojistné na sociální zabezpečení a mateřská a rodičovská dovolená

16.2.1 Odvod pojistného

Zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou nemusí povinně platit pojistné na sociální zabezpečení (zahrnuje pojistné na důchodové, 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;

- z tzv. krátkodobého zaměstnání – tj. zaměstnání, které trvalo maximálně 14 kalendářních dnů. Výjimkou u krátkodobého zaměstnání je opětovný nástup zaměstnanec ke stejnému zaměstnavateli, pokud mezi jednotlivými krátkodobými pracovními poměry neuplynulo alespoň 6 měsíců;
- ze zaměstnání malého rozsahu, tj. příjem nižší než 2000 Kč (kap. 6.2.1);
- ze zákonného odstupného.

16.2.2 Maximální vyměřovací základ

Pro rok 2010 činí maximální vyměřovací základ 1 781 280 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 25 let. Od 1. 1. 2010 je doba pojištění v rámci důchodové reformy postupně prodlužována 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.

16.3.2 Náhradní doba v důchodovém pojištění

Náhradní dobou pojištění je mj. doba:

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

podmínka domácnosti se nevyžaduje, jde-li o blízkou osobu⁵;

- 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.

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

16.4 Informace

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

⁵ 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 pocítovala jako újmu vlastní.

(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 po porodu do práce, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné, protože původní práce odpadla 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

Vrátí-li se rodič do práce po rodičovské dovolené, nemá zaměstnavatel povinnost jej zařadit na původní práci a pracoviště. Má jen obecnou povinnost přidělit mu práci podle pracovní smlouvy (kap. 12.1).

- Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit rodiči práci odpovídající pracovní smlouvě, měl by se pokusit o dohodu o změně pracovní smlouvy, tj. nabídnout rodiči jinou práci. Obsah smlouvy je možné změnit jen po vzájemné dohodě zaměstnavatele a rodiče, a to písemně. Jestliže k dohodě nedojde a rodič na jinou práci nepřistoupí, jedná se o jiné překážky na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel je pak povinen poskytnout rodiči (až do skončení pracovního poměru) náhradu mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel ovšem může dát rodiči v tomto případě výpověď z důvodu nadbytečnosti (kap. 21.1.2). V tomto případě náleží odstoupné (kap. 21.11).
- Pokud zaměstnavatel vhodné pracovní místo má a v možnostech rodiče není na toto místo nastoupit, nevzniká tím důvod k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s nárokem na odstoupné. Jedná se o ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance (samozřejmě bez nároku na odstoupné).

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

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 odstoupného. Rodič nemusí na dohodu o změně pracovního poměru přistoupit, záleží zcela jen na jeho rozhodnutí.

17.3 Návrat po neplaceném volnu do 4 let věku dítěte (kap. 13.4)

Postupuje se obdobně jako v kap. 17.2.

- **Příklad: Rodič se vrací do práce po neplaceném volnu do 4 let věku dítěte. Zaměstnavatel mu před návratem do zaměstnání nabízí jiné pracovní místo, které neodpovídá pracovní smlouvě.**

V této situaci lze doporučit následující postup:

- komunikovat se zaměstnavatelem písemně (písemnosti odesílat doporučeně na doručku) a požadovat v přiměřené lhůtě (cca 10 dnů) písemnou odpověď;
- nabídka pracovního místa by měla odpovídat pracovní smlouvě. V pracovní smlouvě by rodič měl mít uveden druh práce, takže zaměstnavatel by měl nabídnout odpovídající práci;
- jestliže zaměstnavatel odpovídající pracovní místo nemá (např. bylo zrušeno), může (ale není povinen) nabídnout jiné pracovní místo. Pokud by zaměstnanec souhlasil, pak by došlo ke změně pracovní smlouvy. Souhlasit však nemusí, je to jeho rozhodnutí;
- pokud by rodič se změnou pracovní smlouvy nesouhlasil, pak má povinnost se den po skončení rodičovské dovolené dostavit do zaměstnání. Zaměstnavatel je oprávněn přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec má povinnost ji vykonávat;
- jestliže zaměstnavatel takovou práci nemá, pak se jedná o tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele a rodiči náleží 100 % náhrady mzdy;

- *zaměstnavatel ovšem může rodiči i dát výpověď z důvodu nadbytečnosti. Pokud mu zaměstnavatel výpověď dá nebo ukončí pracovní poměr dohodou z důvodu nadbytečnosti, náleží rodiči odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanec výpověď dávat nemusí.*

17.4 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, v den nástupu do zaměstnání nastoupit dočasnou pracovní neschopnost (kap. 6.10).

17.5 Změna v osobě zaměstnavatele během mateřské/rodičovské dovolené

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

- **Příklad: Nový zaměstnavatel (vznikl sloučením bývalého zaměstnavatele s jinou společností) dal rodiči po skončení rodičovské dovolené vybrat: buď uzavření nové pracovní smlouvy s novými pracovními podmínkami (méně výhodnými), nebo výpověď.**

*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. **Pozor!** 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 v tomto případě není oprávněn dát výpověď. 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.

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:

1. Zákaz některých prací (kap. 1.1.1).
2. Převedení na jinou práci (kap. 1.1.3).
3. Přestávky na kojení. Matka, která kojí, má právo na přestávky na kojení. Přísluší jí na každé dítě (do konce jednoho roku jeho věku) dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku
4. 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

Zaměstnavatel, 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 překážky z důvodu péče o dítě

Zaměstnavatel omlouvá nepřítomnost rodiče v práci především po dobu:

- nemoci dítěte a jiných důvodů, kdy má rodič nárok na ošetřovné (kap. 6.15);
- 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 podpůrcí dobou poskytování dávek nemocenského pojištění.

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

- rodinného příslušníka (manžela, druhá, dítěte, 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.

Rodič musí vznik, trvání, popř. i zánik překážky v práci (z důvodu péče nebo ošetřování) zaměstnavateli prokázat (např. potvrzením lékaře, školského zařízení apod.).

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. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je takové, kdy maximální délka směny činí 9 hodin. Jiné rozvržení pracovní doby se považuje za nerovnoměrné.

Flexibilní pracovní režimy (režimy přizpůsobené potřebám zaměstnanců i zaměstnavatelů) mohou být vhodné pro rodiče malých dětí (z hlediska možnosti kombinace zaměstnání s péčí o rodinu). Zaměstnavatelům pak obvykle přinášejí efektivnější využití pracovní doby zaměstnance i výrobních prostředků.

