



Průvodce zákony pro rodiče

Aperio

* ČEKÁME DÍTĚ
MATEŘSKA
VRACÍM SE DO PRÁCE
PODNIKÁM
ROZVÁDÍME SE
SAMÍ S DĚTMI

Rodiče, nejste na to sami

Rodičům nabízíme:

- Bezplatné psychologické a právní poradenství
- Srovnání porodnic v Průvodci porodnicemi
- Nezávislé kurzy, kvalitní informace:
 - příprava na porod a začátky rodičovství
 - výchova a vztahy
 - harmonizace práce a rodiny
- Podporu pro sólo rodiče
- Podporu pro rozcházející se rodiče a mnoho dalšího

Odborníkům a firmám poskytujeme:

- Workshopy a školení na míru

Rodiče jsou tu pro děti. Pro rodiče je tu Aperio.

NEPŘIBARVENO / NEPŘISLAZENO





Průvodce zákony pro rodiče

online verze
na www.aperio.cz

Aperio

Společnost pro zdravé rodičovství
Praha 2023

Průvodce zákony pro rodiče

Vydání publikace bylo finančně podpořeno
Magistrátem hlavního města Prahy a Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR



NDT Rodina

Vydalo: Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, z.s.

Dřevná 2, 120 00 Praha 2

aperio@aperio.cz

www.aperio.cz

Grafické zpracování: **Dita Malá**

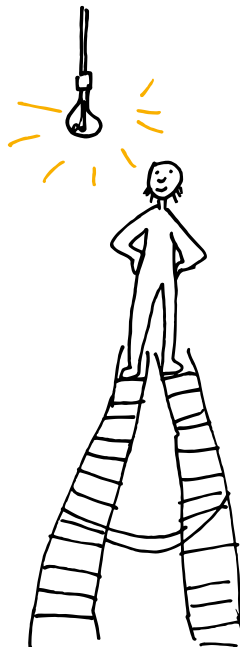
Ilustrace: **Štěpánka Bláhovcová**

Všechna práva k publikaci jsou vyhrazena.

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

© 2023 Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, z.s.

ISBN **978-80-907136-9-7** PDF verze



Vážení rodiče, vy zkušení i vy nastávající,

letos si náš poradenský tým opět dal tu práci a prošel za vás zákony i psychologické příručky. Inspirovali jsme se nejčastějšími situacemi, se kterými se rodiče obracejí na naši poradnu, a zpracovali jsme k nim pro vás přehledné, čtivé a srozumitelné texty.

Každá kapitola je uvedena konkrétním příběhem, který je někdy typický pro určitou problematiku a někdy naopak upozorňuje na neobvyklou situaci. Výklad doprovázejí příklady, vzory žádostí, užitečné kontakty, odkazy a doporučení. U některých kapitol najdete také myšlenkové mapy, které zřehledňují konkrétní problematiku.

Na stránkách aperio.cz si můžete příručku stáhnout ve formátu PDF nebo si přečíst jednotlivé kapitoly v online verzi.

Doufáme, že pro vás bude tato publikace užitečným pomocníkem a ušetří vám čas a energii. Pokud v ní nenajdete řešení vaší situace, neváhejte se obrátit na naši bezplatnou poradnu pro rodiče. Spolupracujeme s právníčkami, psychologkami a poradkyněmi, které zodpovídají vaše dotazy ve webové poradně, na dvou telefonických linkách i při individuálních konzultacích.

Příručku i další poradenství poskytujeme rodičům zdarma. Naše práce ale zadarmo není. Pokud vám naše informace pomohou, pošlete pomoc dál a podpořte prosím Aperio finančním darem – jak to udělat, najdete na našem webu.

Přejeme si, aby vám naše příručka byla při zvládání rodičovských radostí a starostí průvodcem, na kterého se můžete spolehnout. Rodičovství je totiž běh na dlouhou trať, což je náročná disciplína.

Miloslava Kramná
za poradenský tým APERIO

EDIČNÍ POZNÁMKA

V textu příručky většinou používáme tzv. generické maskulinum, přestože si uvědomujeme, že v češtině je správné přechylování do ženského rodu.

Pojmy jako zaměstnanec, pojištěnec, občan, lékař, uchazeč, žadatel, příjemce, student, nezaměstnaný apod. používáme často v mužském rodě, ale zahrnujeme pod toto označení obě pohlaví – jak muže, tak i ženy. K používání generického maskulina jsme se přiklonili jak z důvodu udržení přehlednosti textu, tak z toho důvodu, že v českých zákonech a dalších předpisech ženské rody podstatných jmen až na výjimky bohužel nenacházíme.

Autorský kolektiv: Mgr. et Mgr. Šárka Debrecenyi, Mgr. Šárka Homfray, Mgr. Jana Kavková, PhDr. Eliška Kodyšová, Ph.D.; JUDr. Tereza Patočková, Mgr. Kateřina Štěpánková, Mgr. et Mgr. Kateřina Vítová, Roman Bojko, MSc.

Odborná garantka: Mgr. Kateřina Štěpánková

Editorka: Ing. Miloslava Kramná

Současné znění kapitol 3, 4, 7, 8, 10, 12, 14, 15, 17–21, 24, 26, 29, 30, 34, 35, 43–46 (bez úvodních příběhů) vycházejí z textů autorky JUDr. Jany Seemanové, Ph. D., které byly publikovány v předchozích vydáních příručky „Nebojujte se zákony“.

Údaje v příručce jsou aktualizovány k datu 31. 1. 2023.

**Rodiče jsou tu pro děti.
Pro rodiče je tu Aperio.**

Děkujeme všem, kteří se na přípravě publikace podíleli!

OBSAH

TĚHOTENSTVÍ A POROD	9
1. VSTUP DO RODIČOVSTVÍ	11
2. MANŽELSTVÍ A PŘÍNOSY TOHOTO SVAZKU	13
3. TĚHOTNÁ ZAMĚSTNANKYNĚ A ZAMĚSTNÁNÍ	17
4. NEMOCENSKÉ, PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) A VYROVNÁVACÍ PŘÍSPĚVEK	23
5. TĚHOTENSTVÍ, POROD A VAŠE PRÁVA	31
6. DESATERO PRO DOBRÝ PORODNÍ ZÁŽITEK	35
7. NAROZENÍ DÍTĚTE – KDE HLÁSIT, PORODNÉ	39
8. PRÁVA OTCŮ V SOUVISLOSTI S PÉČÍ O DÍTĚ	43
9. ČEKÁTE-LI DRUHÉ, TŘETÍ ČI DALŠÍ DÍTĚ	47
 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	 51
10. MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A NEPLACENÉ VOLNO	53
11. DOVOLENÁ – JAK NA VÝPOČET, PRAVIDLA ČERPÁNÍ	59
12. RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK	65
13. UMĚNÍ SLAĐOVAT PRÁCI A RODINU	71
14. VÝDĚLEČNÁ ČINNOST BĚHEM MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	77
15. ZDRAVOTNÍ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ RODIČŮ	83
16. PŘERUŠOVANÉ ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	87
17. PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ U OSVČ	91
18. PŘÍDAVEK NA DÍTĚ A PŘÍSPĚVEK NA BYDLENÍ	95
 PRACUJÍCÍ RODIČE	 103
19. NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ PO MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	105
20. PRACOVNÍ SMLOUVA	111
21. PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU A NEURČITOU, ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK, ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY	117
22. VÝPOVĚĎ PRO NADBYTEČNOST: NA CO SI DÁT POZOR	123
23. PRÁCE Z DOMOVA	127

24. PŘEDŠKOLNÍ PÉČE A VZDĚLÁVÁNÍ. DAŇOVÁ SLEVA, TZV. ŠKOLKOVNÉ	133
25. ADAPTACE DÍTĚTE VE ŠKOLCE	137
26. NEMOCNÉ DÍTĚ – OŠETŘOVNÉ A NEMOCENSKÉ	141
27. DÍTĚ V NEMOCNICI A PRÁVA RODIČŮ	147
28. OŠETŘOVNÉ A DLOUHODOBÉ OŠETŘOVNÉ	153
29. DISKRIMINACE RODIČŮ V ZAMĚSTNÁNÍ	159
30. PODNIKÁNÍ RODIČŮ – SAMOSTATNÁ VÝDĚLEČNÁ ČINNOST	165
31. RODINNÝ ROZPOČET ANEB JAK ZKROTIT FINANCE	175

ROZCHOD A ROZVOD

181

32. PARTNERSKÉ VZTAHY A ROZCHOD	183
33. UŽ NEJSME PARTNEŘI, ALE RODIČI ZŮSTÁVÁME I NADÁLE	187
34. ROZVOD MANŽELSTVÍ A ROZCHOD RODIČŮ	197
35. VÝŽIVNÉ A JAK SE URČUJE JEHO VÝŠE	201

SÓLO RODIČE

207

36. PRÁVA SÓLO RODIČŮ	209
37. SLAĐOVÁNÍ U SÓLO RODIČŮ	211
38. VYMÁHÁNÍ VÝŽIVNÉHO	213
39. NÁHRADNÍ VÝŽIVNÉ	217
40. MÁM KRIZI. JAK Z TOHO VEN?	221

DALŠÍ ČASTÉ SITUACE

227

41. JAK ZVLÁDAT STRES A ÚZKOST	229
42. MIMOŘÁDNÁ OKAMŽITÁ POMOC	233
43. ÚŘAD PRÁCE, PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI A KOMPENZACE	237
44. REKVALIFIKACE A JINÁ FINANČNÍ PODPORA ÚŘADU PRÁCE	243
45. PODNIKÁNÍ S PODPOROU ÚŘADU PRÁCE ČR	249
46. ZAMĚSTNAVATEL V PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI	253
47. DĚTI SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	261
48. ZAHRANIČNÍ PRVEK – KOORDINACE SOCIÁLNÍCH SYSTÉMŮ	269
49. CIZINCI OTCOVÉ A CIZINKY MATKY V ČESKÉ REPUBLICCE	273
50. NÁHRADNÍ (TZV. SUROGÁTNÍ) MATEŘSTVÍ	279
51. JSEM STÁTNÍ ZAMĚSTNANEC A PEČUJI O DĚTI	285

Pomohl vám Průvodce zákony? Pošlete pomoc dál

Jsme tu pro rodiče v náročných životních situacích. Poskytujeme poradenství, pomáháme v přípravě na porod a rodičovství a aktivně se zastáváme postavení rodičů ve společnosti.

Naše práce ale není zadarmo. Abychom tu mohli být pro rodiče, poskytovat jim kvalitní informace, odborné právní rady a psychologickou péči, potřebujeme být finančně stabilní.

Prosíme vás, podpořte naši práci darem a pomozte tak tisícům rodičů po celém Česku.

POŠLU POMOC DÁL, PODPOŘÍM APERIO
na <https://www.aperio.cz/darujte>

Příspěť můžete i na náš transparentní účet:

333777555/2010.

Děkujeme vám.





Těhotenství a porod

Rodíme se jen jednou



Aperio Průvodce porodnicemi

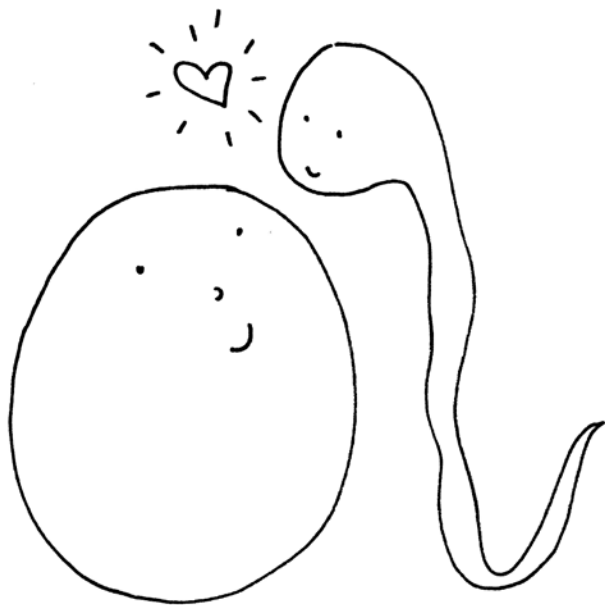
V Průvodci porodnicemi najdete:

- **profily a statistiky porodnic:**
generují se automaticky z dotazníků vyplněných porodnicemi
- **dotazník „Ohodnoťte vaši porodnici“:**
sbírá zkušenosti žen po porodu, poskytuje zpětnou vazbu porodnicím
- **aplikaci „Chci si vybrat porodnici“, umožňuje:**
 - vyhledat porodnice podle vámi zvolených kritérií
 - porovnat podrobně tři porodnice
- **doprovodné texty** – usnadňují rodičům orientaci v tématu těhotenství, porodu a šestinedělí

pruvodce-porodnicemi.aperio.cz



1.



Vstup do rodičovství

Elen právě vyplňuje daňové přiznání za loňský rok, její e-shop s dětským oblečením se úspěšně rozjíždí. Letos poprvé bude uplatňovat slevu za umístění dítěte ve školce. Musí si s formulářem pospíšit, za půl hodiny jí sousedka dovede syna ze školky, potom dorazí starší dcera ze školy, vzápětí manžel z práce a celodenní kolotoč s názvem „rodičovství“ se znovu roztočí. I když je to shon, mnoho úkolů a starostí, každý den přináší také drobné i větší radosti, na které se těší – a moc. A stejně tak se každý den ráno, když jsou všichni nasnídaní a oblečení, manžel odchází se synem do školky a dcera do školy, těší na svůj pracovní čas, kdy se může plně věnovat svému podnikání. „Nádech, výdech,” říká si pokaždé, když čelí nové životní výzvě.

A teď jsou z vás rodiče! Pokládáte si otázku, co rodičovství znamená pro váš život a jak v téhle životní etapě obstát co možná nejlépe? Nebudeme vás ujišťovat, jak je rodičovství důležité pro společnost ani jak velký vliv mají rodiče na budoucnost svých dětí. To je nesporné. Rádi bychom se na začátek zaměřili na to, jaké je rodičovství takřka jíc zevnitř.

