

Nebojujte s úřady a zaměstnavateli 2010



APERIO

APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství
Praha 2010

Vydání publikace bylo financováno grantem z Operačního programu Praha Adaptabilita, který je spolufinancován ESF.



**Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti**

Vážení rodiče,

publikace, kterou jste otevřeli, obsahuje přehled nejdůležitějších informací, vážících se k různým oblastem a fázím rodičovství. Jejím cílem je usnadnit vám orientaci v právních předpisech a případných problémech souvisejících s vaším uplatněním na trhu práce. Naleznete zde rady týkající se např. otázek souvisejících se zaměstnáváním a podnikáním rodičů na rodičovské a mateřské dovolené, daňových úlev pro rodiny s dětmi, dávek a sociálních služeb a užitečné kontakty a vzory.

Při sestavování obsahu jsme vycházeli z nejčastějších dotazů rodičů, zasílaných do webové právní poradny Aperia. Jedná se již o páté aktualizované a rozšířené vydání této příručky.

Chtěli bychom, aby se tato publikace stala vaším průvodcem v období rodičovství, při hledání pracovního uplatnění, a pomohla vám ušetřit energii a čas. S radostí uvítáme vaše další podněty k těmto tématům.

Poděkování:

autorce textu JUDr. Janě Seemanové

– za odborné konzultace – JUDr. Františku Vlasákovi

JUDr. Michaele Kepkové

Mgr. Martinu Horákovi

Mgr. Halce Jaklové

Tomáši Novotnému

– za jazykové korektury textu – Ludmile Chuchmové

– za grafické zpracování obálky – Mgr. Michalu Singrovi

Obsah

| | |
|--|----|
| 1. Možnosti uplatnění po skončení mateřské a rodičovské dovolené nebo rodičovského příspěvku | 1 |
| 2. Pracovní podmínky (těhotných) zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek a zaměstnanců pečujících o dítě | 1 |
| 3. Dávky zaměstnanců z nemocenského pojištění v době těhotenství, v souvislosti s porodem a péčí o dítě | 14 |
| 4. Životní a existenční minimum | 27 |
| 5. Dávky státní sociální podpory | 28 |
| 6. Sociální služby rodinám | 40 |
| 7. Dávky pro rodiny v hmotné nouzi | 41 |
| 8. Nezaměstnanost rodičů | 42 |
| 9. Daňové úlevy pro rodiny s dětmi | 47 |
| 10. Zdravotní pojištění a mateřská a rodičovská dovolená | 48 |
| 11. Důchodové pojištění a mateřská a rodičovská dovolená | 51 |
| 12. Pojistné na sociální zabezpečení a mateřská a rodičovská dovolená | 52 |
| 13. Sólo rodiče (osamělí rodiče) | 53 |
| 14. Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) | 54 |
| 15. Stručné shrnutí pro otce | 61 |
| 16. Diskriminace v zaměstnání | 62 |
| 17. Některé právní otázky spojené s mateřskými školami | 64 |
| 18. Právní úprava podnikání v oblasti péče o dítě (chůvy) | 65 |
| 19. Právní poradenství a ochrana zaměstnanců | 66 |
| 20. Vzory | 66 |
| 21. Doporučená a použitá literatura | 67 |
| 22. Přílohy | 68 |
| 23. Užitečné zdroje a kontakty | 73 |

Zkratky

| | |
|-------------|--|
| TKZM | Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu |
| OSSZ | Okresní (Pražská) správa sociálního zabezpečení |
| OSVČ | Osoba samostatně výdělečně činná |
| SVČ | Samostatně výdělečná činnost |
| PPM | Peněžitá pomoc v mateřství |
| ŽM | Životní minimum |
| RP | Rodičovský příspěvek |
| RD | Rodičovská dovolená |
| MD | Mateřská dovolená |

1 Možnosti uplatnění po skončení mateřské a rodičovské dovolené nebo rodičovského příspěvku

Rodič má tyto možnosti:

- 1) nastoupit do zaměstnání
 - vrátit se do zaměstnání ke svému původnímu zaměstnavateli (kap. 2.4.13);
 - uzavřít nový pracovní poměr (kap. 2.1.1); takto lze pracovat na plný úvazek nebo v tzv. flexibilním (alternativním) pracovním režimu (kap. 2.9);
 - pracovat brigádně (kap. 2.10.1);
- 2) hledat zaměstnání
 - zapsat se do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadě práce (kap. 8);
 - hledat zaměstnání bez pomoci úřadu práce;
- 3) změnit/zvýšit si kvalifikaci – před hledáním nového zaměstnání;
 - rekvalifikace na úřadě práce (kap. 8);
 - rekvalifikace bez pomoci úřadu práce (doporučují se kurzy akreditované MŠMT);
 - zvýšení stávající kvalifikace – bez úřadu práce (kurzy akreditované MŠMT nebo profesní vzdělávání – komory, odborná sdružení atd.);
- 4) začít pracovat jako OSVČ (kap. 14);
- 5) zůstat v domácnosti (kap. 10.12).

2 Pracovní podmínky (těhotných) zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek a zaměstnanců pečujících o dítě

2.1. Pracovní poměr

2.1.1 Pracovní smlouva

Nejdůležitější práva a povinnosti by si zaměstnavatel a zaměstnanec měli uvést v pracovní smlouvě, kterou je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně s každým zaměstnancem.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen dohodnout:

- *Druh práce* – na kterou je zaměstnanec přijímán, obvykle se uvádí profese (např. učitel).

Jednotlivé pracovní úkony pak mohou být stanoveny v náplni práce či popisu práce, která ale musí být v rámci druhu práce. Druh práce může být vymezen široce nebo úzce, což má vliv na možnosti zaměstnavatele při přidělování práce. Příliš široké vymezení je nevhodné pro zaměstnance, protože umožňuje zaměstnavateli převádění zaměstnance na různé práce, někdy i se mzdovým rozdílem. V rámci sjednaného druhu práce může zaměstnavatel přidělovat práci bez souhlasu zaměstnance.

- *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. Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.
- *Den nástupu do práce* – tímto dnem vzniká pracovní poměr, obvykle se uvádí konkrétní datum. Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, má zaměstnavatel právo od pracovní smlouvy odstoupit.

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

- *Zkušební doba*, která nesmí přesáhnout tři měsíce od vzniku pracovního poměru. Musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. Do zkušební doby se nezapočítává doba překážek v práci na straně zaměstnance (např. dočasná pracovní neschopnost) a o tuto dobu se zkušební doba prodlužuje.
- *Konkurenční doložka* – dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu a zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměr-

ného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku.

- Ujednání o době *trvání pracovního poměru* („pracovní poměr na dobu určitou“ – kap. 2.1.3). Pokud ve smlouvě není uvedeno, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.

2.1.2 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 jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Informace musí obsahovat:

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

2.1.3 Pracovní smlouvy na dobu určitou

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

- jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň šesti měsíců, nebo
- pokud zaměstnanec nastoupil jako náhrada za dočasně nepřítomného jiného zaměstnance (např. po dobu mateřské a rodičovské dovolené nebo dočasné pracovní neschopnosti), nebo
- 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).

2.1.4 Změna v osobě zaměstnavatele

Jedná se o případy, kdy se zaměstnanec vrací z rodičovské dovolené a firmu převzal jiný majitel. Dochází-li:

- u fyzických osob
 - k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele,
 - k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli,
- u právnických osob zejména
 - ke zrušení společnosti bez likvidace a na ni navazující přeměně společnosti fúzí (sloučení, splynutí, rozdělení, převod jmění na společníka),

přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele (právního nástupce) a je nerozhodné, zda se jedná o právnickou osobu či fyzickou osobu.

Zaměstnavatel v těchto případech není oprávněn dát výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele nebo jeho části (kap.2.8.1 písm. a). Pokud by zaměstnavatel výpověď dal, byla by výpověď neplatná (další postup viz kap.2.8.12).

2.2 Zákaz některých prací pro ženy

2.2.1 Jaké práce nesmějí konat ženy vůbec?

Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

2.3 Pracovní podmínky těhotných žen, zaměstnankyň, které kojí, zaměstnankyň-matek do konce devátého měsíce po porodu (TKZM)

2.3.1 Kdy je žena povinna oznámit zaměstnavateli, že je těhotná?

Žádný právní předpis nestanoví ženě povinnost, do kdy musí sdělit zaměstnavateli, že je těhotná. Záleží na jejím uvážení. Zaměstnavateli je dokonce zakázáno vyžadovat od zaměstnankyň informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem, zejména informace týkající se mj. jejího těhotenství a rodinných nebo majetkových poměrů. Informace o těhotenství mohou být vyžadovány v případě, kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce (tj. např. žena koná práci, která je těhotným ženám zakázána). Jestliže však zaměstnavatel neví o těhotenství zaměstnankyň, pak nemůže porušit právní předpisy např. o zákazu některých prací pro těhotné.

Pokud zaměstnankyň zaměstnavateli neoznámí, že je těhotná, nemůže využívat opatření, která jsou na ochranu těhotných uzákoněna.

2.3.2 Jaké práce nesmí konat TKZM?

TKZM 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.

2.3.3 V jakých případech má TKZM právo na převedení na jinou práci?

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

- práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána (kap.2.3.2);
- práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství;
- noční práci, a to na základě žádosti na zařazení na denní práci.

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

V případě, že zaměstnavatel nemá pro ženu vhodnou práci, jde o překážku na straně za-

městnavatele a žena zůstává doma se 100% náhradou mzdy.

2.3.4 Jaké má zaměstnavatel povinnosti při převedení TKZM na jinou práci?

Při převedení TKZM na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby:

- tato práce byla pro TKZM vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i kvalifikaci;
- TKZM mohla dosahovat stejného výdělku jako při dosavadní práci.

Dochází-li převedením na jinou práci ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání.

2.3.5 Jestliže TKZM převedená na jinou práci dosahuje nižšího výdělku, má právo na nějaké vyrovnání?

TKZM má právo na vyrovnávací příspěvek, dosahuje-li za práci, na niž byla převedena, nižšího výdělku než za dosavadní práci (kap. 3.11).

2.3.6 Na jaké pracovní podmínky mají právo těhotné zaměstnankyň?

Těhotné zaměstnankyň:

- smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem;
- mohou být přeloženy jen na vlastní žádost;
- mají právo žádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Forma žádosti není zákonem stanovena, ale doporučuje se písemná žádost (kap. 2.9.1 a 2.9.2).
- nesmějí být zaměstnávány prací přesčas.

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

2.3.7 Má zaměstnankyň, která kojí, právo na zvláštní přestávky na kojení?

Zaměstnankyň, která kojí, má právo na přestávky na kojení. Přísluší jí na každé dítě do konce jed-

noho 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.

2.3.8 Jaké má zaměstnavatel povinnosti vůči TKZM v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci?

V této oblasti má zaměstnavatel především informační povinnosti. Je zejména povinen:

- preventivně informovat zaměstnankyně o faktorech, které mohou poškozovat plod v těle matky;
- seznámit TKZM s riziky, která by je mohla ohrožovat, a s preventivními opatřeními;
- přizpůsobovat TKZM na pracovními prostory pro jejich odpočinek;
- nesmí připustit, aby zaměstnankyně vykonávala práce, které jsou jí zakázané (např. práce zakázané těhotným ženám) nebo neodpovídají jejich schopnostem nebo zdravotní způsobilosti.

Ke splnění informační povinnosti musí dojít ze strany zaměstnavatele ještě před uzavřením pracovní smlouvy.

2.3.9 Má těhotná zaměstnankyně nárok na pracovní volno v případě návštěvy těhotenské poradny a dalších vyšetření?

Ano. Těhotná zaměstnankyně má v těchto případech nárok na pracovní volno s náhradou mzdy.

2.4 Mateřská a rodičovská dovolená

2.4.1 Kdy má žena nárok na čerpání mateřské dovolené?

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená (pracovní volno) po dobu 28 týdnů, porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem.

Zaměstnankyně nemusí o poskytnutí mateřské dovolené žádat, postačí, když zaměstnavateli nástup na mateřskou dovolenou oznámí.

Po dobu mateřské dovolené má obvykle zaměstnankyně nárok na finanční podporu z ne-

mocenského pojištění – na PPM nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem (kap. 3.7.1c). V případě, že zaměstnankyně porodí předčasně, nastoupí na mateřskou dovolenou dnem porodu a mateřská dovolená jí náleží v délce 28 (37) týdnů. Pokud jí nevznikne nárok na čerpání dávek z nemocenského pojištění, může od měsíce, ve kterém se dítě narodí, pobírat rodičovský příspěvek (kap. 5.4).

2.4.2 Je možné nastoupit na mateřskou dovolenou později?

Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28 (resp. 37) týdnů. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu (např. zaměstnankyně chtěla pracovat), poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, resp. 31 týdnů.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a 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.

2.4.3 Jaká je délka mateřské dovolené, jestliže dítě v průběhu mateřské dovolené zemřelo?

Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni 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.

2.4.4 Kdy je možné čerpat rodičovskou dovolenou?

Rodičovská dovolená je nárokové pracovní volno a poskytuje se matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte. Poskytuje se v rozsahu, o jaký rodiče požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří

let. Zaměstnavatel nesmí čerpání rodičovské dovolené odmítnout. Forma žádosti není stanovena, ale lze doporučit písemnou žádost.

V této souvislosti 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. Zaměstnanec např. nemusí čerpat rodičovskou dovolenou, ale může pobírat rodičovský příspěvek, protože splnil podmínky pro jeho pobírání. V případě, že si zaměstnanec zvolí čerpání rodičovského příspěvku na dva roky, může potom čerpat rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte bez pobírání rodičovského příspěvku.

2.4.5 Je nutné rodičovskou dovolenou čerpat v kuse, nebo ji lze čerpat i po částech?

Rodičovskou dovolenou lze čerpat v kuse do tří let věku dítěte nebo zažádat např. o rok a potom postupně prodlužovat podle potřeby. Je také možné čerpat např. rok rodičovskou dovolenou, potom ji přerušit a nastoupit do práce např. na rok, a pak se opět vrátit na rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel však není povinen umožnit dřívější nástup, než který byl uveden v žádosti o rodičovskou dovolenou. Jestliže není doba čerpání v žádosti uvedena, platí, že zaměstnanec žádá o čerpání do tří let věku dítěte. Vzor žádosti o rodičovskou dovolenou viz kap. 20.4.

2.4.6 Je možné, aby mateřskou a rodičovskou dovolenou čerpali rodiče současně, popř. se vystříдали?

Rodiče nejsou vzájemně v čerpání mateřské a rodičovské dovolené omezeni. Otec může čerpat rodičovskou dovolenou současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou matky. Rodiče se mohou v průběhu mateřské/rodičovské dovolené podle potřeby střídát.

Pozor: Na rodičovský příspěvek má nárok pouze jeden rodič.

2.4.7 Jak se postupuje, jestliže dítě během rodičovské dovolené zemře?

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

2.4.8 Kdy se mateřská (rodičovská) dovolená přerušuje?

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

- dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec zatím nastoupil do práce. Její nevyčerpanou část lze „dočerpat“ nejdéle do dosažení tří let věku dítěte;
- rodič čerpající dovolenou se přestal starat o dítě, a to bylo z tohoto důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů;
- dítě rodiče čerpajícího dovolenou je v dočasné péči kojeneckého ústavu z jiných než zdravotních důvodů.

2.4.10 Je možné čerpat mateřskou (rodičovskou) dovolenou při převzetí dítěte?

Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně/zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů nebo dítě, jehož matka zemřela. Mateřská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li/-li zaměstnankyně/ec dvě nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku. Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let. Zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku tří let, nejdéle však do sedmi let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku tří let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení tří let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

2.4.11 Je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci volno mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte?

Nárok na poskytnutí pracovního volna po dovršení tří let věku dítěte nevzniká. Chce-li zaměstnanec zůstat s dítětem doma i po dovršení tří let věku dítěte, má možnost požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady výdělku. Zaměstnavatel v takovém případě může, ale nemusí takové žádosti vyhovět. Jestliže žádosti ne-

vyhoví, zaměstnanec je povinen nastoupit do práce. V případě, že zaměstnanec do práce nenastoupí, je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, popř. okamžitě ukončit pracovní poměr. Tato skutečnost pak může negativně ovlivnit i případný nárok na podporu v nezaměstnanosti (kap. 8.11 písm. a). Zaměstnanec čerpající pracovní volno mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte není v ochranné době, a tudíž není chráněn před případnou výpovědí (kap. 2.8.2).

2.4.12 Jak se postupuje při zařazení zaměstnankyň do práce po skončení mateřské dovolené?

Nastoupí-li zaměstnankyň po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyň oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (tj. po uplynutí 22 týdnů od porodu) do práce, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště.

Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel jinam podle pracovní smlouvy. Zaměstnavatele neomlouvá zdůvodnění, že na místo zaměstnance již přijal někoho jiného.

2.4.13 Jak se postupuje při zařazení zaměstnance do práce po skončení rodičovské dovolené?

Jestliže se do práce vrací zaměstnanec po rodičovské dovolené, nemá již zaměstnavatel povinnost jej zařadit na jeho původní práci a pracoviště. V těchto případech platí obecná povinnost přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit zaměstnanci práci odpovídající pracovní smlouvě, měl by se pokusit o dohodu o změně pracovní smlouvy. Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně. Jestliže však k dohodě nedojde a zaměstnanec jinou práci vykonávat nebude, jde o jiné překážky na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel pak může dát zaměstnanci v tomto případě výpověď z důvodu nadbytečnosti (kap.2.8.1 písm. c). V tomto případě náleží zaměstnanci odstupné (kap. 2.8.11).

2.4.14 Možnosti řešení mezidobí těhotné zaměstnankyň v době mezi ukončením rodičovské dovolené s jedním dítětem a nástupem na další mateřskou dovolenou.

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

- nastoupit na dobu do počátku další mateřské dovolené do zaměstnání;
- požádat 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. 3.7.1).

2.4.15 Příklady situací, které mohou nastat při návratu zaměstnance do práce po rodičovské dovolené

Příklady:

- a) **Zaměstnanec je na rodičovské dovolené a chce se vrátit do zaměstnání, má pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Zaměstnavatel mu nabízí pracovní místo na dobu určitou.** Zaměstnavatel mu nabízí pracovní místo na dobu určitou za jinou zaměstnankyni na rodičovské dovolené. Jestliže se do práce vrací zaměstnanec po rodičovské dovolené nebo z neplaceného pracovního volna do čtyř let věku dítěte, postupuje se podle kap. 2.4.13. Pokud zaměstnanec uzavře dohodu o změně pracovní smlouvy, kdy se jeho pracovní poměr změní na dobu určitou, pracovní poměr skončí uplynutím této doby. Tím se zaměstnanec zbavuje v případě, že s ním zaměstnavatel plánuje ukončit spolupráci, možnosti vyplacení odstupného. Zaměstnanec nemusí na dohodu o změně pracovního poměru přistoupit, záleží na jeho rozhodnutí.
- b) **Zaměstnanec se vrací do práce po rodičovské dovolené. Zaměstnavatel mu nabídl jiné pracovní místo (neodpovídající pracovní smlouvě). Musí zaměstnanec nastoupit?**

- V této situaci lze doporučit následující postup:
- Komunikovat se zaměstnavatelem písemně (písemnosti odesílat doporučeně na doručenkou) a požadovat v přiměřené lhůtě (cca 10 dnů) písemnou odpověď.

- Nabídka pracovního místa by měla odpovídat pracovní smlouvě. V pracovní smlouvě by zaměstnanec měl mít uveden druh práce, takže zaměstnavatel by měl nabídnout odpovídající práci.
 - Jestliže zaměstnavatel odpovídající pozici nemá (např. byla zrušena), může (ale není povinen) nabídnout jinou pracovní pozici. Pokud by zaměstnanec souhlasil, pak by došlo ke změně pracovní smlouvy. Souhlasit však nemusí, je to jeho rozhodnutí.
 - Pokud by zaměstnanec 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 zaměstnanci náleží 100 % náhrady mzdy.
 - Zaměstnavatel pak může zaměstnanci dát výpověď z důvodu nadbytečnosti. Pokud mu zaměstnavatel dá výpověď nebo ukončí pracovní poměr dohodou z důvodu nadbytečnosti, náleží mu odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělků. Zaměstnanec výpověď dávat nemusí.
- c) Zaměstnanec se vrací po rodičovské dovolené do zaměstnání a zaměstnavatel mu umožní nástup na původní pracovní pozici s nižší mzdou než před mateřskou (rodičovskou). Může zaměstnavatel jednostranně snížit mzdu?**

Pokud je mzdový/platový výměr nedílnou součástí pracovní smlouvy (je to v ní takto napsáno), existuje právní názor, že je postaven naroven smlouvě, a tudíž se může měnit jen se souhlasem obou stran. Ve většině případů však mzdový výměr není smlouva, ale jednostranný právní úkon zaměstnavatele. V tomto případě je vhodné nahlédnout (na to má zaměstnanec podle zákoníku práce právo) do vnitřního mzdového předpisu zaměstnavatele popř. do kolektivní smlouvy a zkontrolovat, zda nové mzdové ohodnocení odpovídá funkci/pozici, kterou má uveden v pracovní smlouvě. Mzdový předpis by

měl obsahovat druhy prací, funkce a mzdové nebo platové rozpětí. Pokud by zaměstnavatel platil zaměstnanci výrazně nižší mzdu než jiným zaměstnancům z důvodu návratu z rodičovské dovolené, mohlo by se jednat o diskriminaci (kap. 16).

2.5 Souběh zaměstnání a mateřské nebo rodičovské dovolené

2.5.1 Je možné čerpat mateřskou dovolenou u svého zaměstnavatele a současně u něj pracovat?

Po dobu čerpání mateřské dovolené není dovoleno vykonávat zaměstnání, ze kterého se mateřská dovolená čerpá. Je však možné uzavřít se svým zaměstnavatelem další pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Tato pracovní činnost má omezení. Zaměstnanec v dalším zaměstnání u svého zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny jako v původní pracovní smlouvě. Jinou práci takto vykonávat lze. Omezení se nevztahuje na práci pro zaměstnavatele jako OSVČ.

2.5.2 Je možné čerpat mateřskou dovolenou a současně pracovat u jiného zaměstnavatele, popř. být OSVČ?

Ano. Tuto možnost právní předpisy nevylučují. Během mateřské dovolené je možné uzavřít další pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Tato pracovní činnost má omezení. Zaměstnanec může vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti u zaměstnavatele, u něhož čerpá mateřskou dovolenou, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

2.5.3 Je možné uzavřít se svým zaměstnavatelem během rodičovské dovolené další pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce?

Ano, i zde platí omezení uvedené v kap. 2.5.1.

2.5.4 Je možné čerpat rodičovskou dovolenou u svého zaměstnavatele a současně být zaměstnán(a) u jiného zaměstnavatele, popř. být OSVČ?

Ano, i zde platí omezení uvedené v kap. 2.5.2.

2.5.5 Jestliže zaměstnankyně požádá o čerpání dalšího neplaceného volna do čtyř let věku dítěte, může si v této době přivydělávat u jiného zaměstnavatele?

Ano, i zde platí omezení uvedené v kap. 2.5.2.

2.5.6 Je možné se během rodičovské dovolené vrátit do práce na částečný úvazek popř. pracovat z domova? Hrozí zaměstnanci nějaká rizika? Může se vrátit zpět na rodičovskou dovolenou?

Zaměstnanec, který se vrací do zaměstnání na základě původní pracovní smlouvy, končí rodičovskou dovolenou. Se zaměstnavatelem se dohodne na změně pracovní smlouvy, zejména na rozsahu úvazku, popř. na změně místa výkonu práce (adresa bydliště zaměstnance), na koordinaci práce zadávané a odevzdávané a dalších okolnostech práce z domova. Riziko hrozí snad jen v tom, že zaměstnanec již nebude chráněn proti výpovědi, bude jako každý jiný zaměstnanec, tudíž, najde-li se výpovědní důvod, může zaměstnavatel dát výpověď (kap. 2.8.1). V okamžiku, kdy by se zaměstnanec chtěl vrátit k práci na základě původní pracovní smlouvy (např. na celý pracovní úvazek), musí zaměstnavatel s takovou změnou opět souhlasit. V případě, že by zaměstnanci práce z nějakého důvodu nevyhovovala, může kdykoli znovu požádat o rodičovskou dovolenou (kap. 2.4.4).

2.6 Dovolená v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou

2.6.1 Jaké jsou podmínky vzniku nároku na dovolenou?

Zaměstnanec má nárok na dovolenou za celý kalendářní rok, pokud u zaměstnavatele odpracoval alespoň 60 dnů. Jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého roku, má nárok na poměrnou část.

2.6.2 Jak se posuzuje mateřská dovolená z hlediska nároku na dovolenou?

Mateřská dovolená a doba rodičovské dovolené otce dítěte (po dobu 22 týdnů od porodu) se z hlediska nároku na dovolenou posuzuje jako výkon práce.

2.6.3 Jak se posuzuje rodičovská dovolená z hlediska nároku na dovolenou?

Rodičovská dovolená má vliv na dovolenou (na zotavenou) následovně: rodičovská dovolená se nepočítává do odpracovaných dnů pro vznik práva 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 dnů o 1/12 a za každých dalších 21 pracovních dní o další 1/12.

2.6.4 Jaká jsou pravidla pro čerpání dovolené v souvislosti s čerpáním mateřské/rodičovské dovolené?

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, po kterou je zaměstnanec 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 jeho pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok. Nemůže-li zaměstnavatel určit takto čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené.
- Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Obdobně se postupuje po skončení rodičovské dovolené otce dítěte v délce 22 týdnů od porodu. Tento 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: Zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou od 7. ledna 2010 do 20. července 2010,

od 21. července 2010 může na základě své žádosti čerpat dovolenou za celý kalendářní rok (např. 4 týdny).

2.6.5 Je možné čerpat dovolenou a pobírat rodičovský příspěvek?

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

2.7 Pracovní podmínky rodičů s malými dětmi

2.7.1 Mají pracující rodiče právo na zvláštní pracovní podmínky, popř. omezení?

- Rodiče dětí do jednoho roku:
 - nesmí jim být nařízena práce přesčas. Práce přesčas je možná pouze na základě dohody obou stran.
- Zaměstnanci pečující o děti do věku 8 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;
 - osamělí zaměstnanci (viz kap. 13.2.5).
- Zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let:
 - mají právo žádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Forma žádosti není zákonem stanovena, ale doporučuje se písemná žádost (kap.2.9.1 a 2.9.2).