19.1 Rozvržení pracovní doby

O rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel. Pro rozvržení pracovní doby včetně flexibilních pracovních režimů platí především tato pravidla⁶:

- stanovená týdenní pracovní doba – 40 hod.;
- maximální délka směny – 12 hod.;
- maximální délka práce v noci – 8 hod.;

⁶ Některá zaměstnání mají specifickou právní úpravu pracovní doby (např. požárníci, zdravotníci).

- nepřetržitý odpočinek mezi směnami – min. 12 hod. a 1x v týdnu – min. 35 hod.;
- maximální rozsah nařízené práce přesčas – 150 hod. v kalendářním roce.

19.2 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

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 různě dlouhé pracovní doby odpracované v jednotlivých (např. krátkých a dlouhých) týdnech a jeho délka je ze zákona nejvýše 26 týdnů nebo až maximálně 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 lýchých 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)

- Na kratší pracovní dobu mají nárok těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let, a to na základě žádosti. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Obsahem žádosti o kratší pracovní dobu musí být určení kratší pracovní doby. Vzor žádosti o kratší pracovní dobu viz kap. 30.4.
- 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.

- Délka stanovené týdenní pracovní doby při kratší pracovní době je kratší než 40 hodin.
- 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.

Úpravu pracovní doby lze dohodnout buď v pracovní smlouvě nebo opatřením zaměstnavatele na základě předchozí žádosti rodiče. V prvním případě je možné provést změnu na obnovení původní pracovní smlouvy jen dohodou zaměstnavatele a rodiče, ve druhém případě jde zpravidla o dispozici zaměstnavatele. Ta mu ovšem umožňuje dřívější vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu jednostranně zrušit, a to z vážných provozních důvodů. Je také možné sjednat dodatkem k pracovní smlouvě, že kratší pracovní doba bude trvat jen po určitou dobu. Po uplynutí vymezené doby se automaticky obnovuje stav před uzavřením dodatku.

- Délka dovolené náleží v rozsahu 4 týdnů (popř. více), její čerpání je uzpůsobeno rozvržení kratší pracovní doby.

■ **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, a to formou dodatku. 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

nen přidělovat práci na plný pracovní úvazek a platit mzdu za celý pracovní úvazek.

■ **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.

19.4 Jiná úprava pracovní doby

- 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 úpravy pracovní doby musí být návrh úpravy pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody (k provozním důvodům viz kap. 19.3).
- O jinou úpravu pracovní doby se jedná v případě individuálního rozvržení pracovní doby, které je odlišné od obecného rozvržení pracovní doby. V úvahu přicházejí zejména tyto úpravy:
 - přiměřené posunutí začátku nebo konce pracovní doby (např. z důvodu otevírací doby předškolních zařízení);
 - ujednání, na jehož základě bude rodič v jednotlivých dnech týdne pracovat různý počet hodin (např. z důvodu doprovodu dítěte na zájmovou činnost apod.);
 - rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu.
- Příklady rozvržení pracovní doby:
 - pracovní týden 4 dny (po 10 hodinách);
 - pracovní týden 3 a půl dne (3 dny po 12 hodinách a 4. den 4 hodiny).

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.

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:
 - časový úsek, kdy je rodič povinen být na pracovišti (např. 9.30–14.00);
 - časový úsek, v rámci kterého 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. Pracovní podmínky tzv. domácích 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 a o proustojích;
- 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. 6.12);
- nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, popřípadě ani

další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.

Je možné kombinovat práci z domova a práci na pracovišti.

19.9 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

19.9.1 Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, je omezen na maximálně 150 hodin v kalendářním roce. Pokud zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci na základě dvou a více dohod o provedení práce, doby práce se sčítají. Z výdělku na základě dohody se odvádí pouze daň z příjmu. Od 1. 1. 2011 musí být dohoda uzavřená písemně.

19.9.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít pouze tehdy, pokud rozsah práce nepřekročí polovinu stanovené týdenní pracovní doby (poloviční úvazek). Je předepsána povinná písemná forma dohody (jinak je dohoda neplatná), která má mít tyto náležitosti:

- druh sjednané práce;
- sjednaný rozsah pracovní doby;
- doba, na kterou se dohoda uzavírá;

Z této dohody se kromě daně z příjmu odvádí i pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení.

Při výpovědi ze strany zaměstnavatele nevzniká nárok na odstupné. Nárok na dovolenou nevzniká, ale je možné jej v dohodě sjednat.

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;
- 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 určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho 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 pracovněprávních vztazích.

Výjimky ze zákazu diskriminace:

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

20.3 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel musí:

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

Zaměstnavatel především nesmí:

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

20.4 Zákaz diskriminace pro uchazeče o zaměstnání

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

- podat žalobu k *soudu*, kde má zaměstnanec právo domáhat se, aby:
 - bylo upuštěno od diskriminace;
 - byly odstraněny následky diskriminačního zásahu;
 - dostal přiměřeně zadostiučinění (např. omluva);
 - dostal náhradu za nemajetkovou újmu v penězích. Tu lze získat v případě, pokud by zjednáni nápravy z předchozího bodu nebylo dostatečné, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Výši náhrady určí soud 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 tvrzené o tom, že byl účastník (přímo nebo nepřímo) diskriminován, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Zaměstnavatel pak musí prokázat, že se diskriminačního jednání nedopustil.

(21)

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU S TĚHOTNOU ZAMĚSTNANKYŇÍ A S RODIČI MALÝCH DĚTÍ

21.1.1 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;
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele

nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách;

- 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;
- 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 nespokojivých pracovních výsledcích;
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

Z jiných důvodů zaměstnavatel dát výpověď nemůže (např. z důvodu těhotenství ženy). Výpověď musí být písemná a musí být doručena zaměstnanci, jinak je neplatná. Výpověď musí obsahovat i vlastnoruční podpis zaměstnavatele či odpovědného zaměstnance, jinak může být zpochybněna autentičnost.

21.1.2 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 nadbytečným, 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.

21.3 Výpověď před počátkem ochranné doby

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

21.4 Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákaz výpovědi 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 (kap. 17.5);
- z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (kap. 21.5), (neplatí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo otce, který čerpá ro-

dičovskou dovolenou v době 22 týdnů po porodu);

- pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (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 zvláště 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.

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.