Takže za první, za druhé i za poslední: **mít děti je výzva.** Z režimu „mám po práci volno na sebe“ vás najednou čeká pohotovost 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. I když je rodičovství krásné, je někdy těžké trávit s malým miminkem tolik času o samotě – zvlášť když hlavně spí, jí nebo pláče. Pro hodně novopečených rodičů jsou projevy miminka často nesrozumitelné a snadno se dostanou do stavu, kdy začnou zpochybňovat své schopnosti. Do toho přicházejí výzvy jako prořezávání zoubků, první nemoci, separační úzkost, změny v denním režimu dětí, první záchvaty vzteku, ... Ten seznam je velmi dlouhý. Když děti povyrostou, čeká je (a vás) nástup do školky či do jeslí, návrat pečujícího rodiče (častěji ženy) do práce a spousta dalších vývojových milníků, kdy budete vy i vaše děti potřebovat více opory než jindy. Ostatně pozornost a zájem rodičů budou vaše děti potřebovat až do dospívání.

Jak to všechno zvládnout?

V první řadě myslíte na to, že děti nepotřebují dokonalé rodiče. Potřebují rodiče, kteří jsou dost dobří, tedy dokážou reagovat v případech, že dítě zažívá úzkost a jiné silné emoce, a poskytnout mu citové i hmotné bezpečí a zázemí, ale přitom pečují i sami o sebe a o svůj partnerský vztah. Protože to zní trochu krkolomně a abstraktně, tady je pár tipů, jak na to.

- **Mějte rádi sami sebe.** Minulé chyby, ze kterých jste se poučili, si můžete odpustit, ne se za ně trestat. Ten, kdo má rád sám sebe, přijímá pak bez výhrad a s láskou i své děti a ostatní blízké.
- **Nebudte na to sami.** Nejde jen o praktickou pomoc, ale i o přátelství a sdílení. Jste-li na výchovu sám nebo sama, je vytvoření sítě pro vás, ale i pro děti obzvlášť důležité.
- **Mějte dobré vzory.** Koho ze svých rodičů či prarodičů chcete ve výchově napodobit? Pokud nikoho, nestačí si říct „takový/á nebudu“. Jděte a hledejte někoho, kdo to s dětmi umí a dobře reaguje i ve vypjatých chvílích, a zkuste to dělat jako on či ona. Možná ho najdete v místním rodinném centru, možná na hřišti. Věřte, že někde určitě bude.
- **Vytvářejte radost.** Možná není váš styl vyrábět s dětmi zvířátka z kaštanů, a ani nemusíte. Dělejte s nimi to, co baví vás a co vám dává energii – jděte klidně do knihovny nebo na fotbalový zápas. Radost a energie jsou nakažlivé a rozumí jim i malé děti. Hezké vzpomínky vám zůstanou, i když děti odrostou a najdou si své vlastní radosti.

Rodičovství je běh na dlouhou trať a velké dobrodružství, díky kterému se můžete o sobě leccos dozvědět. A stejně jako hrdina můžete ve svém příběhu i vyrůst a dozrát.

2.

Manželství a přínosy tohoto svazku



Žaneta se s Richardem seznámila na letní dovolené. Láska to byla silná a krásná a Žaneta brzy otěhotněla. Svatbu pár odložil na dobu po narození miminka, aby zásadních událostí v jejich životě nebylo příliš najednou. Při jednom sobotním nákupu, na který se Richard vydal do blízkého supermarketu, však došlo k tragédii. Byl nešťastnou náhodou sražen rychle jedoucím vozidlem a vážným zraněním v nemocnici podlehl. Smutný příběh tímto bohužel nekončí – protože nebyli manželé a Richard zemřel, ještě než se dítě narodilo, nebylo určeno otcovství. Žaneta musela složitě zajišťovat určení otcovství po zesnulém druhovi a pracně tak prokazovat pro dítě nárok na sirotčí důchod a podíl z dědictví. Tím, že nebyli sezdáni, přišla Žaneta o nárok na vdovský důchod nebo jakýkoli podíl z Richardova dědictví. Pokud by byli s Richardem manželé, byla by Žaneta v mnohem lepší pozici než jako pozůstalá družka.

MANŽELSTVÍ

Možná patříte mezi ty, pro které je institut manželství podstatou rodinného života, anebo vám pro život s partnerem/partnerkou připadá daleko lepší jiné soužití. Každý pocházíme z jiného rodinného kontextu, máme za sebou, ale i před sebou jiné zkušenosti, které odrážejí náš pohled na ideální formu partnerského soužití.

Na tomto místě příručky bychom se chtěli zcela vyvarovat moralizování anebo přesvědčování k tomu, že manželství je pro vás vhodnější. Tak jako každý člověk je individualitou, tak i každý vztah mezi dvěma lidmi je osobitý. Je proto možné, že pro některé páry je vhodnější variantou s partnerem/partnerkou setrvat vedle sebe bez úředního nebo církevního potvrzení. Pro jiné páry, zejména pokud plánují společně počít a vychovávat děti, je naopak vhodnější uzavřít manželství.

Manželství je závazkem pro oba partnery. Zákon upravuje jejich vzájemné povinnosti k sobě samým, vůči rodině a blízkým. Na rozdíl od nesezdaných párů stát manžele privileguje a manželství považuje za vyšší stupeň partnerského vztahu. I my se domníváme, že byť se v dnešní době společnost a zvyky rychle proměňují, manželský sňatek má svá opodstatnění a nesporné přínosy.

Pouze manželé mohou čerpat některé daňové a důchodové výhody, týkají se jich také lepší podmínky v dědictví a rodinném právu. Věnujme se tedy na následujících řádcích některým praktickým výhodám, které manželství může poskytnout.

Předmanželská smlouva

Před samotným vstupem do manželství je možné upravit majetkové poměry předmanželskou smlouvou. Pro některé je to „malování čerta na zeď“, které zbytečně pohlcuje záměr snoubenců strávit spolu celý život. Pokud však předmanželské vypořádání majetku vnímáme ne jako přípravu konce manželství, ale naopak jako prevenci, stává se tento dokument důležitým vztahovým momentem, kdy se spolu oba partneri baví a transparentně domlouvají na tom, co je mé a co tvé.

Vyšší finanční jistota manželů

Manželé mají vzájemnou vyživovací povinnost v rozsahu, který oběma zajišťuje zásadně stejnou hmotnou a kulturní úroveň. Tato nabývá na významu zejména v situaci, kdy má jeden z manželů sníženou možnost výdělku, typicky při péči o malé děti, kdy z tohoto důvodu nechodí do zaměstnání. Vzájemná vyživovací povinnost existuje i v případech, že mají manželé smluvně upraveno manželské majetkové právo, například zúženo společné jmění manželů. Pokud není tato povinnost plněna dobrovolně, lze ji vymáhat soudně. Vyživovací povinnost mezi manžely nezaniká, ani když jeden z manželů opustí rodinnou domácnost.

Práva a povinnosti manželů

S uzavřením manželství je spojen automaticky i vznik společného jmění manželů. Omezit rozsah společného jmění manželů lze pouze písemnou a notářsky ověřenou smlouvou nebo soudně. Manželé si musí navzájem sdělit údaje o svých příjmech a stavu svého majetku. Oba manželé přispívají na rodinné potřeby, každý podle svých schopností a možností tak, aby životní úroveň všech členů rodiny byla srovnatelná. Je výslovně v zákoně stanoveno, že finanční příjem má pro rodinné potřeby stejný význam jako osobní péče o rodinu. Pokud jeden z manželů opustí rodinnou domácnost, je povinen dál

na ni přispívat, jestliže v domácnosti žijí společně děti.

Manželé mají právo na to, aby druhý manžel probral své pracovní a studijní plány se svým protějškem a aby při volbě těchto a podobných činností bral ohled na zájem rodiny. V odpovědích na klíčové otázky, například kde bude rodina bydlet anebo jaký způsob života povede, se musí shodnout. Při zásadních neshodách může rozhodnout v krajním případě soud. Manželé mohou o běžných záležitostech rozhodovat každý zvlášť a závázání jsou pak společně a nerozdílně. Toto ale neplatí u rozhodnutí, která se vymykají běžným potřebám a možnostem rodiny, tam je třeba souhlasného jednání obou manželů.

U nesezdaných partnerů nelze tato vzájemná práva a povinnosti nijak prosazovat s oporou zákona, nelze je tedy v případě, kdy nejsou plněna dobrovolně jen z morálního přesvědčení partnerů, vymáhat soudně.

Osvojení dítěte

Manželský pár je zvýhodněn v případě osvojení dítěte. Zákon jednoznačně upřednostňuje manžele oproti nesezdanému páru. Pouze manželé totiž mohou podle občanského zákoníku osvojit dítě. Většina ústavních soudců navíc manželský svazek považuje zpravidla za stabilnější než soužití nesezdaných párů, přináší také větší jistotu pro dítě v případě rozchodu.

Sdělení zdravotního stavu

Důležitou výhodou manželství je také komunikace s lékaři a zdravotnickým zařízením. Pokud by došlo např. k dopravní nehodě a manžel by zůstal v bezvědomí, informace o pacientovi dostane manželka automaticky. Pokud má o informace zájem jiná osoba, musí nejprve prokázat, že je osobou blízkou. To ale v praxi bývá u nesezdaných párů problematické.

Domněnka otcovství

Z latiny je známé rčení „Mater semper certa est, pater semper incertus est“, což znamená „Matka je vždy jistá, zatímco otec je vždy nejistý“. To ale v manželství neplatí – podle občanského zákoníku je za otce dítěte automaticky považován manžel matky. Platí domněnka otcovství. Manželé tedy nemusí na matrice nikterak deklarovat souhlasným prohlášením, kdo je otcem dítěte, na rozdíl od nesezdaných párů.

Hypotéka a úvěry

Manželský pár má obvykle snazší přístup k úvěrům a vyšší šanci získat hypotéku. Dva lidé mohou lépe soustředit své příjmy a prokázat jejich dostatek pro dosažení požadované částky úvěru. Pro poskytovatele půjček je zase manželský pár zajímavý tím, že za dluh odpovídají dva, nikoli jeden dlužník, pokud tedy nemají upraveno společné jmění manželů.

Spolupracující osoba

Živnostníkovi může pomáhat tzv. spolupracující osoba, která nemusí mít živnostenské oprávnění. V praxi se jedná často o manželku, která manželovi pomáhá s výkonem samostatné výdělečné činnosti. Na spolupracující osobu může OSVČ převést část svých příjmů a výdajů, navíc je možné provést daňovou optimalizaci.

Sleva na manželku či manžela

Pokud roční příjem manželky nebo manžela nepřesáhne 68 000 Kč, může manžel nebo manželka uplatnit roční daňovou slevu ve výši 24 840 Kč. Je-li jeden z manželů držitelem průkazu ZTP/P, daňová sleva je dvojnásobná. Uplatnění daňové slevy na manžela či manželku je možné uplatnit v ročním zúčtování daně prováděném zaměstnavatelem za zaměstnance nebo v daňovém přiznání. Jako podklad pro uplatnění této slevy slouží čestné prohlášení manžela či manželky, že vlast-

ní příjmy za příslušný rok nepřesáhly částku 68 000 Kč.

Dědictví

Pokud jeden z manželů zemře, je podle zákona řazen druhý z manželů do první třídy dědiců spolu s dětmi zesnulého. V případě úmrtí druhá nebo družky upřednostňuje občanský zákoník nejprve děti, teprve pokud zesnulý neměl potomky, může se zákonná posloupnost v dědictví posunout nejen ve prospěch rodičů, ale i osoby, která žila nejméně rok před smrtí zesnulého ve společné domácnosti, o domácnost se starala, případně byla na zesnulém existenčně závislá.

Vdovský a vdovecký důchod

Vdova či vdovec má nárok na vdovský, resp. vdovecký důchod po zemřelém manželovi nebo manželce. Nárok vzniká za předpokladu, že zemřelý pobíral starobní důchod, invalidní důchod, ke dni úmrtí splnil podmínky pro přiznání starobního důchodu nebo invalidního důchodu anebo zemřel následkem pracovního úrazu. Důchod je vyplácen po dobu jednoho roku a dále po uplynutí jednoho roku při splnění zákonných podmínek, např. při péči o děti, o závislé rodiče nebo dosažením požadovaného věku.

Důchod je možné obnovit anebo vznikne nárok na trvalé pobírání důchodu.

DOPORUČENÍ:

Výše uvedené přínosy manželství mohou v různých obdobích života pulzovat od pólu zcela pozitivního až po velmi negativní důsledky tohoto svazku. Pro úvahy nad samotným vstupem do manželství (ale dobře se hodí i při jeho trvání) připojujeme výrok známého psychologa Alfreda Adlera: „**Následuj své srdce, a nezapomeň si k tomu vzít svůj rozum.**“

PRACUJE
ZA 2!



3.

Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání

Milena si udělala těhotenský test a zjistila, že čeká miminko. Těhotenství neplánovala, naopak byla nedávno povýšena a chtěla se věnovat své kariéře. Obávala se proto, jak její vedoucí a ředitel zareagují na sdělení této novinky. Po telefonátu s poradkyní Aperia si Milena oddychla – zjistila totiž, že žádný právní předpis nestanovuje povinnost, kdy musí žena informovat zaměstnavatele o svém těhotenství. Dozvěděla se také, že jakmile své těhotenství v zaměstnání oznámí, bude více chráněna zákonem – zaměstnavatel, až na malé výjimky, nesmí ukončit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní. Navíc Milena zatím nechce navštívit gynekologa, a tak se rozhodla svůj „jiný stav“ ještě po nějakou dobu v práci nesdělovat.

OZNÁMENÍ TĚHOTENSTVÍ ZAMĚSTNAVATELI

Žádný právní předpis nestanovuje ženě povinnost, kdy musí sdělit zaměstnavateli, že je těhotná. Záleží na jejím uvážení. Obecně se doporučuje těhotenství oznámit až ve chvíli, kdy je potvrzené a stabilní, což bývá po ukončení prvního trimestru. Zaměstnavatel může využít delší dobu k vyřešení organizačních změn, které s odchodem na mateřskou dovolenou nastanou.

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

Zaměstnavateli je zakázáno vyžadovat od ženy i dalších osob informace týkající se mimo jiné jejího těhotenství a rodinných nebo majetkových poměrů. Může tak činit pouze z důvodu povahy práce (tj. výkon práce, která je těhotným ženám zakázána).

Neví-li zaměstnavatel o těhotenství ženy, pak nemůže porušit právní předpisy (např. o zákazu některých prací pro těhotné).

PRÁCE ZAKÁZANÉ TĚHOTNÝM ŽENÁM

Je zakázáno zaměstnávat těhotnou ženu pracemi:

- které ohrožují její těhotenství (seznam prací uveden ve vyhlášce č. 180/2015 Sb.),
- pro které není podle lékařského posudku zdravotně způsobilá (lékařský posudek vydá lékař na základě prohlídky během těhotenství).