2.7.2 Kdy mají zaměstnanci nárok na pracovní volno v souvislosti s péčí (nejen) o dítě (kromě mateřské a rodičovské dovolené)?

- Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci mj. po dobu:
 - dočasné pracovní neschopnosti (např. rizikového těhotenství) – náleží nemocenské (kap. 3.7);
 - z důvodů, kdy má zaměstnanec nárok na ošetřovné (kap. 3.10.1).Délka pracovního volna není stanovena (po dobu nezbytně potřebnou) a není omezena podpůrcí dobou poskytování dávek nemocenského pojištění.

- Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu k doprovodu:
 - rodinného příslušníka (manžela, druha, 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. Právní předpisy stanoví rozsah pracovního volna a případný nárok na náhradu mzdy.
- Zaměstnanec má rovněž právo na pracovní volno u příležitosti rodinných událostí jako např. svatba, úmrtí, narození dítěte, stěhování apod. Právní předpisy stanoví rozsah pracovního volna a případný nárok na náhradu mzdy. Zaměstnanec musí vznik, trvání popř. i zánik překážky v práci z důvodu péče nebo ošetřování zaměstnavateli prokázat, např. potvrzením lékaře, školského zařízení apod.

2.7.3 Má zaměstnanec nárok na pracovní volno v souvislosti s porodem manželky/družky?

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo 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 nebo platu.

2.8 Skončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyňí a s rodiči malých dětí

2.8.1 Z jakých důvodů může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr?

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

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách;

- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice;
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci;
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívali nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil;
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Z jiných důvodů zaměstnavatel dát výpověď nemůže (např. z důvodu těhotenství ženy).

Výpověď musí být písemná a musí být doručena zaměstnanci, jinak je neplatná, musí obsahovat i vlastnoruční podpis zaměstnavatele či odpovědného zaměstnance, jinak může být zpochybněna autentičnost.

2.8.2 Kdy nesmí dát zaměstnavatel těhotné ženě nebo rodiči malého dítěte výpověď?

Zaměstnavatel nesmí dát těmto zaměstnancům výpověď v tzv. ochranné době. To je v do-

bě, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnanec 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.

2.8.3 Jak postupovat, jestliže zaměstnanec dostal výpověď před počátkem ochranné doby?

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

2.8.4 Kdy zákaz výpovědi neplatí?

Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- pro organizační změny, tj. z důvodu přemístění nebo rušení zaměstnavatele nebo jeho části (konkurz, likvidace).
Pozor! To neplatí v případě:
 - a) jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána;
 - b) zániku zaměstnavatele např. fúzí, tj. sloučením nebo splynutím s jiným zaměstnavatelem. V tomto případě přecházejí ze zákona závazky původního zaměstnavatele na nového zaměstnavatele (kap.2.1.4);
- z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (kap. 2.8.5), (neplatí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo otce, který čerpá rodičovskou 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.

2.8.5 Kdy může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr?

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 případech:

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

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

2.8.6 Jestliže zaměstnankyně otěhotní a je ve zkušební době, může s ní zaměstnavatel ukončit pracovní poměr?

Ano. Zaměstnavatel je oprávněn zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoli důvodu. Ochranná ustanovení ohledně výpovědi se na těhotnou zaměstnankyni v tomto případě nevztahují.

2.8.7 Je možné, aby skončil pracovní poměr na dobu určitou v době těhotenství?

Ano. Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby, tj. dnem uvedeným v pracovní smlouvě.

2.8.8 Skončí pracovní poměr zaměstnankyně, jestliže uzavře dohodu o rozvázání pracovního poměru nebo dá výpověď v době těhotenství?

Ano. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby (kap. 2.8.10), popř. dnem sjednaným v dohodě o rozvázání pracovního poměru.

Ochranná ustanovení ohledně výpovědi se na těhotnou zaměstnankyni v tomto případě nevztahují, a to ani v případě, že zaměstnankyně o těhotenství v době výpovědi či uzavření dohody neví. Pokud byla výpověď doručena za-

městnavateli, může být odvolána pouze s jeho písemným souhlasem. Zaměstnavatel nemá povinnost novému návrhu vyhovět.

2.8.9 Může dát zaměstnanec v době rodičovské dovolené výpověď?

Ano. Zaměstnanec není v tomto směru omezen a může dát kdykoli z jakýchkoli důvodů výpověď.

2.8.10 Jak dlouho trvá 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. 2010, výpovědní doba poběží od 1. 2. 2010 a skončí 31. 3. 2010.

2.8.11 Kdy má zaměstnanec nárok na odstupné a v jaké výši?

Na odstupné je nárok v případech, že byla zaměstnanci dána výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele nebo z důvodu nadbytečnosti nebo pokud pracovní poměr byl rozvázán dohodou z některého z těchto důvodů. Odstupné činí nejméně trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Při důvodech k výpovědi uvedených v kap. 2.8.1.písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

2.8.12 Jak postupovat, jestliže zaměstnanec dostane neplatnou výpověď?

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď, je třeba, aby zaměstnanec oznámil zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Pracovní poměr zaměstnance trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu 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 případě, kdy byl pracovní poměr

neplatně ukončen dohodou. Dvoutměsíční lhůta je tzv. lhůta propadná neboli 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.

2.8.13 Jak postupovat, jestliže se zaměstnanec vrací po skončení mateřské/rodičovské dovolené nebo poskytnutého pracovního volna mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte do zaměstnání a zaměstnavatel pro něj nemá práci a navrhne skončení pracovního poměru dohodou?

V tomto případě náleží zaměstnanci odstupné (kap. 2.8.11). Je však nutné trvat na uvedení důvodu ukončení pracovního poměru (např. organizační důvody) v dohodě o rozvázání pracovního poměru. 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 dvoutměsíční 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 (2.8.9).

2.8.14 Jaké doklady zaměstnavatel vydává při skončení pracovního poměru?

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat:

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

Dále na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen vydat:

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

2.9 Flexibilní pracovní režimy

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

I zde platí stejná omezení jako pro standardní pracovní režimy:

- maximální délka směny – 12 hod.;
- maximální délka práce v noci 8 hod;
- nepřetržitý odpočinek mezi směnami (min. 12 hod.) a 1x v týdnu (min. 35 hod);
- maximální rozsah nařízené práce přesčas (150 hodin v kalendářním roce).

2.9.1 Kratší pracovní doba (částečný úvazek)

Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin. Kratší pracovní doba může být rozvržena buď na všechny pracovní dny, nebo jen na některé pracovní dny (tzv. stlačený pracovní týden).

Vzhledem k tomu, že o rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel, záleží na jeho rozhodnutí, jakým způsobem bude kratší pracovní doba rozvržena. Zaměstnanci, který pracuje po kratší pracovní dobu, přísluší mzda odpovídající této kratší pracovní době. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům nemůže zaměstnavatel práci přesčas nařídit, ale může se na ní se zaměstnancem dohodnout.

Úpravu pracovní doby lze:

- dohodnout v pracovní smlouvě,
- provést opatřením zaměstnavatele na základě předchozí žádosti zaměstnankyňe.

Zatímco v prvním případě je možné provést změnu směřující k obnovení původní pracovní smlouvy opět jen dohodou zaměstnavatele a zaměstnance, ve druhém případě jde zpravidla o dispozici zaměstnavatele, která mu umožňuje dříve povolenou výjimku z pracovní doby jednostranně zrušit (z vážných provozních důvodů).

Příklad: Zaměstnankyňe nastoupila zpět do původního zaměstnání na kratší pracovní dobu 15 hodin týdně. Za tímto účelem byla se za-

městnavatelem uzavřena dohoda o změně pracovní smlouvy na 1 rok. Po uplynutí jednoho roku chce zaměstnankyně pracovat na celý úvazek, ale zaměstnavatel jí nechce vyhovět. Jak má zaměstnankyně postupovat?

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, před uzavřením dodatku. Zaměstnavatel je tedy povinen přidělovat práci na celý pracovní úvazek a platit mzdu za celý pracovní úvazek.

2.9.2 Jiná vhodná úprava pracovní doby

O jinou vhodnou úpravu pracovní doby se jedná v případech rozvržení pracovní doby, které je odchylné 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);
- přiměřené posunutí přestávek v práci (v rámci právní úpravy o povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům přestávky v práci);
- rozdělení směny nebo naopak sloučení dělené směny;
- rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu;
- ujednání, na jehož základě bude zaměstnanec pracovat různý počet hodin v jednotlivých dnech (z důvodu doprovodu dítěte na zájmovou činnost apod.).

2.9.3 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.

2.9.4 Pružná pracovní doba

Při uplatňování pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi tyto dva časové úseky stanovené zaměstnavatelem je vložen časový úsek, v němž je zaměstnavatel povinen být na svém pracovišti. Na zavedení pružné pracovní doby není právní nárok.

2.9.5 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.

2.9.6 Práce z domova

Práce z domova je práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Pracovní podmínky tzv. domácích zaměstnanců se řídí ustanoveními zákoníku práce s následujícími odchylkami:

- na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích;
- při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy;
- nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.

2.10 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

2.10.1 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 této dohody se odvádí pouze daň z příjmu.

2.10.2 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. Náležitosti uvedené dohody jsou:

- 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.

2 Pracovní podmínky (těhotných) zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek a zaměstnanců pečujících o dítě

3 Dávky zaměstnanců z nemocenského pojištění v době těhotenství, v souvislosti s porodem a péčí o dítě

Při výpovědi ze strany zaměstnavatele nevzniká nárok na odstupné.

V dohodě lze sjednat dovolenou na zotavenou, případně jiné důležité překážky v práci (pokud však např. dovolená není sjednána, nárok na ni nevzniká).

Dohoda o pracovní činnosti může skončit:

- dohodou;
- jednostranně výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo bez důvodu s 15denní výpovědní dobou. Ochranná doba (kap. 2.8.2) v tomto případě neplatí. To znamená, bude-li zaměstnanec např. v dočasné pracovní neschopnosti, zaměstnavatel mu může dát výpověď.
- okamžitým zrušením (jen v případě, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr a pouze v případě, pokud byl takovýto způsob skončení v dohodě stanoven);
- uplynutím doby, na kterou byla sjednána.

2.11 Právní předpisy

- 1) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- 2) 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
- 3) Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- 4) Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

3 Dávky zaměstnanců z nemocenského pojištění v době těhotenství, v souvislosti s porodem a péčí o dítě

3.1 Podmínky účasti na nemocenském pojištění

3.1.1 Kdo je účasten nemocenského pojištění?

Nemocenského pojištění jsou jako zaměstnanci povinně účastni např.:

- zaměstnanci v pracovním poměru;

- zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti;
- členové družstva v družstvech, kde podmínkou členství je jejich pracovní vztah k družstvu, jestliže mimo pracovníprávní vztah vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jím odměňováni;
- pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů.

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

3.1.2 Jaké jsou podmínky účasti na nemocenském pojištění?

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

- Podmínka místa výkonu zaměstnání. Zaměstnanci jsou účastni nemocenského pojištění, jestliže vykonávají zaměstnání na území ČR (ve stanovených případech i tehdy, pracují-li pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR a mají-li místo výkonu práce v cizině).
- Podmínka trvání zaměstnání. Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže jejich zaměstnání trvalo nebo mělo trvat alespoň 15 kalendářních dnů.
- Podmínka minimálního příjmu. Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku 2000 Kč (tzv. „rozhodný příjem“).

Pokud zaměstnanec splňuje první dvě podmínky, ale nesplňuje podmínku třetí, jedná se o zaměstnání malého rozsahu. (Typickým příkladem takového zaměstnání je dohoda o pracovní činnosti uzavřená na nepravidelný výkon práce). Zaměstnanci činní v zaměstnání malého rozsahu jsou účastni nemocenského pojištění pouze v těch kalendářních měsících, v nichž jejich příjem dosáhl částky alespoň 2000 Kč (kap. 22 příloha č. 4).

3.2 Jak jsou zaměstnanci finančně zabezpečeni v době nemoci, těhotenství apod.?

Zaměstnanci, který je uznán práce neschopným nebo je v karanténě při splnění stanovených podmínek náleží:

- a) 4.–14. den dočasné pracovní neschopnosti

náhrada mzdy (kap. 3.8.1), kterou vyplácí zaměstnavatel.

- b) dávky nemocenského pojištění, které vyplácí OSSZ:
- od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nemocenské;
 - peněžitá pomoc v mateřství („PPM“);
 - ošetřovné (dříve „podpora při ošetřování člena rodiny“);
 - vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství („VPTM“).

3.3 Jaké jsou obecné podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění?

Obecnými podmínkami pro vznik nároku na dávky nemocenského pojištění jsou:

- podmínky pro vznik nároku na dávku se splnily v době účasti zaměstnance na nemocenském pojištění (kap. 3.1.2), nebo je zaměstnanec v ochranné lhůtě (pouze pro nemocenskou a PPM – kap. 3.7.3 a 3.9.3);
- zaměstnanec po dobu pobírání nemocenských dávek nevykonává činnost (netýká se VPTM), ze které dávky náleží (výkon činnosti v jiném zaměstnání nebo SVČ není překážkou v poskytování dávek. Pozor! Při pobírání nemocenského však může být výkon jiné pracovní činnosti považován za porušení léčebného režimu);
- zaměstnanec nemá příjem ze zaměstnání, ze kterého dávky náležejí, s výjimkou příjmů, na které má nárok i po dobu pobírání dávek (např. prémie, podíly apod.).

Všechny tyto podmínky musí být splněny současně.

3.4 Kde se uplatňuje nárok na dávky (komu se odevzdává žádost o dávku)?

Podklady, příslušné tiskopisy, se odevzdávají zaměstnavateli. Zaměstnavatelé přijímají žádosti o dávku i od svých bývalých zaměstnanců.

3.5 Kdo vyplácí nemocenské dávky?

Dávky nemocenského pojištění vyplácí OSSZ, a to prostřednictvím účtu České správy sociálního

zabezpečení. Dávky se zaměstnanci poukazují na jeho účet v 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.

3.6 Jaké nároky na nemocenské dávky má osoba, která vykonává více zaměstnání souběžně?

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

3.7 Nemocenské

3.7.1 Kdo má nárok na nemocenské v souvislosti s těhotenstvím, porodem a péčí o dítě?

Nárok na nemocenské v souvislosti s otěhotněním a porodem má zaměstnankyně, která splňuje podmínky uvedené v kap. 3.3 a která byla uznána dočasně práce neschopnou, protože:

- a) její zdravotní stav v době těhotenství, popřípadě mateřství nedovoluje vykonávat dosažité zaměstnání, nejčastějším důvodem bývá „rizikové těhotenství“ nebo (třeba i přechodné) přijetí do ústavní péče v nemocnici nebo v odborném léčebném ústavu v souvislosti s těhotenstvím;
- b) prodělala potrat a byla uznána z tohoto důvodu práce neschopnou;
- c) doložila potvrzením OSSZ, že nemá nárok na PPM; v tomto případě má nárok na nemocenské od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu do uplynutí šestého týdne po porodu (tzv. nemocenské v souvislosti s porodem);

d) v době nároku na výplatu peněžitě pomoci v mateřství, jí závažně dlouhodobě onemocnění znemožňuje pečovat o dítě.

Dále na nemocenské má nárok osoba, která byla přijata do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte přijatého do lůžkové péče (kap. 3.7.11).

3.7.2 Jaká je doba poskytování nemocenského?

Nemocenské se poskytuje od patnáctého kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti. Bez ohledu na důvod jeho vzniku lze nemocenské poskytovat 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, pro niž se podpůrčí doba počítá; zápočet se neprovádí v případech, kdy zaměstnání trvalo aspoň 190 kalendářních dnů od skončení poslední dočasné pracovní neschopnosti.

Po vyčerpání podpůrčí doby ji lze prodloužit na základě rozhodnutí OSSZ, maximálně však o dalších 350 kalendářních dnů.

Odchylná podpůrčí doba je u žen, které nemají nárok na PPM. Na poskytování nemocenského v souvislosti s porodem mají nárok od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu a po dobu šesti týdnů ode dne porodu.

Na další nemocenské může mít žena nárok z jiného důvodu, než je těhotenství nebo porod.

3.7.3 Je možné pobírat nemocenské i po skončení zaměstnání?

Nemocenské také náleží, jestliže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti došlo po skončení zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě, která činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení pojištění (zaměstnání). Pokud pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo.

3.7.4 Výpočet nemocenského

Nemocenské se vypočte z denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že započitatelný příjem (tj. veškerý příjem, který podléhá odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku za

městnanosti) zúčtovány zaměstnanci v rozhodném období se dělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Do tohoto počtu dnů se však některé dny nezahrnují – tzv. vyloučené dny (např. dny poskytování nemocenského, dny neplaceného volna).

Rozhodným obdobím je zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla dočasná pracovní neschopnost (karanténa). Denní vyměřovací základ se redukuje. Pro redukcí jsou stanoveny tři redukční hranice, jejichž výše od 1. 1. 2010 činí:

I. redukční hranice – 791 Kč,

II. redukční hranice – 1186 Kč,

III. redukční hranice – 2371 Kč.

Redukce se v roce 2010 provede tak, že:

- do první redukční hranice se započte 90 % denního vyměřovacího základu;
- 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.

Nemocenské se vypočte příslušnou procentní sazbou, která činí 60 % denního vyměřovacího základu.

Pokud vznikl nárok na nemocenské v roce 2009, a tento nárok trvá i v roce 2010, výše této dávky se nově stanoví podle předpisů účinných ke dni 1. 1. 2010.

3.7.5 Orientační výše nemocenského v roce 2010:

| Průměrná výše měsíční hrubé mzdy (za předchozích 12 měsíců): | Denní nemocenské |
|--|------------------|
| 80 000 Kč | 783 Kč |
| 75 000 Kč | 783 Kč |
| 70 000 Kč | 771 Kč |
| 65 000 Kč | 741 Kč |
| 60 000 Kč | 711 Kč |
| 55 000 Kč | 682 Kč |
| 50 000 Kč | 653 Kč |
| 45 000 Kč | 623 Kč |
| 40 000 Kč | 593 Kč |
| 35 000 Kč | 557 Kč |

| | |
|-----------|--------|
| 30 000 Kč | 498 Kč |
| 25 000 Kč | 439 Kč |
| 20 000 Kč | 356 Kč |
| 15 000 Kč | 267 Kč |
| 10 000 Kč | 178 Kč |

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na www.mpsv.cz, www.peni-ze.cz, www.vyplata.cz.

3.7.6 Jak postupovat, jestliže je žena na nemocenském a chtěla by delší vycházku či změnit místo pobytu?

O povolení vycházek nebo změny jejich rozsahu rozhoduje ošetřující lékař. Pokud jde o změnu pobytu, zde je třeba rozlišit dvě situace:

- Změna pobytu v rámci ČR – povoluje pouze ošetřující lékař na základě žádosti práce neschopné zaměstnankyně. Byla-li však zaměstnankyni povolena změna místa pobytu v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, je zaměstnankyně povinná tuto změnu místa pobytu předem písemně nebo jinak prokazatelně oznámit zaměstnavateli.
- Změna pobytu z důvodu pobytu v cizině – povoluje ošetřující lékař na základě předchozího písemného souhlasu OSSZ. O udělení tohoto souhlasu žádá zaměstnankyně.

3.7.7 Je možné, aby žena, která byla uznána práce neschopnou (např. z důvodu rizikového těhotenství), a zároveň splnila podmínky pro poskytování rodičovského příspěvku, pobírala obě dávky současně?

Zákon nevyklučuje současně pobírání nemocenského (z důvodu rizikového těhotenství, nemocí atd.) a rodičovského příspěvku.

Jinak je to u souběhu nemocenského v souvislosti s porodem (kap. 3.7.1. písm. c) a rodičovského příspěvku, kde souběh možný není.

Výjimku tvoří situace, kdy nárok rodiče na nemocenském poskytované v souvislosti s porodem je v kalendářním měsíci nižší, než je výše rodičovského příspěvku. Pak mu vzniká za příslušný kalendářní měsíc nárok na rodičovský příspěvek ve výši rozdílu mezi výší rodičovského příspěvku a nemocenským (viz kap. 5.4.5).

3.7.8 Jestliže zaměstnanec v době čerpání rodičovské dovolené nebo neplaceného volna do čtyř let věku dítěte onemocní, má nárok na nemocenského?

V tomto případě nemá nárok na nemocenského. Je-li zaměstnankyně nemocná nebo je-li její těhotenství rizikové, je ošetřující lékař povinen rozhodnout o vzniku dočasné pracovní neschopnosti v den, kdy zjistil, že zdravotní stav zaměstnankyně jí nedovoluje vykonávat dosavadní zaměstnání, a to bez ohledu na to, je-li zaměstnankyně právě na rodičovské dovolené či neplaceném volna.

Pokud lékař dočasnou pracovní neschopnost uzná, náleží zaměstnankyni nemocenského až ode dne, od kterého by měla opět nastoupit do zaměstnání (popř. náhrada mzdy, pokud by den jejího „nástupu“ do zaměstnání připadl do období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti). Totéž by platilo i tehdy, kdyby byla zaměstnankyně takto uznána práce neschopnou v první den nástupu do zaměstnání.

Pro vznik nároku na nemocenského je třeba rodičovskou dovolenou nebo neplacené volna ukončit (přerušit) a nastoupit do zaměstnání. (Zaměstnankyně však nemusí fakticky do zaměstnání nastupovat, ale v první den návratu nastoupí dočasnou pracovní neschopnost).

3.7.9 Jaký bude postup u těhotné ženy, jejíž zaměstnání skončilo, je v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství a pobírá nemocenského? Nárok na PPM jí nevzniká, protože 180denní ochranná lhůta od skončení zaměstnání uplyne 10 týdnů před očekávaným dnem porodu.

Pokud této zaměstnankyni bude trvat dočasná pracovní neschopnost až k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, ukončí lékař dočasnou pracovní neschopnost uplynutím 6 týdnů po porodu. Až do tohoto dne bude ženě náležet nemocenského. Nemocenského pobírané od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu do konce šestého týdne po porodu je tzv. nemocenským poskytovaným v souvislosti s porodem. Pobírání tohoto nemocenského umožňuje zvolit tzv. tříletou variantu rodičovského příspěvku (7600 Kč měsíčně do 3 let věku dítěte). Za kalendářní měsíc, kdy rodič pobírá toto nemocenského, mu rodičovský

příspěvek náleží, jen je-li vyšší, a to ve výši rozdílu mezi rodičovským příspěvkem a touto dávkou.

3.7.10 Jak se postupuje v případech, kdy je rodič přijat jako doprovod s malým dítětem do zdravotnického zařízení?

Má nárok na nemocenské dávky?

Pro účely zdravotního pojištění platí, že je-li při přijetí dítěte do zdravotnického zařízení vzhledem k jeho zdravotnímu stavu nutná celodenní přítomnost průvodce, může s ním být průvodce přijat do ústavní péče.

- Pobyť průvodce dítěte mladšího šesti let v nemocnici se považuje za ústavní ošetřování. Průvodce je podle indikace a možnosti umístěn buď spolu s dítětem přímo na lůžkovém oddělení, nebo na oddělení dochází z ubytovacího prostoru, který je součástí tohoto zařízení.
- V případě dítěte staršího šesti let se pobyť průvodce v nemocnici považuje za ústavní ošetřování jen se souhlasem revizního lékaře.
- Pobyť průvodce v odborné dětské léčebně a dětské lázeňské léčebně se považuje za ústavní ošetřování v případech přijetí průvodce dítěte mladšího šesti let na dobu, kdy je zaškolován v ošetřování a léčebné rehabilitaci dítěte nebo kdy je přítomnost průvodce nutná vzhledem ke zdravotnímu stavu dítěte.
- V ostatních případech u komplexní lázeňské péče o děti a dospělá a péče v odborných léčebných ústavech hradí zdravotní pojišťovna pobyť průvodce pouze tehdy, když jeho nezbytnost potvrdí revizní lékař.

Pobyť průvodce hradí zdravotní pojišťovna, u které je pojištěno doprovázené dítě.

Pro účely nemocenského pojištění pak platí, že ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce, který byl přijat do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte přijatého do lůžkové péče. Věk dítěte není blíže vymezen, zákon však obsahuje odkaz na výše uvedenou úpravu provedenou ve zdravotním pojištění. Zaměstnanec, který je uznán ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným, má nárok na nemocenské i náhradu mzdy (kap. 3.8.1).

3.7.11 Jaké doklady se při žádosti o nemocenské předkládají?

Při žádosti o nemocenské předkládá zaměstnanec tiskopis *Rozhodnutí o dočasné pracovní*

neschopnosti, který vystavuje ošetřující lékař, a to konkrétně:

- díl III. *Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti* (s modrým pruhem), jímž uplatňuje nárok na náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti;
- díl IV. *Žádost o nemocenské* (s růžovým pruhem), jímž uplatňuje nárok na nemocenské při dočasné pracovní neschopnosti delší 14 dnů;
- díl V. *Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti – hlášení zaměstnavateli* (s růžovým pruhem), jímž dokládá dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Při déletrvajícím dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec prokazuje tuto skutečnost tiskopisem *Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti*.

Při ztrátě kteréhokoli z dílů tiskopisu *Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti* pak ošetřující lékař vystaví náhradní tiskopis *Náhradní hlášení*.

3.8. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

3.8.1 Obecné zásady náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Náhrada mzdy náleží zaměstnancům v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti. V mezích uvedeného období však náhrada mzdy přísluší pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (respektive za směny) a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy. Náhrada mzdy za prvé tři dny dočasné pracovní neschopnosti nenáleží.

3.8.2 Jaké jsou podmínky pro vznik nároku na náhradu mzdy?

Právo na náhradu mzdy má zaměstnanec jen tehdy, jestliže ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti splňuje podmínky nároku na nemocenské (kap. 3.7.1) a jestliže pracovní poměr (příp. dohoda o pracovní činnosti) trvá.