21.8 Dohoda o rozvázání pracovního poměru a těhotenství

Pracovní poměr skončí dnem sjednaným v dohodě o rozvázání pracovního poměru. Ochranná ustanovení ohledně výpovědi se na těhotnou zaměstnankyni v tomto případě nevztahují, ani v případě, že zaměstnankyně o těhotenství v době uzavření dohody neví.

- **Příklad: Matka se vrací po skončení mateřské/rodičovské dovolené nebo poskytnutého pracovního volna mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte do zaměstnání a zaměstnavatel pro ni nemá práci a navrhne skončení pracovního poměru dohodou.**

V tomto případě náleží zaměstnanci 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 (kap. 21.3). 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. 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.

21.9 Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec není v tomto směru omezen a může dát kdykoli z jakýchkoli důvodů výpověď. Pokud byla výpověď doručena zaměstnavateli a zaměstnankyně si svou výpověď

rozmyslí (např. zjistí, že je těhotná), může být výpověď odvolána pouze s písemným souhlasem zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemá povinnost odvolání výpovědi vyhovět.

21.10 Výpovědní doba

Výpovědní doba činí 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 7. 1. 2011, výpovědní doba poběží od 1. 2. 2011 a skončí 31. 3. 2011.*

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 trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. 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 zaměstnanec trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu výdělku. 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 případech, 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, schopnosti 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 všeobecné 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

nezaměstnanost

Zaměstnanci může kdykoliv skončit zaměstnání, tj. i v období těhotenství, v době rodičovské dovolené. Má-li zájem pracovat, pak je vhodné, aby se zaregistroval na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání. Úřady práce poskytují těmto 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). Jedná se především o těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu a dále o nezaměstnané pečující o dítě do 15 let věku.

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 osobu samostatně výdělečně činnou (kap. 22.6);
- překlenovací příspěvek (kap. 22.7);
- 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 lidi s finančními problémy. Finanční poradenství je určeno nezaměstnaným, kteří se ocitli v situaci, jež jim nedovoluje, aby dostáli svým závazkům. Skladba nabídky programů se na jednotlivých úřadech práce liší.

22.2 Zprostředkování zaměstnání úřady práce

22.2.1 Uchazeč o zaměstnání

Nezaměstnaný se může stát uchazečem o zaměstnání, jestliže osobně požádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání. Příslušným je úřad práce, v jehož správním obvodu má nezaměstnaný bydliště. Pokud se z vážných důvodů skutečně zdržuje jinde, může následně požádat o převedení na jiný úřad práce.

Žádost o zprostředkování zaměstnání je možné najít na:

<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?CMD=EditForm&FN=Zpro-Z110101806&SSID=5117>

K vyplněné žádosti je třeba předložit:

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

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/form/print.jsp?CMD=PrintEmpty&FN=PUchZ110101890&SSID=5119>

Podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání se nezaměstnaný stane uchazečem o zaměstnání.

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

- se soustavně připravuje na budoucí povolání (student);
- je zaměstnaná nebo OSVČ;
- je uznána dočasně neschopnou práce;
- pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu;
- je invalidní ve 3. stupni;
- neposkytne úřadu práce identifikační údaje;
- neposkytne nebo zruší souhlas se zpracováním osobních údajů.

■ **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.

22.2.2 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.

22.2.3 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;
- nastoupit do vhodného zaměstnání, které zprostředkoval úřad práce.

■ **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.

22.2.4 „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.

22.2.5 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. Vyřazený uchazeč může být znovu zařazen do evidence nejdříve po uplynutí 6 měsíců.

22.2.6 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.

22.2.7 Vyřazení uchazeče z evidence o zaměstnání

Úřad práce může vyřadit 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;
- není 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.

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.

22.2.8 Uchazeč o zaměstnání a možnost přívydělku

Uchazeč si může přívydělat až do výše poloviny minimální mzdy, tj. 4000 Kč měsíčně, kromě doby, kdy mu náleží podpora

v nezaměstnanosti (kap. 22.3). Uchazeči, kteří podali žádost o zprostředkování zaměstnání před 1. 1. 2011, si mohou tuto částku přivydělat i v době nároku na podporu v nezaměstnanosti.

22.2.9 Uchazeč o zaměstnání a pojistné na zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění hradí za uchazeče stát.

22.2.10 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.

22.2.11 Uchazeč a dávky pomoci v hmotné nouzi

Příjemce dávky pomoci v hmotné nouzi a s ním společně posuzované osoby mají povinnost předložit na výzvu příslušného úřadu pomoci v hmotné nouzi IAP (kap. 22.2.5), pokud mu byl úřadem práce vypracován.

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:

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

Žádost o podporu v nezaměstnanosti lze vyhledat na <https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?CMD=EditForm&FN=PodNez110101804&SSID=5121>

■ **Příklad: Matka na rodičovském příspěvku požádala o podporu v nezaměstnanosti.**

Souběh těchto dvou dávek je možný. Pozor! Registrace v evidenci uchazečů o zaměstnání se doporučuje v případě, když má uchazeč

opravdu vážný zájem o práci a je schopen jed-
nak plnit povinnosti vůči úřadu práce (kap.
22.2.3) a jednak nastoupit do zaměstnání.
V opačném případě je vhodnější se zařadit
mezi zájemce o zaměstnání – kap. 22.8.

22.3.2 Rozhodné období

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

22.3.3 Náhradní doba

Do rozhodného období se započítává i ná-
hradní 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 nezaměst-
nanosti (tzv. podpůrná 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 Podpora v nezaměstnanosti a odstupné

Doba podpory v nezaměstnanosti se posu-
nuje o počet měsíců, za které je zaměstnanec
vyplaceno zákonné odstupné (tj. tři měsíce).
Další odstupné se již nezohledňuje.

22.3.6 Bez nároku na podporu v nezaměstnanosti

Uchazeč nemá nárok na podporu v nezaměst-
nanosti v případě, že

- v době posledních šesti měsíců před za-
řazením do evidence s ním zaměstnavatel
skončil pracovní poměr z důvodu porušení
povinností vyplývajících z právních před-
pisů a vztahujících se k jím vykonávané
práci zvláště hrubým způsobem – kap. 21.5;
- pobírá starobní důchod nebo dávky ne-
mocenského pojištění (nemocenské, PPM,
ošetřovné – kap. 6);
- v posledních šesti měsících před zařa-
zením do evidence bez vážných důvodů

opakovaně (tj. nejméně dvakrát) sám
ukončil vhodné zaměstnání, které mu
zprostředkoval úřad práce.