Tyto práce nesmí vykonávat, i kdyby s tím sama souhlasila. Těhotná žena v těchto případech může žádat zaměstnavatele o převedení na jinou práci.

PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI

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

- která je těhotným ženám zakázána,
- která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství,
- noční, a to na základě její žádosti o zařazení na práci denní.

Zaměstnavatel je povinen žádosti ženy o převedení na jinou (popř. denní) práci vyhovět. V případě, že je zaměstnankyně převedena na práci, kde dosahuje nižšího výdělku než za dosavadní práci, náleží zaměstnankyni vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. O příspěvku si můžete více přečíst v kapitole „Nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a vyrovnávací příspěvek“.

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

ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY TĚHOTNÝCH ŽEN

Zákoník práce a další právní předpisy upravují zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a stanoví další práva:

1. Zákaz práce přesčas

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotnou ženu prací přesčas. Pokud žena neoznámí zaměstnavateli své těhotenství (např. z důvodu dosažení vyššího výdělku prací přesčas) a zaměstnavatel jí nařídí práci přesčas nebo se na ní dohodne, ne-

porušuje tím ustanovení o zákazu práce přesčas.

2. Pracovní cesta jen se souhlasem těhotné ženy

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

3. Přeložení těhotné zaměstnankyně

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

4. Nárok na kratší pracovní dobu a na jinou úpravu pracovní doby

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

5. Zvýšená ochrana v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

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

Je povinen:

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

OMEZENÍ VÝPOVĚDI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď těhotným zaměstnankyním, protože jsou v tzv. ochranné době. Taková vý-

pověď je relativně neplatná. Neplatnosti výpovědi se žena musí dovolat, musí zaměstnavateli sdělit, že je těhotná a že tedy výpověď považuje za neplatnou.

Příklad: Těhotná žena dostala výpověď z organizačních důvodů, ale ona v době výpovědi o svém těhotenství nevěděla. Výpověď daná zaměstnavatelem je relativně neplatná. Musí však být prokazatelně zjištěno, že v době doručení výpovědi byla žena těhotná.

Výjimky ze zákazu výpovědi

Výjimky ze zákazu výpovědi těhotné existují, ale v praxi se příliš často neuplatňují. Jedná se totiž o případ výpovědi z důvodu zrušení zaměstnavatele (jeho části) a z důvodu, pro který zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr (pokud by byla zaměstnankyně odsouzena k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na delší dobu nebo pokud by zvlášť hrubě porušila své povinnosti).

Otěhotnění v průběhu výpovědní doby

Byla-li dána zaměstnankyni výpověď před počátkem ochranné doby, tj. zaměstnankyně otěhotní v průběhu výpovědní doby, doba těhotenství ani následující doby mateřské a rodičovské dovolené (jelikož se jedná o ochranné doby) se do výpovědní doby nezapočítávají a pracovní poměr skončí až po jejich skončení a uplynutí zbývajících výpovědní doby. Zaměstnankyně ovšem může sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Doba čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou však ochrannou dobou není a výpovědní doba při ní běží.

NÁROK NA PRACOVNÍ VOLNO V PŘÍPADĚ NÁVŠTĚVY TĚHOTENSKÉ PORADNY

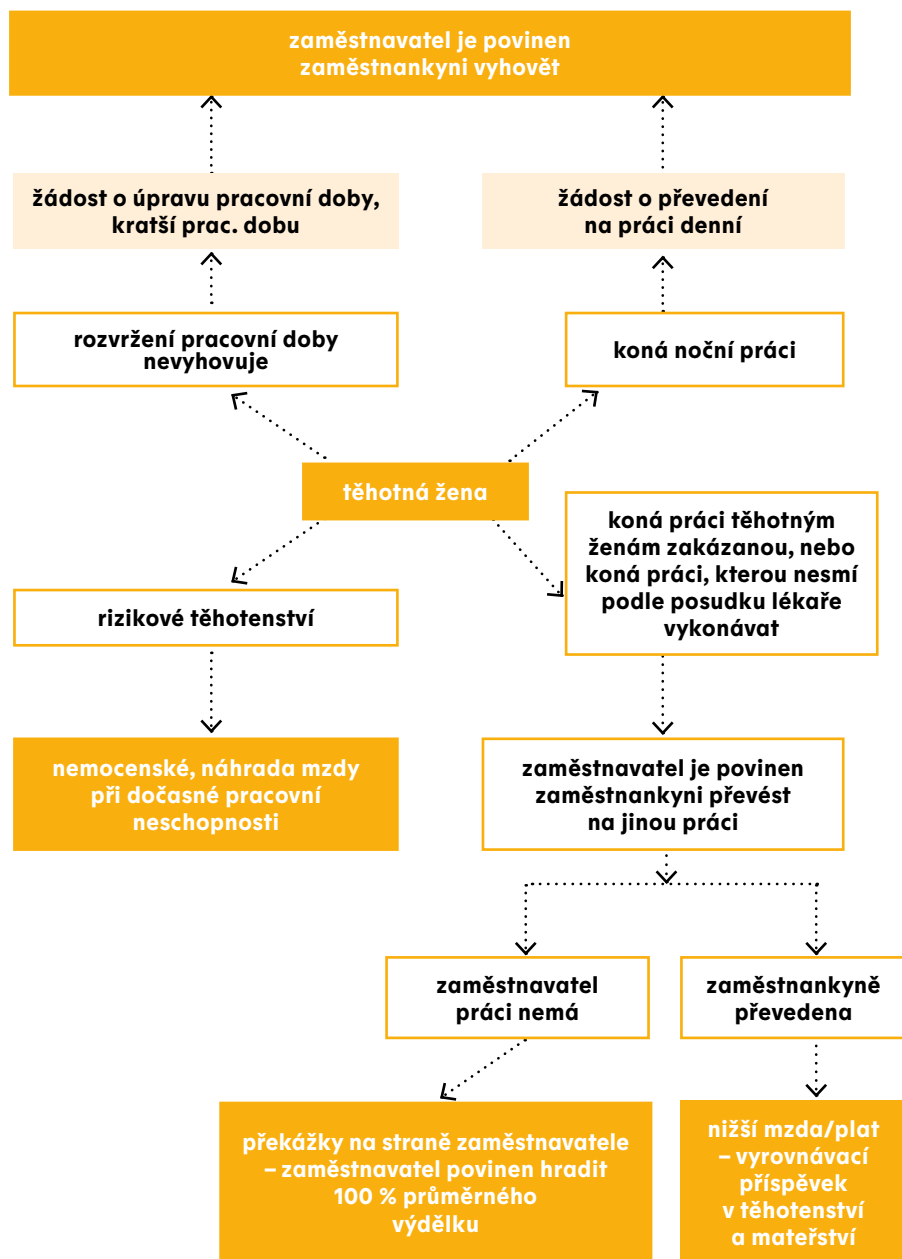
Těhotná žena má nárok na pracovní volno v případě návštěvy těhotenské poradny a dalších vyšetření, a to s náhradou mzdy.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 53, § 238–242 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích), ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Těhotenství je jedinečné období ženy a je v zájmu nás všech, aby se rodily zdravé děti zdravým matkám, proto se nebojte trvat na svých právech. Jestliže otěhotníte a práci, kterou děláte, nesmíte dále vykonávat, sdělte tuto skutečnost zaměstnavateli a požadujte postup podle zákoníku práce. To znamená převedení na jinou práci nebo nekonat práci z důvodu překážek na straně zaměstnavatele. Zvláště, když k tomu není zdravotní důvod. Dále nezapomeňte, že na pracovní cestu můžete jet, jen pokud s tím souhlasíte. Po zaměstnavateli můžete požadovat zkrácení pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby (např. posunutí začátku pracovní doby z důvodu ranních nevolností).



MOJE POZNÁMKY:



4.

TO NĚMOCNÁ,
ALE VŠEYÍ JÁ NEJSEM ANI
NĚMOCNÁ, ANI
NĚSCHOPNÁ...



Nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a vyrovnávací příspěvek

Devatenáctiletá Zuzana se na Aperio obrátila s dotazem, co všechno musí zařídit, až se jí narodí miminko. Byla právě v pátém měsíci těhotenství a v práci již tuto novinu oznámila. Nebyla si ale jistá, jestli správně rozumí pojmům nemocenské, mateřská dovolená, rodičovská, peněžitá pomoc v mateřství a zda se umí orientovat v různých se informacích od jiných matek. Poradkyně Zuzaně vysvětlila rozdíly mezi pojmy z pohledu práva – např. peněžitá pomoc v mateřství je dávka nemocenského pojištění, někdy se označuje nepřesně jako „mateřská“, kdežto mateřská dovolená a rodičovská dovolená jsou pracovním volnem podle zákoníku práce. Zuzaně po rozhovoru s poradkyní připadala situace již mnohem přehlednější. Také si vzápětí přes webový formulář vyžádala pdf verzi příručky „Průvodce zákony pro rodiče“, v níž si vybrala několik kapitol, které si chce před narozením miminka přečíst.

NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Cílem nemocenského pojištění je finanční zabezpečení ekonomicky aktivních osob v různých životních situacích, jako je např. nemoc, mateřství a rodičovství, a to prostřednictvím dávek nemocenského pojištění. Tato kapitola se zabývá zabezpečením ekonomicky aktivních matek v období rizikového těhotenství, mateřství nebo v případě nemožnosti konat svou práci z důvodu těhotenství či mateřství.

Okruh pojištěných osob

Nemocenské pojištění u většiny zaměstnanců vzniká ze zákona a je povinné. Okruh těchto osob (tzv. pojištěnců) stanoví zákon. Jedná se především o:

- zaměstnance v pracovním poměru – za předpokladu, že sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku 4 000 Kč,
- zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ) – za předpokladu, že sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku 4 000 Kč,
- zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce (DPP) – za předpokladu, že výše odměny přesahuje částku 10 000 Kč měsíčně (min. výše odměny tedy musí být 10 001 Kč).

Finanční zabezpečení související s těhotenstvím a mateřstvím

1. Zaměstnavatel vyplácí náhradu mzdy. V době dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci od zaměstnavatele náhrada mzdy a to od 1. do 14. kalendářního dne.
2. Správa sociálního zabezpečení vyplácí tyto **dávky nemocenského pojištění související s těhotenstvím**:
 - nemocenské,
 - peněžité pomoci v mateřství (PPM),
 - vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM).

Výpočet dávek

Výše dávek nemocenského pojištění (nemocenského, peněžité pomoci v mateřství) a náhrady mzdy se určuje v vyměřovacího základu. Ten se zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem (denní vyměřovací základ) se ještě podle zákonem stanoveného postupu upravuje (redukuje).

Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu. Výše nemocenského činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu od 15. do 30. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, 66 % redukováného denního vyměřovacího základu od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti a 72 % redukováného denního vyměřovacího základu od 61. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Popis výpočtu včetně redukčních hranic a příkladů najdete na: <https://www.vypocet.cz/popis-vypocet-nemocenske>.

Výplata nemocenských dávek

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

NEMOCENSKÉ

Důvody dočasné pracovní neschopnosti v těhotenství

Finanční zabezpečení náleží zaměstnankyni, jestliže byla lékařem uznána dočasně práce neschopnou z důvodu těhotenství (tzv. rizikového těhotenství) k výkonu své dosavadní práce. Na finanční podporu má samozřejmě nárok také tehdy, jestliže byla uznána dočasně pracovní neschopnou z jiných důvodů (např. chřipka, angína, úraz).

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

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

Právo na náhradu mzdy má zaměstnanec jen tehdy, když ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti splňuje podmínky nároku na nemocenské a když trvá zaměstnání (pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti, popř. i dohoda o provedení práce).

Výše náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti v roce 2023

Výše průměrného hodinového výdělku (Kč)	Náhrada hodinové mzdy (Kč)
103,80	57
150	81
200	108
250	133
300	151
350	169
400	178
450	187
500	196
Od 701	233

Orientační výši náhrady mzdy lze zjistit na <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-vyse-nahrady-mzdy-v-roce-2023>.

Podmínky pro nárok na nemocenské

Nemocenské náleží, jestliže:

- dočasná pracovní neschopnost je delší než 14 kalendářních dnů,
- dočasná pracovní neschopnost vznikla v době pojištění (tj. v době trvání zaměstnání) nebo po skončení pojištění v tzv. ochranné lhůtě, která činí 7 kalendářních dnů od skončení zaměstnání (pokud zaměstnání trvalo po kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik dnů, kolik dnů poslední pojištění trvalo). Ochranná lhůta mj. neplyne ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce,
- pojištěnka nevykonává práci v zaměstnání, ze kterého je nemocenské poskytováno,

Od 1. 1. 2020 byl zaveden systém eNeschopenky. Pojištěnec už nemusí předávat doklady zaměstnavateli, náhrada mzdy i nemocenské mu přijde automaticky. Nemocnému dál zůstává v papírové podobě jen průkaz práce neschopného. Nadále má také povinnost nahlásit neprodleně zaměstnavateli (telefonicky, SMS zprávou, e-mailem) onemocnění a že byl lékařem uznán dočasně práce neschopným. Více informací na <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka/zakladni-informace-pro-zamestnance-a-osvc>.

Nemocenské se poskytuje za kalendářní dny (na rozdíl od náhrady mzdy, jež se poskytuje pouze za dny pracovní). Začíná se vyplácet od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti a končí dnem skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, nejdéle je však vyplácena po dobu 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti (včetně zápočtu předchozích období dočasných pracovních neschopností).

Nemocenské v souvislosti s porodem

Nárok na tzv. nemocenské v souvislosti s porodem vzniká tehdy, jestliže těhot-

ná žena k počátku šestého týdne před očekávaným termínem porodu:

- nesplnila podmínky pro nárok na PPM (doloží potvrzením OSSZ),
- je účastna na nemocenském pojištění, tj. zaměstnána, nebo je v ochranné lhůtě (ochranná lhůta činí 7 kal. dnů).

O vzniku dočasné pracovní neschopnosti ženy, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, rozhodne lékař. Po šesti týdnech ode dne porodu lékař tuto dočasnou pracovní neschopnost ukončí. Na další nemocenské může mít žena nárok z jiného důvodu, než je těhotenství nebo porod.