3.8.3 V jaké výši se náhrada mzdy poskytuje?

Orientační výši náhrady mzdy lze zjistit na http://www.mpsv.cz/files/clanky/5753/nahrada_mzdy-262_2006_nova.xls

3.9 Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)

3.9.1 Co je to PPM?

PPM je dávka nemocenského pojištění, kterou pobírá obvykle žena v souvislosti s porodem. Někdy se tato dávka označuje jako „mateřská“. Dávka má zaměstnankyni – ženě, příp. muži – nahradit příjem, o který v souvislosti s mateřstvím (převzetím dítěte do péče) přichází. PPM je podmíněna předchozí pracovní činností a účastí zaměstnance na nemocenském pojištění v předcházejícím období. Dávka má sloužit jako náhrada za úšlou mzdu v posledním období těhotenství a v prvním období po porodu.

3.9.2 Jaké jsou podmínky pro pobírání PPM poskytované z důvodu porodu dítěte?

PPM náleží zaměstnankyni při splnění podmínek uvedených v kap. 3.3 a všech následujících podmínek:

- těhotenství skončilo porodem (tj. narození dítě je zapsáno na matrice do knihy narození; při potratu PPM nenáleží);
- žena je účastna nemocenského pojištění (kap.3.1.1), nebo jí trvá ochranná lhůta (kap. 3.9.3) ze skončeného zaměstnání ještě v den nástupu na PPM, tj. počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu;
- v posledních dvou letech před nástupem na PPM byla účastna nemocenského pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dnů. Do doby 270 dnů se započítává také:
 - doba studia na střední, 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, pokud byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla, popřípadě dále trvala pojištěná činnost;
 - doba přerušení pojištění (např. rodičovská dovolená nebo neplacené volno, na které nemá zaměstnanec nárok a které trvalo déle než 30 kalendářních dnů po sobě jdoucích, typicky např. neplacené volno do čtyř let věku dítěte).

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

Příklad: Zaměstnankyně nesplňuje podmínky nároku na PPM, není zaměstnaná, a zároveň jí do 270 dnů účasti na pojištění v posledních dvou letech chybí několik dní. Má možnost zaměstnání získat (a tím splnit jednu z podmínek), ale lékař kvůli zdravotnímu stavu doporučuje být na rizikovém těhotenství.

Nástup do nového zaměstnání je způsob, jak splnit podmínky pro vznik nároku na PPM. Zaměstnání, do kterého zaměstnankyně nastoupí (tj. začne pracovat), zakládá účast na nemocenském pojištění, a to i v době dočasné pracovní neschopnosti (výjimkou by mohlo být pouze zaměstnání malého rozsahu – kap. 3.1.2). Pokud účast na nemocenském pojištění vznikla, pak trvá i po dobu dočasné pracovní neschopnosti za trvání zaměstnání; tato doba se proto započítává do doby účasti na nemocenském pojištění pro splnění podmínky počtu 270 dnů účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před nástupem PPM.

3.9.3 Je možné pobírat PPM i po skončení zaměstnání?

PPM náleží po skončení zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě. U žen, jejichž pojištění (zaměstnání) skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta 180 kalendářních dnů. Pokud pojištění (zaměstnání) trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění (zaměstnání) 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: Zaměstnankyně skončilo zaměstnání, které trvalo tři roky, dne 31. prosince 2009. Dne 4. ledna 2010 zaměstnankyni vzniklo nemocenské pojištění vstupem do druhého zaměstnání, které skončilo 31. března 2010. Zaměstnankyně v únoru 2010 otěhotněla. Ochranná lhůta z druhého zaměstnání činí 87 kalendářních dní, neboť nelze připočítat nevyčerpaný zbytek ochranné lhůty získané z prvního zaměstnání, které neskončilo v době těhotenství.

3.9.4 Má studentka po skončení studia na vysoké škole nárok na PPM?

Od 1. ledna 2009 nejsou studenti a žáci účastní nemocenského pojištění. Studentům nárok na PPM z důvodu studia nevzniká.

3.9.5 Jaká je délka výplaty PPM?

PPM se vyplácí maximálně po dobu 28 týdnů, popř. 37 týdnů v případě žen, které porodily více dětí a po uplynutí 28 týdnů poskytování PPM se starají alespoň o dvě z nich. Minimální délka poskytování PPM je 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Tato doba se nazývá podpůrní dobou.

3.9.6 Kdo určuje den nástupu na PPM?

Nástup na PPM určuje zaměstnankyně v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

Příklad: Těhotná zaměstnankyně v pracovním poměru má lékařem určený očekávaný den porodu na 15. září 2010. Počátek osmého týdne před očekávaným dnem porodu připadá na 21. července 2010, počátek šestého týdne na 4. srpen 2010.

- Jestliže zaměstnankyně datum nástupu na PPM určí v období od 21. července do 4. srpna 2010 včetně, začíná podpůrní doba běžet dnem, který zaměstnankyně určila.
- Pokud zaměstnankyně den nástupu na PPM neurčí v období od počátku osmého do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, připadá jí „ze zákona“ na počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu (v našem příkladu na 4. srpen 2010). Tímto dnem začíná běžet podpůrní doba.
- Jestliže zaměstnankyně určí datum nástupu na PPM kdykoli v období od 5. srpna 2010, začíná podpůrní doba běžet dnem 4. srpna 2010.

3.9.7 Kdy nastupuje zaměstnankyně na PPM, jestliže pobírá nemocenské z důvodu rizikového těhotenství?

Nástup na PPM nastává dnem, který si žena určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu; pokud žena tento den v tomto období neurčí, začíná podpůrní doba od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, kdy jí lékař také ukončí dočasnou pracovní neschopnost.

3.9.8 Je možné nastoupit na PPM o několik dní později než podle určení lékaře, tj. počátkem 6. týdne před očekávaným dnem porodu?

Pokud zaměstnankyně neurčí nástup na PPM, jak je uvedeno v kap. 3.9.6, začíná se podpůrní doba počítat od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Jestliže počátek 6. týdne před očekávaným dnem porodu připadl na určitý den, např. 25. 3. 2010, a zaměstnankyně si určí nástup na PPM na dobu pozdější, např. na 2. 4. 2010, podpůrní doba, která činí 28 týdnů (popř. 37 týdnů), začíná již 25. 3. 2010. K tomuto dni se také stanoví výše dávky, poskytována však bude od skutečného nástupu na PPM, tj. od 2. 4. 2010, a náleží do vyčerpání podpůrní doby, tj. uplynutí 28 týdnů. PPM za kalendářní dny od 25. 3. do 1. 4. 2010 „propadne“.

3.9.9 Je možné, aby PPM pobíral muž (otec dítěte)?

PPM náleží zaměstnanci-muži, který:

- o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, jestliže se matka dítěte neposkytuje PPM a sama nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, nebo
- převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo dítě, jehož matka zemřela; za stejných podmínek, jako zaměstnanec-muž, může mít z tohoto důvodu nárok na PPM i zaměstnankyně-žena; k tomu bližší viz kapitola 3.9.14, nebo
- pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě; tuto dohodu lze uzavřít nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte nejdéle však do dovršení jednoho roku věku dítěte. V písemné dohodě o péči otce či manžela matky dítěte o dítě musí být uvedený den, od kterého bude otec či manžel matky dítěte o dítě pečovat, den porodu a podpis matky, který je třeba úředně ověřit nebo může být ověřen OSSZ. Společně s dohodou je třeba předložit k uplatnění nároku na dávku ještě tiskopis *Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče*, který je k dispozici na každé OSSZ nebo na www.cssz.cz.

Žádost o PPM předává zaměstnanec svému zaměstnavateli, popř. v případě skončení pracovního poměru bývalému zaměstnavateli.

K tomu, aby měl zaměstnanec-muž nárok na PPM, musí splňovat následující:

- obecné podmínky nároku na dávky nemocenského pojištění uvedené v kapitole 3.3. Pokud by však nastoupil zaměstnanec na PPM až po skončení zaměstnání, je třeba upozornit, že u mužů (a u žen uplatňujících nárok na PPM z titulu převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů) činí ochranná lhůta pro nárok na PPM 7 dní. Pokud pojištění (zaměstnání) trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění (zaměstnání) trvalo.
- stejné podmínky pro nárok na PPM jako žena (kap.3.9.2), pochopitelně s výjimkou podmínky, že těhotenství skončilo porodem.

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

V případě, že se otec dítěte (manžel matky dítěte) s matkou dítěte střídají na základě dobrovolné dohody, není stanoveno, jak dlouho má otec dítěte PPM minimálně pobírat, může to být na základě jejich dohody i jen jeden den nebo víkend. Zaměstnanec, kterému takto vznikl nárok na PPM, může učinit volbu délky rodičovského příspěvku (kap. 5.4). Počet vystřídání mezi matkou a otcem dítěte (manželem matky) není omezen.

3.9.10 Výpočet a orientační výše PPM v roce 2010

Ohledně výpočtu se postupuje stejně jako u nemocenského (kap. 3.7.4) a výše je stejná jako u nemocenského (kap.3.7.5).

3.9.11 Jak se vypočítá výše PPM v případě, kdy zaměstnankyně nastoupí rizikové těhotenství a pobírá nemocenské?

Dávky se počítají z denního vyměřovacího základu, který se zjistí tak, že se započítatelný příjem zúčtovaný zaměstnankyni v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsí-

ců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupí na PPM) dělí počtem „započítatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukci. Nepočítají se tzv. vyloučené dny, mj. i dny dočasně pracovní neschopnosti např. z důvodu rizikového těhotenství. Postup výpočtu viz kap. 3.9.10.

3.9.12 Náleží PPM při převzetí dítěte?

Zaměstnancům (tj. ženám i mužům), kteří splňují podmínky nároku na PPM a převzali dítě do 7 let věku do trvalé péče nahrazující péči mateřskou (na základě rozhodnutí příslušného orgánu) anebo dítě, jehož matka zemřela, se PPM poskytuje ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, popř. 31 týdnů, jestliže převzali dvě či více dětí a starají se po uplynutí doby 22 týdnů alespoň o dvě z nich. Neposkytuje se však déle, než dítě dosáhne 7 let a 31 týdnů. K této otázce rovněž viz. kapitola 3.9.9.

3.9.13 Je možné přerušit čerpání PPM?

K přerušení čerpání PPM může dojít zejména z těchto důvodů:

- Dítě je kvůli zdravotním problémům ve zdravotnickém zařízení a zaměstnanec zatím nastoupil do práce. V tomto případě dochází k přerušení výplaty PPM. Ve výplatě PPM se pokračuje po přerušení pracovní činnosti z důvodu péče o dítě. V takovém případě je vyplácena PPM až do vyčerpání celkového nároku, nejdéle však do doby, než dítě dosáhne věku 1 roku, příp. 7 let a 31 týdnů.
- Zaměstnanec nemůže nebo nesmí z dlouhodobých zdravotních důvodů po delší dobu pečovat o své dítě a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do péče jiné osoby. Doba, po kterou takto nemohl zaměstnanec pečovat o své dítě, se do podpůrčí doby nezapočítává a doba výplaty PPM se o ni prodlužuje. V takovém případě je vyplácena PPM až do vyčerpání celkového nároku, nejdéle však do doby, než dítě dosáhne věku 1 roku, příp. 7 let a 31 týdnů.
- Matce dítěte se přerušuje výplata PPM po dobu trvání dohody o převzetí péče o dítě otcem dítěte nebo manželem této ženy. Doba, po kterou pobíral PPM otec dítěte/manžel, se započítává do podpůrčí doby matky dítěte (kap. 3.9.5).

3.9.14 Má zaměstnankyně nárok na PPM v případě narození mrtvého dítěte, příp. úmrtí dítěte?

Při splnění obecných podmínek nároku na PPM (kap. 3.9.2) má i v těchto situacích zaměstnankyně 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 zaměstnankyně nárok čerpat PPM ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, ne však déle než do vyčerpání celkové podpůrní doby. I zde však platí, že podpůrní doba nesmí skončit před uplynutím šestinedělí.

3.9.15 Jaké podmínky je nutné splnit pro nárok na další PPM, jestliže je zaměstnankyně na rodičovské dovolené nebo neplaceném volnu do čtyř let věku dítěte a nepracuje?

- Doba rodičovské dovolené a neplaceného volna do čtyř let věku dítěte se pro nárok na PPM posuzuje jako doba účasti na nemocenském pojištění. Pro vznik nároku na PPM je v této situaci třeba splnit podmínky uvedené v kap. 3.9.2. PPM náleží při narození dalšího dítěte i bez návratu do zaměstnání. V praxi to znamená, že zaměstnankyni, u které trvá pracovní poměr (má uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou, popř. na dobu určitou, avšak přesahující dobu 4 let věku dítěte), nárok na další PPM vždy vznikne (výjimkou by byla jediné situace, kdyby se jednalo o zaměstnání malého rozsahu).
- Pokud v rozhodném období (kap. 3.7.4) nebude mít zaměstnankyně žádný příjem ze zaměstnání, např. právě z důvodu čerpání rodičovské dovolené, je rozhodným obdobím první předchozí kalendářní rok, v němž má zaměstnankyně započítatelný 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.
- V případě, že nárok na PPM vzniká za trvání stejného zaměstnání v období do 4 let věku předchozího dítěte, se denní vyměřovací základ před redukcí porovnává s denním vyměřovacím základem před redukcí pro výpočet

PPM u předchozího dítěte. Zaměstnankyni náleží PPM z toho denního vyměřovacího základu, který je pro ni výhodnější.

3.9.16 Je možné čerpat rodičovský příspěvek a PPM současně?

Zákon vylučuje současné pobírání PPM a rodičovského příspěvku. Výjimku tvoří dvě situace:

- kdy rodič má nárok na PPM jen po část kalendářního měsíce a jeho výše je nižší, než je výše rodičovského příspěvku;
- kdy výše PPM za kalendářní měsíc je nižší než výše rodičovského příspěvku.

Pak vzniká nárok na rodičovský příspěvek ve vyšší rozdílu mezi vyšší rodičovského příspěvku a PPM.

3.9.17 Náleží PPM uchazečce o zaměstnání?

U uchazeček o zaměstnání je nutné rozlišit dvě situace:

- Uchazečka splňuje podmínky uvedené v kap. 3.9.2 (zejména trvání ochranné lhůty ze skončeného zaměstnání ještě počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu) – PPM v tomto případě náleží.
- 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. 5.4.10).

3.9.18 Náleží PPM těhotné zaměstnankyni, která v ochranné lhůtě (po skončení zaměstnání) nastoupila na „rizikové těhotenství“?

V tomto případě lze rozlišit dvě situace:

- Ženě trvá ochranná lhůta ze skončeného zaměstnání (viz kap. 3.9.3) ještě ke dni nástupu na PPM, na kterou nastupuje počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu, a splňuje i ostatní podmínky nároku na tuto dávku (viz kap. 3.9.2) – pak má nárok na PPM, bez ohledu na to, zda je v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství či nikoli. Doba dočasné pracovní neschopnosti po skončení zaměstnání se do počtu 270 dnů účasti na nemocenském pojištění nezapočítává.
- Ženě netrvá ochranná lhůta ze skončeného zaměstnání počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu – pak jí nárok na

PPM nevznikne. Pobírá-li ze skončeného zaměstnání nemocenské až k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, od počátku tohoto týdne jí náleží nemocenské poskytované v souvislosti s porodem (kap. 3.7.1. písm. c).

3.9.19 Náleží PPM zaměstnankyni u dalšího dítěte v případě, že jí skončil pracovní poměr během rodičovské dovolené nebo neplaceného volna do čtyř let věku dítěte s předchozím dítětem?

Jedná se zejména o případy pracovního poměru na dobu určitou, výpovědi z důvodu úpadku či likvidace. Jestliže zaměstnankyně splňuje podmínky uvedené v kap. 3.9.2 a 3.9.3, pak jí PPM náleží. Doba rodičovské dovolené a neplaceného volna do čtyř let věku dítěte v době trvání zaměstnání se započítává do doby 270 dní (viz kap. 3.9.2).

3.9.20 Na jaké dávky má žena nárok, jestliže jí v souvislosti s porodem nevznikne nárok na dávky nemocenského pojištění?

Tyto ženy mají nárok na rodičovský příspěvek od měsíce, ve kterém se dítě narodí, a to ve čtyřleté variantě (kap. 5.4.10).

3.9.21 Zaměstnankyně je na rodičovské dovolené a bude nastupovat na další PPM. V době rodičovské dovolené převzal firmu nový majitel. Má tato zaměstnankyně nárok na další PPM?

V uvedeném případě je nutno rozlišit dvě možné situace:

- Přestože došlo ke změně v osobě zaměstnavatele, pracovní poměr zaměstnankyně zůstal zachován se všemi právy a povinnostmi. Zaměstnankyni vzniká nárok na další PPM, pokud splní podmínky v kap. 3.9.2. Navíc i u této zaměstnankyně platí, že zaměstnankyni, které za trvání téhož zaměstnání vznikl nárok na další PPM z tohoto zaměstnání v období do 4 let věku předchozího dítěte, se za denní vyměřovací základ považuje denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí peněžité pomoci v mateřství (pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další PPM).

- Se zaměstnankyní byl ukončen pracovní poměr a nový majitel s ní uzavřel nový pracovní poměr. V takovém případě platí, že:
 - pokud na sebe oba pracovní poměry bez přerušení navazují, trvá zaměstnankyni účast na nemocenském pojištění bez přerušení. V takovém případě by měla nárok na PPM (trvala účast na nemocenském pojištění), neprovádělo by se však srovnání výše denních vyměřovacích základů do 4 let věku dítěte, neboť zaměstnání zaměstnankyně bez přerušení netrvalo.
 - pokud na sebe oba pracovní poměry bez přerušení nenavazují, netrvá po dobu tohoto přerušení zaměstnankyni účast na nemocenském pojištění. Základní podmínkou nároku na PPM ve druhém zaměstnání by pak bylo, že by v něm vznikla účast na nemocenském pojištění, tj. že by zaměstnankyně do tohoto zaměstnání nastoupila. Pokud by jí ve druhém zaměstnání nevznikla účast na nemocenském pojištění, mohla by mít nárok na PPM z prvního zaměstnání, pokud by nástup na PPM nastal v ochranné lhůtě z prvního zaměstnání. Srovnání výše denních vyměřovacích základů do 4 let věku dítěte by se ani v jednom případě neprovádělo, neboť zaměstnání zaměstnankyně bez přerušení netrvalo.

3.9.22 Z jakého výdělků se bude vypočítávat další PPM v případě, že zaměstnankyně v průběhu rodičovské dovolené nastoupí zpět ke svému zaměstnavateli?

V těchto případech se vždy posuzují nároky individuálně. Doporučuje se proto, aby zaměstnankyně před nástupem na další PPM konkrétní situaci konzultovala s odborníkem.

Mohou nastat čtyři možné situace:

- Zaměstnankyně se vrátila do práce na základě své původní pracovní smlouvy, např. na částečný úvazek.
 - Za denní vyměřovací základ u zaměstnankyně, které za trvání téhož zaměstnání vznikne nárok na další PPM z tohoto zaměstnání v období do 4 let věku předchozího dítěte, se považuje denní vyměřovací základ jako u předchozí PPM, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další PPM.
- Zaměstnankyně čerpala rodičovskou dovolenou ze svého původního zaměstnání a záro-

veň uzavřela po dobu rodičovské dovolené další pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti – tzv. „práci namísto“, která je charakterizována těmito znaky:

- další zaměstnání zakládá účast na nemocenském pojištění;
- je sjednáno na dobu pracovního volna (rodičovské dovolené) v prvním zaměstnání nebo jeho části;
- práce „namísto“ trvá při nástupu na další PPM.

V tomto případě se bude pro nároky z nemocenského pojištění (včetně PPM) vycházet z „práce namísto“.

- Zaměstnankyně čerpala rodičovskou dovolenou ze svého původního zaměstnání a zároveň uzavřela po dobu rodičovské dovolené další pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti – tzv. „práci namísto“ (viz výše). Práce „namísto“ skončila před nástupem na další PPM.

V tomto případě se bude pro nároky z nemocenského pojištění (včetně PPM) vycházet z výdělků z původního zaměstnání. Z „práce namísto“ neběží ochranná lhůta.

- Zaměstnankyně čerpala rodičovskou dovolenou ze svého původního zaměstnání a zároveň uzavřela další pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti s přesahem doby rodičovské dovolené – typicky na dobu neurčitou.

Tato další pracovní činnost se nepovažuje za „práci namísto“, ale za tzv. souběžnou pracovní činnost. Bude se postupovat podle kap. 3.6, tj. podmínky se budou posuzovat z obou zaměstnání samostatně. Nárok na další PPM může vzniknout z obou zaměstnání.

3.9.23 Z jakého výdělků se bude vypočítávat další PPM v případě, že zaměstnankyně v průběhu rodičovské dovolené nastoupí k jinému zaměstnavateli?

Postupuje se podobně jako kap. 3.9.22.

3.9.24 Z jakého výdělků se bude vypočítávat další PPM v případě, že zaměstnankyně v průběhu rodičovské dovolené začne vykonávat SVČ?

V tomto případě se nejedná o tzv. „práci namísto“ (kap. 3.9.22). Jestliže zaměstnankyně

splní podmínky pro pobírání PPM ze SVČ (kap. 14) i ze zaměstnání (nároky se posuzují samostatně – kap. 3.6), může jí vzniknout nárok na další PPM z obou činností.

3.9.25 Může se zaměstnankyně vzdát nároku na PPM v případě, že se chce co nejdříve po porodu vrátit do zaměstnání?

Zaměstnankyně se může vzdát nároku na výplatu PPM, a to nejdříve po uplynutí 14 týdnů podpůrcí doby, ne však dříve, než uplyne 6 týdnů ode dne porodu. Vzdání se nároku je možné učinit písemným prohlášením na příslušné OSSZ. Po skončení PPM vzniká zaměstnankyni nárok na rodičovský příspěvek (kap. 5.4).

3.9.26 Má nárok na PPM zaměstnankyně, která splní podmínky pro nárok na PPM později než k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu?

Zaměstnankyni nárok na PPM nevzniká. Podmínky pro nárok na PPM je třeba splnit k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Při splnění podmínek pro vznik nároku bude mít zaměstnankyně nárok na nemocenského v souvislosti s porodem (kap. 3.7.1. písm. c).

3.9.27 Jaké doklady se při žádosti o PPM předkládají?

- předepsaný tiskopis *Žádost o peněžitou pomoc v mateřství* u ženy, která dítě porodila;
- *Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče*.

Dále je v určitých situacích třeba doložit některý z těchto dokladů:

- *Rozhodnutí o svěření dítěte pojištěnci do péče nahrazující péči rodičů*, pokud jde o PPM z důvodu svěření dítěte do péče;
- *Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a lékařský posudek ošetřujícího lékaře matky dítěte o tom, že matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pokud pro toto onemocnění žena nemůže pobírat PPM;*
- *Dohodu o převzetí dítěte do péče s matkou dítěte (podpisy musí být na listině úředně ověřeny, popř. podpisy ověří OSSZ).*

3.10 Ošetřovné (dříve podpora při ošetřování člena rodiny)

3.10.1 Kdo má nárok na ošetřovné?

Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který splní podmínky uvedené v kap. 3.3 a který nemůže vykonávat práci z důvodu:

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

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.

3.10.2 Mohou se rodiče při ošetřování dítěte v průběhu jedné potřeby ošetřování vystřídat?

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

3.10.3 Má zaměstnanec nárok na ošetřovné při ošetřování/péči o dítě, na které pobírá PPM nebo rodičovský příspěvek jiná osoba?

V této situaci nemá zaměstnanec nárok na ošetřovné. To však neplatí, pokud tato jiná oso-

ba onemocněla, utrpěla úraz, byla přijata do ústavní péče v nemocnici, léčebném ústavu, byla jí nařízena karanténa nebo z dalších zákonných důvodů nemůže o dítě pečovat.

POZOR! Pokud se jedná o tutéž osobu, pak je možné, aby pobírala zároveň rodičovský příspěvek a ošetřovné (tj. matka pobírající rodičovský příspěvek, která pracuje, 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 1: Matka dvouletého dítěte je doma, 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 2: Matka dvouletého dítěte je doma, 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.

3.10.4 Jaká je doba výplaty ošetřovného – tzv. podpůrní doba?

V období od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010 činí podpůrní doba u ošetřovného nejdéle 6 kalendářních dnů. U osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrní doba u ošetřovného nejdéle 13 kalendářních dnů. Podpůrní doba počíná běžet od 4. kalendářního dne potřeby ošetřování nebo péče. K nároku na pracovní volno viz kap. 2.7.2.

Zkrácení podpůrní doby bylo pro ošetřovné přijato pouze pro rok 2010. Od 1. 1. 2011 by měla být podpůrní doba pro ošetřovné stejná jako v roce 2009, tj. 9 kalendářních dnů v „běžných“ případech a 16 kalendářních dnů u osamělých zaměstnanců pečujících o dítě do 16 let věku, které neskončilo povinnou školní docházku, a to od prvního dne potřeby ošetřování.

Příklad: Svobodná matka osmiletého dítěte žije s rodiči ve společné domácnosti. Ona i její rodiče jsou zaměstnaní. Jestliže dítě onemocní a lékař stanoví dobu ošetřování 25 dnů, pak platí, že pokud zůstanou s dítětem doma prarodi-

če, náleží jim ošetřovné v délce 6 pracovních dnů, zůstane-li doma matka, náleží jí ošetřovné po dobu 13 dnů, vždy ovšem s výplatou až od 4. dne potřeby ošetřování.

3.10.5 Vyplácí se ošetřovné za dny víkendů?

Ošetřovné nenáleží za dny pracovního klidu, pokud zaměstnanec neošetřoval člena rodiny ani v jednom pracovním dnu. Ošetřovné se vyplácí i za dny pracovního klidu, pokud zaměstnanci vznikl nárok na výplatu ošetřovného alespoň za kterýkoli 1 kalendářní den trvání potřeby ošetřování/péče, který byl pro něj pracovním dnem. Postačí nárok na výplatu ošetřovného i za část dne.

Příklad: Od pondělí 3. do pátku 7. 5. 2010 zaměstnanec ošetřoval nemocné dítě. Pracuje ve směnném provozu, ve dnech 6. a 7. 5. 2010 neměl pracovat. Má nárok na ošetřovné?