22.3.7 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 při skončení zaměst-
nání vydat na žádost zaměstnance. Vzor Po-
tvrzení je možno získat na: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana/pz_-ppv.pdf.

V případě, že uchazeč o zaměstnání na-
posledy vykonával SVC, stanoví se podpora
z posledního vyměřovacího základu přepoč-
teného na 1 kalendářní měsíc.

■ Příklady:

- Uchazeč bezprostředně po čerpání tříleté
rodičovské dovolené žádá o podporu v ne-
zaměstnanosti.
– Výše podpory v nezaměstnanosti bude
minimální (kap. 22.3.8).
- Uchazeč, který ke konci rodičovské dovo-
lené uzavře se zaměstnavatelem dohodu
o ukončení pracovního poměru, má nárok
na odstupné.
– Výše podpory v nezaměstnanosti bude
minimální (kap. 22.3.8).
- Uchazeč po skončení rodičovské dovolené
dostane od zaměstnavatele výpověď, ve vý-
povědní době dostává mzdu (plat).
– Výše podpory se stanoví z průměrného
výdělku, popř. pravděpodobného vý-
dělku, vypočteného za předchozí kalen-
dářní čtvrtletí.
- Uchazeč nastoupí po skončení rodičovské
dovolené do zaměstnání dne 29. 6. 2011,
dne 30. 6. 2011 jeho zaměstnání skončí.
– Výše podpory se stanoví z pravděpo-
dobného výdělku, odvozeného z hodi-
nové mzdy za dny 29. 6. 2011 a 30. 6.
2011.
- Uchazeč, který nastupuje bezprostředně
po rodičovské dovolené na podporu v ne-
zaměstnanosti a který během rodičov-

ské 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 3 let před podáním žádosti (do tzv. rozhodného období).

22.3.8 Maximální a minimální výše podpory v nezaměstnanosti

Maximální výše podpory činí 13 528 Kč měsíčně, což odpovídá čisté mzdě od 23 324 Kč výše.

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 vyměřovací základ;
- jemuž nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

Minimální podpora činí první dva měsíce 3499 Kč měsíčně, další dva měsíce 2799 Kč a zbývající měsíc 2566 Kč měsíčně.

22.3.9 Výše podpory v nezaměstnanosti při skončení zaměstnání dohodou nebo zaměstnavatelem

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 prokazaných skutečností.

22.4 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí udržení, obnova nebo získání nových kvalifikačních předpokladů uchazeče pro výkon vhodného zaměstnání.

Úřad práce může rekvalifikovat ty uchazeče, u nichž je:

- rekvalifikace *nezbytná*, tzn., že uchazeč má kvalifikaci, pro kterou nejsou volná místa a dosavadní zprostředkování práce nebylo úspěšné, popřípadě uchazeč nemůže vykonávat svou původní profesi ze zdravotních či jiných vážných důvodů;
- rekvalifikace *účelná*, např. v případě, kdy se uchazeč rozhodne pro kvalifikaci žádanou na trhu práce;
- sjednán závazek, že po skončení rekvalifikace *zahájí SVČ*, jejíž výkon je touto rekvalifikací podmíněn.

Uchazeči zařazení do rekvalifikace musí splňovat vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz. Kromě daného stupně vzdělávání to mohou být předpoklady fyzické a psychické způsobilosti (zdravotní stav), trestní bezúhonnost apod.

Přístup k poskytování rekvalifikace je na jednotlivých úřadech práce různý a závisí mj. i na dostatku finančních prostředků a kapacitách vzdělávacích zařízení. Na zařazení do rekvalifikace není právní nárok.

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

- obsah rekvalifikace;
- způsob a doba jejího zabezpečení;
- místo konání rekvalifikace;
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností;
- pracovní činnost, na kterou má být účastník rekvalifikován.

V dohodě o rekvalifikaci je stanovena povinnost uchazeče plně uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů (kap. 22.3.9) 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).

22.5 Podpora při rekvalifikaci

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

22.5.1 Výše podpory při rekvalifikaci

Výše podpory v nezaměstnanosti 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 při skončení zaměstnání vydat na žádost zaměstnance. Vzor Potvrzení je možno získat na: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formula-reobcana/pz_ppv.pdf.

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 15 161 Kč měsíčně, což odpovídá čisté mzdě od 23 324 Kč výše.

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 3265 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 prodejn. 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:

1. Podat žádost (je dostupná na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/sup-msvc.pdf>).
- Součástí žádosti je podnikatelský záměr a další doklady, které uvádí formulář žádosti.
2. V době podání žádosti musí být žadatel veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.
3. Pořizování investičního majetku z koupeného z finanční výpomoci úřadu práce je možné až po datu podepsání dohody o poskytnutí této finanční výpomoci.
4. Podnikatelská činnost musí být jedinou hlavní činností žadatele.
5. 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 Příznání příspěvku

Na příznání 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 o zaměstnání 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, tj. v roce 2010 23 324 Kč. Celková výše příspěvku může činit až 139 944 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:

1. podat žádost;
2. zahájit SVČ;
3. ukončit registraci v evidenci uchazečů o zaměstnání;
4. získat příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa uchazečem za účelem výkonu SVČ (kap. 22.6).

22.7.2 Použití překlenovacího příspěvku

Příspěvek lze použít na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Za provozní náklady se považují nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,

náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována SVČ, pokud je tento objekt ve vlastnictví OSVČ, a náklady související s provozováním SVČ.

22.7.3 Výše příspěvku

Příspěvek může být přiznán maximálně ve výši 5831 Kč měsíčně. Může být přiznán na dobu maximálně 5 měsíců. Celková výše příspěvku může činit až 29 155 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 že byl použit na jiné než vyjmenované provozní náklady, je v dohodě stanovena povinnost příspěvek vrátit.

22.8 Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání se může stát 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.

Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze stáhnout zde <https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?CMD=EditForm&FN=ZaEZZ100101803&SSID=5128>

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

- Úřady práce, www.mpsv.cz,
- Poradna Aperia pro uchazeče o zaměstnání při návratu z mateřské/rodičovské dovolené – www.aperio.cz.