Příklad: Těhotné ženě skončilo zaměstnání. Je v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství a pobírá nemocenské. Nárok na PPM jí nevzniká, protože 180denní ochranná lhůta od skončení zaměstnání uplyne dříve, než by mohla nastoupit na PPM (před počátkem osmého týdne před očekávaným dnem porodu). Bude-li ženě trvat dočasná pracovní neschopnost z důvodu rizikového těhotenství až do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, bude ženě náležet tzv. nemocenské v souvislosti s porodem. Lékař ukončí tuto dočasnou pracovní neschopnost uplynutím šesti týdnů po porodu.

Orientační výše nemocenského v roce 2023

Průměrná výše měsíčního příjmu (Kč) (za předchozích 12 měsíců)	Denní výše nemocenského (Kč)
100 000	1 197
90 000	1 139
80 000	1 079
70 000	1 020
60 000	953
50 000	834
40 000	711

30 000	533
20 000	356
17 300 (minimální mzda)	308

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vy-pocet-davek-v-roce-2023>.

Vycházky či změna pobytu při dočasné pracovní neschopnosti

Vycházky a jejich dobu může povolit ošetřující lékař. Rozsah vycházek musí odpovídat zdravotnímu stavu dočasně práce neschopného pojištěnce a nenarušovat stanovený léčebný režim. Ošetřující lékař může vycházky povolit nejvýše v celkovém rozsahu šest hodin denně, a to v době od 7 do 19 hodin. Vymezí konkrétní časový úsek nebo časové úseky těchto vycházek. Ošetřující lékař může ve výjimečných případech na žádost pojištěnce povolit, aby si pojištěnec volil dobu vycházek podle svého aktuálního zdravotního stavu. Takto povolit vycházky lze nejvýše na dobu tří měsíců, a to i opakovaně. Je však potřeba mít písemný souhlas OSSZ, o který požádá ošetřující lékař.

Režim dočasně práce neschopného pojištěnce, tedy ani vycházky, se nestanoví v případě dočasné pracovní neschopnosti v souvislosti s porodem (tedy v období od 6. týdne před očekávaným termínem porodu do 6. týdne po porodu).

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

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

Nemocenské a rodičovská dovolená

V době čerpání rodičovské dovolené nevzniká nárok na nemocenské.

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

**PENĚŽITÁ POMOC
V MATEŘSTVÍ (PPM)**

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

PPM z důvodu porodu

PPM z důvodu porodu náleží matce, jestliže je účastna nemocenského

pojištění (tj. je zaměstnaná) nebo je v ochranné lhůtě a těhotenství skončilo porodem (dítě je zapsáno do knihy narození). Při potratu PPM nenáleží.

Dále musí splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před nástupem na PPM alespoň po dobu 270 kalendářních dnů.

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

Do doby 270 dnů se započítává také:

- doba studia (na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři) považovaná za soustavou přípravu na budoucí povolání, jestliže toto studium bylo úspěšně ukončeno (dobu studia lze započítat pouze v případě, že po ukončení studia započne nemocenské pojištění, tedy zpravidla, když je uzavřen pracovní poměr),
- doba rodičovské dovolené,
- doba neplaceného volna,
- doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

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

PPM náleží i po skončení zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě. U matky, jejíž pojištění skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta tolik dnů, kolik dnů trvalo pojištění, max. však 180 kalendářních dnů od skončení zaměstnání.

**Ochranná lhůta PPM
a rizikové těhotenství**

Jestliže těhotná žena po skončení např. tříletého zaměstnání nastoupí v ochranné lhůtě (7 dnů) na tzv. riziko-

vé těhotenství a pobírá nemocenské, lze rozlišit dvě situace:

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

PPM uchazečky o zaměstnání

U uchazeček o zaměstnání je nutné rozlišit dvě situace:

- Uchazečce trvá ochranná lhůta (tzn. je v 180 denní ochranné lhůtě od skončení zaměstnání počátkem osmého až šestého týdne před očekávaným dnem porodu) – má nárok na PPM.
- Ostatním uchazečkám o zaměstnání PPM nenáleží.

Doba poskytování PPM

PPM se matce poskytuje maximálně po dobu 28 týdnů, popř. 37 týdnů v případě ženy, která porodila více dětí. Tato doba se nazývá podpůrčí dobou. U pojištěnky, která porodila, nesmí být podpůrčí doba u PPM kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

PPM nemůže být vyplácena za dobu, kdy zaměstnankyně nadále vykonává zaměstnání, ze kterého jí PPM náleží.

Nástup na PPM

Podpůrčí doba PPM začíná nástupem na PPM, a to:

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

Příklad: Těhotná zaměstnankyně se cítí dobře, proto chce co nejdříve do porodu pracovat, na PPM tedy dobrovolně nastoupí až dva týdny před očekávaným dnem porodu. Jelikož si neurčila nástup na PPM v období mezi 8. a 6. týdnem před očekávaným dnem porodu, považuje se za nástup na PPM počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba se tedy počítá již od 6. týdne před očekávaným termínem, pojištěnka tak přijde o 4 týdny výplaty PPM.

Orientační výše PPM

Tabulka orientační výše PPM pro rok 2023:

Průměrná výše měsíčního příjmu (Kč) (za předchozích 12 měsíců)	Denní výše PPM (Kč)
100 000	1 491
90 000	1 422
80 000	1 354
70 000	1 284
60 000	1 206
50 000	1 068
45 000	999
40 000	922
35 000	806
30 000	691
25 000	576
20 000	461
17 300	399

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vy-pocet-davek-v-roce-2023>.

Další PPM do čtyř let věku předchozího dítěte

- Pro nárok na PPM se doba rodičovské dovolené i neplaceného volna do čtyř let věku dítěte posuzuje jako doba účasti na nemocenském pojištění. PPM náleží při narození dalšího dítěte i bez návratu do zaměstnání. V praxi to znamená, že matce, u níž při nástupu na další PPM trvá pracovní poměr, nárok na další PPM vzniká vždy.
- Nebude-li mít matka v rozhodném období žádný příjem ze zaměstnání (např. z důvodu čerpání rodičovské dovolené) nebo není-li v rozhodném období alespoň 30 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ, považuje se za rozhodné období první předchozí kalendářní rok, v němž měla matka započitatelný příjem a je v něm alespoň 30 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ. Z tohoto příjmu se určí denní vyměřovací základ pro výpočet další PPM.
- Vzniká-li za trvání stejného zaměstnání v období do čtyř let věku předchozího dítěte nárok na PPM, porovnává se denní vyměřovací základ před redukcí (výpočtem) s denním vyměřovacím základem před redukcí (výpočtem) u předchozího dítěte. Matce náleží PPM z vyměřovacího základu, který je pro ni výhodnější.

Příklad: Matka má uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou. Po skončení rodičovské dovolené se vrátila do práce na kratší pracovní dobu do stejného zaměstnání, a proto jí náležela jen polovina mzdy. Krátce po návratu do práce znovu otěhotněla. Vzhledem k tomu, že matce vznikl za trvání stejného zaměstnání v období do

čtyř let věku předchozího dítěte nárok na PPM, došlo k porovnání s denním vyměřovacím základem před redukcí (výpočtem) u prvního dítěte. Vzhledem k tomu, že u prvního dítěte z důvodu práce na plný úvazek byl vyměřovací základ vyšší, bude PPM vypočítáván z vyměřovacího základu u prvního dítěte.

Vzdání se nároku na PPM

Matka se může vzdát nároku na výplatu PPM, a to nejdříve po uplynutí 14 týdnů podpůrné doby, ne však dříve než šest týdnů ode dne porodu. Vzdání se nároku je možné učinit písemným prohlášením na příslušné OSSZ.

Žádost o peněžitou pomoc v mateřství

Těhotné ženě (event. ženě, která porodila) potvrzuje „Žádost o peněžitou pomoc v mateřství“ její ošetřující lékař, u něhož je v péči (většinou gynekolog). Žádost žena podává svému zaměstnavateli, popř. poslednímu zaměstnavateli, který ji předá příslušné správě sociálního zabezpečení.

VYROVNÁVACÍ PŘÍSPĚVEK V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ

Zaměstnankyně má nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství z nemocenského pojištění, když za práci, na niž byla převedena, dosahuje výdělku nižšího než za dosavadní práci.

Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství 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 vykonávala, 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 vykonávala, je zakázána ženám, které kojí, nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo schopnost kojení.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství nenáleží zaměstnankyním, které pracují na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce.

Doba výplaty vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se poskytuje za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo. Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí těhotné zaměstnankyni nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, pak po ukončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu nebo do skončení kojení.

Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Při žádosti o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je nutné předložit tiskopis „Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství“, který vydává ošetřující lékař nebo gynekolog. Žádost se předkládá zaměstnavateli.

Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je stanovena ve výši rozdílu mezi denním vyměřovacím

základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Zjednodušeně řečeno, dávka dorovnává novou výši příjmu do výše příjmů před převedením na jinou práci.

INFORMACE

- Místně příslušné okresní pracoviště ČSSZ
- Call centrum nemocenského pojištění **800 050 248**.
<https://www.cssz.cz/call-centra-cssz>
- **www.mpsv.cz, www.cssz.cz**

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích), ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Jestliže plánujete založit rodinu, plánujte její finanční zabezpečení. Je to důležité především na začátku, kdy je dítě hodně malé a vyžaduje intenzivní péči.

5.

Těhotenství, porod a vaše práva

PRÁVO NA
DOR T
PRÁVO NA
PŘÍDOMNOST
OTCE DĚT,
BABIČKY
PRÁVO NA KAKA

Natálie se rozhodla na svůj druhý porod připravit lépe než na ten první. Poprvé velmi důvěřovala zdravotníkům, že jsou těmi správnými odborníky na porod, a ve všem se podřídila, i když už tehdy jí na mysli vytanuly drobné pochybnosti. Z porodu si odnesla šrámy nejen na těle, ale i na duši. Při druhém těhotenství začala chodit do poradny ke komunitní porodní asistentce do sousedního města. Probrala s ní průběh prvního porodu, vyptávala se na spoustu věcí, nechala si doporučit knihy o porodu. S manželem Petrem navštěvovali předporodní kurz. Shodli se, že budou oba klidnější, když je při porodu bude doprovázet dula. Před porodem si Natálie připravila porodní plán ve formě „dříve vysloveného přání“ a obešla s ním několik porodnic. Nakonec si vybrali porodnici ve vzdálenějším městě. Porod tentokrát proběhl hladce a Natálie i Petr se cítili spokojení, šťastní a silní. Natálie si nejvíce pochvalovala, že jejich novorozená dcera byla ihned po porodu v její náručí, kde proběhla také všechna pozorování a vyšetření miminka. Potíže s kojením se díky několika návštěvám a pomoci duly, na rozdíl od problémů u prvního dítěte, velmi rychle vyřešily.

Kvalitní péče a respektující zacházení

Máte právo na profesionální přístup zdravotníků, což zahrnuje nejen odbornou úroveň a bezpečnost poskytované péče, ale i slušné, ohleduplné a důstojné zacházení.

Svobodný a informovaný souhlas

Při poskytování zdravotní péče máte právo na respektování svobodného a informovaného souhlasu a nesouhlasu.

To znamená, že zdravotníci vám musí před každým vyšetřením nebo zákrokem srozumitelně vysvětlit jeho účel, přínosy, rizika a alternativy a vy se můžete bez nátlaku rozhodnout, zda ho podstoupíte či nikoliv. Zdravotníci vás také musí pravidelně informovat o vašem zdravotním stavu.

Máte právo na zodpovězení doplňujících otázek ohledně zdravotního stavu i navrhovaných postupů. Bez vašeho souhlasu by vám zdravotníci neměli provádět žádné úkony. Můžete odmítnout jakékoliv postupy, které vám jsou nepříjemné a které si nepřejete, a to včetně např. jakéhokoli vyšetření, vyvolání porodu, nástřihu hráze apod. V takovém případě vás zdravotníci mohou požádat o podepsání negativního reverzu, který je právně chrání.

Formuláře informovaného souhlasu, které nemocnice používá, je vhodné si vyžádat a seznámit se s nimi předem a při přijetí předložit vyplněný formulář. Údaje, s kterými nesouhlasíte, můžete proškrtat nebo můžete do dokumentu připsat svoje výhrady.

Péče o dítě a nepřetržitý kontakt

O dítěti a jemu poskytované zdravotní péči od narození rozhodují jeho rodiče jako zákonní zástupci. Jako rodiče máte právo na informace o zdravotním stavu dítěte, navrhovaných postupech i na zodpovězení otázek. Bez souhlasu rodičů zdravotníci nesmějí

na dítěti provádět žádné úkony ani jej nikam odnášet, pokud nejde o zákonnou výjimku.

Touto výjimkou je případ neodkladné péče nezbytné k záchraně života nebo zamezení vážnému poškození zdraví a podezření na týrání, zneužívání nebo zanedbávání. Obě podmínky musejí být splněny zároveň. Musí jít o stav:

- 1) bezprostředního a vážného ohrožení života nebo zdraví nebo důvodné podezření na týrání, zneužívání nebo zanedbávání,
- 2) vyžadující poskytnutí neodkladné péče.

Při poskytování zdravotní péče dítěti máte kromě této výjimky právo na respektování svobodného a informovaného souhlasu a nesouhlasu, stejně jako u dospělých.

Vaše dítě má právo na nepřetržitý kontakt s oběma rodiči a na jejich přítomnost, i když je vyšetřováno, krmeno nebo umístěno na JIP. Pouze soud může rozhodnout o oddělení dítěte od jeho rodičů proti jejich vůli.

Zdravotníci často tvrdí, že oni mají za dítě odpovědnost. Není to pravda – ze zákona mají za dítě odpovědnost rodiče. Zdravotníci odpovídají pouze za to, že rodičům včas nabízejí zdravotní služby odpovídající zdravotnímu stavu dítěte. O jejich provedení nerozhodují zdravotníci, ale rodiče na základě svobodného a informovaného souhlasu. Výjimkou je neodkladná péče k záchraně života a zdraví, jak již bylo uvedeno.

Přítomnost osob u porodu

S ohledem na ochranu svého soukromí máte právo odmítnout přítomnost studentů a studentek u svého porodu, ale dokonce i přítomnost dalšího personálu, který není u porodu nezbytný.

Máte právo na přítomnost vámi zvolené osoby u porodu, typicky otce dítěte, případně jiné blízké osoby či dudy. Také máte právo si k porodu přizvat vámi zvolenou porodní asistentku či jiného zdravotníka jako svého konzultanta. Váš doprovod vám může pomoci seznámit personál s vašimi představami souvisejícími s porodem. Také má právo na informace o vašem zdravotním stavu a navrhované zdravotní péči, pokud tak určíte.