Výplata ošetřovného v tomto případě nenáleží, neboť v období od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010 se první tři dny potřeby ošetřování dítěte ošetřovné nevyplácí. Ošetřovné náleží až od čtvrtého dne trvání potřeby ošetřování, ale dny 6. 5. a 7. 5. nejsou pracovními dny zaměstnance, tudíž ani za tyto dny ošetřovné nenáleží.

3.10.6 Je možné pobírat ošetřovné i po skončení zaměstnání?

Pokud jde o možnost pobírání ošetřovného po skončení zaměstnání, mohou nastat dvě situace:

- Potřeba ošetřování vznikla v době trvání zaměstnání zaměstnance, avšak tuto dobu přesáhla. V tomto případě náleží ošetřovné po celou dobu trvání potřeby ošetřování, tj. i po skončení zaměstnání, samozřejmě 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 po skončení zaměstnání, u ošetřovného ochranná lhůta neběží, nárok na ošetřovné proto nevzniká.

3.10.7 Výpočet a orientační výše ošetřovného v roce 2010

Ohledně výpočtu se postupuje stejně jako u nemocenského (kap.3.7.4) a výše je stejná jako u nemocenského (kap.3.7.5).

3.10.8 Existují u ošetřovného vycházky?

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

3.10.9 Jakým způsobem se čerpá ošetřovné, jestliže nejdříve onemocní jedno dítě a potom sourozenec?

Překrývají-li se doby potřeby ošetřování, poskytuje se ošetřovné na první nemocné dítě do posledního dne nároku na dávku. Pokud jde o nárok na ošetřovné z důvodu onemocnění druhého dítěte, běží podpůrčí doba rovněž od čtvrtého dne trvání potřeby ošetřování druhého dítěte. 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 u prvního dítěte do skončení podpůrčí doby druhého dítěte.

Příklad: Onemocní-li pětileté dítě 1. 3. 2010, potřeba ošetřování bude činit 9 dnů a 5. 3. 2010 onemocní další dítě, kterému je 9 let, a potřeba ošetřování činí rovněž 9 dnů. Ošetřovné se poskytuje na první nemocné dítě do posledního dne nároku na dávku, tj. do 9. 3. (v roce 2010 ovšem až od 4. 3., neboť za prvé tři dny potřeby ošetřování se dávka neposkytuje). U druhého dítěte běží podpůrčí doba rovněž od čtvrtého dne trvání potřeby ošetřování, tj. od 8. 3. 2010 do 13. 3. 2010. Ve dnech 8. 3. a 9. 3. 2010 se tedy obě podpůrčí doby překrývají, ošetřovné z důvodu péče o druhé dítě se ale vyplácí až po skončení podpůrčí doby u prvního dítěte, tj. od 10. 3. do 13. 3. 2010.

3.10.10 Má otec dítěte nárok na ošetřovné při péči o malé dítě po dobu pobytu matky v porodnici s dalším dítětem, popř. první týden po jejím návratu z porodnice?

Pokud nastane potřeba pečovat o dítě mladší 10 let, neboť osoba, která o toto dítě jinak pečuje, byla přijata do ústavní péče v nemocnici nebo jiném 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.

3.10.11 Jaké tiskopisy se při žádosti o ošetřovné předkládají?

- tiskopis *Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)* vystavuje ošetřující lékař;
- tiskopis *Potvrzení o trvání potřeby ošetřování (péče)*, vystavuje ošetřující lékař;
- tiskopis *Žádost o ošetřovné osoby, která převzala ošetřování (péči)*;
- tiskopis *Potvrzení o nařízení karantény* vystavuje příslušný lékař, případně hygienik;
- tiskopis *Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény*, vystavuje příslušný lékař, hygienik;
- tiskopis *Žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovného zařízení (školy)* vystavuje toto zařízení nebo orgán, který o uzavření rozhodl.

3.11 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM)

3.11.1 Kdo má 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 a zaměstnankyním, které jsou účastny nemocenského pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu.

3.11.2 Jaká je doba výplaty u VPTM?

VPTM se poskytuje za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci nebo ustanove-

ní na jiné služební místo. Těhotné zaměstnankyni se vyplácí 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.

3.11.3 Jaké doklady se při žádosti o VPTM předkládají?

Při žádosti o VPTM je nutné předložit tiskopis *Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství*, který vydává ošetřující lékař nebo gynekolog.

3.12 Informace

Informace ohledně dávek nemocenského pojištění sdělí nejlépe příslušná OSSZ, která rovněž řeší konkrétní případy; stížnosti na postup OSSZ řeší Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ).

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.

3.13 Právní předpisy

- 1) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- 2) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- 3) Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

4 Životní a existenční minimum

4.1 Existenční minimum

Existenční minimum je částka stanovená zákonem, která představuje dolní hranici příjmů a která vyjadřuje náklady minimálního životního standardu umožňujícího přežít. Částka existenčního minima činí 2020 Kč měsíčně.

4.2 Životní minimum

Životní minimum (ŽM) je částka stanovená zákonem, která vyjadřuje hranici minimálních příjmů společně posuzovaných osob k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Nezahrnuje náklady na bydlení. Výše ŽM je důležitá pro zjištění a výpočet některých sociálních dávek. Zákon přesně stanoví skupiny osob, které se pro stanovení ŽM budou posuzovat společně (tzv. společně posuzované osoby). Jsou to mj.:

- 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 (pokud písemně neprohlásí, že spolu trvale nežijí a neuhrazují společně své potřeby).

ŽM se stanoví podle počtu společně posuzovaných osob následujícím způsobem:

- 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:
 - a) osoba od 15 let, která není nezaopatřená osoba – 2600 Kč;
 - b) nezaopatřené dítě od 15 do 26 let – 2250 Kč;
 - c) nezaopatřené dítě od 6 do 15 let – 1960 Kč;
 - d) nezaopatřené dítě do 6 let – 1600 Kč.

Celkově ŽM je úhrnem všech uvedených částek.

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

4.3 Informace

Informace ve věci životního a existenčního minima lze obdržet na pověřených obecních úřadech, případně úřadech práce (úřady městských částí v Praze) a na www.mpsv.cz.

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

4.4 Právní předpisy

- 1) Zákon č.110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu

5 Dávky státní sociální podpory

5.1 Přídavek na dítě

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

5.1.1 Jak se o dávku žádá a jak se dokládá příjem rodiny?

Nárok na dávku se přiznává na dobu neurčitou. Do 30. září každého roku je třeba předložit potvrzení o příjmu jednotlivých členů rodiny za předcházející kalendářní rok, jinak dojde k zastavení výplaty dávek. V případě, že potvrzení o příjmu není předloženo ani do konce října, dochází k zániku nároku na dávku. O dávku se musí žádat znovu. Za příjem se považuje i rodičovský příspěvek; do příjmu se nezapočítává výživné, které v rozhodném období platila osoba dítěti, s nímž je pro účely stanovení rozhodného příjmu osobou společně posuzovanou (kap. 5.7.6).

5.1.2. Za jaké období se příjem počítají?

Příjmy rozhodné pro přídavek na dítě se počítají vždy za kalendářní rok. Příjmy za rok 2009 je třeba doložit do 30. září 2010. Nárok na přídavek na dítě na základě příjmů za rok 2009 vznikne od 1. 10. 2010 do 30. 9. 2011.

5.1.3 Kdo má nárok na dávku?

Nárok na dávku od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010 má nezaopatřené dítě, pokud rozhodný příjem rodiny za minulý kalendářní rok nepřevyšuje 2,4násobek životního minima rodiny.

5.1.4 Výše přídavku na dítě

Výše přídavku na dítě v období od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010 činí měsíčně, jde-li o nezaopatřené dítě ve věku do 6 let – 500 Kč; od 6 do 15 let – 610 Kč; od 15 do 26 let – 700 Kč.

| Úplná rodina (oba rodiče) s počtem nezaopatřených dětí | Životní minimum rodiny | Hranice rozhodného příjmu v Kč měsíčně pro nárok na přídavek na dítě (2,4násobek životního minima rodiny) |
|---|---------------------------|--|
| jedno do 6 let | 7080 | 16 992 |
| dvě 5, 8 let | 9040 | 21 696 |
| tři 5, 8, 12 let | 11 000 | 26 400 |
| čtyři 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: Životní minimum rodiny činí 9400 Kč. 2,4násobek ŽM rodiny spočítáme $9400 \times 2,4 = 22\,560$ Kč. 1. rodič má příjem 10 000 Kč měsíčně čistého a 2. rodič 12 000 Kč měsíčně čistého. Celkový příjem rodiny je 22 000 Kč. Příjem rodiny je nižší než 2,4násobek ŽM rodiny, proto dětem vznikne nárok na přídavek na dítě.

- *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.*

5.1.5 Komu je přídavek na dítě vyplácen?

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

5.1.6 Jaké doklady se při žádosti o přídavek na dítě předkládají?

K vyplněnému formuláři *Žádost o přídavek na dítě* se předkládá u dětí do 15 let *rodný list* a 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* (osoby, které v rozhodném období nevykazovaly kromě rodičovského příspěvku a přídavku na dítě jiný příjem);
- *Potvrzení o studiu* (pro nezaopatřené děti ve věku 15–26 let);
- *Potvrzení o zdravotním stavu* (v případě osob, u nichž je v žádosti uveden dlouhodobě nepříznivý stav);

5.2 Sociální příplatek

Nárok na sociální příplatek má rodič pečující alespoň o jedno nezaopatřené dítě, když příjem rodiny za rozhodné období nepřesahuje 2,0násobek životního minima rodiny. Za příjem se považuje i rodičovský příspěvek a přídavek na dítě. Do příjmu se nezapočítává výživné, které v rozhodném období platila osoba dítěti, s nímž je pro účely stanovení rozhodného příjmu osobou společně posuzovanou.

5.2.1 Za jaké období se zjišťují příjmy rodiny pro nárok na sociální příplatek?

Sociální příplatek je dávka, která je přiznávána na období jednoho roku, a to od 1. 7. do 30. 6. následujícího roku, s tím, že se čtvrtletně prokazují příjmy. Pro nárok na sociální příplatek je rozhodující příjem rodiny za kalendářní čtvrtletí, které předcházelo kalendářnímu čtvrtletí, na něž se uplatňuje nárok.

Příklad: Nárok na sociální příplatek je uplatňován na období od 1. ledna do 31. března 2010. Rozhodným obdobím pro testování výše příjmu bude předcházející kalendářní čtvrtletí, to znamená období od 1. 10. do 31. 12. 2009.

5.2.2 Výše sociálního příplatku

Výše sociálního příplatku se odvíjí od příjmu rodiny, věku nezaopatřených dětí a od dalších skutečností (zdravotní postižení rodičů, osamělost rodičů, zdravotně postižené dítě, studium dítěte na vysoké škole). Se zvyšujícím se příjmem rodiny se příplatek postupně snižuje.

Výše sociálního příplatku činí za kalendářní měsíc rozdíl mezi částkou životního minima nezaopatřeného dítěte nebo součtem částek na osobní potřeby nezaopatřených dětí, je-li takových dětí v rodině více, a částkou určenou jako podíl, v jehož čitateli je součin částky na osobní potřeby uvedeného dítěte nebo uvedených dětí a rozhodného příjmu rodiny a ve jmenovateli součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,00.

Pokud rozhodný příjem rodiny, z něhož se vychází při stanovení podílu, nedosahuje částky životního minima rodiny, započítává se pro stanovení výše sociálního příplatku jako rozhodný příjem rodiny částka odpovídající životnímu minimu této rodiny.

Orientační kalkulačka výpočtu: www.vyplata.cz

Příklad: Rodič má nárok na rodičovský příspěvek – 7600 Kč měsíčně, jiný příjem nemá, 1. dítě 2 roky, 2. dítě 7 let. Životní minimum (ŽM) rodiny (kap. 4) – rodič 2880 Kč + 1. dítě 1600 Kč + 2. dítě 1960 Kč, tj. celkem 6440 Kč. Děti mají nárok na přídavek na dítě – 1. dítě 500 Kč, 2. dítě 610 Kč. Přídavek na dítě se započítává do příjmu rodiny pro nárok na sociální příplatek. Celkový příjem rodiny 7600 Kč + 500 Kč + 610 Kč činí 8710 Kč. Dvojnásobek ŽM rodiny činí 12 880 Kč.

Výše sociálního příplatku podle věku dítěte a rozhodného příjmu úplné rodiny v násobcích životního minima v Kč měsíčně (bez dalších sociálních situací)

| Věk nezaopatřeného dítěte v rodině | Sociální příplatek při příjmu rodiny v předchozím kalendářním čtvrtletí | | |
|------------------------------------|---|-----------------------------|--|
| | 1,0násobek životního minima | 1,6násobek životního minima | 2,0násobek životního minima (není nárok) |
| do 6 let* | 800 | 320 | 0 |
| od 6 do 15 let | 980 | 392 | 0 |
| od 15 do 26 let | 1125 | 450 | 0 |

* Rodina bez nároku na rodičovský příspěvek.

| Úplná rodina (oba rodiče) s počtem nezaopatřených dětí | Hranice čistého příjmu v Kč měsíčně pro nárok na sociální příplatek | |
|--|---|--|
| | 1,0násobek životního minima (maximální) | 2,0násobek životního minima (není nárok) |
| jedno do 6 let | 7080 | 14 160 |
| dvě 5, 8 let | 9040 | 18 080 |
| tři 5, 8, 12 let | 11 000 | 22 000 |
| čtyři 5, 8, 12, 16 let | 13 250 | 26 500 |

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

Výpočet:

$$\text{Sociální příplatek} = \text{součet ŽM dětí} - (\text{minus}) \frac{\text{součet ŽM dětí} \times \text{příjem rodiny}}{2 \times \text{ŽM rodiny}}$$

$$\text{Sociální příplatek} = 1600 + 1960 - (\text{minus}) \frac{(1600 + 1960) \times 8710}{2 \times 8810} = 1153$$

Vzhledem ke složitosti výpočtu této dávky je vhodné obrátit se na příslušný úřad.

5.2.3 Jaké dokumenty se předkládají při žádosti o sociální příplatek?

K vyplněnému formuláři *Žádost o sociální příplatek* se předkládá u dětí do 15 let rodný list. Dalšími přílohami (podle konkrétní situace) mohou být tyto formuláře:

- *Doklad o výši čtvrtletního příjmu* (pro všechny společně posuzované osoby, které v rozhodném období příjem vykazovaly);
- *Prohlášení osob, které nemají příjmy rozhodné pro nárok na dávky* (osoby, které v rozhodném období nevykazovaly kromě rodičovského příspěvku, zaopatřovacího příspěvku a přídavku na dítě jiný příjem);
- *Potvrzení o studiu* (pro nezaopatřené děti ve věku 15–26 let);
- *Potvrzení o zdravotním stavu* (v případě osob, u nichž je v žádosti uveden dlouhodobě nepříznivý stav
- *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.*

5.3 Příspěvek na bydlení

Příspěvek na bydlení je dávka státní sociální podpory, která není vázána na péči o nezaopatřené dítě. Dávka je vázána na výši příjmu rodiny. Za příjem se považuje i přídavek na dítě a rodičovský příspěvek.

5.3.1 Kdo má na příspěvek na bydlení nárok?

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

- jeho náklady na bydlení přesahují částku součinnu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35);
- součinn rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení.

5.3.2 Co jsou náklady na bydlení a normativní náklady bydlení?

Náklady na bydlení a normativní náklady na bydlení jsou určeny zákonem.

- Náklady na bydlení tvoří:
 - a) u bytů užívaných na základě nájemní smlouvy – nájemné a náklady za plnění poskytované s užíváním bytu, nejsou-li tyto náklady zahrnuty do nájemného;
 - b) u družstevních bytů a bytů vlastníků – srovnatelné náklady, které činí za kalendářní měsíc v kalendářním roce 2010:

| Počet osob v rodině | Kč |
|---------------------|------|
| jedna | 1290 |
| dvě | 1765 |
| tři | 2309 |
| čtyři a více | 2784 |

- c) u bytů uvedených v písmenech a) a b) – náklady na plyn, elektřinu, vodné, stočné, odvoz odpadu a centrální vytápění nebo na pevná paliva; náklady na pevná paliva se započítávají částkami za kalendářní měsíc:

| Počet osob v rodině | Kč |
|---------------------|------|
| jedna | 628 |
| dvě | 859 |
| tři | 1124 |
| čtyři a více | 1388 |

- Normativní náklady na bydlení v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy od 1. 10. 2010 do 31. 12. 2010 (viz tab. č. 1)

tab. č. 1 – Normativní náklady na bydlení v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy

| Počet osob v rodině | Počet obyvatel obce | | | | |
|---------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------|
| | Praha | nad 100 tis. obyvatel | 50 000–99 999 obyvatel | 10 000–49 999 obyvatel | do 9999 obyvatel |
| 1 | 5877 | 4816 | 4597 | 4309 | 4016 |
| 2 | 8489 | 7037 | 6738 | 6344 | 5943 |
| 3 | 11 638 | 9739 | 9348 | 8832 | 8309 |
| 4 a více | 14 597 | 12 307 | 11 835 | 11 213 | 10 582 |

- Normativní náklady na bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010 (viz tab. č. 2)

5.3.3 Kdo žádá o příspěvek na bydlení?

O dávku žádá vlastník nebo nájemce bytu. Příspěvek na bydlení je dávka, která je přiznávána na období jednoho roku, s tím, že se čtvrtletně prokazují příjmy a výše nákladů na bydlení. Pro nárok na příspěvek na bydlení je rozhodující příjem rodiny za kalendářní čtvrtletí, které předcházelo kalendářnímu čtvrtletí, na něž se uplatňuje nárok.

5.3.4 Výše příspěvku na bydlení

Výše příspěvku na bydlení činí za kalendářní měsíc rozdíl mezi normativními náklady na bydlení a rozhodným příjmem rodiny vynásobeným koeficientem 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientem 0,35).

- Pokud jsou náklady na bydlení nižší než normativní náklady na bydlení, náleží příspěvek na bydlení ve výši 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.

Orientační kalkulačka výpočtu: <http://www.pe-nize.cz/kalkulacky/prispevek-na-bydleni>

Vzhledem ke složitosti výpočtu této dávky je vhodné se obrátit na příslušný úřad.

5.3.5 Jaké dokumenty se předkládají při žádosti o příspěvek na bydlení?

K vyplněnému formuláři *Žádost o příspěvek na bydlení* se předkládá:

- všechny osoby uvedené v žádosti občanský průkaz, děti do 15 let *rodný list*;
- *doklad o výši příjmu za příslušné kalendářní čtvrtletí* (všechny společně posuzované osoby, které v rozhodném období příjem vykazovaly);
- *doklad o tom, že byt je užíván na základě nájemní smlouvy nebo na základě vlastnictví k nemovitosti*;
- *doklad o výši nájemného, nákladů za plnění spojená s užíváním bytu a dalších nákladů* (za každý byt, ve kterém byla osoba v předchozím kalendářním čtvrtletí trvale hlášena);
- *doklad o výši příjmu* (všechny společně posuzované osoby, které v rozhodném období příjem vykazovaly);
- *potvrzení o studiu* (pro nezaopatřené děti ve věku 15–26 let);
- *potvrzení o zdravotním stavu* (v případě nezaopatřených dětí ve věku 15–26 let, u nichž je v žádosti uveden dlouhodobě nepříznivý stav);
- *potvrzení o neschopnosti soustavně se připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz* (pro nezaopatřené děti ve věku 15–26 let);
- *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 poskytnutém společně posuzovanou osobou*.

5.4 Rodičovský příspěvek (RP)

RP je dávka státní sociální podpory, která má umožnit rodiči, aby se celodenně věnoval péči o dítě. RP může pobírat buď matka, nebo otec dítěte. Volba závisí na jejich vzájemné dohodě. Pobírání RP obvykle navazuje na ukončení PPM. Dávka se poskytuje nezávisle na příjmu rodiny.

tab. č. 2 – Normativní náklady na bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků

| Počet osob v rodině | Počet obyvatel obce | | | | |
|---------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------|
| | Praha | nad 100 tis. obyvatel | 50 000–99 999 obyvatel | 10 000–49 999 obyvatel | do 9999 obyvatel |
| 1 | 3356 | 3356 | 3356 | 3356 | 3356 |
| 2 | 5062 | 5062 | 5062 | 5062 | 5062 |
| 3 | 7124 | 7124 | 7124 | 7124 | 7124 |
| 4 a více | 9078 | 9078 | 9078 | 9078 | 9078 |

5.4.1 Kdo má nárok na RP?

Nárok na RP má rodič (otec nebo matka), jestliže po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině do 2, 3, 4, 7 nebo 15 let věku. 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;
- rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem (kap. 3.7.1 písm. c);
- osoba dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu;
- dítě dovršilo věk 2, 3, 4 (dle volby délky pobírání RP), 7 nebo 15 let (podle rozhodnutí příslušného úřadu);
- dítě nebo rodič zemřeli;
- rodič převzal do péče své dítě, které do té doby bylo svěřeno jiné osobě nebo bylo v ústavu.

5.4.2 Jak často může dítě navštěvovat jesle, školku nebo jiné předškolní zařízení?

RP náleží i v případech, kdy:

- 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 nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Pozor! Tyto dva druhy návštěv v jednom kalendářním měsíci nelze kombinovat.
- dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti či jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně;
- dlouhodobě zdravotně postižené dítě nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím šest hodin denně a dítě školního věku navštěvuje přípravnou třídu základní školy nebo školu poskytující základní nebo střední vzdělání;

- dítě navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně, pokud je zdravotní postižení zraku či zraku obou rodičů (osamělého rodiče) v rozsahu 50 % a více.

Příklad: Dítě, které dovrší 15. 11. 2010 čtyři roky, a dosud navštěvuje mateřskou školu 5 dní v měsíci. Může nastoupit od 1. 11. 2010 každodenní docházku? Nebo může do 15. 11. 2010 navštívit mateřskou školu 5x, a od 16. 11. pak navštěvovat školku každý den?

Podmínka osobní celodenní a řádné péče pro nárok na RP po celý kalendářní měsíc se považuje za splněnou i v kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo věku 2, 3, 4, 7 nebo 15 let (do kterého náleží RP). Ovšem za podmínky, že dítě, které dosáhlo 3 let věku, navštěvuje v tomtéž kalendářním měsíci mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů. Aby rodiči zůstal nárok na RP, může dítě jít do mateřské školy v měsíci listopadu buď 5x, nebo každý den od 15. 11. 2010 na max. 4 hodiny.

5.4.3 Platí omezení návštěvy školky a jiných předškolních zařízení i na soukromá zařízení tohoto typu?

Ano. Omezení se vztahuje i na soukromá zařízení.

5.4.4 Je možné si v době pobírání RP přivydělat?

Příjem rodiče není sledován. To znamená, že při nároku na výplatu 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).

Souběžně je také možné pobírat náhradu mzdy za dovolenou od zaměstnavatele, neboť RP je dávkou nezávislou na příjmu žadatele.

5.4.5 Je možné pobírat RP a PPM současně?

RP není možné pobírat, když má v rodině jeden z rodičů z dávek nemocenského pojištění nárok po celý kalendářní měsíc na PPM, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, ledaže jsou tyto dávky nemocenského pojištění nižší než rodičovský

příspěvek v základní výměře. Má-li rodič z dávek nemocenského pojištění nárok po část kalendářního měsíce na PPM, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem nižší, než je výše RP, vzniká mu nárok na RP ve výši rozdílu mezi výší RP dle zvolené doby čerpání (kap.5.4.7) a uvedenými dávkami nemocenského pojištění.

Příklad: 15. 9. 2010 končí rodiči poskytování peněžitě pomoci v mateřství. Rodiči vzniká nárok na PPM za období od 1. 9. 2010 do 15. 9. 2010 ve výši 6300 Kč. Rodič se rozhodne pro pobírání RP v základní výměře, tj. 7600 Kč měsíčně. Náleží mu RP za měsíc září ve výši rozdílu RP a PPM, tj. 7600–6300 Kč, tj. ve výši 1300 Kč. Od měsíce října činí výše RP 7600 Kč měsíčně.

5.4.6 S jakými jinými sociálními dávkami je pobírání RP slučitelné?

Právní předpisy nevyklučují současné pobírání RP a jiné sociální dávky. Výjimkou je příspěvek na péči náležející dítěti, které zakládá nárok na RP. Při souběhu příspěvku na péči a RP, náleží RP nejméně ve výši 1/2 RP podle zvolené varianty (kap. 5.4.7).

5.4.7 Výše RP

Rodič si může vybrat z následujících možností:

- zvýšená výměra – RP ve výši 11 400 Kč měsíčně do dvou let věku dítěte;
 - základní výměra – RP ve výši 7600 Kč měsíčně do tří let věku dítěte;
 - snížená výměra – RP do 21 měsíců věku dítěte ve výši 7600 Kč měsíčně, od 22. měsíce věku dítěte 3800 Kč měsíčně do 4 let dítěte;
- Volbu čerpání RP může provést jen ten rodič, který má nárok na RP.

Pozor! Je třeba volit doby čerpání RP uvážlivě. Po skončení čerpání RP nevzniká nárok na žádné další dávky obdobné RP. Dávky pomoci v hmotné nouzi jsou poskytovány za přísných podmínek a v relativně nízké výši (kap. 7).

- U zdravotně postižených dětí má rodič nárok nejdříve ode dne posouzení dítěte jako dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého nebo po skončení čerpání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře na rodičovský příspěvek v základní výměře 7600 Kč do 7 let věku dítěte, a to bez ohledu na to, jakou

možnost čerpání rodičovského příspěvku zvolil před posouzením zdravotního stavu dítěte. Pokud dítěti, o které rodič pečuje a které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, je přiznán příspěvek na péči (kap. 6.1.3), má rodič nárok na rodičovský příspěvek v poloviční výši. Pokud dítě, o které rodič pečuje a které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, je posouzeno jako dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené a tomuto dítěti nebyl přiznán příspěvek na péči, náleží rodičovský příspěvek v nižší výměře 3000 Kč od 7 do 15 let věku dítěte.

- Nárok na rodičovský příspěvek v základní výměře do 7 let věku dítěte náleží i v případech, kdy dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě není nejmladším dítětem v rodině, pokud by jinak náležel rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině ve snížené výměře anebo by nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině již nebyl. Podmínka osobní celodenní a řádné péče musí být splněna u dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého. Obdobně se postupuje u dítěte, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek po 7. roce jeho věku.