- Webové portály zaměřené na hledání a nabídku zaměstnání – www.aditus.cz, 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 náleží z nemocenského pojištění zaměstnanců (kap. 6);
- 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 samostatně výdělečné činnosti a způsobu jejich dokládání lze najít zde <http://www.cssz.cz/cz/osoby-samostatne-vydelečne-cinne/druhy-svc/dokladani-duvodu-vedlejsi-samostatne-vydelečne-cinnosti-pro-ucely-duchodoveho-pojisteni.htm>

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 – <http://www.mpo.cz/dokument77449.html>)

K výkonu ostatních druhů živnosti je třeba splnit další podmínky (vzdělání, délka praxe).

Ohlášení živnosti probíhá na kterémkoliv živnostenském úřadě. Vyplněním jednotného registračního formuláře (http://i.iinfo.cz/urs-att/jrf_fyzicka_osoba-128282170708145.pdf) dojde najednou 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.

(24)

SVČ a POJISTNÉ SOCIÁLNÍ a ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

24.1 Pojistné na důchodové 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 kap. 32.3.

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 povinná účastna důchodového pojištění v případě, jestliže její daňový základ (kap. 25) dosáhl rozhodné částky
- za kalendářní rok 2010 56 901 Kč, popř. částky snížené o částku 4742 Kč za každý kalendářní měsíc, v němž po celý měsíc nebyla vykonávána vedlejší SVČ – pro rok 2011.
- za kalendářní rok 2011 59 374 Kč, popř. částky snížené o částku 4948 Kč za každý kalendářní měsíc, v němž po celý měsíc nebyla vykonávána vedlejší SVČ – pro rok 2012.

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 (kap. 25), který v průměru připadá na jeden kalendářní měsíc, v němž byla SVČ vykonávána. OSVČ si může sama dobrovolně určit vyšší vyměřovací základ.

Částka minimálního vyměřovacího základu pro placení záloh pro rok 2011 na pojistné činí

- pro hlavní samostatnou výdělečnou činnost – 6185 Kč měsíčně;

- pro vedlejší samostatnou výdělečnou činnost – 2474 Kč měsíčně.

■ Příklad: OSVČ vykonávala po celý rok 2010 SVČ a zároveň pobírala rodičovský příspěvek. Daňový základ OSVČ za rok 2010 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 2010 (kap. 24.1.2), tj. 56 901 Kč. 50% sazba 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 2010 (které je $2371\ Kč \times 12$ kalendářních měsíců, tj. 28 452 Kč), stanoví se pojistné z vyššího 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. $36\ 000\ Kč \times 0,292 = 10\ 512\ Kč$).

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 příslušný kalendářní rok zpravidla nejpozději do:

- 30. 4., pokud daňové přiznání nezpracovává daňový poradce;
- 30. 7., pokud daňové přiznání zpracovává daňový poradce (je třeba doložit OSSZ nejpozději do 30. 4.).

Způsoby podání Přehledu o příjmech a výdajích:

- doručení příslušné OSSZ ve formě klasického papírového tiskopisu (např. vytištěný z www.cssz.cz);
 - elektronické podání ČSSZ (posta@cssz.cz).
- Pokud OSVČ nepodá přehled včas nebo vůbec, může jí příslušná OSSZ uložit pokutu až 20 000 Kč nebo – při opětovném nesplnění povinnosti – až 100 000 Kč.

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 1731 Kč a po podání Přehledu za rok 2010 (kap. 24.1.5) se mění na 1807 Kč. Alespoň minimální výši měsíční zálohy odvádí OSVČ v kalendářním roce, ve kterém zahájila SVČ. Maximální záloha činí 12 370 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 2010 založil účast na důchodovém pojištění (tj. dosáhl rozhodné částky 56 901 Kč – kap. 24.1.2). Minimální výše zálohy měsíčně je 693 Kč a po podání Přehledu za rok 2010 se mění na 723 Kč.

24.1.7 Splatnost záloh

Záloha na pojistné za kalendářní měsíc je splatná od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Zálohy na pojistné se platí u jednotlivé celé kalendářní měsíce.

24.1.8 Platba pojistného a dočasná pracovní neschopnost

OSVČ není povinna platit zálohy na pojistné za ty kalendářní měsíce, v nichž po celý kalendářní měsíc měla nárok na výplatu nemocenského (kap. 6.13) nebo PPM (kap. 6.14) z nemocenského pojištění OSVČ. Do tohoto období se zahrnuje též období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, kdy se nemocenské OSVČ nevyplácí. OSVČ nemusí doplácet po skončení kalendářního roku za dobu dočasné pracovní neschopnosti do minimálního vyměřovacího základu na důchodové pojištění. OSVČ, která není účastna na nemocenském pojištění, musí odvádět zálohy na pojistné na důcho-

dové pojištění, i když je v dočasné pracovní neschopnosti.

24.2 Nemocenské pojištění

24.2.1 Účast na nemocenském pojištění

Účast OSVČ na nemocenském pojištění je dobrovolná, a to na základě přihlášky (kap. 6.3). Účast na nemocenském pojištění nemůže vzniknout zpětně. Povinnosti OSVČ je odvádět pojistné na nemocenské pojištění. OSVČ má nárok na tyto dávky z nemocenského pojištění:

- nemocenské (kap. 6.13);
- PPM (kap. 6.14).

Informace o podmínkách na jednotlivé dávky pro OSVČ lze vyhledat v kap. 6.

OSVČ, která je účastna dobrovolného nemocenského pojištění, bude posouzena od 1. 1. 2011 vždy jako OSVČ, která vykonává hlavní SVČ. A to i přesto, že mohou trvat důvody pro výkon vedlejší činnosti (kap. 23.3). Tato OSVČ je vždy povinna platit zálohy na pojistné na důchodové pojištění alespoň v minimální výši, nebo podle výše dosaženého daňového základu za předchozí kalendářní rok (kap. 24.1.6).

24.2.2 Pojistné na nemocenské pojištění

OSVČ odvádí pojistné na účet OSSZ, a to ve výši 2,3 % z vyměřovacího základu. Minimální měsíční vyměřovací základ činí 4000 Kč a maximální vyměřovací základ se stanovuje ve výši měsíčního vyměřovacího základu, který si OSVČ sama určila pro zálohy na důchodové pojištění (kap. 24.1.6). Jeho hranice za kalendářní měsíc nesmí být v roce 2011 vyšší než 1/12 maximálního vyměřovacího základu, který odpovídá částce 148 440 Kč. Maximální roční vyměřovací základ pro rok 2011 je 1 781 280 Kč.

Minimální pojistné na nemocenské pojištění OSVČ činí v roce 2011 částku 92 Kč měsíčně, maximální 3415 Kč měsíčně.