Nemocnice si nesmí za samotnou přítomnost těchto osob účtovat žádné „poplatky“. Může si účtovat pouze služby, se kterými dáte souhlas (např. proškolení doprovodu, občerstvení).

Porodní plán či dříve vyslovené přání

Máte právo na respektování vašeho porodního plánu či dříve vysloveného přání. V něm můžete vyjádřit souhlas nebo nesouhlas s poskytnutím zdravotních služeb a způsobem jejich poskytnutí. Zejména můžete odmítnout jakýkoliv rutinní postup, který vám nevyhovuje. V porodním plánu by mělo být uvedeno, že jde o dříve vyslovené přání dle § 36 zákona o zdravotních službách, na jehož respektování trváte.

Co vše můžete upravit v porodním plánu? Co si přejete, a zejména co si nepřejete a za jakých podmínek, přítomnost personálu a doprovodu u porodu, zastoupení osobou určenou pacientem, poskytování informací této osobě a nahlížení do dokumentace (§ 34 odst. 7, § 32 odst. 1 a § 65 odst. 1 písm. b) zákona o zdravotních službách), nakládání s novorozencem a komu má být svěřen k dohledu (§ 881 občanského zákoníku).

Jak předat porodní plán? Musí být předán prokazatelně. Vhodné je odeslání nemocnici předem s tím, že pokud něčemu nemohou vyhovět, tak

žádáte odůvodnění zákonných důvodů, případě ústní projednání. Pokud plán předáváte při příjmu, napište do „souhlasu s hospitalizací“, že předkládáte svůj porodní plán ve smyslu dříve vysloveného přání dle § 36 zákona o zdravotních službách, na jehož respektování trváte.

Jak pracovat s porodním plánem? Jako s podkladem pro komunikaci se zdravotníky, zejména podkladem pro doprovod, který na něj může odkazovat. Je vhodné mít s sebou více kopií. Není nutné, aby porodní plán byl s ověřenými podpisy, ale je to vhodné.

Propuštění z nemocnice a ambulantní porod

Máte právo s dítětem opustit nemocnici i dříve, než je doporučená doba pobytu v nemocnici. Zdravotníci mohou odmítnout propustit vaše dítě, pouze pokud jeho stav vyžaduje neodkladnou péči k záchraně života a zdraví. Další podmínky, např. potvrzení o převzetí do péče dětského praktického lékaře, můžete odmítnout jako nezákonné.

K ambulantnímu porodu je vhodné zvolit vhodnou strategii – pokud nemocnice ambulantní porody odmítá, je vhodné oznámit předčasný odchod až poté, co bude po prvním vyšetření dítěte rodičům sdělen dobrý zdravotní stav dítěte.

Péče dětského lékaře

Praktičtí dětské lékaři jsou povinni poskytovat péči dětem již od narození a na žádost rodičů musí provést první prohlídku v místě bydliště rodiny.

Pokud nemůžete najít lékaře či lékařku, kteří by přijali dítě do péče, obraťte se na svoji zdravotní pojišťovnu, jež má povinnost zajistit dostupnost péče.

Zpětná vazba a stížnosti

Ke zlepšování kvality zdravotní péče je vhodné formou dopisu poskytnout zdravotníkům zpětnou vazbu, pozitivní i negativní. Zpětnou vazbu můžete poskytnout i veřejně, např. v Průvodci porodnicemi na www.aperio.cz nebo na jiných webech.

Pokud jste nespokojen/a s poskytováním zdravotní péče nebo chováním zdravotníků, můžete podat stížnost. Ta se podle druhu pochybení podává k vedení nemocnice, krajskému úřadu, k České lékařské komoře nebo zdravotní pojišťovně. Pokud správní orgán (krajský úřad) postupuje při vyřizování stížnosti nesprávně, je možné obrátit se se stížností k veřejnému ochránci práv.

Máte právo bezplatně nahlédnout do zdravotnické dokumentace nebo si nechat vyhotovit kopie za úhradu. Při jednání se zdravotníky nebo úředníky máte právo si je bez jejich vědomí pro svou ochranu nahrávat.

DALŠÍ INFORMACE:

- Průvodce porodnicemi: <http://pruvodce-porodnicemi.aperio.cz/>
- Moderní e-kniha Těhotenství laskavě, s respektem a prakticky: <https://tehotenstvi.aperio.cz/>
- Poradna Ligy lidských práv o právech pacientů: <https://llp.cz/poradna/>, Příručka pro těhotné ženy: <https://llp.cz/blog/category/publikace/prirucka-pro-tehotne-zeny>
- Poradna Unie porodních asistentek: <https://www.rodimvklidu.cz/poradna>
- Weby ke statistikám a aktuálním vědeckým poznatkům v porodnictví: www.biostatisticka.cz, www.jaksekderodi.cz
- Příručka informovaného rodiče do porodnice: verajedlickova.cz/prirucka-informovaneho-rodice-do-porodnice/

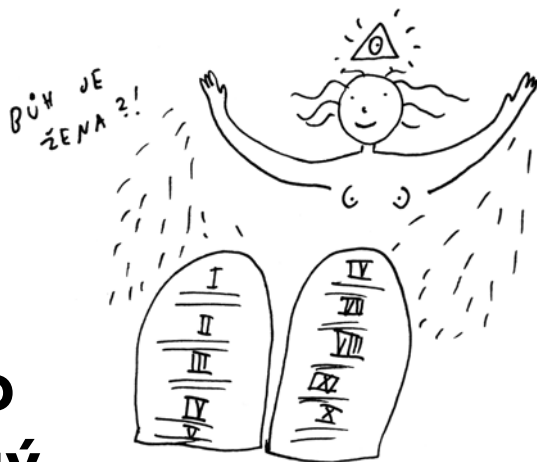
- Světový týden respektu k porodu: www.respektkporodu.cz

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Listina základních práv a svobod, čl. 32/4 (kontakt dítěte s rodiči)
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů: § 28 odst. 3 písm. e) bod 1., § 31–35, § 38 (kontakt dítěte s rodiči); § 28 odst. 2 a 3 písm. a) (kvalitní péče a respektující zacházení); § 28 odst. 1, § 31–34 (informovaný souhlas); § 28 odst. 3 písm. e) bod 3., § 28 odst. 3 písm. c) (doprovod k porodu); § 32 odst. 1, § 34 odst. 7 a § 36 (dříve vyslovené přání, resp. porodní plán); § 65–66 (nahlížení do dokumentace); § 93–97 (stížnosti)
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů: § 858 (kontakt dítěte s rodiči); § 858 (propuštění z porodnice a ambulantní porod); § 881 (dříve vyslovené přání, resp. porodní plán)
- Vyhláška 70/2012 Sb., o preventivních prohlídkách (péče dětské lékařky či dětského lékaře), ve znění pozdějších předpisů
- Metodický návod Ministerstva zdravotnictví <https://www.mzcr.cz/vestnik/vestnik-c-8-2013/>

6.

Desatero pro dobrý porodní zážitek



Laura vystudovala psychologii a po dokončení studií působila jako školní psycholožka na základní škole. Když se vrátila z první dovolené se svým přítelem, zjistila, že je těhotná. Bylo to sice poněkud neplánované, ale už na to měla věk a vztah s přítelem se rozvíjel slibně – řekla si a začala se těšit na novou roli matky. Díky studiu si uvědomovala, že je pro ni i pro jejich dítě důležité, jak bude těhotenství prožívat, ale všechny její vnitřní prožitky a pocity pro ni byly zcela nové. I proto ji reakce některých kamarádek v okolí zamrzely – říkaly, že to všechno přece MUSÍ perfektně zvládnout, protože lidské psychice rozumí jako nikdo jiný. A že BY MĚLA přesně vědět, jak se zachovat, co udělat, když se stane tohle a tamto. Inu, objektivně měla mnoho informací o této životní etapě, ale prožívala ji úplně poprvé, subjektivně a po svém. Žádná teoretická znalost anebo cizí zkušenost nemůže nahradit zkušenost vlastní. Nakonec v sobě našla sílu vymezit se vůči těmto hloupým řečem, soustředila se na sebe samu a se svým přítelem absolvovala předporodní kurz, který navíc příjemně utužil jejich vztah.

V naší společnosti je porod vnímán hlavně jako nepříjemná, bolestivá zkušenost, za kterou dostaneme za odměnu miminko. Obavy z porodu jsou nakažlivé a, podobně jako u nemocí, uchytí se spíš u toho, kdo je k tomu predisponován, tedy má sklon k úzkostnému prožívání nebo obecněji k tomu, podceňovat svůj vliv na věci, které se mu dějí. Strach z porodu navíc není dobré přehlížet – naše tělo při porodu reaguje na ohrožení tak, že postup porodu zbrzdí nebo jej dokonce zastaví, a nerozlišuje přitom, zda je ohrožení reálné nebo jen „v naší hlavě“. Vypadá to tedy, skoro jako by si člověk mohl hodit korunou – možná bude porod úžasný, ale možná taky ne.

Porod si sice nemůžeme naprogramovat, ale přesto můžeme hodně ovlivnit, jak bude vypadat.

Jak by mohl vypadat recept na traumatický porodní zážitek?

Stručně – ignorujte své obavy z porodu v průběhu těhotenství, poslouchejte a čtěte co nejvíce hororových porodních příběhů, o porodu předem raději nic nezjišťujte, nebo naopak přečtěte všechno, co se píše na internetových diskuzích (o předporodním kurzu ani neuvažujte!), porodnici vyberte jen podle toho, jak je blízko vašeho bydliště nebo že tam rodí všichni, a rozhodně si ji nechodte prohlédnout předem. Při porodu se na nic neptejte, nechte o všem rozhodovat lékaře a porodní asistentky (měla byste je vidět poprvé v životě), doprovod nechte na chodbě nebo raději rovnou doma a při porodu se soustřeďte na to, jak jsou kontrakce nepříjemné a ohrožující a jak vám dítě procházející porodními cestami ubližuje a určitě vás pořádně natrhne. Za to ho po narození nechte pěkně rychle odnést na novorozenecké oddělení.

Vědomě asi zvolí takovou cestu jen málokdo; vyhýbání se pochybnostem, pasivní přístup a odevzdání se do rukou zdravotníků je ale poměrně častou strategií těhotných. Hraje v tom roli i to, jak je u nás vnímán porod a role zdravotníků při něm: „Porod je děs, ale doktor to vyřeší.“

Druhý extrém – zarputilý boj a potřeba kontrolovat, aby vše probíhalo úplně přirozeně, přitom není východiskem. Při porodu je důležité, aby se žena cítila bezpečně a byla obklopena lidmi, kterým důvěřuje. Pokud jde o porod s velmi konkrétní představou a je připravená překonat jakýkoli odpor při jejím prosazování, je pravděpodobné, že se na porodním sále vytvoří nepřátelská atmosféra, která nepodporuje postup porodu. Porod se navíc často odvíjí jinak, než očekáváme. Nevýhodou je i to, že rodička se při porodu setkává s řadou lidí, které vidí poprvé v životě. Je proto dobré se realisticky podívat na to, co a jak můžeme při porodu ovlivnit, a pokusit se věcmi pomohout ve svůj prospěch.

Jak mít porod ve vlastních rukách a zároveň „nechat vše plynout“?

V první řadě začněme u sebe. Těhotenství je obdobím změn nejen tělesných, které jsou pečlivě sledovány v prenatální poradně, ale i psychosociálních, které bývají na okraji zájmu jako něco, co se prostě musí přežít. Psychika těhotné ale dozrává k mateřství stejně jako její tělo a je vhodné jí věnovat stejnou pozornost. V některých případech – když žena cítí, že své prožitky už přestává zvládat anebo že některé myšlenky či obavy se jí stále vracejí – může pro ni být vyhledání psychologické nebo psychoterapeutické pomoci účinnou prevencí komplikací při porodu.

Dále je dobré zajistit si co nejlepší podporu při porodu. Přítomnost blízké osoby nebo i doly či vlastní porodní

asistentky je nespornou výhodou. Navazte před porodem i při něm dobrý kontakt s personálem porodnice – konstruktivní a pozitivní komunikace pomůže, aby k vám přistupovali partner-sky a s respektem k vašim potřebám. Je to náročný krok, ale vyplatí se – špatné vzpomínky na jednání zdravotníků vytvářejí a utužují negativní zážitek z porodu. Komunikací získáte navíc větší kontrolu nad tím, co se s vámi v průběhu porodu děje, což dobrý zážitek z porodu podpoří i v případě, že je nutné přistoupit k zákrokům, které jste si nepřála. Komunikace není samozřejmá dovednost a je třeba ji pěstovat a učit se ji.

Pokud porod nevyjde přesně podle vašich představ (což se děje velmi často), můžete se podívat na to, co se v jeho průběhu dělo – co vám to říká o vás samotných? O vašich obvyklých reakcích na krizovou situaci? Jak zapadá to, jak jste přivedla své dítě na svět, do vašeho životního příběhu? Integrace je důležitou částí práce s porodním zážitkem a nejlépe vám s ní pomůže někdo, kdo vás dobře zná a kdo se vašeho porodu účastnil, ale ke komu nemáte další osobní vazby, jako např. dula či porodní asistentka.

Jen jeden den v životě ženy?

Porod není jako trhání zubu, které stačí prostě vydržet a přetrpět. Je to den, kdy se z ženy stává matka a kdy se narodí její dítě. Výzkumy přesvědčivě prokazují, že vzpomínky na tento den mají moc ovlivnit to, jak žena prožívá sebe jako matku a jaký vztah si vytvoří ke svému dítěti. Ženy trpící porodním traumatem často už podruhé neotěhotní a mají dlouhodobě narušený vztah k partnerovi i dítěti. Na druhou stranu dobrý porodní prožitek posiluje rodičovské sebevědomí novopečené matky a pomáhá jí tak překonávat obtížné období prvních týdnů a měsíců mateřství.

Proč tedy pro sebe a své dítě něco neudělat už na začátku vaší společné cesty?