5.4.8 Jaké podmínky je třeba splnit pro pobírání 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 21 300 Kč měsíčně);
- podání žádosti a učinění volby této varianty nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém dítě dosáhne 22 týdnů života, resp. ve kterém současně narozené děti dosáhnou věku 31 týdnů života.

5.4.9 Jaké podmínky je třeba splnit pro pobírání RP v základní výměře?

Podmínky pro pobírání RP v základní výměře jsou:

- vznik nároku na PPM nebo nemocenské v souvislosti s porodem (výše nerozhoduje);

- podání žádosti a učinění volby této varianty nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém dítě dosáhne 21. měsíce věku.

5.4.10 Jaké podmínky je třeba splnit pro pobírání RP ve snížené výměře?

Podmínky pro pobírání RP ve snížené výměře jsou:

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

5.4.11 Je možné variantu měnit?

Dobu a výši čerpání RP je možné zvolit pouze v rozhodných obdobích (kap. 5.4.8 a 5.4.9). Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již nezměnitelná a nelze ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání RP.

5.4.12 Na které dítě se pobírá RP, je-li v rodině více dětí?

RP náleží na nejmladší dítě v rodině. Jestliže se v rodině narodí po sobě více dětí, zaniká nárok na RP na starší dítě a vzniká nový nárok na nejmladší dítě. Na každé dítě je možné volit jinou variantu (na nejmladší dítě se o RP musí znovu žádat a znovu učinit volbu varianty). Výjimka je pouze u dlouhodobě zdravotně postižených dětí (viz. výše).

5.4.13 Jak lze postupovat v případě, kdy si matka nemůže vybrat dvouletou variantu, otec by však podmínky pro tuto variantu splnil?

Při zájmu rodiny o dvouletou variantu čerpání rodičovského příspěvku lze postupovat takto:

- Matka pobírá PPM nejpozději od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu do konce šestého týdne po porodu.
- Otec dítěte v období od 7. týdne od narození uzavře s matkou dohodu o převzetí dítěte do péče a bude postupovat podle kap. 3.9.9, bude pobírat PPM.
- Otci vznikl nárok na PPM, má proto právo volby dvouleté varianty RP (kap. 5.4.8).

5.4.14 Matka nemá nárok na PPM ani na nemocenské v souvislosti s porodem. Volbu délky RP učiní manžel, který převezme dítě do péče po uplynutí 6 týdnů od porodu. Má matka dítěte do té doby nárok na RP?

Ženě vznikne nárok na RP od měsíce, v němž se dítě narodí, v základní výši 7600 Kč. Pokud bude po 6. týdnu po porodu manžel uplatňovat nárok na PPM, je povinna tuto skutečnost oznámit příslušnému úřadu státní sociální podpory a výši PPM doložit. Příslušný formulář lze získat přímo na pracovišti státní sociální podpory nebo na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí – www.mpsv.cz. V měsíci (měsících), kdy bude manžel pobírat PPM, bude náležet RP jen pokud bude vyšší než PPM, a to ve výši rozdílu mezi PPM a RP (kap. 5.4.5).

5.4.15 Je možné pobírat RP dva roky a rodičovskou dovolenou čerpat tři roky?

Ano. Čerpání rodičovské dovolené je nezávislé na době pobírání RP. Rodič v tomto případě nebude mít nárok na RP mezi druhým a třetím rokem věku dítěte. Také platí, že pokud rodič zvolí např. RP ve čtyřleté variantě a vrátí se do práce dříve a nebude splňovat podmínky pro pobírání RP (kap. 5.4.1 a 5.4.2), o RP přijde a nemá nárok na žádné dorovnání ze strany státu.

5.4.16 Jak se postupuje v případě, kdy se rodiče nemohou dohodnout, komu bude RP vyplácen?

Rodiče se mohou v pobírání RP střídat, avšak nárok na RP náleží na totéž dítě vždy pouze jednou. Je tedy třeba, aby se rodiče dohodli, který z nich bude nárok uplatňovat. Nedohodnou-li se rodiče, určí úřad státní sociální podpory, který o RP rozhoduje, kterému z rodičů se RP přizná.

5.4.17 Má nárok na RP žena, která skončí pobírání PPM po 6 týdnech po porodu a vrátí se do zaměstnání?

Zaměstnankyně se může vzdát nároku na výplatu PPM, a to nejdříve po uplynutí 14 týdnů podpůrní doby, ne však dříve, než uplyne 6 týdnů ode dne porodu. Stejně tak délka mateřské dovolené nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skon-

čit dříve než 6 týdnů po porodu. Pokud by zaměstnankyně po 14týdenní PPM a po 6 týdnech po porodu nastoupila zpět do zaměstnání, a tím jí zanikl nárok na PPM, bude mít nárok na RP.

5.4.18 Pracovní poměr skončí zaměstnanec v době rodičovské dovolené. Má tento zaměstnanec po skončení RP nárok na nějakou dávku do doby, než nastoupí do zaměstnání?

Zaměstnanci na žádnou konkrétní dávku nárok nevznikne, ale může mu (rodině) vzniknout nárok na jinou dávku státní sociální podpory – příspěvek na bydlení (5.3), sociální příspěvek (5.2) popř. na některou z dávek pomoci v hmotné nouzi (kap. 7).

5.4.19 Má zaměstnanec právo volby dvouleté varianty, když podmínku minimální výše PPM 380 Kč denně splňuje jen do 31. 12. 2009 a od 1. 1. 2010 se PPM v důsledku reformy sníží?

Ano. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci vznikl nárok na PPM v minimální požadované výši 380 Kč denně, má možnost volby dvouleté varianty.

5.4.20 Má právo volby dvouleté varianty zaměstnankyně, která se rozhodla PPM vůbec nečerpat (ačkoli podmínky pro její čerpání splnila) a na mateřskou dovolenou vůbec nenastupovat?

Tato zaměstnankyně by měla čerpat PPM alespoň jeden den, aby jí vznikl nárok na PPM, a tím mohla volit dvouletou variantu čerpání RP.

5.4.21 Jak se prokazuje, že dítě nenavštěvuje předškolní zařízení více než 4 hodiny denně?

Pokud dítě navštěvuje mateřskou školu max. čtyři hodiny denně, mateřská škola vydá *Potvrzení o návštěvě jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku nebo základní školy speciální*. V tomto potvrzení potvrdí rozsah docházky dítěte, který je rozhodný pro vznik nároku RP.

5.4.22 Je možné souběžné pobírání rodičovského příspěvku a ošetřovného?

K souběhu rodičovského příspěvku a ošetřovného viz kap. 3.10.3.

5.4.23 Jaké dokumenty se předkládají při žádosti o RP?

K vyplněnému formuláři *Žádost o rodičovský příspěvek* se předkládá *rodný list dítěte*, případně některý z těchto formulářů:

- *Potvrzení o nároku na dávky ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku* (při nároku na PPM v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem);
- *Potvrzení o návštěvě jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku nebo základní školy speciální* (pokud je dítě navštěvuje);
- *Potvrzení o zdravotním stavu* (je-li dítě zdravotně postižené);
- *Žádost o rozhodnutí o volbě nároku na rodičovský příspěvek*.

5.5 Porodné

Porodné je dávka státní sociální podpory, jejímž smyslem je přispět na nákup věcí potřebných pro dítě. Porodné je poskytováno ženám, které porodí dítě, bez ohledu na výši příjmu rodiny.

5.5.1 Kdo má na porodné nárok?

Nárok na porodné má žena, která porodila dítě, a dále pak v některých případech osoba, která převzala dítě do péče. Otec dítěte má nárok na porodné, jen jestliže matka dítěte zemřela a porodné jí nebylo vyplaceno.

Poznámka: Nárok na porodné má i žena, která po porodu nezačne o dítě pečovat a dá souhlas k jeho osvojení.

5.5.2 Výše porodného

Výše porodného činí 13 000 Kč na každé narozené dítě i u víceračat.

5.5.3 Jaké doklady se při žádosti o porodné předkládají?

Žádost o porodné (formulář), *rodný list dítěte/děti*, v případě, že bylo dítě převzato do péče nahrazující péči rodičů – rozhodnutí příslušného orgánu.

5.6 Pohřebné

5.6.1 Kdo má na pohřebné nárok?

Nárok na pohřebné vzniká osobě, která vypravila pohřeb:

- a) nezaopatřenému dítěti, nebo
- b) 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 i při pohřbení mrtvé narozeného dítěte. Pohřebné náleží i v případě, vznikl-li zároveň nárok na výplatu porodného.

5.6.2 Výše pohřebného

Výše pohřebného činí 5000 Kč.

5.6.3 Jaké doklady se předkládají při žádosti o pohřebné?

- *žádost o pohřebné (formulář),*
- *průkaz totožnosti žadatele,*
- *úmrtní list,*
- *faktura za vypravení pohřbu,*
- *rodný list dítěte,*
- *doklad o dni, měsíci a roce pohřbení,*
- *potvrzení o studiu (pro nezaopatřené děti ve věku 15–26 let),*
- *potvrzení o zdravotním stavu (v případě nezaopatřených dětí 15–26 let, u nichž je v žádosti uveden dlouhodobě nepříznivý stav),*
- *potvrzení o neschopnosti soustavně se připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz (pro nezaopatřené děti ve věku 15–26 let),*
- *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).*

5.7 Společné informace k dávkám státní sociální podpory

5.7.1 Je k pobírání dávek státní sociální podpory třeba mít trvalý pobyt na území ČR?

Základní podmínkou pro nárok na tyto dávky je podmínka trvalého pobytu oprávněné osoby a osob společně s ní posuzovaných na území ČR.

Nárok mají též za určitých podmínek i občané EU. Podmínku trvalého pobytu může v odůvodněných případech prominout krajský úřad nebo Magistrát hlavního města Prahy. Naroveň trvalému pobytu je kladen přechodný pobyt cizinců po uplynutí 365 dní od hlášení, podle zákona o pobytu cizinců. Právní předpisy výslovně stanoví skupiny, u kterých se podmínka trvalého pobytu považuje za splněnou.

5.7.2 Kdo je považován za 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 republice nebo v cizině, pokud je takové studium podle rozhodnutí MŠMT postaveno naroveň studia na těchto školách v ČR);
- pro nemoc nebo úraz se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost;
- je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

5.7.3 Jak se žádá o dávky státní sociální podpory?

O dávky státní sociální podpory se žádá podáním písemné žádosti o dávku na předepsaném formuláři společně s požadovanými přílohami (na originálním nebo z internetových stránek vytištěném tiskopisu <http://portal.mpsv.cz/forms>, případně elektronicky, pokud osoba vlastní certifikát pro elektronický podpis u příslušný úřad. Žádost by měla být vyřízena do 30 dnů.

5.7.4 Kde žádat o dávky státní sociální podpory?

Příslušnými úřady, které rozhodují o dávce, jsou úřady práce podle místa trvalého bydliště osoby, která má na dávku nárok.

5.7.5 Jestliže je dávka státní sociální podpory závislá na výši příjmu, jaké příjmy se započítávají?

Jedná se o tzv. započitatelné příjmy, které uvádí výslovně zákon o státní sociální podpoře.

Rozhodný příjem je měsíční průměr příjmů rodiny za rozhodné období (např. za kalendářní rok – součet příjmů za rok se dělí číslem 12). Jedná se zejména o tyto příjmy:

- příjmy ze závislé činnosti (zaměstnání) – z pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce;
- příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti;
- příjmy z pronájmu;
- příjem přijatý z plnění vyživovací povinnosti (nezapočítává se však výživné, které v rozhodném období platila osoba dítěti, s nímž je pro účely stanovení rozhodného příjmu osobou společně posuzovanou);
- dávky nemocenského pojištění (např. nemocenské, PPM) a důchodového pojištění;
- podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvifikaci;
- rodičovský příspěvek pro nárok na přídavek na dítě, sociální příspěvek a příspěvek na bydlení;
- přídavek na dítě pro nárok na sociální příspěvek a příspěvek na bydlení;
- mzdové nároky podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti;
- příjmy ze zahraničí.

5.7.6 Kdo je považován za rodinu?

Za rodinu se pro účely státní sociální podpory považuje oprávněná osoba a společně s ní posuzované osoby.

Společně posuzovanými osobami jsou zejména:

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

5.7.7 Jak postupovat v případě, jestliže otec dítěte nežije s matkou a dětmi ve společné domácnosti? Je možné jej vyloučit z okruhu společně posuzovaných osob?

Jestliže osoby, které se jinak posuzují společně, spolu nejméně po dobu tří měsíců prokazatelně nežijí, je možné podat žádost na roz-

hodnutí, aby se tyto osoby nadále neposuzovaly jako osoby společně posuzované.

5.7.8 Jaké jsou opravné prostředky a jak se uplatňují?

Proti rozhodnutí o zamítnutí nebo odejmutí dávky je možné podat odvolání do 15 dnů od doručení, a to ke krajským úřadům (v Praze Magistrátu hlavního města Prahy). Odvolání se podává u úřadu, který o dávce rozhodl.

5.7.9 Mohou být dávky vypláceny i zpětně?

Nárok na rodičovský příspěvek, sociální příspěvek, příspěvek na bydlení a přídavek na dítě může být uplatněn 3 měsíce zpětně od měsíce, ve kterém bylo o dávku požádáno. Nárok na porodné může být uplatněn 1 rok zpětně od narození dítěte. Při pozdějším uplatnění nároku nebude dávka vyplacena. Ostatní jednorázové dávky lze uplatnit také v jednorozhodné lhůtě od vzniku nároku.

5.8 Stipendia a státní sociální podpora

5.8.1 Kdo má nárok na stipendium?

Stipendium v případě tíživé sociální situace se přiznává též studentům, kteří mají nárok na přídavek na dítě (kap. 5.1), a jestliže rozhodný příjem v rodině zjišťovaný pro účely přídavku na dítě nepřevyšuje součin částky ŽM rodiny (kap.4) a koeficientu 1,5.

5.8.2 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 přídavku na dítě úřadem státní sociální podpory, který o přídavku rozhoduje. Potvrzení pro účely přiznání stipendia platí po dobu 21 měsíců od uplynutí roku, za který byl příjem rodiny zjišťován. Žádosti se podávají na vysoké škole, kde student studuje. Podmínky nároku na tato stipendia jsou upraveny v zákoně o vysokých školách.

5.9 Několik poznámek k výživnému rodičů vůči dětem

5.9.1 Co je výživné?

Výživné je označení pro finanční částku, kterou povinná osoba zajišťuje (buď zcela, nebo částečně) výživu oprávněné osoby, případně uspokojuje další životní potřeby.

5.9.2 Co není výživné?

Dárky, kapesné a jiná příležitostná plnění se do výživného nezapočítávají.

5.9.3 Jak se určuje výše výživného?

Při určení výše výživného vychází soud z odůvodněných potřeb oprávněného na straně jedné a ze schopností, možností a majetkových poměrů povinného na straně druhé. Soud přitom zkoumá, zda se osoba povinná 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).

Výživné se obvykle platí v pravidelných měsíčních splátkách.

5.9.4 Je možné požadovat výživné zpětně?

Výživné lze u soudu požadovat zpětně za dobu tří let od zahájení řízení.

5.9.5 Jaká je výše výživného? Je možné změnit výši výživného, když si povinná osoba našla lépe placenou práci?

Výši výživného určuje soud, může tedy určit i vyšší nebo nižší částku, než je navrhovaná. Dohodnou-li se rodiče na výši výživného, soud většinou schválí jejich dohodu. Oba rodiče jsou povinni přispívat na výživu svých dětí podle svých schopností, možností a majetkových poměrů. Dítě má právo podílet se na životní úrovni rodičů. Např. je-li otcem dítěte úspěšný manažer s příjmem 400 000 Kč, může být výživné 60 000 Kč (i když se tím zajistí potřeby nezletilého mnohonásobně). Pokud se zásadním způsobem změní výdělková či osobní situace po-

vinné osoby, je možno se obrátit na soud a žádat úpravu výživného (např. při dlouhodobé pracovní neschopnosti). V současnosti neexistují žádné tabulky pro výpočet výživného, postupy pro valorizaci ani omezení dobou, po kterou není možno žádat o zvýšení výživného.

5.9.6 Jak se vypočítá výše výživného u podnikatele, který nechce přiznat své příjmy?

Rodič-podnikatel je povinen soudu prokázat své příjmy a předložit podklady o svých majetkových poměrech. Nesplní-li rodič tuto povinnost, má se zato, že jeho průměrný měsíční příjem činí 12,7násobek životního minima jednotlivce, tj. 39 700 Kč.

5.9.7 Je možné nárokovat výživné při střídavé péči?

Při určení rozsahu vyživovací povinnosti rodičů se přihlíží, který z rodičů a v jaké míře o dítě osobně pečuje, k vyšší výdělku rodičů atd. Výživné nárokovat lze.

5.9.8 Jak dlouho trvá vyživovací povinnost rodičů k dětem?

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. Jestliže se dítě soustavně připravuje na budoucí povolání (např. studuje), trvá vyživovací povinnost rodičů do 26 let dítěte.

5.10 Informace

Informace ohledně problematiky státní sociální podpory lze obdržet na úřadech práce. Dále pak na informační lince MPSV – zelená linka Ministerstva práce a sociálních věcí, tel. č. 800 189 810 po 24 hodin informuje o dávkách státní sociální podpory. Další informace na www.mpsv.cz, www.portal.gov.cz, www.mesec.cz, www.penize.cz.

5.11 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. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

- 4) Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách
- 5) Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
- 6) Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině
- 7) Nařízení vlády 461/2009 Sb., kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2010 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení

- c) 9000 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost);
- d) 12 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost).

U osob od 6 let činí výše příspěvku v jednotlivých stupních 2000 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, popřípadě ve školském zařízení pro výkon ústavní výchovy.

6 Sociální služby rodinám

6.1 Příspěvek na péči

6.1.1 Komu je příspěvek na péči určen?

Příspěvek na péči se poskytuje osobám od jednoho roku, které potřebují z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pomoc jiné fyzické osoby při zajištění soběstačnosti v rozsahu stanoveném stupněm závislosti.

Potřebná pomoc může být poskytována:

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

6.1.2 Jak se posuzuje stupeň závislosti?

Stupně závislosti na pomoci jiné osoby se stanoví na základě sociálního šetření, které provádí sociální pracovník, a posudku lékaře. Výsledkem je stanovení stupně závislosti na pomoci jiné fyzické osoby. Stupně závislosti jsou: I lehká závislost, II středně těžká závislost, III těžká závislost, IV úplná závislost. 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 (pro účely stanovení stupně závislosti) porovnává rozsah, intenzita a náročnost pomoci a dohledu, kterou je jí třeba věnovat, s pomocí a dohledem, který je poskytován zdravé osobě.

6.1.3 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);

6.2 Pečovatelská služba

Pečovatelská služba je terénní nebo ambulantní služba poskytovaná mj. rodinám s dětmi, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Služba poskytuje úkony stanovené zákonem ve vymezeném čase v domácnostech osob a v zařízeních sociálních služeb. Služba se poskytuje za úhradu. Rodinám, ve kterých se narodily současně 3 nebo více dětí, se služba poskytuje bezplatně, a to do 4 let věku dětí.

6.3 Ostatní služby

Zákon definuje další sociální služby. Některé jsou poskytovány za úhradu, jiné zdarma:

- služby bez úhrady – raná péče, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež;
- služby 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.

6.4 Který úřad vyřizuje věci sociálních služeb?

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 podle místa trvalého pobytu oprávněné osoby (příjemce). Povinností příjemce je mj. využívat příspěvek na zajištění potřebné pomoci. Při ne-

plnění této povinnosti může být výplata příspěvku zastavena. Obecní úřad obce s rozšířenou působností kontroluje, zda je příspěvek využíván k zajištění potřebné pomoci.

6.5 Informace

www.mpsv.cz

6.6 Právní předpisy

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

7 Dávky pro rodiny v hmotné nouzi

V hmotné nouzi se může ocitnout např. osamělá těhotná žena, žena-samoživitelka nebo rodiče bez zaměstnání.

7.1 Kdy je osoba v hmotné nouzi?

Osoba či rodina se nachází ve stavu, kdy nemá dostatečné příjmy a její celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb na úrovni ještě přijatelné pro společnost. Současně si tyto příjmy nemůže z objektivních důvodů zvýšit (vlastní prací, uplatněním nároků a pohledávek, prodejem nebo využitím majetku), a vyřešit tak svoji nelehkou situaci vlastním přičiněním. Zároveň je osobou, která má zájem pracovat, to zejména znamená, že je v evidenci uchazečů o zaměstnání a spolupracuje s úřadem práce, s výjimkou osob, u nichž se nezkoumá možnost zvýšit si příjem vlastní prací. Možnost zvýšit si příjem vlastním přičiněním se nezkoumá mj.:

- u osoby pobírající peněžité dávky nemocenského pojištění z důvodu těhotenství nebo mateřství (např. PPM (kap. 3.9), nebo nemocenské v souvislosti s porodem (kap. 3.7.1 písm. c);
- u rodiče celodenně, osobně a řádně pečujícího alespoň o 1 dítě a pobírajícího rodičovský příspěvek (kap. 5.4), a to po dobu trvání ná-

roku na RP a po této době takto pečujícího o dítě, které z vážných důvodů nemůže být umístěno v jeslích nebo v mateřské škole nebo obdobném zařízení;

- u osoby osobně pečující ve stanoveném rozsahu o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III, IV (kap. 6.1.2);
- a dále pak u nezaopatřeného dítěte, osob starších 68 let, osob invalidních ve třetím stupni atd.

Osoba se může nacházet v hmotné nouzi i v mimořádných případech, které definuje zákon (např. při živelních pohromách).

7.2 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 v této publikaci uveden pouze stručný přehled dávek. S konkrétními dotazy je třeba obrátit se na úřad, který o dávce rozhoduje.

7.3 Za jakých podmínek je možné čerpat příspěvek na živobytí po skončení čerpání RP?

Rodič, kterému skončil nárok na rodičovský příspěvek (kap. 5.4), musí splňovat podmínky uvedené v kap. 7.1, zejména snažit se zajistit dostatečný příjem vlastní prací, a to i v případě, že bude pečovat o dítě dvouleté. Jeho povinností bude aktivní spolupráce s úřadem práce.

7.4 Jak se žádá o dávky v hmotné nouzi?

Podáním písemné žádosti o dávku na předepsaném tiskopise.

7.5 Kde žádat o dávky?

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

7.6 Informace

www.mpsv.cz

7.7 Právní předpisy

- 1) Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi
- 2) Vyhláška č. 504/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi.

8 Nezaměstnanost rodičů

8.1 Kdo se může stát uchazečem o zaměstnání?

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště (pokud se z vážných důvodů skutečně zdržuje jinde, může následně požádat o převedení na jiný úřad práce), a je úřadem práce zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.

8.2 Kdo nemůže být zapsán do evidence uchazečů o zaměstnání?

Do uchazečů o zaměstnání nemůže být zapsána osoba, která:

- se soustavně připravuje na budoucí povolání (student);
- je zaměstnaná nebo OSVČ (to neplatí v případě zaměstnaneckého vztahu, kde měsíční příjem nepřekročí 4000 Kč);
- je uznána dočasně neschopnou práce;
- pobírá nemocenské dávky – nemocenské, ošetřovné, PPM (kap.3);
- je invalidní ve 3. stupni (dříve plně invalidní);
- neposkytne úřadu práce identifikační údaje;
- neposkytne nebo zruší souhlas se zpracováním osobních údajů.

8.3 Jaká má uchazeč o zaměstnání práva?

Uchazeč o zaměstnání má právo 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;
- pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením.

8.4 Jaké základní povinnosti má uchazeč o zaměstnání?

Uchazeč o zaměstnání má povinnost:

- poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost (zejména včas chodit na dohodnuté schůzky s poradcem či zprostředkovatelem) a řídit se jeho pokyny;
- oznámit úřadu práce nejpozději do osmi kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání;
- nastoupit do doporučeného vhodného zaměstnání.

8.5 Co znamená „vhodné zaměstnání“?

Vhodným zaměstnáním je zaměstnání, které splňuje všechny následující podmínky:

- a) zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
- b) délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby;
- c) je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
- d) odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby, a pokud možno její 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 v písm. a), b) a d) nebo
- splňuje zároveň podmínky stanovené v písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

8.6 Kdy dochází k ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání?

Úřad práce uchazeči o zaměstnání ukončí vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání mj.:

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

8.7 Kdy může úřad práce uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadit?

Úřad práce uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí mj. jestliže:

- nesplní oznamovací povinnost nebo neoznámí další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději do 8 kalendářních dnů;
- 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 o zaměstnání znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání nejdříve po uplynutí doby 3 nebo 6 měsíců ode dne tohoto vyřazení (v závislosti na důvodu vyřazení), a to na základě nové písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.

8.8 Kdo má nárok na podporu v nezaměstnanosti?

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který splní tyto podmínky:

- a) získal v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost (popř. započítáním náhradní doby zaměstnání) alespoň 12 měsíců důchodového pojištění;

- b) požádal úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.

Při opakované nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrní doba (kap. 8.10) a po uplynutí části podpůrní doby nastoupil do zaměstnání na dobu alespoň 3 měsíců, má nárok na „novou“ podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrní dobu. Jestliže byla doba zaměstnání kratší než 3 měsíce, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrní doby. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání, jak je uvedeno v bodě a).

Příklad: Zaměstnankyni k 31. 1. 2010 se skončením rodičovské dovolené skončil pracovní poměr. Od 1. 2. 2010–15. 3. 2010 byla zapsána do evidence uchazečů o zaměstnání a pobírala podporu v nezaměstnanosti. Dne 16. 3. 2010 nastoupila do pracovního poměru s tříměsíční zkušební dobou. Zaměstnavatel po jednom měsíci rozvázal pracovní poměr ve zkušební době. Bude mít zaměstnankyně (znovu) nárok na podporu v nezaměstnanosti?

Pracovní poměr trval méně než 3 měsíce a po jeho skončení by uchazečka po (znovu) zapsání do evidence uchazečů o zaměstnání měla nárok na podporu v nezaměstnanosti jen po zbývající část podpůrní doby, tj. tři a půl měsíce.