■ **Příklad: OSVČ si určí částku měsíčního vyměřovacího základu ve výši 40 000 Kč.**

Výše pojistného na nemocenské pojištění za jednotlivý kalendářní měsíc činí 920 Kč (40 000 Kč × 0,023 = 920 Kč).

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 2011 je splatné od 1. do 20. února 2011. Dnem platby je až den, kdy je platba připsána na správný účet.
- Účast na nemocenském pojištění zaniká prvním dnem kalendářního měsíce, za který nebylo ve stanovené lhůtě zapláceno pojistné. Pro další pojištění se OSVČ musí znovu přihlásit.

24.2.4 Pojistné na nemocenské pojištění a dočasná pracovní neschopnost

Postupuje se obdobně jako v kap. 24.1.8.

24.3 Zdravotní pojištění

24.3.1 Povinnosti OSVČ vůči zdravotní pojišťovně

Povinnosti OSVČ je především oznámit:

- písemně do 8 dnů zahájení, 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 níž 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 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 2010 SVČ a zároveň pobírala rodičovský příspěvek. Daňový základ OSVČ za rok 2010 činil 72 000 Kč.**

50% sazbou se vypočítá vyměřovací základ, tj. 72 000 Kč × 0,5 = 36 000 Kč. Vyměřovací

základ se násobí procentní sazbou 13,5 %. Pojistné činí 4860 Kč (tj. 36 000 Kč × 0,135 = 4860 Kč).

24.3.3 Minimální měsíční záloha na pojistné na zdravotní pojištění

Minimální měsíční vyměřovací základ pro rok 2011 je 12 370 Kč. Minimální měsíční záloha na pojistné je 1670 Kč, která se hradí poprvé za leden 2011 (posledním dnem splatnosti je 8. 2. 2011). Tutéž zálohu odvádí OSVČ, která zahájí v roce 2011 SVČ, nebo i ta, která podle Přehledu za rok 2009 platila v roce 2010 zálohy nižší než 1670 Kč, s výjimkou osob, které nemají stanoven minimální vyměřovací základ (kap. 24.3.5).

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 je 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 bylo, nebo mělo být podáno daňové přiznání.

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.

24.3.6 Pojistné na zdravotní pojištění a dočasná pracovní neschopnost

OSVČ, která je po celý kalendářní měsíc uznána práce neschopnou, nemusí v takovém měsíci platit zálohu na pojistné. Uvedenou skutečnost je OSVČ povinna doložit lékařským potvrzením nebo potvrzením o výplatě nemocenského. Pokud OSVČ v době pracovní neschopnosti neměla nárok na nemocenské z nemocenského pojištění OSVČ (ani nepobírala takové nemocenské), nemá období pracovní neschopnosti vliv na stanovení minimálního vyměřovacího základu za kalendářní rok.

24.4 Informace

- www.cssz.cz, www.mpsv.cz, www.jakpodnikat.cz, www.podnikatel.cz
- Zdravotní pojišťovny – www.vzp.cz, www.ozp.cz atd.,
- Rádce, jak založit živnost – www.mpo.cz/dokument23559.html
- Příručka OSVČ pro oblast sociálního zabezpečení (včetně podrobných příkladů) – <http://www.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/publikace.htm>

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 všeobecné 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 archivovat doklady.

■ **Příklad: Matka na rodičovské dovolené vykonává SVČ jako lektorka angličtiny. Její příjmy**

za kalendářní rok činí 100 000 Kč. Výdaje uplatňuje paušálem.

Matka vykonává SVČ na základě volné živnosti, tudíž paušální výdaje činí 60 % příjmů. Výdaje činí 60 000 Kč (100 000 Kč × 0,6 = 60 000 Kč). Daňový základ činí 40 000 Kč (100 000 Kč – 60 000 Kč = 40 000 Kč).

25.2 Daňová evidence

Daňová evidence slouží ke zjištění základu daně z příjmů z podnikání a jiné SVČ.

Obsahuje daňovou evidenci příjmů a výdajů, daňovou evidenci majetku a závazků. Evidence obsahují příjmy peněžní i nepeněžní, které OSVČ obdržela v hotovosti nebo na účet od 1. 1. do 31. 12. příslušného kalendářního roku, a pohledávky související s podnikáním nebo jinou SVČ (zejména ty, které trvají k 31. 12.). Daňovou evidenci lze vést v excelu. Ukázky daňové evidence lze nalézt na <http://www.jakpodnikat.cz/neplatce-dph-navod.php>.

25.3 Informace

www.jakpodnikat.cz, 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/družkou nebo v registrovaném partnerství. Za sólo rodiče je považován i rodič, jehož manžel/ka je

- ve výkonu trestu odnětí svobody, a to v trvání nejméně jednoho roku;
- nezávěsný/á a bylo již zahájeno řízení o prohlášení nezvěstného manžela/ky za mrtvého/ou, a to za předpokladu, že tento rodič nežije s druhem (družkou).

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 a 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. 6.15, může pobírat ošetřovné.

26.2 Vysílání na pracovní cestu, přeložení

Zaměstnaný sólo rodič, pečující o děti do věku 15 let, smí být vyslán na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen s jeho souhlasem. Zaměstnavatel ho může přeložit jen na jeho žádost.

26.3 Ochrana soukromí u sólo rodičů

Zaměstnavatel nesmí od fyzických osob ucházejících se u něj o zaměstnání vyžadovat (a ani jinak zjišťovat) informace, které se týkají jejich manželského a rodinného stavu, počtu dětí apod., tj. např. nesmí zjišťovat, zda osoba je sólo (osamělá) či nikoli. Zaměstnavatel také nesmí v pracovněprávních vztazích diskriminovat zaměstnance/kyně. Ženy jsou navíc chráněny, na základě pohlaví, ustanoveními před diskriminací (kap. 20).

(27)

STRUČNÉ SHRNTÍ PRO OTCE

27.1 Pracovní podmínky

Otec dítěte má právo na stejné pracovní podmínky v souvislosti s péčí o dítě jako matka. Na otce se nevztahují ustanovení, která chrání matku v těhotenství, po dobu devíti měsíců po porodu a v období kojení. Pracovní podmínky pracujících rodičů jsou shrnuty v kap. 18.

27.2 Rodičovská dovolená

Otec dítěte má právo čerpat rodičovskou dovolenou ode dne narození dítěte do dosažení 3 let věku dítěte. V tomto rozsahu se mu poskytuje na základě žádosti (viz kap. 13.2). U rodičovské dovolené otce se z hlediska dalších nároků rozlišuje:

- rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů od porodu (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. 21.2.