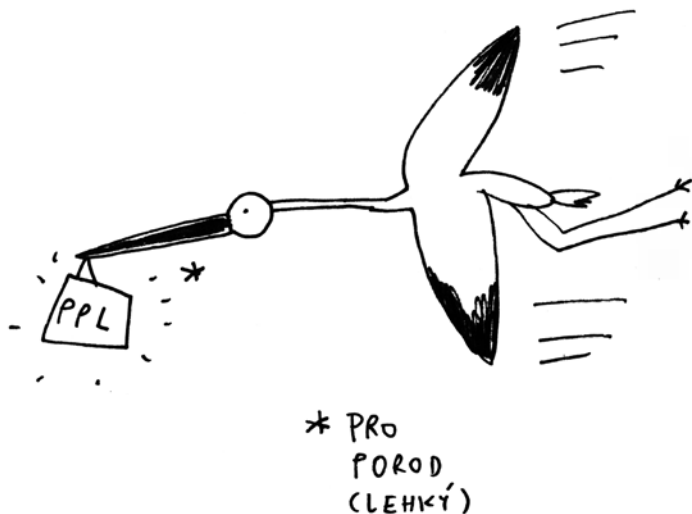
Držíme vám palce! Na tom, jak (se) rodíme, záleží.

DESATERO PRO DOBRÝ PORODNÍ ZÁŽITEK

1. Zpracujte své obavy a rozporuplné pocity ohledně porodu a mateřství.
2. Nastavte si přiměřeně pozitivní, realistická a široká očekávání.
3. Vyberte si kvalitní předporodní kurz.
4. Věnujte pozornost výběru porodnice a doprovázející osoby či osob.
5. Pracujte na pozitivní a konstruktivní komunikaci.
6. Buďte aktivní aktérkou každého rozhodování o tom, jaká vyšetření a zákroky budou provedeny vám nebo vašemu dítěti (v těhotenství, při porodu, v šestinedělí).
7. Usilujte o porod s co nejméně rutinními intervencemi.
8. V průběhu porodu vědomě spolupracujte s kontrakcemi a svým tělem.
9. Dopřejte sobě i svému děťátku nerušený kontakt „kůže na kůži“ ihned po narození.
10. Zasaďte porodní zkušenost do svého životního příběhu.

MOJE POZNÁMKY:





7.

Narození dítěte – kde hlásit, porodné

Blanka zatelefonovala na poradenskou linku Aperio několik dní před porodem. Potřebovala se ubezpečit, že ví, co všechno zařídit po narození miminka, na jaký úřad zajít a kde všude to má ohlásit. Pečlivě si zapsala, že musí narození dítěte oznámit matrice, zdravotní pojišťovně, zaměstnavateli, úřadu práce (kvůli žádosti o porodné), ale také vlastníkovu bytu. Překvapilo ji, že bude vystupovat jako zákonný zástupce svého dítěte naprosto stejně jako její manžel, se kterým sice již nežije, ale rozvedeni nejsou. S poradkyní se proto dostaly k pojímům společná rodičovská odpovědnost a kromě původních dotazů spolu probraly také situaci z pohledu rodičovské role a jejích povinností jak vůči dítěti, tak vůči otci dítěte. Po rozhovoru se dle svých slov cítila Blanka klidnější a obavy z administrativy kolem porodu ji přestaly trápit.

NAROZENÍ DÍTĚTE

Zákonný zástupce

Zákonným zástupcem je osoba oprávněná právně jednat jménem jiné osoby. Zákonný zástupce zastupuje nezletilé dítě, protože není (plně) svéprávné. Může za něj činit ta právní jednání, ke kterým dotyčný není plně způsobilý. U nezletilých dětí jsou zákonnými zástupci zpravidla jejich rodiče. Oba rodiče jsou společnými zástupci dítěte, ale zároveň mohou za dítě jednat samostatně.

V případě neshody rodičů při zastupování dítěte rozhodne o osobě zástupce i způsobu zastoupení v konkrétním případě soud. Povinnosti zákonného zástupce končí nabytím plné svéprávnosti dítěte. Plně svéprávným se člověk stává dovršením osmnáctého roku věku. Před nabytím zletilosti se plně svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství.

Pediatrická péče

Je dobré, aby dítě bylo od narození v péči pediatrů – nejdříve v porodnici a dále v péči praktického lékaře pro děti a dorost, kterého rodiče zvolí. Rodiče obdrží zdravotní a očkovací průkaz při propuštění z porodnice nebo v případě porodu mimo nemocnici u pediatra. Ve zdravotním průkazu je uveden časový harmonogram preventivních prohlídek dítěte. Obsah preventivních prohlídek (vše, co má pediatr zkontrolovat) shrnuje vyhláška č. 70/2012 Sb., o preventivních prohlídkách, ve znění pozdějších předpisů.

Rodný list

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

Zdravotní pojištění dítěte

U dítěte matky, která má na území ČR trvalý pobyt, vzniká nárok na zdravotní pojištění dnem jeho narození. Pokud je matkou cizinka s povoleným trvalým pobytem v ČR, musí ve lhůtě do 60 dnů ode dne narození dítěte požádat pro toto dítě o vydání povolení k trvalému pobytu. Dítě se automaticky stává pojištěncem té zdravotní pojišťovny, u níž je pojištěna jeho matka. Není-li matka narozeného dítěte účastna veřejného zdravotního pojištění, stává se dnem narození dítěte pojištěncem zdravotní pojišťovny, u které je zdravotně pojištěn otec dítěte v den jeho narození.

Oznámení narození dítěte

Narození dítěte je třeba oznámit:

- do osmi dnů od narození dítěte zdravotní pojišťovně, u které byli matka či otec registrovaní v den porodu. Každá pojišťovna má trochu jiný postup, proto je vhodné předem se u své pojišťovny informovat. Pracovníci porodnice často oznámí narození dítěte zdravotní pojišťovně, která pak následně matce zašle příslušné formuláře;
- vlastníkovu bytu (družstvo, majitel, společenství vlastníků) z důvodu úpravy záloh na některé služby spojené s užíváním bytu, i na dítě se totiž rozpočítávají společné náklady (např. odpad, výtah apod.);
- zaměstnavateli – prokázání překážky v práci, čerpání mateřské a rodičovské dovolené, popř. z důvodu uplatnění daňové slevy na dítě.

Narození dítěte mimo porodnici

V případě narození dítěte mimo porodnici je třeba narození dítěte oznámit matrice podle místa narození dítěte, která vydá rodný list. Je třeba také oslovit pediatra, který narozené dítě prohlédne a provede potřebná

vyšetření. V domácím prostředí rodička a novorozenec mohou využít také zdravotní služby, které poskytují komunitní porodní asistentky.

Místo trvalého pobytu dítěte

Místem trvalého pobytu se rozumí adresa pobytu občana v ČR, kterou si občan zvolí, a to zpravidla v místě, kde má rodinu, rodiče, byt nebo zaměstnání. Slouží čistě evidenčním účelům. Místem trvalého pobytu narozeného dítěte je místo trvalého pobytu matky v době jeho narození. Nemá-li matka trvalý pobyt na území ČR, je místem trvalého pobytu dítěte v době jeho narození místo trvalého pobytu otce v ČR. V případě, že ani jeden z rodičů nemá trvalý pobyt na území ČR, postupuje se podle právní úpravy státu, kde rodiče mají trvalý pobyt.

PORODNÉ

Porodné je dávka státní sociální podpory, kterou se rodině s nízkými příjmy jednorázově přispívá na náklady související s narozením prvního nebo druhého živého dítěte.

Nárok na porodné

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

- porodila své první nebo druhé živé dítě, popř. více dětí současně,
- rozhodný příjem v její rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,7, tj. u dvoučlenné rodiny (matka a narozené dítě) 18 765 Kč, u tříčlenné rodiny (rodiče a narozené dítě) 29 673 Kč. Při narození druhého dítěte matce samoživitelce je rozhodným příjmem 25 461 Kč a v úplné rodině s dítětem do 6 let věku jde o 36 369 Kč. Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje rozhodný příjem, je kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě (děti) narodilo. Narozené dítě je společně posuzovanou osobou pro určení hranice příjmu rozhodného pro nárok na porodné. Do příjmu rodiny

není započítáván rodičovský příspěvek ani přídavek na dítě.

Nárok na porodné může mít také:

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

Výše porodného

Výše porodného činí 13 000 Kč u prvního živě narozeného dítěte, 10 000 Kč u druhého živě narozeného dítěte, u dvou a více narozených dětí 23 000 Kč. Pokud se vám narodí např. dvojčata, ale již doma jedno dítě máte, bude vyplacena částka jen za druhé narozené dítě, tedy 10 000 Kč.

Podání žádosti o porodné

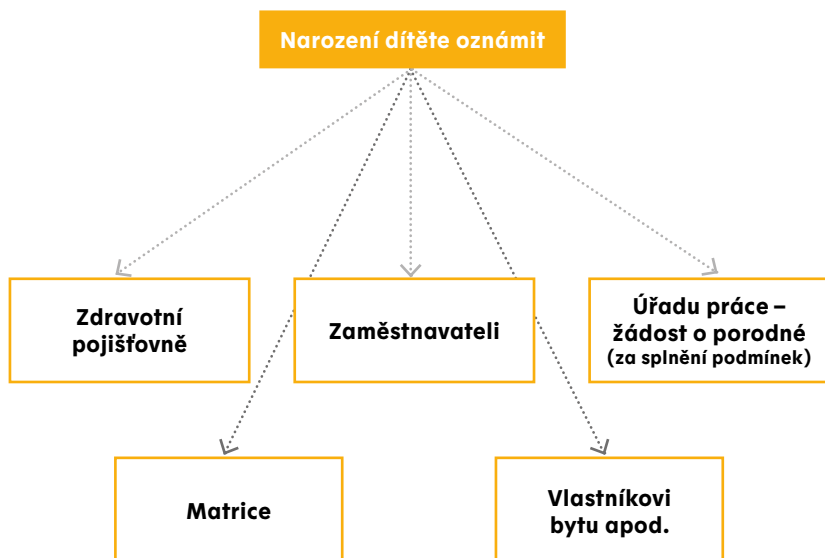
Žádosti o poskytování dávek státní sociální podpory vyřizují krajské pobočky Úřadu práce ČR podle místa trvalého pobytu osoby, která má na dávku nárok, tj. oprávněné osoby.

Žádosti o dávky se podávají na tiskopisech předepsaných MPSV. Adresu krajské pobočky a pobočky pro hlavní město Prahu naleznete na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí <https://www.uradprace.cz/>. Formulář naleznete na <https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare>.

K žádosti o porodné (formulář) se přikládá rodný list dítěte.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 30–36 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- § 44–46 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- § 10 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů (zákon o evidenci obyvatel), ve znění pozdějších předpisů



8.

Práva otců v souvislosti s péčí o dítě



Na poradnu Aperia se stále častěji obracejí muži, kteří se zapojují do každodenní péče o děti. Tomáš potřeboval poradit, jak může jako otec nastoupit na rodičovskou dovolenou. Jeho manželka Hana podniká jako kadeřnice. Neplatila si ale dobrovolné nemocenské pojištění, a tak jí nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Tomáš je v zaměstnaneckém poměru, jemu by nárok na dávku vznikl. Hana a Tomáš se proto dohodli, že na péči o dítě se budou podílet oba, Hana bude dále pracovat v kadeřnictví, které má v jejich domě, a Tomáš nastoupí na rodičovskou dovolenou. Dle české legislativy může otec po uplynutí šestinedělí začít pobírat dávku peněžitě pomoci v mateřství. Mužům se tato dávka poskytuje na dobu max. 22 týdnů (ženám max. na 28 týdnů při jednom dítěti). Je potřeba uzavřít tzv. Dohodu o převzetí dítěte do péče mezi otcem a matkou. Poradkyně poradila Tomášovi, jak dohodu sepsat, a upozornila ho na nutnost úředního ověření podpisů této dohody.

ROVNOPRÁVNOST OTCŮ A MATEK

Zásadně platí, že matka a otec mají stejná práva a povinnosti v souvislosti s péčí o dítě. To se týká i nároků na dávky. Výjimky ve prospěch matek se týkají období těhotenství, období po porodu či kojení.

PRACOVNÍ PODMÍNKY OTCŮ

Otec dítěte má právo na stejné dávky a stejné pracovní podmínky v souvislosti s péčí o dítě jako matka kromě výjimek spojených s těhotenstvím. Na otce se nevztahují ustanovení, která chrání matku v těhotenství, po dobu devíti měsíců po porodu a v období kojení. Otec dítěte je stejně jako matka zaměstnancem pečujícím o dítě, má nárok např. na vhodnou úpravu pracovní doby, nárok na pracovní volno pro doprovod dítěte k lékaři či volno pro ošetřování nemocného dítěte.

Rodičovská dovolená

Otec dítěte má právo čerpat rodičovskou dovolenou ode dne narození dítěte do dosažení tří let věku dítěte. Rodičovská dovolená se poskytuje otci na základě žádosti. Stejně jako u matky v době čerpání rodičovské dovolené je otec v tzv. ochranné době, a je proto chráněn před výpovědí. (Podrobnosti o čerpání rodičovské dovolené najdete v kapitole Mateřská a rodičovská dovolená a neplacené volno.)

OTEC A NÁROKY NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Otec má právo na:

- peněžitou pomoc v mateřství (dále také „PPM“),
- ošetřovné (podrobnosti k ošetřovnému najdete v kapitole Nemocné dítě – ošetřovné a nemocenské),
- nemocenské při doprovodu dítěte do zdravotnického zařízení (po-

drobnosti k nemocenskému najdete v kapitole Nemocné dítě – ošetřovné a nemocenské),

- dávku otcovské poporodní péče (dále také „otcovskou“),
- rodičovský příspěvek (podrobnosti k rodičovskému příspěvku najdete v kapitole Rodičovský příspěvek),
- dlouhodobé ošetřovné (podrobnosti najdete v kapitole Ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné),
- ostatní dávky (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, podrobnosti najdete v kapitole Přídavek na dítě a příspěvek na bydlení).

OTEC DÍTĚTE A PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ

- Muž musí splňovat stejné podmínky pro nárok na PPM jako žena. Jedná se především o tyto podmínky:
 - podmínka účasti 270 dní na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před nástupem na PPM,
 - účast na nemocenském pojištění nebo trvání ochranné lhůty v době nástupu na PPM. Nemocensky pojištěn je zaměstnanec v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti, pokud nejde o zaměstnání malého rozsahu, a také OSVČ, pokud si dobrovolně platí nemocenské pojištění. Zaměstnanec (otec) může nastoupit na PPM také v ochranné lhůtě sedmi dnů od skončení zaměstnání.
- PPM se poskytuje i pojištěnci, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, jež dítě porodila, a převzal péči o dítě z důvodu, že matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou, nebo jí bylo lékařem vystaveno potvrzení o dlouhodobém onemocnění, a tedy nemá nárok na výplatu PPM.