8.9 Co je rozhodné období a co je náhradní doba zaměstnání?

Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední tři roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Do rozhodného období se započítává i náhradní doba zaměstnání, tj. zejména doba:

- pobírání plného invalidního důchodu, resp. invalidního důchodu 3. stupně;
- 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.

8.10 Od kdy náleží podpora v nezaměstnanosti a jak dlouho se poskytuje?

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek

ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti 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.

8.11 Kdy se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje?

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje:

- a) jestliže v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání byl zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (obdobně se postupuje i u dohody o pracovní činnosti);
- b) po dobu poskytování:
 - starobního důchodu;
 - dávek nemocenského pojištění (nemocenské, PPM, ošetřovné);
- c) jestliže v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážných důvodů opakovaně, tj. nejméně dvakrát, sám ukončil vhodné zaměstnání, které mu zprostředkoval úřad práce.

8.12 Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví takto:

Po dobu prvních dvou měsíců bude poskytována podpora v nezaměstnanosti ve výši 65 % průměrného měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání, po dobu dalších dvou měsíců ve výši 50 % a po zbytek podpůrčí doby ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Tento údaj je uveden v *Potvrzení o zaměstnání*, které je zaměstnavatel povinen vydat na žádost zaměstnance. Vzor je možno nalézt zde: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana/potvrzeni_zamestnavatele.doc

Pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával SVČ, stanoví se podpora z denního vyměrovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

Maximální výše podpory činí 13 280 Kč měsíčně, což odpovídá čisté mzdě od 22 896 Kč výše. U zaměstnance, u kterého je poslední činností „náhradní doba“, tj. např. péče o dítě do čtyř let věku, se stanoví minimální podpora v nezaměstnanosti, která činí první dva měsíce 3435 Kč měsíčně, další dva měsíce 2748 Kč a zbývající měsíc 2519 Kč měsíčně.

Příklady:

- Rodič bezprostředně po čerpání tříleté rodičovské dovolené žádá o podporu v nezaměstnanosti.
 - Výše podpory v nezaměstnanosti bude minimální.
- Rodič ke konci rodičovské dovolené uzavře se zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru, má nárok na odstupné.
 - Výše podpory v nezaměstnanosti bude minimální.
- Rodič po skončení rodičovské dovolené dojde od zaměstnavatele výpověď, ve výpovědní době dostává mzdu.
 - Výše podpory se stanoví z průměrného výdělku, popř. pravděpodobného výdělku, vypočteného za předchozí kalendářní čtvrtletí.
- Rodič nastoupí 29. 6. 2010 do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, 30. 6. 2010 jeho zaměstnání skončí.
 - Výše podpory se stanoví z pravděpodobného výdělku, odvozeného z hodinové mzdy za dny 29. 6. 2010 a 30. 6. 2010.
- Rodič nastupuje po rodičovské dovolené bezprostředně na podporu v nezaměstnanosti, ale během rodičovské dovolené 1 rok pracoval na dohodu o pracovní činnosti.
 - Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z výše příjmu z dohody o pracovní činnosti za podmínky, že tento jeden rok celý spadá do posledních 3 let před podáním žádosti (do tzv. rozhodného období).

8.13 Má uchazečka o zaměstnání nárok na PPM?

PPM a uchazečka o zaměstnání viz kap. 3.9.17.

8.14 Je možné pobírat podporu v nezaměstnanosti (podporu při rekvalifikaci) a rodičovský příspěvek zároveň?

Ano. Souběh těchto dvou dávek je možný.

Pozor! Registrace v evidenci uchazečů o zaměstnání se doporučuje v případě, že uchazeč má skutečný vážný zájem o práci a je schopen jednak plnit povinnosti vůči úřadu práce (kap.8.4) a jednak nastoupit do zaměstnání. V opačném případě je vhodnější se zařadit mezi zájemce o zaměstnání – kap. 8.26.

8.15 Je možné, aby úřad práce odmítl zapsat ženu do evidence uchazečů o zaměstnání s odůvodněním, že 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.

8.16 Matce po skončení rodičovské dovolené onemocnělo dítě. Je možné, aby se zapsala do evidence uchazečů o zaměstnání, i když má nemocné dítě, nebo má počkat, až se dítě uzdraví?

Péče o nemocné dítě zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání zásadně nebrání. Uchazeč o zaměstnání je však povinen poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při hledání zaměstnání (kap. 8.4). Pokud matce bude v potřebné součinnosti bránit péče o nemocné dítě, je povinna to oznámit příslušnému úřadu práce, který jí sdělí, jakým způsobem má péči o nemocné dítě doložit.

8.17. Co je rekvalifikace?

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

8.18. Koho může úřad práce rekvalifikovat?

Úřad práce může rekvalifikovat osoby:

- u nichž je rekvalifikace nezbytná, tzn., že uchazeč má kvalifikaci, pro kterou nejsou volná místa a dosavadní zprostředkování práce nebylo úspěšné, příp. nemůže vykonávat původní profesi ze zdravotních či jiných vážných důvodů;
- u nichž je rekvalifikace účelná např. v případě, kdy se uchazeč rozhodne pro kvalifikaci žádanou na trhu práce (dostatek volných míst) nebo je opodstatněná prognóza vzniku pracovních míst;
- u nichž má závazný příslib zaměstnavatele o jejich přijetí po rekvalifikaci do pracovního poměru;
- které se zaváží, že po skončení rekvalifikace zahájí SVČ, jejíž výkon je touto rekvalifikací podmíněn;
- které splňují 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 ovšem na různých úřadech práce různý a závisí mj. i na dostatku finančních prostředků a kapacitách vzdělávacích zařízení.

8.19 Jak postupovat, má-li rodič zájem o rekvalifikaci?

Základní informaci o možnostech rekvalifikace lze získat od svého zprostředkovatele na úřadu práce. Ten rovněž může rekvalifikaci navrhnout, pokud snaha o zprostředkování zaměstnání s dosavadní kvalifikací nemá naději na úspěch a rodič splňuje podmínky pro absolvování rekvalifikace.

8.20 Dohoda o rekvalifikaci

Rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. 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 nebo zájemce o práci uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

8.21 Rekvalifikační kurzy

Kurzy nabízejí jednotlivé úřady práce. Doporučuje se nejprve projednat zájem o rekvalifikační kurz s poradkyní/cem pro zprostředkování zaměstnání. Úřad práce uhradí uchazeči o zaměstnání (zájemci o zaměstnání) kurzovné, ale může hradit i další náklady spojené s účastí v rekvalifikačním kurzu (jízdné, ubytování, stravné).

8.22 Lze zanechat rekvalifikace?

Uchazeč o zaměstnání (zájemce o zaměstnání) může zanechat rekvalifikace jen z vážných důvodů (zdravotních, osobních, rodinných), které nastaly v průběhu rekvalifikace. Pokud si v průběhu rekvalifikace nalezne uchazeč zaměstnání popř. zahájí studium, může:

- ukončit rekvalifikaci předčasně z ekonomických nebo studijních důvodů a v kurzu nepokračovat;
- ukončit rekvalifikaci předčasně jako uchazeč o zaměstnání, přeregistrovat se na úřadu práce na zájemce o zaměstnání a kurz řádně dokončit (úřad práce hradí celé kurzovné).

8.23 Kdo má nárok na podporu při rekvalifikaci?

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

8.24 Jaká je výše podpory při rekvalifikaci?

Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání, nebo denního výměrovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával SVČ. Maximální výše podpory činí 14 883 Kč měsíčně.

U zaměstnance, u kterého je poslední činností „náhradní doba“, tj. např. péče o dítě do čtyř let věku, se stanoví minimální podpora při rekvalifikaci, která činí 3206 Kč měsíčně.

Podpora při rekvalifikaci se nezapočítává do podpůrčí doby podpory v nezaměstnanosti.

8.25 Je možné si během pobírání podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci přivydělat?

Ano. Je možné si přivydělat až do výše minimální mzdy, tj. 4000 Kč měsíčně.

8.26 Kdo se může stát zájemcem 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.

8.27 Jaké ještě další poradenství poskytují úřady práce?

Úřady práce nabízejí:

- standardní 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 či lidi s finančními problémy. Novými metodami jsou příprava na účast v assesment centru (= me-

toda, která odhaluje specifické reakce jednotlivce na různá prostředí a podmínky, zaměstnavatel tak má větší potenciál zjistit podstatné prvky chování kandidáta (vzhledem k obsazené pozici než při klasickém pohovoru), coaching (= metoda rozvoje dospělých lidí, založená na specifickém způsobu učení se), péče o osobní růst, modelové situace či relaxační formy. Finanční poradenství je určeno osobám, které se ocitly v ekonomických problémech, kdy nemohou dostát svým závazkům.

8.28 Jaké jsou možnosti hledání zaměstnání?

- pomocí sociálních kontaktů;
- inzercí;
- přes internet;
- přes pracovní a personální agentury;
- přes úřad práce.

8.29 Informace

- Call centrum služeb zaměstnanosti 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, www.hledampraci.cz, www.jobdnes.idnes.cz/prace/prace.aspx, www.kariera.ihned.cz
- Vzor životopisu – viz kap. 20.1.

8.30 Právní předpisy

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

9 Daňové úlevy pro rodiny s dětmi

9.1 Jaké jsou daňové úlevy pro rodiny s dětmi?

Daňové předpisy umožňují v roce 2010 tato zvýhodnění pro rodiny s dětmi:

- Poplatník (jen jeden z oprávněných – obvykle jeden z rodičů) může využít slevy na daní 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/la žijícího s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč.

9.2 Na jaké dítě lze slevu na dítě uplatnit?

Slevu lze uplatnit na každé dítě žijící v domácnosti, které je:

- nezletilé (až do ukončení povinné školní docházky);
- zletilé až do 26 let věku, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo se kvůli zdravotnímu stavu na povolání připravovat nemůže.

9.3 Jak se postupuje v případě, kdy dítě splňuje podmínky jen po část roku?

Pokud podmínky pro uplatnění slevy trvají jen část roku, uplatňuje se 1/12 částky za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly podmínky splněny, nebo ve kterém se dítě narodilo.

9.4 Jaké příjmy se zahrnují do částky 68 000 Kč pro uplatnění slevy na manžela/ku?

Do příjmů manžela/ky se počítají veškeré výdělky, podpora v nezaměstnanosti, dávky nemocenského pojištění (kap. 3), invalidní i starobní důchody a další příjmy.

Nezahrnují se mj. dávky státní sociální podpory (kap. 5), příspěvek na péči (kap. 6) a dávky pomoci v hmotné nouzi (kap. 7). Pokud manželé mají majetek ve společném jmění manželů, nezahrnuje se do částky 68 000 Kč ani příjem, který plyne druhému z manželů nebo se pro účely daně z příjmů považuje za příjem druhého z manželů.

9.5 Jak se projeví slevy na dani v konkrétním příjmu?

Význam slevy na dani z příjmu v roce 2010 lze ukázat na následujícím *příkladu*:

Rodina: rodič + 1 dítě

Sleva na dani:

- na rodiče 24 840 Kč, což odpovídá příjmu cca 165 600 Kč hrubého ročně;
- na dítě 11 604 Kč, což odpovídá příjmu cca 77 400 Kč hrubého ročně.

To znamená, že tato rodina odvádí daně až v případě, že příjmy přesáhnou 243 000 Kč hrubého ročně.

9.6 Jak se zdaňují brigády?

- Příjem do 5000 Kč za měsíc – možnosti:
 - 1) nedojde u zaměstnavatele k podpisu *Prohlášení poplatníka k dani* – zaměstnavatel z příjmu do 5000 Kč za měsíc srazí pro finanční úřad srážku daně 15 % (tzv. srážková daň), tento příjem se již v daňovém příznání neuvádí;
 - 2) dojde k podpisu *Prohlášení poplatníka k dani* – zaměstnavatel z příjmu odvede zálohu na daň ve výši 15 % z příjmu sníženou o slevy na dani. Po konci zúčtovacího období se provede zúčtování daně ze mzdy – odměna se uvede v daňovém příznání.
- Příjem nad 5000 Kč za měsíc – možnosti:
 - 1) nedojde k podpisu *Prohlášení poplatníka k dani* – zaměstnavatel odvede zálohu na daň ve výši 15 % z příjmu. Po konci zúčtovacího období lze provést zúčtování daně z příjmů – uvede se v daňovém příznání.
 - 2) dojde k podpisu *Prohlášení poplatníka k dani* – zaměstnavatel odvede zálohu na daň ve výši 15 % z příjmu. Zaměstnavatel

odečte poměrnou část slevy na dani za konkrétní měsíc. Po konci zúčtovacího období provede zúčtování daně z příjmu.

9.7 Kdo je povinen podat daňové příznání?

Daňové příznání 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.

9.8 Zahrnuje se do příjmů z hlediska daňového příznání PPM, nemocenské nebo rodičovský příspěvek?

Dávky pomoci v hmotné nouzi (kap. 7), dávky státní sociální podpory (kap. 5), dávky nemocenského pojištění (kap. 3), příspěvek na péči (kap. 18) atd. jsou od daně osvobozeny. Do daňového příznání se nezahrnují.

9.9 Informace

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

9.10 Právní předpisy

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

10 Zdravotní pojištění a mateřská a rodičovská dovolená

10.1 Kdo je účasten zdravotního pojištění v České republice?

Každá osoba, která má na území ČR trvalý pobyt, je zdravotně pojištěna. Dále jsou pak pojištěny osoby, které nemají trvalý pobyt na území ČR, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo na území ČR. Zdravotní pojištění vzniká přímo ze zákona.

10.2 Kdo je plátcem pojistného na zdravotní pojištění?

Plátcem pojistného na zdravotní pojištění je:

- zaměstnavatel za zaměstnance;
- stát (kap.10.4);
- osoby bez zdanitelných příjmů – OBZP (kap. 10.8);
- OSVČ (kap. 14).

10.3 Výše pojistného

Sazba pojistného činí 13,5 % z příjmu.

10.4 Kdy platí pojistné na zdravotní pojištění stát?

Stát je plátcem pojistného mj. za tyto pojištěnce:

- a) nezaopatřené děti (kap. 5.872);
- b) příjemce rodičovského příspěvku;
- c) ženy na mateřské a rodičovské dovolené, ženy pobírající peněžitou pomoc v mateřství a muže po dobu jejich nepřítomnosti v práci, po kterou se jim poskytuje peněžitá pomoc z nemocenského pojištění;
- d) uchazeče o zaměstnání;
- e) osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo 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);
- f) osoby pobírající dávku v hmotné nouzi;
- g) osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku, nejde-li o osobu uvedenou pod b) a c) a tyto děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než čtyři 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;
- h) za další pojištěnce, o nichž to stanoví zákon.

10.5 Minimální vyměřovací základ

Minimální vyměřovací základ pro zaměstnanec pro odvod pojistného na zdravotní pojištění

se odvozuje od minimální mzdy. Výše minimální mzdy je 8000 Kč (od 1. 1. 2008). Minimální odvod pojistného za zaměstnance činí 1080 Kč.

10.6 Pro které zaměstnance neplatí minimální vyměřovací základ?

- Minimální vyměřovací základ neplatí mj. pro zaměstnance:
 - a) který současně vedle zaměstnání vykonává SVČ a odvádí zálohy na pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro OSVČ (kap. 14);
 - b) za kterého je plátcem pojistného stát;
 - c) celodenně osobně a řádně pečujícího alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku a tyto děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než čtyři hodiny denně a v případě školních dětí družinu. Za takovou osobu se považuje vždy pouze jedna osoba, a to buď otec, nebo matka dítěte. Výše uvedené skutečnosti musejí trvat po celý kalendářní měsíc. Vyměřovacím základem u těchto zaměstnanců je jejich skutečný příjem.
- Minimální vyměřovací základ zaměstnanec se snižuje na poměrnou část odpovídající počtu kalendářních dnů, mj. pokud:
 - a) zaměstnání netrvalo po celý kalendářní měsíc;
 - b) zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci (dočasná pracovní neschopnost, mateřská/rodičovská dovolená, překážky uvedené v kap. 2.7.2);
 - c) zaměstnanec se stal v průběhu rozhodného období osobou, za kterou platí pojistné i stát.

10.7 Maximální vyměřovací základ

Pro rok 2010 činí maximální vyměřovací základ 1 707 048 Kč. Pokud tuto částku zaměstnanec pracující u jednoho zaměstnavatele přesáhne, z částky, o kterou ji přesáhne, nebude platit pojistné. Jestliže zaměstnanec dosáhne maximálního vyměřovacího základu u více zaměstnavatelů, bude si moci po skončení kalendářního roku požádat o vrácení pojistného. Přepatek nelze vrátit, pokud nebylo zapláceno pojistné na účet zdravotní pojišťovny.

10.8 Kdy je osoba OBZP a v jaké výši odvádí pojistné na zdravotní pojištění?

Za OBZP (osoba bez zdanitelných příjmů) je považován pojištěnec s trvalým pobytem v ČR, za kterého není po celý kalendářní měsíc plátcem pojistného ani zaměstnavatel, ani stát, ani pojištěnec sám není plátcem pojistného jako OSVČ. Do kategorie OBZP se zařadí např. rodič, který:

- je v domácnosti a nepečuje celodenně osobně a řádně o dítě do 7 let nebo o dvě děti do 15 let;
- nepobírá žádný důchod z českého důchodového zabezpečení; není v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a není za něj stát plátcem (kap. 10.4).

Tyto skutečnosti musí trvat po celý kalendářní měsíc. Výše pojistného se odvozuje od minimálního vyměřovacího základu (kap. 10.5), tj. činí 1080 Kč měsíčně.

10.9 Jaké jsou povinnosti pojištěnce?

Pojištěnec je zejména povinen oznámit:

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

10.10 Platí rodič pojistné na zdravotní pojištění v případě, že pracuje a zároveň pobírá rodičovský příspěvek?

V případě, že osoby, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, mají příjmy ze zaměstnání, je plátcem pojistného stát i tyto osoby.

10.11 Platí stát pojistné na zdravotní pojištění v případě, že oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou (kap. 2.4.6) současně?

- Platí, že nelze současně splnit podmínku celodenní osobní péče pro oba rodiče, jedná-li se o jedno dítě, tj. není možné, aby oba ro-

diče byli zařazeni jako pojištěnci, za které je plátcem stát, a to jeden z rodičů jako příjemce rodičovského příspěvku (kap. 10.4 b) a druhý jako pečující osoba (kap. 10.4 g).

- Výjimkou je případ, kdy otec dítěte je příjemcem rodičovského příspěvku (kap. 10.4. b) a žena je na mateřské nebo rodičovské dovolené, přičemž její pracovní poměr trvá (kap. 10.4.c).

Za ženu platí stát pojistné z důvodu čerpání mateřské/rodičovské dovolené a za muže z důvodu čerpání rodičovského příspěvku.

- Jinak je to v případě, kdy matka je příjemcem rodičovského příspěvku (kap. 10.4. b) a otec je zaměstnancem čerpajícím rodičovskou dovolenou.

V tomto období zdravotní pojištění za otce nebude hradit ani zaměstnavatel, ani stát. Rodičovská dovolená (kap. 2.4.4) se považuje za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, a z toho důvodu dochází ke snížení minimálního vyměřovacího základu (kap. 10.5) na poměrnou část. Trvá-li překážka na straně zaměstnance po celý kalendářní měsíc, je pojistné za zaměstnance nulové. Zaměstnanec-otec není v tomto případě povinen platit pojistné na zdravotní pojištění jako OBZP (kap. 10.8).

- Je-li v rodině více dětí a budou-li rodiče odděleně splňovat podmínky pro příjemce rodičovského příspěvku (kap. 10.4 b) a pro uznání celodenní osobní péče a řádné péče (kap. 10.4 g), je tento souběh možný.

Jeden z rodičů tak pobírá rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině a druhý z rodičů pečuje o další děti v rodině, přičemž alespoň jedno z nich musí mít věk do 7 let nebo další dvě děti do 15 let.

Pro platbu pojistného státem za pečující osobu je podmínkou, že tato osoba nemá příjmy ze zaměstnání nebo SVČ.

10.12 Platí stát pojistné v případě, kdy rodič zvolil dvouletou variantu čerpání RP (kap. 5.4.8) a potom čerpal rodičovskou dovolenou (kap. 2.4.4) do tří let věku dítěte a od tří do čtyř let čerpal neplacené volno (kap. 2.4.11) u zaměstnavatele?

- Jestliže zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte, je stát plát-

cem pojistného na zdravotní pojištění z titulu kap. 10.4 c).

- Jestliže zaměstnanec čerpá pracovní volno do čtyř let věku dítěte, je za něj stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění z titulu péče o dítě uvedené v kap. 10.4 g). Zaměstnanec však musí splnit tyto podmínky zároveň:
 - 1) celodenní, osobní a řádná péče alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku;
 - 2) děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než čtyři hodiny denně a v případě školních dětí družinu;
 - 3) nemá příjmy ze zaměstnání nebo ze SVČ. Rodič musí posledně jmenovanou skutečnost, že stát je plátcem pojistného z titulu kap.10.4 g) oznámit zdravotní pojišťovně a podepsat čestné prohlášení, že splňuje všechny požadované podmínky.

10.13 Kdo platí pojistné na zdravotní pojištění, čerpá-li rodič pracovní volno v zaměstnání mezi 3. a 4. rokem věku dítěte a zároveň nesplňuje podmínky pro placení pojistného na zdravotní pojištění státem (kap. 10.4.)?

Je-li zaměstnanci poskytnuto pracovní volno bez náhrady příjmu, připočte se k úhrnu příjmů započítatelných do vyměřovacího základu za každý kalendářní den, ve kterém trvalo pracovní volno, poměrná část minimální mzdy připadající na jeden kalendářní den v daném měsíci (kap. 10.5). Jednu třetinu pojistného musí v každém případě zaplatit zaměstnanec. Navíc se zaměstnanec může písemnou smlouvou zavázat, že zaplatí zaměstnavateli zcela, nebo zčásti částku dvou třetin pojistného, kterou má zaměstnavatel povinnost za něj zaplatit v době, kdy mu poskytl pracovní volno bez náhrady příjmu.

10.14 Informace

- Zdravotní pojišťovny
- www.vzp.cz, www.ozp.cz

10.15 Právní předpisy

- 1) Zákon č.48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

- 2) Zákon č.592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

11 Důchodové pojištění a mateřská a rodičovská dovolená

11.1 Jaké jsou podmínky nároku na starobní důchod?

Podmínkou nároku na starobní důchod je dosažení doby pojištění v rozsahu nejméně 25 let. Od 1. 1. 2010 se doba pojištění bude v rámci důchodové reformy postupně prodlužovat na 35 let. Dobou pojištění je mj. doba zaměstnání, ze kterého se odvádí pojistné na důchodové pojištění, nebo výkonu samostatně výdělečné činnosti a dále také náhradní doby pojištění.

11.2 Jaký význam má náhradní doba v důchodovém pojištění?

Náhradní dobou pojištění je mj. doba:

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

11.3 Počítá se náhradní doba pojištění „do důchodu“?

Doby uvedené v kap. 11.2 (tzv. náhradní doby důchodového pojištění) se započítávají do celkové doby důchodového pojištění pro vznik nároku na důchod.

11.4 Počítá se „do důchodu“ péče o dítě do čtyř let věku dítěte i otci dítěte?

Péče o dítě je náhradní doba, která se započítává ženám nebo mužům.

- Před 1. červencem 2007 se mužům péče o dítě do 4 let věku započítávala do důchodu jen tehdy, pokud podali nejpozději do dvou let od skončení péče o dítě přihlášku k účasti na pojištění a návrh na zahájení řízení o zápočtu této doby. Přihlášku i návrh museli podat u příslušné OSSZ.
- Muži, kteří pečovali o dítě do 4 let věku od 1. ledna 1996 do 30. června 2005, a nepodali před 1. červencem 2007 přihlášku k účasti na důchodovém pojištění nebo návrh na zahájení řízení o době a rozsahu péče o toto dítě, popř. podali tuto přihlášku nebo návrh opožděně, mohli podat návrh na zahájení tohoto řízení do 30. června 2009.
- Muži, kteří pečují o dítě po 30. červnu 2007, již přihlášku k účasti na pojištění ani návrh na zahájení řízení o době a rozsahu péče o dítě do 4 let věku nepodávají. Doba péče ženy i muže o dítě po 30. červnu 2007, nebo doba péče započatá dříve a ukončená po tomto datu, se dokládá čestným prohlášením při uplatnění žádosti o důchod.

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

11.5 Informace

- Informace ohledně problematiky důchodového pojištění podává okresní (Pražská) správa sociálního zabezpečení, www.cssz.cz, www.mpsv.cz.
- Informační kancelář České správy sociálního zabezpečení:
Křížová 25, Praha 5, call centrum
tel. 257 062 860, e-mail: posta@cssz.cz.

11.6 Právní předpisy

- 1) Zákon č. 115/1995 Sb., o důchodovém pojištění zaměstnanců
- 2) Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

12 Pojistné na sociální zabezpečení a mateřská a rodičovská dovolená

12.1 Je osoba povinna platit pojistné na sociální zabezpečení, jestliže je na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo příjemcem rodičovského příspěvku?

Pojistné na sociální zabezpečení (zahrnuje pojistné na důchodové a nemocenské pojištění) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti tyto osoby povinně platit nemusí. Pokud tyto osoby pracují, pojistné se platí z dosaženého příjmu. Péče o děti se nijak nezohledňuje. Zaměstnanec nemá žádné administrativní povinnosti vůči státu, pojistné odvádí zaměstnavatel.

12.2 Maximální vyměřovací základ

Maximální vyměřovací základ zaměstnance pro placení pojistného v roce 2010 činí 1 707 048 Kč. Pokud tuto částku zaměstnanec pracující u jednoho zaměstnavatele přesáhne, z částky, o kterou ji přesáhne, nebude platit pojistné. Jestliže zaměstnanec dosáhne maximálního vyměřovacího základu u více zaměstnavatelů dohromady, bude si moci po skončení kalendářního roku požádat o vrácení pojistného.

12.3 Z jakého zaměstnání se neodvádí pojistné na sociální zabezpečení?

Pojistné na sociální zabezpečení se neodvádí zejména z těchto příjmů:

- na základě dohody o provedení práce;
- z krátkodobého zaměstnání – tj. zaměstnání, které trvalo maximálně 14 kalendářních dní. Výjimkou je u krátkodobého zaměstnání opětovný nástup zaměstnance ke stejnému zaměstnavateli. A to pokud mezi jednotlivými krátkodobými pracovními poměry neuplynula doba alespoň 6 měsíců.
- ze zaměstnání malého rozsahu – příjem nižší než 2000 Kč.