27.4 Sociální dávky

Otec dítěte má nárok

- pobírat PPM (kap. 6.14);
- čerpat RP za stejných podmínek jako matka (kap. 7.4). Platí, že se může s matkou kdykoli vystřídat, ale RP může čerpat jen jeden z nich;

- na ošetřovné za stejných podmínek jako matka (kap. 6.15).

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. UŽITEČNÉ INFORMACE

(28)

mateřské školy

28.1 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.

28.2 Školné

V mateřských školách se hradí školné stanovené ředitelem mateřské školy. Školné v mateřské škole, kterou zřizuje stát, kraj, obec nebo svazek obcí, neplatí

- fyzická osoba, která o dítě osobně pečuje a z důvodu péče o toto dítě pobírá dávky péstounské péče;
- rodič dítěte, který pobírá sociální příspěvek (kap. 7.7);
- rodiče dětí, které se vzdělávají v posledním ročníku mateřské školy.

O snížení nebo prominutí školného, zejména v případě dětí se sociálním znevýhodněním, rozhoduje ředitel školy nebo školského zařízení.

28.3 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 nebvají 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.

28.4 Soukromé mateřské školy

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

28.5 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

(29)

PRÁVNÍ PORADENSTVÍ

V případech porušování pracovněprávních předpisů, popř. i z jiných důvodů, se lze obrátit o pomoc na tyto úřady a instituce:

- **Státní úřad inspekce práce – oblastní inspektoráty 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 a poradenskou činnost na úseku zaměstnanosti, mj. v oblasti zá- kazu diskriminace a rovného zachá- zení;
 - kontrolují dodržování pracovněprá- vních předpisů u zaměstnavatelů (např. zda neporušují zákaz diskriminace a zda zajišťují rovné zacházení při přijímání do zaměstnání) a za nedo- držování právních předpisů mohou za- městnavateli uložit pokutu.
 - zprostředkovávají rekvalifikaci ucha- zečům o zaměstnání.
- **Občanské poradny** – zdarma – www.obcanskeporadny.cz
- **Internetové právní poradny** – zdarma www.rovneprilezitosti.cz
- **Veřejný ochránce práv**
 - úkolem ochránce je přispívat k pro- sazování práva na rovné zacházení. Za tím účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace.
- **Advokát** – placené služby – rady a mož- nost zastupování ve sporech se zaměst- navatelem; seznam advokátů – advokátní komora – 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 do- volit. Více informací na [http://www.cak. cz/scripts/detail.php?id=2617](http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=2617).

29.1 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

(30)

VZORY

30.1 Žádost o dovolenou

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

- **Příklad:** „Dne 20. srpna 2010 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 2. října 2010 se narodil syn/dcera. Dne 2. března 2011 mi skončila mateřská dovolená. Mám nevyčerpaných 6 dnů dovolené z roku 2010. Žádám o čerpání této dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, tj. od 3. března 2011 do 10. března 2011.“

Žádost je nutné podat před nástupem na do- volenou, v našem příkladě před 3. březnem 2011.

30.2 Žádost o poskytnutí neplaceného pracovního volna

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

- **Příklad:** „Dne 12. února 2011 dosáhne moje dcera Johana tří let věku a tímto dnem mi končí rodičovská dovolená. Vzhledem k tomu, že jsem těhotná (očekávaný den porodu je 7. června 2011) a že má dcera nebyla přijata do předškolního zařízení a není nikdo, kdo by o dceru mohl pečovat, žádám o poskytnutí ne- placeného volna do nástupu na další mateř- skou dovolenou.“

30.3 Žádost o rodičovskou dovolenou

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

- **Příklad:** „Dne 20. srpna 2010 jsem nastou- pila na mateřskou dovolenou. Dne 2. října 2010 se mi narodil syn Jan. Dne 2. března 2011 mi skončila mateřská dovolená. Do dne 10. března 2011 jsem čerpala dovole- nou. Žádám o čerpání rodičovské dovolené od 11. března 2011 do věku tří let dítěte.“

Žádost se podává před nástupem na rodi- čovskou dovolenou, v našem případě před 11. březnem 2011.

30.4 Žádost o kratší pracovní dobu

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

- **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.“

(31)

DOPORUČENÁ A POUŽITÁ LITERATURA

- Candigliota, Z.; Červená, K.; Kopalová, M.; Záhumenský, D.: Jak být pacientem v České republice a zachovat si důstojnost, Brno: Liga lidských práv, 2009

(32)

PŘÍLOHY**Příloha č. 1***Přehled pracovních podmínek těhotných zaměstnanek, zaměstnanek/zaměstnanců – rodičů malých dětí*

období	Nárok											kratší pracovní doba
	zákaz některých prací	zákaz výpovědi	zákaz práce přesčas	pracovní cesta jen se souhlasem	přeložení na základě žádosti	převodění na vhodnou práci	převodění z noční práce na denní na základě žádosti	pracovní volno	přestávky na kojení			
těhotenství	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano
materská dovolená	ano	ano						28 (37) týdnů				
rodičovská dovolená	ano	ano						do tří let věku dítěte				
rodič dítěte mezi 3–4 rokem								nenárokové neplacené pracovní volno pouze se souhlasem zaměstnavatele				
zaměstnančně do konce devátého měsíce po porodu	ano							ano				
zaměstnančně, která kojí	ano							ano			ano	
zaměstnanci pečující o dítě do 1 roku			ano*	ano	ano							ano
zaměstnanci pečující o dítě do 8 let				ano	ano							ano
zaměstnanci pečující o dítě do 15 let věku					ano							ano
sólo (osamělí) zaměstnanci pečující o dítě do 15 let věku					ano							ano

* Zaměstnancům pečujícím o dítě do jednoho roku nelze práci přesčas nařídit, ale lze ji sjednat.