- Nárok na PPM má i pojištěnec, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, jestliže s matkou dítěte uzavře písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Muž může matku vystřídat nejdříve od začátku 7. týdne po porodu dítěte, tedy po šestinedělí. PPM se muži poskytuje nejdéle v délce 22 týdnů (resp. při převzetí více dětí 31 týdnů) s tím, že se mu do těchto 22 (31) týdnů započítává doba, kdy pobírala PPM matka, kromě prvních šesti týdnů po porodu. Otec může PPM takto čerpat do dovršení jednoho roku věku dítěte.
- Dohoda musí být uzavřena na dobu nejméně sedmi kalendářních dní po sobě jdoucích. Za kratší dobu se dávka pojištění nevypláčí. V písemné dohodě o péči otce o dítě musí být uvedený den, od něhož bude otec o dítě pečovat, den porodu a podpis matky, který je třeba úředně ověřit např. může být ověřen orgánem nemocenského pojištění (tj. správou sociálního zabezpečení).
- 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 správě sociálního zabezpečení nebo na webu <https://eportal.cssz.cz/web/portal/tiskopisy>.
- Po dobu nároku na PPM nesmí otec vykonávat výdělečnou činnost, ze které mu nárok na PPM plyne. Otec však může být po dobu nároku na peněžitou pomoc v mateřství výdělečně činný v rámci jiného zaměstnání, ze kterého nemá nárok na PPM. Tento souběh právní předpisy nezakazují.
- Matka a otec se mohou v pobírání PPM střídat, počet střídání není omezen. PPM ale náleží pouze jednou, nikoliv souběžně.

Otcovská – dávka otcovské poporodní péče

- Cílem otcovské – dávky otcovské poporodní péče – je především přispět k vytvoření pozitivní vazby mezi dítětem a otcem dítěte a k prohloubení vztahu mezi matkou a otcem navzájem. Matka a otec tak mají možnost strávit dva týdny společně s narozeným dítětem, přičemž oba mohou čerpat finanční dávku. Otec otcovskou a matka peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek.
- Nárok na otcovskou má pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem, nebo pojištěnec, jenž pečuje o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo sedmi let věku. Otcovská náleží rovněž otci, jehož dítě se narodilo mrtvé nebo zemřelo v období 6 týdnů ode dne narození.
- Podmínkou nároku na otcovskou osoby samostatně výdělečně činné je účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné alespoň po dobu tří měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou.
- Nástup na otcovskou určuje otec dítěte v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Doba poskytování dávky činí dva týdny. V případě, že je dítě hospitalizováno ze zdravotních důvodů, na straně dítěte

Vzor dohody o předání dítěte do péče:

Dohoda o převzetí dítěte do péče
 Já, níže podepsaná XY,
 nar., bytem,
 předávám své dítě YY,
 narozené dne,
 do péče jeho otce ZY,
 nar., bytem
 Otec převezme dítě do péče dne
 Podpis matka
 Podpis otec
 V dne.....

nebo matky dítěte, lhůta pro nástup na otcovskou se o tyto dny hospitalizace prodlužují.

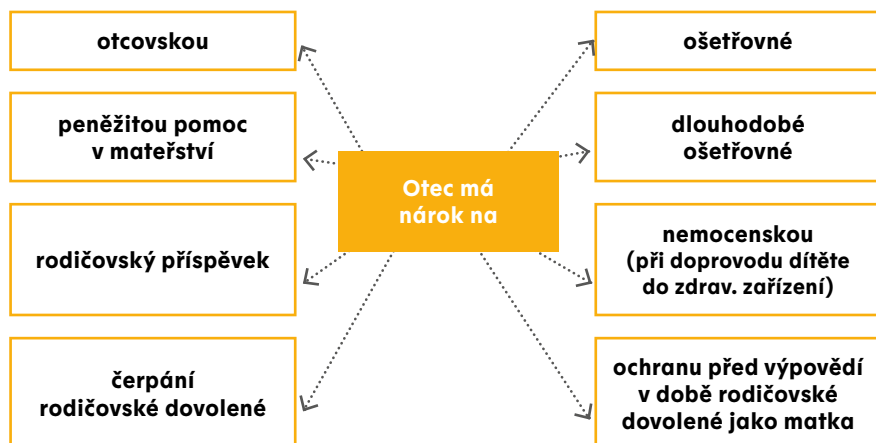
- Otcovská náleží jen jednou i v případě, že pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče. Otcovská z důvodu úmrtí dítěte náleží jen jednou i v případě, že se současně narodí více mrtvých dětí.
- Výplata otcovské se nepřerušuje. Podpůrčí doba u otcovské (při péči o dítě) končí dnem, v němž dítě zemřelo a dále může otec uplatnit nárok na dávku z důvodu úmrtí novorozence dítěte. Pokud však dítě zemřelo po uplynutí 6 týdnů ode dne narození a podpůrčí doba (při péči o dítě) ještě neuplynula, náleží otcovská po celou podpůrčí dobu.
- V souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci otcovskou dovolenou. Otcovská dovolená přísluší zaměstnanci po dobu poskytování dávky otcovské popo-
rodní péče.

Porovnání výše dávek podle současného právního stavu umožňují kalkulačky uvedené na webových stránkách MPSV.

Orientační výše otcovské v roce 2023

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní otcovské
100 000	1 491
90 000	1 422
80 000	1 354
70 000	1 284
60 000	1 206
50 000	1 068
45 000	999
40 000	922
35 000	806
30 000	691
25 000	576
20 000	461
17 300	399

Kalkulačku pro výpočet naleznete na <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-davek-v-roce-2023>.



9.

NENÍ
DOVOLENÁ
JAKO
DOVOLENÁ

Čekáte-li druhé, třetí či další dítě

Vendula byla na rodičovské dovolené se synem už téměř dva a půl roku, proto se odhodlávala kontaktovat svého zaměstnavatele. Přemýšlela, co si má zajistit k návratu do práce a jak to nyní na pracovišti vůbec vypadá. Bála se, co ji tam čeká a jestli to všechno se synem a manželem zvládnou. Její obavy ještě zesílily, když po běžné prohlídce u gynekologa zjistila, že je těhotná – na začátku prvního trimestru. Teď ji zaměstnavatel určitě vyhodí, napadlo ji. Spočítala si totiž, že do práce by se měla vrátit na tři až čtyři měsíce – a to už bude jasně vidět rostoucí břicho. „Na mateřskou určitě budu muset zapomenout,” říkala si. Kamarádky ji zahrnovaly různorodými informacemi, a tak nakonec Vendula zkusila zavolat do Aperia. Ke svému překvapení zjistila, že jí zaměstnavatel nemůže dát výpověď, když mu oznámí, že je těhotná. Bude se tedy moci vrátit do práce. Navíc na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) stále bude mít nárok, neboť bude pojištěná. Druhou variantou je pracovní neschopnost, kterou však musí posoudit lékař a zhodnotit, zda je pro Vendulu bezpečné pracovat na její pracovní pozici i v pokročilém stadiu těhotenství. A za třetí: Vendula by se mohla dohodnout se zaměstnavatelem na neplaceném volnu a zpět do práce nenastoupit. Výše peněžitě pomoci se pak bude odvíjet od příjmu před prvním mateřstvím.

Otěhotněla jste a máte obavy, jak to bude nyní s vaším pracovním poměrem, s peněžitou pomocí v mateřství či s rodičovským příspěvkem? Jste na rodičovské dovolené a řešíte, dokdy musíte „stihnout“ své další miminko, abyste měla stejné podmínky jako dosud? Zaslechla jste, že musíte znovu odpracovat určitou dobu, abyste opět pobírala „mateřskou“?

Pokud máte stále trvající pracovní poměr, nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) vám vznikne, i když pro zaměstnavatele neodpracujete od narození předchozího dítěte ani jeden den.

Pokud jste **na rodičovské dovolené** a před jejím ukončením **nastoupíte znovu na mateřskou dovolenou**, do práce se vůbec nestihnete vrátit. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství vám vznikne a výše dávky bude vypočítána z předchozího příjmu.

Pokud **budete na konci rodičovské dovolené těhotná**, ale do nástupu na mateřskou dovolenou bude ještě nějaká doba zbývat, nabízejí se tři možnosti:

- 1) Vráťte se do práce, budete pracovat v souladu se svou pracovní smlouvou. Zaměstnavatel vám nemusí v době čerpání rodičovské dovolené držet vaši pracovní pozici, ale musí vás po jejím skončení zaměstnávat v souladu s pracovní smlouvou. To znamená zejména dohodnutým druhem práce a v dohodnutém místě výkonu práce. Nemůže vám tedy přidělit jinou práci, která by neodpovídala vaší pracovní smlouvě. Pokud takovou práci nemá a nedohodnete se na žádné změně pracovní smlouvy, jde o překážku na jeho straně a měl by vám až do skončení takové překážky (nebo až do nástupu na mateřskou dovolenou) platit náhradu mzdy. Propustit pro nadby-

tečnost, i kdyby existovala, vás z důvodu vašeho těhotenství nemůže. Výše PPM se bude odvíjet od příjmu dosahovaného buď aktuálně, anebo dosahovaného před první mateřskou dovolenou. Vždy se využije vyšší z obou příjmů.

- 2) Do práce se nevrátíte, protože vás ošetřující lékař usoudí, že není vhodné, abyste pracovala, a vystaví vám neschopenku. Neschopenku odevzdáte svému zaměstnavateli a až do nástupu na mateřskou dovolenou (nebo do ukončení pracovní neschopnosti, pokud o něm lékař rozhodne) budete dostávat nemocenské, pak přejdete na dávky peněžité pomoci. Výše PPM se bude odvíjet od příjmu před prvním mateřstvím. Čerpání dávek nemocenského se na výši PPM nijak neodrazí.
- 3) Do práce se nevrátíte, protože se dohodnete se zaměstnavatelem na neplaceném volnu až do nástupu na mateřskou dovolenou. Výše PPM se bude odvíjet od příjmu před prvním mateřstvím.

Pokud vám **skončí rodičovská dovolená, vy ještě nebudete těhotná, ale chcete co nejdříve být**, tak se budete vracet do práce jako každý jiný zaměstnanec. Platí totéž, co je výše uvedeno u varianty návratu do práce v těhotenství. Musí být vše dle pracovní smlouvy. Je zde pouze ten rozdíl, že by vám mohl zaměstnavatel dát výpověď pro nadbytečnost. Taková nadbytečnost by ale musela skutečně existovat. Zaměstnanec se stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Aby byla výpověď pro nadbytečnost platná a oprávněná, musí být splněny následující podmínky:

- Zaměstnavatel musí rozhodnout o organizační změně a následně ji také provést.
- Mezi vaší nadbytečností a organizační změnou musí být přímá souvislost.
- Bylo již mnohokrát soudem rozhodnuto, že přijetí jiného zaměstnance na totéž místo na dobu neurčitou nevytváří nadbytečnost a zaměstnavatel by tak legálnost výpovědi neustál. Jde ale o situaci, kdy byste u soudu napadla žalobou neplatnost výpovědi.

Pokud byste dostala platnou výpověď, započne výpovědní doba běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi. Výpovědní doba trvá dva měsíce. Pokud byste v období běhu výpovědní doby otěhotněla, výpovědní doba by se tak zastavila a neběžela by po všechny ochranné doby, tedy v době těhotenství, mateřské a rodičovské dovolené. V době, kdy byste mezi rodičovskou dovolenou a mateřskou dovolenou čerpala řádnou dovolenou, by výpovědní doba opět běžela. Po započetí rodičovské dovolené by se opět zastavila. Není důležité, zda byste

v průběhu výpovědní doby o svém těhotenství věděla, podstatné je datum, které ošetřující lékař stanoví jako počátek těhotenství.

Je důležité vědět, že u výpovědi z vaší strany či při uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru tento efekt nenastává a k ukončení pracovního poměru dojde vždy.

Pokud by váš pracovní poměr skončil a vy jste těhotná nebyla, bez vzniku nového nemocenského pojištění (při novém zaměstnání nebo při založení živnosti s dobrovolným pojištěním) vám již nárok na novou PPM nevznikne a budete mít ode dne narození dítěte nárok na rodičovský příspěvek (RP).

Na závěr je nutno pro časté zaměňování pojmů zdůraznit, že mezi čerpáním rodičovské dovolené a čerpáním rodičovského příspěvku je zásadní rozdíl. Častou chybou je domnívat se, že čerpání rodičovského příspěvku postačí k tomu, aby při dalším dítěti vznikl nárok na novou PPM. Pokud netrvá pracovní poměr nebo pokud si jako OSVČ neplatíte dobrovolné nemocenské pojištění, tak vám nárok na PPM nevznikne, i když na předchozí dítě stále čerpáte rodičovský příspěvek.

Aperio Kurzy

- **Hladký porod**
– kompletní kurz předporodní přípravy
- **Individuální předporodní příprava**
- **Šestinedělí a péče o novorozence**
- **Jak na kojení?**
- **Kurz pro páry (PREP 8.0)**
- **Webinář Dítě v nemocnici a vaše práva** 
- **Smooth birth**
– complete childbirth education course 
- **Individual prenatal course**

**Rodiče jsou tu pro děti.
Pro rodiče je tu APERIO.**



Dřevná 2,
Praha 2

www.aperio.cz

BEZSTAROSTNÉ,
DĚTSTVÍ



Mateřská
a rodičovská
dovolená



10.

Mateřská a rodičovská dovolená a neplacené volno



Lída už měla za sebou polovinu mateřské dovolené a pomalu se připravovala na sepsání žádosti pro zaměstnavatele týkající se čerpání rodičovské dovolené. Tak nějak automaticky počítala s tím, že chce být na rodičovské až do tří let věku své dcery. Na internetovém diskuzním fóru se mimo jiné dověděla, že jednu z diskutujících odmítl zaměstnavatel vzít do práce dříve, když se chtěla vrátit na své původní pracovní místo před skončením rodičovské dovolené. To Lídu znejistělo a rozhodla se, že pro radu a výklad právních předpisů se obrátí na Aperio poradnu. Poradkyně jí doporučila, že je vhodnější žádat o kratší rodičovskou dovolenou, například na dva roky, a případně ji další žádostí prodloužit až do tří let věku dítěte. Pokud by chtěla ukončit rodičovskou dovolenou dříve, než uvede v žádosti, vystavuje se riziku sporu se zaměstnavatelem.