12.4 Odvádí se pojistné na sociální zabezpečení z odstupného při skončení pracovního poměru?

Z odstupného se pojistné na sociální zabezpečení neodvádí.

12.5 Informace

Informace ohledně pojistného na sociální zabezpečení podávají okresní (Pražské) správy sociálního zabezpečení, www.cssz.cz, www.mpsv.cz.

12.6 Právní předpisy

- 1) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- 2) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

13 Sólo rodiče (osamělí rodiče)

V některých případech právní předpisy zohledňují skutečnost, že jeden z rodičů žije sám s dětmi.

13.1 Kdo je považován za osamělého rodiče?

Za osamělého rodiče se považuje rodič, který je svobodný, ovdovělý nebo rozvedený, pokud nežije s druhem (přítelem) nebo v registrovaném partnerství. Za osamělého rodiče se považuje i rodič, jehož manžel/ka je ve výkonu trestu odnětí svobody v trvání nejméně jednoho roku nebo je nevěstný/ná a bylo zahájeno řízení o prohlášení nevěstného manžela/ky za mrtvou, a tento rodič nežije s družkou (druhem).

13.2 V jakých konkrétních případech právní předpisy zohledňují osamělost?

Právní předpisy zohledňují osamělost v těchto případech:

13.2.1 Ošetřovné

Doba poskytování ošetřovného činí standardně nejdéle 6 kalendářních dnů, ale u osamělých

zaměstnanců činí až 13 kalendářních dnů, jestliže mají v péči dítě, které neukončilo povinnou školní docházku (ošetřovné kap. 3.10). V případě rozvodu manželství má nárok na delší dobu poskytování ošetřovného ten z rodičů, jemuž bylo dítě svěřeno do péče. V případě rozvodu rodičů se nevyžaduje, aby dítě nebo jiný nemocný člen rodiny žil se zaměstnancem v domácnosti, jde-li o ošetřování dítěte mladšího deseti let jeho rodičem.

13.2.2 Jak postupovat v případě, že osamělá osoba nemůže pečovat o dítě, např. je hospitalizována? Může ošetřovné pobírat babička?

U všech osob pobírajících ošetřovné musí být splněny všechny podmínky předepsané zákonem. Pokud babička splňuje podmínky uvedené v kap. 3.10, může pobírat ošetřovné.

13.2.3 Sociální příplatek

Výše sociálního příplatku (kap. 5.2) se zvyšuje v případě osamělého rodiče a osamělého rodiče dlouhodobě těžce zdravotně postiženého.

13.2.4 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek (kap. 5.4) náleží rodiči, jestliže osobně celodenně a řádně pečuje aspoň o jedno dítě do čtyř let, resp. do sedmi let věku, jde-li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené. Podmínka osobní celodenní péče se považuje za splněnou i tehdy, pokud dítě (i mladší tří let) navštěvuje předškolní zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně, pokud je osamělý rodič zdravotně postižen v rozsahu 50 % a více (jde-li o postižení zraku a sluchu).

13.2.5 Vysílání na pracovní cestu, přeložení

Osamělí zaměstnanci pečující o děti do věku 15 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem, přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

13.2.6 Ochrana soukromí u osamělých rodičů

Zaměstnavatel nesmí vyžadovat ani jinak zjišťovat informace, které se týkají manželského a ro-

dinného stavu, počtu dětí, apod. od fyzických osob zájímajících se u něj o zaměstnání. Z těchto důvodů nesmí také zaměstnavatel v pracovně-právních vztazích zaměstnance diskriminovat. Ženy jsou navíc chráněny ustanoveními před diskriminací (kap. 16) na základě pohlaví. Zaměstnavatel nesmí zjišťovat, zda osoba, která se uchází o zaměstnání, je osamělá či nikoli.

- činnost společníka veřejné obchodní společnosti nebo komplementáře komanditní společnosti vykonávaná pro tuto společnost;
- výkon umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti na základě autorskoprávních vztahů.

14.2 Jaký je rozdíl mezi hlavní a vedlejší samostatnou výdělečnou činností (SVČ)?

SVČ se považuje za vedlejší mj. v případech, kdy OSVČ:

- má nárok na rodičovský příspěvek nebo na PPM nebo nemocenské v souvislosti s těhotenstvím a porodem, pokud tyto dávky náleží z nemocenského pojištění zaměstnanců;
- osobně pečuje o osobu mladší 10 let, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost) nebo o jakoukoli osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II až IV;
- vykonávala zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění;
- byla nezaopatřeným dítětem do 26 let (studium). Jiná SVČ se považuje za hlavní.

Skutečnost, že SVČ má být považovaná za vedlejší, je třeba příslušné OSSZ oznámit popř. i doložit, a to nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém OSVČ podala *Přehled o příjmech a výdajích* za příslušný kalendářní rok.

14 Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)

14.1 Kdo se považuje za OSVČ?

Za osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ) se považuje osoba, která:

- vykonává samostatnou výdělečnou činnost (SVČ) nebo spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti za podmínek stanovených právními předpisy, tzv. spolupracující osoba;
- ukončila povinnou školní docházku a dosáhla alespoň 15 let věku.

Výkonem SVČ se rozumí:

- podnikání v zemědělství, je-li fyzická osoba provozující zemědělskou výrobu evidována podle zvláštního zákona;
- provozování živnosti na základě oprávnění provozovat živnost podle zvláštního zákona;

Přehled vybraných důvodů výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti a způsobu jejich dokládání¹

| Důvod výkonu vedlejší SVČ | Povinnost dokládat | Poznámka |
|--|--------------------|---|
| Výkon zaměstnání zakládající účast na nemocenském pojištění. | NE | |
| Výkon služebního poměru zakládající účast na nemocenském pojištění (např. příslušníků Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR atd.). | ANO | Dokládá se potvrzením zaměstnavatele. |
| Výkon zaměstnání malého rozsahu. | ANO | Dokládá se potvrzením zaměstnavatele, ve kterých kalendářních měsících byla OSVČ účastna nemocenského pojištění ze zaměstnání malého rozsahu, tzn. ve kterých měsících dosáhla rozhodného příjmu. V letech 2009–2010 činí rozhodný příjem 2000 Kč. |

| | | |
|--|------------|---|
| Členové družstva, kteří vykonávají činnost v orgánech družstva mimo pracovněprávní vztah za odměnu, jejíž výše je předem určena, pokud výkon této činnosti není podle stanov družstva považován za výkon práce pro družstvo. | ANO | Dokládá se potvrzením zaměstnavatele, ve kterých kalendářních měsících byla OSVČ účastna důchodového pojištění. Účast na důchodovém pojištění vzniká jen v těch kalendářních měsících, ve kterých dosáhl jejich měsíční vyměřovací základ pro odvod pojistného částky rozhodného příjmu. Pro rok 2010 činí rozhodný příjem 6000 Kč. |
| Pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů. | ANO | Dokládá se potvrzením zahraničního zaměstnavatele (nebo zahraničního nositele pojištění). Zaměstnaním se pro účely výkonu vedlejší činnosti rozumí činnost zakládající účast na sociálním zabezpečení podle právních předpisů státu, s nímž má ČR uzavřeno mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, nebo se jedná o stát aplikující koordinační nařízení. |
| Nárok na rodičovský příspěvek. | NE | |
| Nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) nebo nemocenské z důvodu těhotenství a porodu, pokud tyto dávky náležejí z nemocenského pojištění zaměstnanců. | NE | Nemocenské a PPM ze zaměstnání s počátkem výplaty před 1. 1. 2009 nemá ČSSZ ve své evidenci, a proto je třeba je doložit potvrzením plátce dávky. Uvedené platí pro plátce, kteří byli do 31. 12. 2008 považováni za organizace, tj. prováděli nemocenské pojištění svých zaměstnanců. |
| Osobní péče o osobu mladší 10 let, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni I, nebo o osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II nebo III nebo IV, pokud osoba, která je závislá na péči jiné osoby, je osobou blízkou, nebo žije s OSVČ v domácnosti, (není-li osobou blízkou). | ANO | Dokládá se rozhodnutím o stupni závislosti nebo potvrzením plátce příspěvku na péči, které musí obsahovat stupeň závislosti opečovávané osoby, a čestným prohlášením o vztahu k opečovávané osobě a zároveň prohlášením, že nepečuje jiná osoba nebo pečuje-li více osob současně, písemnou dohodou všech pečujících, že OSVČ, která chce být považována za OSVČ vykonávající vedlejší činnost, pečuje v největším rozsahu. |
| Nezaopatřené dítě – studenti středních, vyšších odborných a vysokých škol. | ANO | Studium se dokládá potvrzením školy. |

14.3 Důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (sociální pojištění)

14.3.1 Jaké jsou povinnosti OSVČ vůči OSSZ?

OSVČ je povinna:

- OSSZ sdělit zejména zahájení, pozastavení a ukončení SVČ a případně další skutečnosti stanovené zákonem nejpozději do osmého dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž nastala skutečnost, která zakládá tuto povinnost;
- platit buď pojistné na sociální zabezpečení, nebo zálohy na pojistné a doplatek tohoto pojistného;
- předkládat Přehled o příjmech a výdajích;
- po předložení Přehledu doplatit rozdíl mezi zálohami a skutečnou výší pojistného.

14.3.2 Kdy je OSVČ povinně účastna důchodového pojištění?

Pojistné na důchodové pojištění za rok 2009 (2010) platí povinně OSVČ, která v tomto kalendářním roce:

- vykonávala hlavní samostatnou výdělečnou činnost;
- vykonávala vedlejší samostatnou výdělečnou činnost v rozsahu zakládajícím účast na důchodovém pojištění, tzn., že její příjem po odpočtu výdajů z vedlejší samostatné výdělečné činnosti za rok 2009 (2010) dosáhl rozhodné částky 56 532 Kč (56 902 Kč), popř. částky snížené o částku 4711 Kč (4742 Kč) za každý kalendářní měsíc, v němž po celý měsíc nebyla vykonávána vedlejší samostatná výdělečná činnost a za každý kalendářní měsíc, v němž měla OSVČ po celý měsíc nárok na nemocenské nebo PPM jako OSVČ;
- vykonávala vedlejší samostatnou výdělečnou činnost a přihlásila se k účasti na důchodovém pojištění.

14.3.3 Jak se stanoví pojistné na důchodové pojištění a odvod příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (pojistné)?

Pojistný činí 29,2 % vyměřovacího základu (z toho 28 % na důchodové pojištění a 1,2 % na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti).

14.3.4 Vyměřovací základ

Měsíční vyměřovací základ pro odvod pojistného činí 50 % daňového základu (rozdílu mezi příjmy a výdaji), který v průměru připadá na jeden kalendářní měsíc, v němž byla samostatná výdělečná činnost vykonávána.

14.3.5 Minimální vyměřovací základ v roce 2010

- Minimální vyměřovací základ OSVČ vykonávající hlavní SVČ činí 5928 Kč.
- Minimální vyměřovací základ OSVČ vykonávající vedlejší SVČ činí 2371 Kč. (Viz kap. 22 příloha 3).

14.3.6 Maximální vyměřovací základ v roce 2010

V roce 2010 maximální roční vyměřovací základ činí 1 707 048 Kč (kap. 22 příloha 3).

14.3.7 Stropování pojistného

OSVČ, která se v daném roce účastní důchodového pojištění také jako zaměstnanec a v zaměstnání dosáhne maximálního vyměřovacího základu, nebude povinna platit zálohy od kalendářního měsíce, v němž to oznámí a doloží příslušné OSSZ.

14.3.8 Zálohy na pojistné pro rok 2010

- Pojistné na důchodové pojištění se platí formou záloh, je-li OSVČ povinným plátcem. V roce následujícím pak OSVČ vyúčtuje prostřednictvím tiskopisu *Přehled o příjmech a výdajích OSVČ*, své skutečné příjmy a výdaje ze SVČ v daném období. Na jeho základě buď pojistné doplatí, nebo příslušná OSSZ vrátí přeplatek.
- Od měsíce, ve kterém podala *Přehled* za rok 2009, je povinna platit zálohy na pojistné OSVČ, která:
 - vykonává hlavní SVČ;
 - vykonává vedlejší SVČ a přihlásí se k účasti na důchodovém pojištění na rok 2010;
 - vykonává vedlejší SVČ a její dosažený příjem (daňový základ) ze samostatné výdělečné činnosti za rok 2009 založil účast na důchodovém pojištění ze zákona (dosáhl rozhodné částky – 56 532 Kč).

Tato povinnost trvá do kalendářního měsíce, předcházejícího měsíci, ve kterém podá nebo by měla podat *Přehled* za rok 2010.

- Výše záloh na pojistné na důchodové pojištění vychází z měsíčního vyměřovacího základu, který nemůže být nižší než minimální měsíční vyměřovací základ odvozený od dosažených příjmů po odpočtu výdajů (viz dále). Vypočítává se přímo v tiskopisu *Přehled o příjmech a výdajích*. Minimální měsíční vyměřovací základ se stanoví tak, že se odečtou příjmy od výdajů ze SVČ z předchozího kalendářního roku, vynásobí se 50 % a vydělí celkovým počtem měsíců, v nichž OSVČ vykonávala SVČ. Je-li takto stanovený měsíční vyměřovací základ vyšší než 142 254 Kč, platí se záloha na pojistné nejvýše z této částky.
- Od 1. ledna 2010 se mění výše záloh na pojistné na důchodové pojištění OSVČ. OSVČ vykonávající hlavní SVČ bude do podání *Přehledu o příjmech a výdajích* za rok 2009 platit minimální zálohy na důchodové pojištění 1720 Kč měsíčně, pro OSVČ vykonávající vedlejší SVČ bude minimální záloha na důchodové pojištění do podání *Přehledu* za rok 2009 činit 688 Kč. Po podání *Přehledu* za rok 2009 platí pro zálohy na pojistné na sociální pojištění následující:
 - Minimální výše záloh na pojistné na sociální zabezpečení u OSVČ vykonávající hlavní SVČ je 1731 Kč. Platba záloh na pojistné bude v případě hlavní SVČ i nadále povinná.
 - Minimální výše záloh na pojistné na sociální zabezpečení u OSVČ vykonávající vedlejší SVČ je 693 Kč.
 (Viz přehled pojistného kap. 22 příloha 3.)

14.3.9 Splatnost záloh

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

14.3.10 Kdy OSVČ není povinna platit zálohy na sociální pojištění

OSVČ není povinna platit zálohy na pojistné za kalendářní měsíce, v nichž po celý kalendářní měsíc měla nárok na výplatu nemocenského nebo PPM z nemocenského pojištění OSVČ. Z tohoto pohledu se za období nároku na výplatu nemocenského považuje též období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény), kdy se nemocenské OSVČ ne-

vyplácí. Osoba, která není nemocensky pojištěna, musí platit zálohy na pojistné na sociální pojištění, i když je nemocná.

14.3.11 Přehled o příjmech a výdajích

Do *Přehledu o příjmech a výdajích* OSVČ uvádí své skutečné příjmy a výdaje ze SVČ dosažené v období, za které tento přehled podává. Na základě údajů v přehledu se stanovuje částka, kterou má na pojistném za daný rok zaplatit. Uhrazené zálohy za toto období se zúčtují a vypočítá se výše doplatku či přeplatku za rok, za který se přehled podává. Rovněž se stanoví výše záloh na pojistné na další kalendářní rok.

- *Přehled o příjmech a výdajích* za rok 2009 musíte u příslušné OSSZ podat nejpozději:
 - do 30. dubna 2010, pokud vaše daňové přiznání nezpracovává daňový poradce;
 - do 30. července 2010, pokud vaše daňové přiznání zpracovává daňový poradce a tuto skutečnost nejpozději do 30. dubna 2010 doloží OSSZ;
 - do jednoho měsíce po uplynutí lhůty, o kterou finanční úřad prodloužil lhůtu pro podání daňového přiznání;
 - do 31. července 2010, pokud OSVČ nemá povinnost podávat daňové přiznání.
- 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.

14.4 Nemocenské pojištění

14.4.1 Jaké jsou podmínky účasti OSVČ na nemocenském pojištění?

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

- vykonává samostatnou výdělečnou činnost na území ČR anebo mimo území ČR, avšak na základě oprávnění vyplývajících z právních předpisů ČR;

- podala přihlášku k účasti na nemocenském pojištění na předepsaném tiskopisu. Nemocenské pojištění OSVČ vzniká dnem, který OSVČ uvedla v přihlášce k účasti na pojištění, nejdříve však dnem, ve kterém byla přihláška podána. Pokud však OSVČ podá přihlášku k účasti na pojištění do 8 kalendářních dnů ode dne zahájení samostatné výdělečné činnosti, vzniká pojištění dnem uvedeným v přihlášce. A to i v případě, když tento den předchází dni, ve kterém byla přihláška podána, nejdříve však dnem zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Jestliže OSVČ vykonává souběžně několik samostatných výdělečných činností, je z nich pojištěna jen jednou. Již není podmínkou, že OSVČ může být účastna nemocenského pojištění jen v těch kalendářních měsících, za které je povinna platit zálohy na pojistné na důchodové pojištění. Oba systémy jsou oddělené. Výše vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na nemocenské pojištění se nemusí shodovat s vyměřovacím základem pro výpočet pojistného na důchodové zabezpečení (kap. 14.3.4).

14.4.2 Kde se platí pojistné a kolik činí?

OSVČ odvádí pojistné na účet OSSZ, a to ve výši 1,4 % z vyměřovacího základu. Vyměřovacím základem OSVČ pro pojistné na nemocenské pojištění je měsíční základ, jehož výši určuje OSVČ, ne však méně než dvojnásobek částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. V roce 2010 je rozhodná částka u zaměstnanců 2000 Kč; měsíční základ OSVČ tedy nemůže být nižší než 4000 Kč. Minimální pojistné na nemocenské pojištění OSVČ činí v roce 2010 částku 56 Kč měsíčně.

Příklad: Určí-li OSVČ částku měsíčního základu např. ve výši 40 000 Kč, bude výše pojistného na nemocenské pojištění za jednotlivý kalendářní měsíc činit 560 Kč.

Pro maximální možnou výši PPM v roce 2010 činí výše měsíčního pojistného na nemocenské pojištění OSVČ – 1010 Kč, což odpovídá měsíčnímu vyměřovacímu základu ve výši 72 118 Kč.

14.4.3 Splatnost pojistného

Pojistné na nemocenské pojištění se neplatí spolu se zálohou na pojistné na důchodové pojištění, ale samostatně na jiné číslo účtu a na

nový variabilní symbol, kterým bude rodné číslo OSVČ. Číslo účtu pro placení pojistného na nemocenské pojištění zjistí OSVČ na své příslušné OSSZ.

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 2010 je splatné od 1. do 20. února 2010 atp.

OSVČ, která je účastna nemocenského pojištění, je povinna platit pojistné na nemocenské pojištění na účet příslušné OSSZ na jednotlivé celé kalendářní měsíce, s výjimkou kalendářních měsíců, ve kterých po celý měsíc měla nárok na výplatu nemocenského nebo PPM z nemocenského pojištění jako OSVČ.

Za období nároku na výplatu nemocenského se považuje rovněž doba prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, za které se nemocenské nevyplácí.

OSVČ může po projednání s OSSZ platit pojistné na delší než měsíční období, avšak vždy jen do budoucna a nejdéle do konce kalendářního roku.

Jestliže pojistné na nemocenské pojištění bylo zaplacené po uplynutí lhůty stanovené pro splatnost pojistného nebo zaplacené v nižší částce, než mělo být zaplacené, účast na nemocenském pojištění zanikne. Pak bude zaplacená částka přeplatkem na pojistném na nemocenské pojištění. OSSZ je povinna při vrácení tohoto přeplatku, nebo při použití tohoto přeplatku k úhradě splatného závazku vůči OSSZ, písemně oznámit OSVČ den a důvod zániku její účasti na nemocenském pojištění.

POZOR! Účast na nemocenském pojištění zaniká prvním dnem kalendářního měsíce, za který nebylo ve stanovené lhůtě zaplacené pojistné.

14.4.4 Na jaké dávky má OSVČ nárok?

OSVČ má nárok na nemocenské a PPM.

14.4.5 Jaké jsou podmínky pro vznik nároku na nemocenské?

Nárok na nemocenské vzniká od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti OSVČ, která:

- musí mít zaplacené pojistné na nemocenské pojištění;
- musí být účastna nemocenského pojištění jako OSVČ po dobu aspoň 3 měsíců bezpro-

středně předcházejících dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény); to však neplatí v případech, kdy účast na nemocenském pojištění OSVČ vznikla ode dne zahájení či znovuzahájení SVČ;

- nesmí v době dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény osobně vykonávat SVČ. Je-li výkon samostatné výdělečné činnosti zajištěn prostřednictvím zaměstnanců nebo spolupracujících osob, je tato podmínka splněna. Výkon jiné než samostatné výdělečné činnosti však poskytování těchto dávek z nemocenského pojištění nebrání.

14.4.6 Jaké jsou podmínky pro pobírání PPM?

Nárok na PPM vzniká od počátku 8. týdne do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, za splnění následujících podmínek:

- účast na nemocenském pojištění trvala v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství alespoň po dobu 270 kalendářních dnů a zároveň;
 - účast na pojištění OSVČ trvala po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.
- Ostatní podmínky platí pro OSVČ obdobně jako pro zaměstnance, viz kap. 3.9.2.

14.4.7 Kde OSVČ o dávky žádá a jaká je výše dávek?

Žádost o poskytnutí dávky se podává u OSSZ, a to podle místa trvalého pobytu OSVČ.

Dávky nemocenského pojištění se vypočítají z denního vyměřovacího základu (kap. 14.4.2). Tím je součet měsíčních základů pro placení pojistného na nemocenské pojištění OSVČ v rozhodném období, dělený počtem kalendářních dnů s vyloučením nezapočítatelných dnů (dny pobírání dávek nemocenského pojištění).

Rozhodným obdobím pro stanovení výše dávky je zpravidla 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost (vznik dočasné pracovní neschopnosti, nástup na PPM).

V roce 2010 činí maximální výše denní dávky PPM 783 Kč.

Konkrétní výši dávek nemocenského pojištění sdělí OSSZ nebo také lze využít kalkulačky na www.mpsv.cz.

14.4.8 Musí OSVČ odvádět pojistné na nemocenské pojištění, když je v dočasné pracovní neschopnosti?

Jestliže OSVČ má nárok po celý kalendářní měsíc na nemocenské (popř. PPM), neodvádí za tento měsíc pojistné na nemocenské pojištění. Prakticky to znamená, že nemocensky pojištěná osoba jednak dostává nemocenské dávky, nemusí platit zálohy na sociální pojištění a nemusí ani doplácet po skončení roku do minimálního vyměřovacího základu na důchodové pojištění.

14.4.9 Jestliže je těhotná OSVČ účastna nemocenského pojištění a nemá nárok na PPM, má nárok na jiné dávky?

Nesplňuje-li OSVČ podmínky nároku na PPM z nemocenského pojištění, ovšem v den, na který připadá počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu stále trvá účast na tomto pojištění (nebo ochranná lhůta po jeho skončení), má nárok na nemocenské poskytované v souvislosti s těhotenstvím a porodem. Ošetřující lékař uzná OSVČ práce neschopnou (pokud to již nečinil dříve) na základě potvrzení o nesplnění nároku na PPM; toto potvrzení vydá OSSZ, u níž je vedena jako OSVČ. Dočasná pracovní neschopnost v souvislosti s těhotenstvím a porodem bude trvat do konce šestého týdne po porodu, pokud nebude i nadále práce neschopná z jiných důvodů, než je souvislost s těhotenstvím a porodem.

14.4.10 Může čerpat PPM otec – OSVČ?

U OSVČ – otce dítěte nebo manžela matky se postupuje obdobně, jak je uvedeno kap. 3.9.9. Pro OSVČ přitom platí ještě jedna podmínka pro získání PPM, a to, že její nemocenské pojištění jako OSVČ musí trvat alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce před začátkem podpůrčí doby.

14.4.11 Co se stane, když OSVČ nehradí pojistné na nemocenské pojištění?

Nemocenské pojištění OSVČ je dobrovolné. Pokud OSVČ pojistné neplatí, musí počítat s tím, že v době nemoci či mateřství nedostane z nemocenského pojištění žádné dávky.

14.4.12 Může OSVČ vykonávat SVČ, když pobírá dávky nemocenského pojištění?

Jednou z podmínek pro nárok na nemocenské je, že během pobírání dávek nemocenského pojištění OSVČ nevykonává osobně SVČ. Může vykonávat SVČ prostřednictvím zaměstnanců nebo tzv. spolupracujících osob. Při pobírání PPM nebo nemocenského není nutné přerušovat SVČ.

14.4.13 Jak má OSVČ postupovat, když chce přerušit SVČ?

Přerušeni činnosti je z hlediska registrace na příslušné správě sociálního zabezpečení totéž jako ukončení činnosti. Tuto skutečnost je třeba do osmého dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž SVČ přerušil/a (ukončil/a), písemně oznámit příslušné OSSZ. K tomu je možné využít tiskopis *Oznámení OSVČ, která přestala vykonávat SVČ*, který lze získat na příslušné OSSZ nebo na webových stránkách ČSSZ.

14.5 Zdravotní pojištění

14.5.1 Jaké má OSVČ zákonné povinnosti ke zdravotní pojišťovně?

Zákonnou povinností OSVČ je oznámit:

- písemně do 8 dnů zahájení, ukončení nebo zastavení SVČ (v oznámení uvést jméno, příjmení, trvalý pobyt, rodné číslo, obchodní jméno, sídlo nebo místo podnikání, IČ, číslo bankovního účtu);
 - zda je současně osobou, za niž platí zdravotní pojištění stát.
- Další zákonnou povinností OSVČ je:
- platit zálohy na pojistné (mimo osob, které jsou současně zaměstnancem a SVČ není hlavním zdrojem jejich příjmů);
 - 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.