Souhrn nároků na pracovní volno a finanční zabezpečení

OBDOBÍ		porod		péče o dítě				
těhotenství								
Pracovní volno matka	dočasná pracovní neschopnost – rizikové těhotenství	zákaz konání práce/převedení na jinou práci	materská dovolená – od 6.–8. týdne před očekávaným dnem porodu (kap. 6.14)	materská dovolená – 28 (37) týdnů (kap. 6.14)	dovolená ze zaměstnání (kap. 14)	rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte – (kap. 13.2)	neplacené pracovní volno se souhlasem zaměstnavatele od 3–4 let věku dítěte (kap. 13.4)	pracovní volno po dobu ošetřování člena rodiny do 10 let věku dítěte (kap. 18.3)
Pracovní volno otec			rodičovská dovolená do doby, po kterou je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – 22 týdnů (kap. 27.2)	dovolená ze zaměstnání (kap. 14)	rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte – (kap. 13.2)	neplacené pracovní volno se souhlasem zaměstnavatele od 3–4 let věku dítěte (kap. 13.4)		
Finanční zabezpečení matka	nemocenské (kap. 6.13) – do poč. 6. týdne před očekávaným dnem porodu	vyrovnavací příspěvek v těhotenství a mateřství – do poč. 6. týdne před očekávaným dnem porodu (kap 6.16)	peněžitá pomoc v mateřství – od nástupu na mateřskou dovolenou (kap. 6.14)	peněžitá pomoc v mateřství – 28 (37) týdnů (kap. 6.14)	rodičovský příspěvek – do 2, 3, 4 let věku dítěte (kap. 7.4)	rodičovský příspěvek – do 3, 4 let věku dítěte (kap. 7.4)	ošetřovné do 10 let věku dítěte – 9 (16) dnů (kap. 6.15)	
Finanční zabezpečení otec			nemocenské poskytnuté v souvislosti s porodem – od 6. týdne před očekávaným dnem porodu ((kap. 6.13.3)	nemocenské poskytnuté v souvislosti s porodem – 6 týdnů po porodu (kap. 6.13.3)	peněžitá pomoc v mateřství v období od 7. týdne od porodu do jednoho roku věku dítěte – 22 týdnů (kap. 16.14, 2)	rodičovský příspěvek – od narození do 2, 3, 4 let věku dítěte (kap. 7.4)		
Finanční zabezpečení rodiče, který nemá nárok na dávky nemocenského pojištění				rodičovský příspěvek – od narození do 4 let věku dítěte (kap. 7.4)				

Tabulka č. 3*Přehled nejdůležitějších údajů pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění pro OSVČ*

	OSVČ hlavní	OSVČ vedlejší
Důchodové pojištění		
Maximální roční vyměřovací základ		
v roce 2010 (v Kč)	1 707 048	1 707 048
v roce 2011 (v Kč)	1 781 280	1 781 280
Maximální měsíční vyměřovací základ (50 % z daňového základu, v němž byla SVČ alespoň po část měsíce vykonávána)		
v roce 2010 (v Kč)	142 254	142 254
v roce 2011 (v Kč)	148 440	148 440
Maximální záloha na pojistné		
v roce 2010 (v Kč)	41 539	41 539
v roce 2011 (v Kč)	12 370 43 345	43 345
Minimální roční vyměřovací základ		
v roce 2010 (v Kč)	71 136	28 452
v roce 2011 (v Kč)	74 220	29 688
Minimální měsíční vyměřovací základ (50 % z daňového základu, v němž byla SVČ alespoň po část měsíce vykonávána)		
v roce 2010 (v Kč)	5928	2371
v roce 2011 (v Kč)	6185	2474
Minimální záloha na pojistné		
v roce 2010 (v Kč) a v roce 2011 do podání Přehledu	1731	693
v roce 2011 (v Kč) a v roce 2012 do podání Přehledu	1807	723
Rozhodná částka pro povinnost odvádět pojistné		
v roce 2010 (v Kč)	—	56 901
v roce 2011 (v Kč)	—	59 374
Nemocenské pojištění		
Minimální vyměřovací základ (v Kč)	2000	—
Minimální pojistné (v Kč)	92	—
Maximální vyměřovací základ (v Kč)	1 781 280	—
Maximální pojistné (v Kč)	3415	—
Zdravotní pojištění		
Maximální roční vyměřovací základ v roce 2011 (v Kč)	1 781 280	1 781 280
Minimální měsíční záloha na pojistné v roce 2011 (v Kč)	1670	—
Maximální měsíční záloha na pojistné v roce 2011 (v Kč)	20 040	—

Příloha č. 4

Přehled odvodů při pracovní smlouvě a při dohodě o pracovní činnosti*

Druh pracovního poměru	Počet dnů trvání	Výše příjmu	Sociální pojistné	Pojistné na zdravotní pojištění	Zaměstnání
Pracovní smlouva	od 15	od 2000	ANO	ANO	
Pracovní smlouva	1–14	od 2000	NE	ANO	krátkodobé
Pracovní smlouva	od 15	do 1999	NE	ANO	malého rozsahu
Dohoda o prac. činnosti	od 15	od 2000	ANO	ANO	
Dohoda o prac. činnosti	1–14	od 2000	NE	ANO	krátkodobé
Dohoda o prac. činnosti	od 15	do 1999	NE	NE	malého rozsahu

* Zdroj: <http://www.podnikatel.cz/clanky/kratkodobe-zamestnani-zamestnani-maleho-rozsahu/>

(33)

UŽITEČNÉ KONTAKTY A ZDROJE INFORMACÍ

Ministerstva a jiné úřady:

- www.mvcr.cz Ministerstvo vnitra ČR – Sbírka zákonů v elektronické verzi
- www.mzcr.cz Ministerstvo zdravotnictví ČR
- www.mpsv.cz Ministerstvo práce a sociálních věcí
- www.mfcr.cz Ministerstvo financí
- www.cssz.cz Česká správa sociálního zabezpečení
- www.suip.cz Státní úřad inspekce práce
- www.ochrance.cz Veřejný ochranci práv (ombudsman)

Zdroje informací:

- www.portal.gov.cz portál veřejné správy, mj. úplná znění účinných právních předpisů
- www.mesec.cz užitečné informace, kalkulačky výpočtů dávek a mzdy
- www.vyplata.cz užitečné informace, kalkulačky výpočtů dávek a mzdy
- www.penize.cz kalkulačky výpočtů sociálních dávek
- www.jakpodnikat.cz užitečné informace ohledně daní z příjmu
- www.finance.cz užitečné informace o daních z příjmu
- www.aperio.cz/zajimave_odkazy/deti.shtml – jesle, školky, hlídání dětí
- <http://portal.mpsv.cz/soc/poradce> rozcestník pro sociální dávky
- <http://podnikatel.cz/> informační portál pro podnikatele

Právní poradny:

- www.aperio.cz právní poradna
- www.obcanskeporadny.cz právní poradna