14.5.2 Jak se stanoví výše zálohy na pojistné na zdravotní pojištění?

Pojistné se stanovuje ve výši 13,5 % vyměřovacího základu. Vyměřovací základ činí 50 % z příj-

mů po odpočtu výdajů. Postup pro výpočet je uveden obvykle na webových stránkách zdravotních pojišťoven, např.: http://www.vzp.cz/cms/inter-net/cz/Platci/OSVC/Platba_pojistneho/pojistne.ht-ml.

14.5.3 Minimální měsíční záloha na pojistné na zdravotní pojištění

Minimální záloha na pojistné na zdravotní pojištění činí 1601 Kč měsíčně. Tuto zálohu odvádí OSVČ v kalendářním roce, ve kterém zahájila SVČ.

14.5.4 Pro koho neplatí minimální vyměřovací základ?

- Minimální vyměřovací základ neplatí pro:
 - a) osobu s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které se poskytují mimořádné výhody II. nebo III. stupně podle předpisů o sociálním zabezpečení;
 - b) osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku a tyto děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než čtyři hodiny denně a 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;
 - c) osobu, která současně vedle SVČ je zaměstnancem a odvádí pojistné z tohoto zaměstnání vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro zaměstnance;
 - d) OSVČ, za kterou je plátcem pojistného stát (kap. 10.4).

Tyto skutečnosti musí trvat po celé rozhodné období.

Vyměřovacím základem u těchto osob je jejich skutečný příjem po odpočtu výdajů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmu.

- Snížení minimálního vyměřovacího základu. Minimální vyměřovací základ OSVČ se snižuje na poměrnou část odpovídající počtu kalendářních měsíců, pokud OSVČ:
 - a) nevykonávala SVČ po celé rozhodné období;
 - b) měla nárok na dávky nemocenského pojištění (kap. 14.4.4);
 - c) se stala osobou, za kterou je plátcem pojistného současně stát, nebo osobou, pro niž neplatí minimální vyměřovací základ, pokud tyto skutečnosti trvaly po celý kalendářní měsíc.

- Souběh příjmů.

Pokud je OSVČ současně zaměstnancem a SVČ není hlavním zdrojem jejích příjmů, není povinna platit zálohy na pojistném. Pojistné vypočtené ze skutečně dosažených příjmů za celý rok zaplatí do osmi dnů po podání daňového přiznání Finančnímu úřadu za uplynulý kalendářní rok.

Pokud je za OSVČ plátcem pojistného i stát (kap. 10.4), je vyměřovacím základem skutečně dosažený příjem.

14.5.5 Maximální vyměřovací základ

Maximální vyměřovací základ v roce 2010 je 1 707 048 Kč a maximální záloha na pojistné je stanovena na 19 205 Kč. U maximálního vyměřovacího základu nedochází k jeho snižování o poměrnou část za jednotlivé kalendářní měsíce.

14.6 Informace

- Obvodní (Pražské) správy sociálního zabezpečení – www.cssz.cz, www.mpsv.cz
- Zdravotní pojišťovny – www.vzp.cz, www.ozp.cz, www.jakpodnikat.cz, www.finance.cz, www.business.center.cz
- Rádce, jak založit živnost, najdete na této stránce – www.mpo.cz/dokument23559.html
- Příručka OSVČ pro oblast sociálního zabezpečení (včetně podrobných příkladů) – <http://www.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/publikace.htm>

14.7 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
- 7) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

15. Stručné shrnutí pro otce

15.1. Má otec právo na zvláštní pracovní podmínky z důvodu péče o dítě?

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. 2.7.

15.2 Je otec dítěte chráněn před výpovědí, platí pro něj ochranná doba?

Ano. Jestliže otec dítěte čerpá rodičovskou dovolenou, je chráněn před výpovědí stejně jako matka. Platí pro něj ustanovení o ochranné době. Podrobnější informace obsahuje kap. 2.8.2.

15.3 Od kdy má otec právo čerpat rodičovskou dovolenou?

Otec dítěte má právo čerpat rodičovskou dovolenou ode dne narození dítěte do dosažení tří let věku dítěte. Rodičovská dovolená se poskytuje v rozsahu, o jaký požádá (viz kap. 2.4.4). U rodičovské dovolené otce se z hlediska dalších nároků rozlišuje:

- rodičovská dovolená do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (2.4.1) – rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů od porodu a
- rodičovská dovolená od 23. týdne od porodu.

15.4 Jaká práva vyplývají z rodičovské dovolené po dobu 22 týdnů od porodu?

Rodičovská dovolená otce dítěte po dobu 22 týdnů od porodu se, stejně jako mateřská dovolená, z hlediska nároku na dovolenou (dříve na zotavenou) posuzuje jako výkon práce a platí pro ni stejná pravidla (viz kap. 2.6);

Pro otce, který čerpá rodičovskou dovolenou po dobu 22 týdnů od porodu, platí podobná pravidla ohledně zákazu výpovědi jako pro ženy na mateřské dovolené (viz kap. 2.8.2).

15.5 Je možné, aby PPM pobíral muž (otec dítěte)?

Ano. PPM může pobírat i otec dítěte, k tomu kap. 3.9.9.

15.6 Za jakých podmínek může otec dítěte čerpat rodičovský příspěvek?

Otec dítěte může čerpat RP za stejných podmínek jako matka, jak popisuje kap. 5.4. Platí, že se může s matkou kdykoli vystřídat, ale RP může čerpat jen jeden z nich.

15.7 Počítá se „do důchodu“ péče o dítě i otci dítěte?

Ano. Pozor na období do 30. 6. 2007 (viz kap. 11.4).

15.8. Má otec právo čerpat ošetřovné?

Ano, má za stejných podmínek jako matka (kap. 3.10).

16 Diskriminace v zaměstnání

16.1 Co se považuje za diskriminaci?

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. Antidiskriminační právo vymezuje tyto druhy diskriminace:

- *Přímá diskriminace* – je takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou, např. z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. O přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení odůvodněno oprávněným

účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

- *Nepřímá diskriminace* je takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z výše vymezených důvodů určita osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe je věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.
- *Obtěžování* je chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé. Zároveň jeho záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.
- *Sexuální obtěžování* je obtěžování (definice viz výše), které má sexuální povahu.
- *Pronásledování* je nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila práva obrany podle platných právních předpisů.
- *Pokyn k diskriminaci* je chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.
- *Navádění k diskriminaci* je chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.
- *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.

16.2 Co se považuje za diskriminaci v zaměstnání?

Za diskriminaci na trhu práce je považováno jakékoli

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

16.3 Co se nepovažuje za diskriminaci v zaměstnání?

Výjimky ze zákazu diskriminace:

- vyplývají přímo ze zákona (zákaz některých prací pro ženy kap. 2.2.1);
- požadují splnění kvalifikačních předpokladů (např. pro výkon povolání soudce je řada podmínek: vzdělání, zkoušky, praxe a věk atd.);
- spočívají v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, v případě, že jsou pro výkon této práce nezbytné (tanečník v baletním souboru, 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.

16.4 Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele?

Zaměstnavatel musí:

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

Zaměstnavatel nesmí:

- vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovním vztahem;
- vyžadovat informace zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnosti. Výjimkou z výše uvedeného je situace:
 - kdy je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána a tento požadavek je přiměřený, nebo

– kdy tak stanoví právní předpisy.

Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

16.5 Je zaměstnavatel povinen dodržovat zákaz diskriminace i pro uchazeče o zaměstnání?

Ano. Zákaz diskriminace platí i pro uchazeče o zaměstnání (např. při pohovoru). Rovněž inzerce při hledání nového zaměstnance by měla znít neutrálně. Zaměstnavatel je oprávněn v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat jen údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Údaje o tom, zda uchazeč/ka má děti a jak jsou staré, zaměstnavatel požadovat nesmí.

16.6 Jaké jsou možnosti obrany proti diskriminaci?

Zaměstnanec se může:

- domáhat ochrany u svého zaměstnavatele;
- podat stížnost na inspektorát práce, do jehož kompetencí mj. náleží kontrolní činnost práce v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů včetně rovného zacházení; inspektorát práce je oprávněn udělovat zaměstnavatelům sankce za nedodržování zásady rovného zacházení;
- obrátit se na veřejného ochránce práv, který přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi, za tím účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace;
- podat žalobu k soudu, kde má zaměstnanec právo domáhat se, aby:
 - bylo upuštěno od diskriminace;
 - byly odstraněny následky diskriminačního zásahu;
 - dostal přiměřeně zadostiučinění (např. omluvu);
 - dostal náhradu za nemajetkovou újmu v penězích – lze v případě, pokud by zjednaní 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 přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

V případě soudního jednání je postavení 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 prokazovat, že se diskriminačního jednání nedopustil.

- rodič dítěte, který pobírá sociální příplatek (kap. 5.2);
 - fyzická osoba, která o dítě osobně pečuje a z důvodu péče o toto dítě pobírá dávky pěstounské péče;
 - rodiče dětí, které se vzdělávají v posledním ročníku mateřské školy.
- O snížení nebo prominutí úplaty, zejména v případě dětí se sociálním znevýhodněním, rozhoduje ředitel školy nebo školského zařízení.

16
17

16.7 Právní předpisy

- 1) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- 2) Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- 3) Zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

17 Některé právní otázky spojené s mateřskými školami

17.1. Jaké jsou podmínky pro přijetí do mateřské školy?

Pro přijetí dítěte do mateřské školy je třeba splnit tyto podmínky:

- dítě se podrobilo stanoveným pravidelným očkováním, má doklad, že je proti nákaze imunní nebo se nemůže očkování podrobit pro trvalou kontraindikaci;
- věk 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.

17.2. Kdy se za docházku do mateřské školy neplatí školné?

Školné v mateřské škole, kterou zřizuje stát, kraj, obec nebo svazek obcí, neplatí:

17.3. Má ředitel školy právo dítě v průběhu roku z jakéhokoli důvodu vyloučit?

Ukončení předškolního vzdělávání dítěte ze strany ředitele mateřské školy je vážným zásahem do práv dítěte i jeho zákonného zástupce, a je proto upraveno zákonem. Důvody ukončení předškolního vzdělávání jsou stanoveny zákonem. Jedná se o následující případy:

- dítě se bez omluvy zákonného zástupce nepřetržitě neúčastní předškolního vzdělávání po dobu delší než dva týdny;
 - zákonný zástupce závažným způsobem opakovaně narušuje provoz mateřské školy;
 - ukončení doporučí v průběhu zkušebního pobytu dítěte lékař nebo školské poradenské zařízení;
 - zákonný zástupce opakovaně neuhradí úplatu za vzdělávání v mateřské škole nebo úplatu za školní stravování ve stanoveném termínu a nedohodne s ředitelem jiný termín úhrady.
- Z jiných důvodů dítě vyloučit nelze.

17.4. Jak postupovat v případě, že dítě není do mateřské školy přijato?

Často se stává, že kapacita mateřských škol nestačí. Ředitelé dávají obvykle přednost dětem zaměstnaných rodičů (nebo těch, kteří prokážou, že nastoupí do zaměstnání). Je však mnoho rodičů, kteří v době zápisu do mateřské školy zaměstnání (ještě) nemají, a z tohoto důvodu nebyvají jejich děti přijaty. V tomto případě je vhodné při přijímacím řízení prokázat zájem na získání zaměstnání (např. potvrzením agentury zprostředkující zaměstnání nebo úřadu práce).

Proti rozhodnutí o nepřijetí do mateřské školy je možné podat odvolání.

17.5 Kde je možné získat informace ohledně soukromých mateřských škol?

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

17.6. 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

18 Právní úprava podnikání v oblasti péče o dítě (chůvy)

18.1 Jaké oprávnění musí mít osoba, která nabízí služby chůvy?

Fyzická osoba, která nabízí služby chůvy a není nikde zaměstnána, pracuje jako OSVČ. Je tedy živnostníkem a měla by ke své činnosti mít živnostenské oprávnění, které prokazuje živnostenským listem. Péče o děti je možná v rámci následujících živností:

- Poskytování služeb pro rodinu a domácnost – jedná se o tzv. volnou živnost (není třeba splnit další podmínky, osoba musí být starší 18 let a bezúhonná), zahrnuje poskytování služeb pro rodinu a domácnost, zejména zajišťování chodu domácnosti (úklid, praní, žehlení, péče o zahradu a podobně), individuální péči o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostně krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), péči o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jinou obstaravatelskou činností. Obsahem živnosti není péče o děti do tří let věku v denním režimu a další činnosti související s chodem domácnosti, jež jsou

předmětem živností řemeslných, vázaných a koncesovaných.

- Péče o dítě v denním režimu – tzv. vázaná živnost (je třeba splnit a doložit další podmínky). Jejím obsahem je výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu. Péče je zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně-hygienických návyků přiměřených věku dítěte, zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, spánku, odpovídajícího hygienického prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci. Pro výkon živnosti je požadována následující odborná způsobilost:
 - odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry nebo zdravotnického asistenta nebo ošetřovatele nebo porodní asistentky nebo záchranáře podle zvláštního právního předpisu, nebo
 - odborná způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách podle zvláštního právního předpisu.

18.2 Jaká smlouva se s „chůvou“ uzavírá?

Písemná smlouva s chůvou nemusí být uzavřena a ani náležitosti smlouvy o péči o dítě nejsou nikde stanoveny. Doporučuje se však uzavřít např. tzv. nepojmenovanou smlouvu podle § 51 občanského zákoníku, která by měla obsahovat alespoň následující údaje:

- identifikaci stran;
- identifikaci dítěte, které bude hlídáno;
- kde a v jakém čase bude dítě hlídáno;
- popis, jak se má chůva k dítěti chovat, popř. zákazy některých činností;
- odměnu za hlídání aj.

18.3 Právní předpisy:

- 1) Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
- 2) Nařízení vlády č. 278/2008 Sb., kterým se stanoví obsahové náplně jednotlivých živností

- 3) Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- 4) Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)
- 5) Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

- Internetové právní poradny – zdarma
www.aperio.cz
www.rovneprilezitosti.cz
www.diskriminace.cz
www.profem.cz
- Advokát – placené služby – rady a možnost zastupování ve sporech se zaměstnavatelem; seznam advokátů – advokátní komora – www.cak.cz

19 Právní poradenství a ochrana zaměstnanců

19.1. Kam (popř. na koho) je možné se obrátit pro právní radu?

- 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 zákazu diskriminace a rovného zacházení;
 - kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů (např. zda neporušují zákaz diskriminace a zda zajišťují rovné zacházení při přijímání do zaměstnání), za nedodržování právních předpisů mohou zaměstnavateli uložit pokutu.
 - zprostředkovávají rekvalifikaci uchazečům o zaměstnání.
- Soudy
- Občanské poradny – zdarma – www.obcanskeporadny.cz
- Organizace Pro Bono – zprostředkování bezplatných právních služeb, lze pouze prostřednictvím nevládních organizací, více informací na www.probonocentrum.cz

19.2 Právní předpisy:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii

20 Vzory

20.1 Životopis (vzor) a jeho tvorba

Chronologické CV

Jan Novák, Lísková 358, Tábor

tel. 566 565 656

e-mail: novak@mail.com

1. Přehled kvalifikace:

- manažerská zkušenost v oblasti distribuce, organizace a plánování;
- silná orientace na zákaznický servis (předplatitelé, inzerenti, partneři);
- velmi pokročilý uživatel MS Office.

2. Pracovní zkušenosti:

- Zelená komunikační společnost, a.s.,
Ředitel divize 1/2000 – dosud
 - návrh a implementace nové strategie vedoucí ke zvýšení ziskovosti a kvality služeb divize;
 - řízení finančního rozpočtu divize;
 - vedení týmu 65 pracovníků, řízení, výcvik, nábor zaměstnanců.
- Svobodný tisk, s.r.o.
Manažer distribuce 6/1996–12/1999
 - dohled na síť 200 agentů, zajišťujících dohody tisku;
 - jednání s nejvýznamnějšími inzertními klienty.

3. Vzdělání:

Univerzita Karlova, Praha – Fakulta žurnalistiky, obor Ekonomika a obchod – 1990, titul: Bc.

4. Kurzy:

- Přijímání pracovníků a osobní interview, Vzdělávací škola manažerů, 10/2002;
- Operation Management, American Management Association, Detroit, USA, 7/1997.

5. Profesní členství:

- Mezinárodní organizace nezávislého tisku

Poznámky a tipy:

- Je možné použít 3. osobu jednotného čísla (například: navrhl a implementoval novou strukturu oddělení..., koordinoval..., řídil tým..., zodpovídal za rozpočet...)
- V závěru CV můžete uvést údaje osobního charakteru, pokud chcete (například datum nebo jen rok narození, případně své zájmy, poznámku, že jste nekuřák, apod.);
- Vzdělání může být uvedeno i na začátku CV ještě před výčtem praxe. Čím více však máte profesních zkušeností a delší praxi, tím více ztrácí vzdělání na váze, a je tedy vhodnější umístit je až za popis praxe. Naopak absolventi a ti, kdo mají praxi kratší, uvedou vzdělání výše.
- Místo sekce Profesní členství (pokud ji například nemáte čím naplnit) můžete uvést i výčet svých dosavadních úspěchů, zahraniční stáže, publikační činnost nebo vědecké práce a zajímavá ocenění, která jste získali.
- Veškeré zkušenosti se řadí chronologicky od nejnovějších po nejstarší podle let (ev. měsíců).

20.2 Žádost o dovolenou

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

Příklad: „Dne 20. srpna 2009 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 2. října 2009 se narodil syn/dcera. Dne 2. března 2010 mi skončila mateřská dovolená. Mám nevyčerpaných šest dnů dovolené. Žádám o čerpání této dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, tj. od 3. března 2010 do 10. března 2010.“

Žádost je nutné podat před nástupem na dovolenou, v našem příkladu před 3. březnem 2010.

20.3 Žádost o poskytnutí neplaceného pracovního volna

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

Příklad: „Dne 12. února 2010 dosáhne moje dcera Johana tří let věku, a tímto dnem mi končí rodičovská dovolená. Vzhledem k tomu, že jsem těhotná (očekávaný den porodu je dne 7. června 2010) a že má dcera nebyla přijata do předškolního zařízení a není nikdo, kdo by o dceru mohl pečovat, žádám o poskytnutí neplaceného volna do nástupu na další mateřskou dovolenou.“

20.4 Žádost o rodičovskou dovolenou

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

Příklad: „Dne 20. srpna 2009 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 2. října 2009 se mi narodil syn/dcera... Dne 2. března 2010 mi skončila mateřská dovolená. Do dne 10. března 2010 jsem čerpala dovolenou. Žádám o čerpání rodičovské dovolené od 11. března 2010 do věku tří let dítěte.“

Žádost se podává před nástupem na rodičovskou dovolenou, v našem případě před 11. březnem 2010.

20.5 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.“

21 Doporučená a použitá literatura

Kolektiv autorů: *Rodina versus kariéra*, Šance pro společnost, o.s., Praha, 2007

JUDr. Jaroslava Štamberková, JUDr. Martin Štefko: *Využívání mateřské a rodičovské dovolené*, Český helsinský výbor, Praha, 2007

Eva Fialová, Ivana Spoustová, Barbara Havelková: **Diskriminace a právo**. Praha, Gender Studies, o.p.s. 2006

JUDr. Miroslav Bělecký: **Zákoník práce o ženách a pro ženy**. Praha, VOX a.s. – Nakladatelství, 2008

Ivana Spoustová, Ana Králíková Lužaič, Eva Fialová: **Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným**. První právní pomoc. Praha, Gender studies, o.p.s., 2008

Dana Bačovská, Zuzana Zárasová: **Vaše pracovní právo**. Praha, ProFem, 2008

Burdová E., Schmied Z., Ženíšková M.: **Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená**. Praha, Aspi, 2008

22 Přílohy

- **Příloha č. 1** – Přehled pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň a rodičů malých dětí
- **Příloha č. 2** – Souhrn nároků na pracovní volno a finanční zabezpečení v souvislosti s těhotenstvím a péčí o dítě
- **Příloha č. 3** – Přehled výše pojistného na sociální zabezpečení od 1. ledna 2010 pro OSVČ
- **Příloha č. 4** – Přehled odvodů na sociální a zdravotní pojištění při pracovní smlouvě a dohodě o pracovní činnosti

Příloha č. 1

Přehled pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň a rodičů malých dětí

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

Příloha č. 2 Souhrn nároků na pracovní volno a finanční zabezpečení v souvislosti s těhotenstvím a péčí o dítě

| | období těhotenství | | | období péče o dítě | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|--|--|
| | dočasná pracovní neschopnost – rizikové těhotenství | zákaz konání práce/převedení na jinou práci | mateřská dovolená – od 6.–8. týdne před očekávaným dnem porodu (kap. 2.4.1.) | mateřská dovolená – 28 (37) týdnů (kap. 2.4.1.) | dovolená ze zaměstnání (2.6) | rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte – (kap. 2.4.4.) | neplacené pracovní volno se souhlasem zaměstnavatele od 3–4 let věku dítěte (kap. 2.4.11.) | |
| | porod | | | | | | | |
| Pracovní volno matka | | | | | | | | |
| Pracovní volno otec | | | | rodičovská dovolená do doby, po kterou je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – 22 týdnů (kap. 15) | dovolená ze zaměstnání (2.6) | rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte – (kap. 2.4.4.) | neplacené pracovní volno se souhlasem zaměstnavatele od 3–4 let věku dítěte (kap. 2.4.11.) | |
| Finanční zabezpečení matka | nemocenské (kap. 3.7.1 a) – do poč. 6. týdne před očekávaným dnem porodu | vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství – do poč. 6. týdne před očekávaným dnem porodu (kap 3.11.) | peněžitá pomoc v mateřství – od nástupu na mateřskou dovolenou (kap. 3.9.) | peněžitá pomoc v mateřství – 28 (37) týdnů (kap. 3.9.) | rodičovský příspěvek dítěte (kap. 5.4) | | | |
| Finanční zabezpečení otec | nemocenské poskytované v souvislosti s porodem – od 6. týdne před očekávaným dnem porodu (kap. 3.7 1 c) | | nemocenské poskytované v souvislosti s porodem – 6 týdnů po porodu (kap. 3.7 1 c) | rodičovský příspěvek do 3. 4 (7,10) let věku dítěte (kap. 5.4) | | | | ošetřovné do 10 let věku dítěte – 6 (13) dnů (kap. 3.10) |
| Finanční zabezpečení rodiče, který nemá nárok na dávky nemocenského pojištění | | | peněžitá pomoc v mateřství – ode dne porodu (kap. 3.8.6.) | rodičovský příspěvek dítěte (kap. 5.4) | | | | |
| | | | peněžitá pomoc v mateřství – v období od 7. týdne od porodu do jednoho roku věku dítěte – 22 týdnů (kap. 3.9.9.) | | | | | |
| | | | rodičovský příspěvek – od narození do 2. 3. 4 (7, 10) let věku dítěte (kap. 5.4.) | | | | | |
| | | | rodičovský příspěvek – od narození do 2. 3. 4 (7, 10) let věku dítěte (kap. 5.4.) | | | | | |

Příloha č. 3

Přehled výše pojistného na sociální zabezpečení od 1. ledna 2010 pro OSVČ:

| V období před podáním Přehledu příjmů a výdajů za rok 2009 | SVČ hlavní v Kč | SVČ vedlejší v Kč |
|--|-----------------|-------------------|
| Měsíční vyměřovací základ minimální | 5889 | 2356 |
| Měsíční záloha pojistného na důchodové pojištění minimální | 1720 | 688 |
| Měsíční pojistné na nemocenské pojištění minimální | 56 | 56 |
| V období po podání Přehledu příjmů a výdajů za rok 2009 nebo při zahájení činnosti v roce 2010 | | |
| Měsíční vyměřovací základ (50 % z daňového základu připadajícího na 1 kalendářní měsíc, v němž byla alespoň po část měsíce vykonávána SVČ) – minimální | 5928 | 2371 |
| Měsíční vyměřovací základ (50 % z daňového základu připadajícího na 1 kalendářní měsíc, v němž byla alespoň po část měsíce vykonávána SVČ) – maximální | 142 254 | — |
| Měsíční záloha pojistného na důchodové pojištění minimální | 1731 | 693 |
| Měsíční záloha pojistného na důchodové pojištění maximální | 41 539 | — |
| Měsíční pojistné na nemocenské pojištění minimální | 56 | 56 |
| Měsíční pojistné na nemocenské pojištění pro maximální možnou dávku | 1010 | 1010 |

Příloha č. 4

Přehled odvodů na sociální a zdravotní pojištění při pracovní smlouvě a dohodě o pracovní činnosti

| Druh pracovního poměru | Počet dnů trvání | Výše příjmu | Sociální pojištění | Pojistné na zdravotní pojištění | Zaměstnání |
|-------------------------|------------------|-------------|--------------------|---------------------------------|----------------|
| Pracovní smlouva | od 15 | od 2000 | ANO | ANO | |
| Pracovní smlouva | 1–14 | od 2000 | NE (kap. 12.3) | 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 (kap. 12.3) | ANO | krátkodobé |
| Dohoda o prac. činnosti | od 15 | do 1999 | NE | NE | malého rozsahu |

23 Užitečné kontakty a zdroje informací

Ministerstva a jiné úřady:

- www.mvrcr.cz
Ministerstvo vnitra ČR – Sběrka 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.praha-mesto.cz
Magistrát hl. m. Prahy
- www.umpod.cz
Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí
- www.suip.cz
Státní úřad inspekce práce

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.business.center.cz
užitečné informace z oblasti podnikání
- www.mpo.cz/dokument23559.html
založení živnosti
- www.aperio.cz/zajimave_odkazy/deti.shtml
jesle, školky, hlídání dětí
- <http://portal.mpsv.cz/soc/poradce>
rozcestník pro sociální dávky
- <http://genderstudies.cz/>
portál pro rovné příležitosti
- www.podnikatel.cz
zajímavé informace z oblasti podnikání

Zdravotní pojišťovny:

- www.vzp.cz
Všeobecná zdravotní pojišťovna
- www.ozp.cz
Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví

Právní poradny:

- www.aperio.cz
právní poradna
- www.obcanskeporadny.cz
právní poradna
- www.rovneprilezitosti.cz
právní poradna
- www.diskriminace.cz
právní poradna
- www.profem.cz
právní poradna

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

Tisk: Sdružení MAC spol. s r.o.
Ofsetový, digitální, velkoplošný tisk
+ grafické studio a fotoateliér