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Mateřská dovolená náleží zaměstnaným ženám v závěrečné fázi těhotenství a po dobu prvních měsíců po porodu, aby mohly o své narozené dítě pečovat. Po dobu čerpání mateřské dovolené zaměstnavatel nesmí, až na určité výjimky, dát zaměstnankyni výpověď (více se o tomto tématu můžete dočíst v kapitole Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené).

Čerpání mateřské dovolené

- V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší ženě mateřská dovolená (pracovní volno) po dobu 28 týdnů. Porodila-li žena zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou nastupuje zpravidla na počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však na počátku 8. týdne.
- Žena nemusí o poskytnutí mateřské dovolené žádat. Nástup na mateřskou dovolenou stačí zaměstnavateli oznámit.
- V případě, že žena porodí předčasně, nastupuje na mateřskou dovolenou dnem porodu a mateřská dovolená jí náleží v délce 28 (37) týdnů.
- Vyčerpá-li žena z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu (např. protože chtěla pracovat), poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 (31) týdnů.
- Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů. Nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Není tedy možné nastoupit do zaměstnání dříve, než uplyne šest týdnů od porodu, a to ani v případě, že by s tím zaměstnankyně a zaměstnavatel souhlasili.
- Po dobu čerpání mateřské dovolené nesmí zaměstnavatel s určitými výjimkami dát matce výpověď.

Příklad: Žena má zájem pracovat před porodem co nejdéle. Zdravotní stav i charakter práce jí to umožňují. Žena porodila o 14 dní dříve, než je její očekávaný den porodu, a mateřskou dovolenou před porodem nečerpala. Žena nečerpala před porodem mateřskou dovolenou, proto ode dne porodu bude čerpat mateřskou dovolenou 22 týdnů.

Příklad: Žena pracuje o dva týdny déle a nastupuje na mateřskou dovolenou počátkem čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu. Žena porodila za dva týdny, tj. o dva týdny dříve, než byl očekávaný den porodu. Žena vyčerpala před porodem dva týdny mateřské dovolené. Vzhledem k tomu, že vyčerpala méně z důvodu své pracovní aktivity, přísluší jí ode dne porodu mateřská dovolená v délce 22 týdnů.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Rodičovská dovolená je nárokově pracovní volno. Přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otcí ode dne narození dítěte. Přísluší v rozsahu, o jaký rodiče požádají, maximálně do tří let věku dítěte. Zaměstnavatel nesmí čerpání rodičovské dovolené odmítnout. Po dobu čerpání rodičovské dovolené nesmí zaměstnavatel s určitými výjimkami dát rodiči výpověď (více se o tom můžete dočíst v kapitole Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené).

Žádost o rodičovskou dovolenou

Forma žádosti sice není stanovena, ale osvědčila se písemná žádost. Není-li doba čerpání v žádosti uvedena, platí, že rodič žádá o čerpání do tří let věku dítěte.

Vzor žádosti o rodičovskou dovolenou

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

Vzor: Dne 20. srpna 2022 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 3. října 2022 se mi narodil syn Jan. Dne 3. března 2023 mi skončila mateřská dovolená. Ode dne 4. března 2023 do dne 10. března 2023 čerpám dovolenou. Žádám o čerpání rodičovské dovolené od 11. března 2023 do 3. října 2025.

Žádost se podává před nástupem na rodičovskou dovolenou, tj. v konkrétním případě před 11. březnem 2023.

Čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči

V čerpání mateřské a rodičovské dovolené se rodiče vzájemně neomezuji. Otec může čerpat rodičovskou dovolenou současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou matky nebo se mohou s matkou v čerpání rodičovské dovolené podle potřeby střídat. Na rodičovský příspěvek má však nárok pouze jeden z rodičů.

Způsoby čerpání rodičovské dovolené

Rodiče mají tyto možnosti čerpání rodičovské dovolené:

- jako celek (do tří let věku dítěte),
- jako celek kratší než tři roky,
- jako celek kratší než tři roky a potom postupně prodlužovat podle potřeby,
- přerušovaně (např. po roce RD přerušit, nastoupit do práce na několik měsíců a pak se opět vrátit na RD; nebo např. čerpat RD pravidelně jen některé dny v týdnu – více viz kapitola Přerušované čerpání rodičovské dovolené).

Úskalí návratu před třetím rokem věku dítěte je v tom, že matka již není nadá-

le chráněna proti výpovědi, ačkoli pečuje o dítě do tří let věku. Je jako každý jiný zaměstnanec. Má-li zaměstnavatel zákonný důvod, může jí dát výpověď. V případě, že by zaměstnankyně chtěla opět nastoupit na rodičovskou dovolenou, může kdykoli znovu požádat o rodičovskou dovolenou, a to i v případě, že jí již byla výpověď doručena. V takovém případě se běh výpovědní doby pozastaví a zbytek výpovědní doby dobehne až po skončení rodičovské dovolené (pokud zaměstnankyně zaměstnavateli nesdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá).

Zkrácení rodičovské dovolené ze strany rodiče

Rodič by měl svého zaměstnavatele informovat o době, po kterou hodlá čerpat rodičovskou dovolenou. Neurčí-li rodič v žádosti o rodičovskou dovolenou její rozsah, má se za to, že ji bude čerpat v plném rozsahu, tj. do tří let věku dítěte. Rozdílné právní názory existují pro případy, kdy se rodič rozhodne ukončit rodičovskou dovolenou dříve, než původně požádal. Podle prvního názoru se rodič musí na zkrácení původně oznámené délky rodičovské dovolené se zaměstnavatelem dohodnout, resp. zaměstnavatel s tím musí souhlasit (například z důvodu přijetího zástupu). Jiné výklady se přiklání k názoru, že když se chce rodič vrátit zpět dříve, zaměstnavatel mu musí vyhovět, neboť má v první řadě platný pracovní poměr a čerpání rodičovské dovolené je právem rodiče. Z tohoto důvodu lze doporučit žádat o kratší rodičovskou dovolenou a tu pak podle potřeby prodlužovat. V možnosti prodlužovat rodičovskou dovolenou podle potřeb rodiče panuje všeobecná shoda.

Pojištění po dobu mateřské a rodičovské dovolené

Pojistné na zdravotní pojištění hradí za osoby čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou stát, a to i v případě,

kdy ji čerpají matka a otec současně. Podrobněji k tématu viz kapitulu Zdravotní a důchodové pojištění rodičů.

Finanční zabezpečení na mateřské a rodičovské dovolené

Matce může vzniknout nárok na finanční podporu:

- peněžitá pomoc v mateřství jakožto dávka nemocenského pojištění, podrobnosti si lze přečíst v kapitole Nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a vyrovnávací příspěvek,
- nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, a to v případě, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, jakožto dávka nemocenského pojištění,
- rodičovský příspěvek po skončení peněžitě pomoci v mateřství (resp. nemocenského v souvislosti s porodem); v případě, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství ani na nemocenské v souvislosti s porodem, pak na rodičovský příspěvek vzniká nárok od měsíce, ve kterém se dítě narodí. Podrobnosti si lze přečíst v kapitole Rodičovský příspěvek.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

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

Příklad: Matka se vrátila po roce a půl rodičovské dovolené do zaměstnání. Dítě hlídá v době výkonu zaměstnání babička. Matka zvolila čerpání rodičovského příspěvku na tři roky. Matka může pobírat rodičovský příspěvek, protože splnila podmínky pro jeho pobírání, i když nečerpá rodičovskou dovolenou.

Příklad: Matka zvolila rodičovský příspěvek na dva roky. Po dvou letech zjistila, že dítě je často nemocné, a proto se rozhodla, že bude čerpat rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte. Matka po dovršení druhého roku věku dítěte nepobírá rodičovský příspěvek, ale čerpá rodičovskou dovolenou.

OCHRANA PRACOVNÍHO POMĚRU PO DOBU MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď rodičům, kteří jsou v tzv. ochranné době. To je mimo jiné v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, rodič čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou či kdy otec čerpá otcovskou dovolenou.

Výpověď před počátkem ochranné doby

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

Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

- a) Pro organizační změny – z důvodu přemístění nebo rušení zaměstnavatele nebo jeho části.
Pozor! Tento zákaz však platí v případě:

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

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

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

Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. O dobu těhotenství,

mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené se neprodlužuje. Další informace související s rozvázáním pracovního poměru je možné přečíst si v kapitole Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené.

NEPLACENÉ VOLNO

Po skončení rodičovské dovolené rodič může být v situaci, kdy nemůže nebo i nechce nastoupit zpět do zaměstnání. V takovém případě je možné požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy z důvodu péče o dítě. Rodiče obvykle žádají o neplacené volno do čtyř let věku dítěte nebo po kratší dobu, než dítě nastoupí do předškolního zařízení. Dalšími důvody jsou zdravotní důvody dítěte nebo i fakt, že matka či otec chce strávit více času se svým dítětem.

Příklad: Dítě se narodilo dne 12. 5. 2020, rodičovská dovolená končí dne 12. 5. 2023. Dítě nastupuje do mateřské školy 1. 9. 2023. Matka požádala o neplacené volno do 30. 9. 2023. Měsíc září chce věnovat adaptaci dítěte v mateřské škole.

Zaměstnavatel není povinen vyhovět žádosti o neplacené volno. Obvykle je čistě na ochotě zaměstnavatele, zda je poskytne, či nikoliv. Zaměstnavatel tedy může trvat na tom, aby zaměstnanec nastoupil po rodičovské dovolené do práce nebo aby ukončil pracovní poměr, pokud do práce nastoupit nemůže či nechce. Se skončením rodičovské dovolené končí zvýšená ochrana před výpovědí ze strany zaměstnavatele. Na rozdíl od mateřské, otcovské či rodičovské dovolené neplacené volno není tzv. ochrannou dobou. V praxi však zaměstnavatelé žádostem o neplacené volno vyhovují.

Dohoda o poskytnutí neplaceného volna

V případě, že dojde k dohodě, je vhodné zvolit písemnou formu této dohody. Takto jsou lépe chráněny obě dvě strany a v neposlední řadě jsou i písemně upraveny podmínky čerpání neplaceného volna. Samotná dohoda by měla obsahovat označení zaměstnankyně/zaměstnance i zaměstnavatele, dále by bylo vhodné uvést důvod a stanovit, odkdy dokdy bude neplacené volno trvat. Dohodu je potřeba podepsat a označit datem vyhotovení.

Po dobu čerpání neplaceného volna není možné čerpat nemocenské ani náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Podrobnosti k pojištění je možné si přečíst v kapitole Zdravotní a důchodové pojištění rodičů.

INFORMACE

- Ministerstvo práce a sociálních věcí: **www.mpsv.cz**
- Zdravotní pojišťovny

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 195–198 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Při žádosti o rodičovskou dovolenou zvažte, jestli bude ve vaší rodině čerpat rodičovskou dovolenou matka či otec, popř. oba. Můžete se na rodičovské dovolené i vystřídat, např. dva roky bude čerpat matka a jeden rok otec. Při podání žádosti o rodičovskou dovolenou je vhodné žádat na kratší dobu a pak případně rodičovskou dovolenou postupně prodlužovat až do tří let věku dítěte. Tímto způsobem lze předejít sporu se zaměstnavatelem, pokud se budete chtít do zaměstnání vrátit. V případě, že chcete zůstat s dítětem déle, než je doba čerpání rodičovské dovolené, zažádejte o neplacené volno.

11.



Dovolená – jak na výpočet, pravidla čerpání

ck.mam



Miloslavě brzy skončí mateřská dovolená a půjde na rodičovskou dovolenou. Zbývá jí ale ještě řádná dovolená, kterou nestihla vyčerpat před nástupem na mateřskou dovolenou před porodem. Zavolala na právní linku Aperio, aby probrala, jak má postupovat při čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou. Poradkyně jí pomohla s výpočtem nároku na dovolenou dle nové právní úpravy účinné od 1. 1. 2021. Zároveň Miloslavu upozornila, že během čerpání řádné dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou není žena v ochranné době, a není tudíž chráněna před výpovědí. Ovšem i v případě, že by měl zaměstnavatel zákonný výpovědní důvod a výpověď by byla Miloslavě doručena, lze předpokládat, že v průběhu výpovědní doby nastoupí na rodičovskou dovolenou a dojde k přerušení výpovědní doby, která by pak doběhla až při jejím návratu zpět do práce po rodičovské.

PODMÍNKY NÁROKU NA DOVOLENOU

Dovolená za kalendářní rok

Dovolená za (celý) kalendářní rok přísluší zaměstnanci (rodiči), kterému v kalendářním roce trval nepřetržitě pracovní poměr k témuž zaměstnavateli a odpracoval u něho 52 týdnů v rozsahu stanovené (případně kratší) týdenní pracovní doby. Délka dovolené za kalendářní rok odpovídá délce týdenní pracovní doby v hodinách vynásobené výměrou dovolené v týdnech, na kterou má zaměstnanec právo.

Vysvětlivky ke vzorečkům:

TPD = stanovená týdenní pracovní doba (např. 40, 37,5, 38 hod.)

KPD = sjednaná kratší pracovní doba (např. 30 hod.)

VD = výměra dovolené používaná u zaměstnavatele (např. 4, 5, 6, 8 týdnů)

OH = odpracované hodiny

OT = odpracované týdny

Vzoreček č. 1:

$TPD (KPD) \times VD = \text{počet hodin dovolené}$

Příklad: $40 \times 4 = 160$ hodin dovolené

Poměrná část dovolené za kalendářní rok

Pokud rodič (zaměstnanec) v pracovním poměru k témuž zaměstnavateli v kalendářním roce neodpracoval 52 týdnů a nevznikl mu tak nárok na celou dovolenou za kalendářní rok, je nezbytné vypočítat nárok na dovolenou jinak. Podmínkou je, aby vykonal práci alespoň v rozsahu 4 týdnů v daném roce. Vypočítá se pak poměrná část dovolené, která činí za každou odpracovanou týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

Vzoreček č. 2:

$OH : 52 \text{ týdnů (kalendářní rok)} \times VD = \text{počet hodin dovolené}$

Příklad – odpracováno 26 týdnů:

$1040 : 52 \times 4 = 80$ hodin dovolené

Vzoreček č. 3:

$TPD (KPD) : 52 \text{ týdnů (kalendářní rok)}$

$\times OT \times VD = \text{počet hodin dovolené}$

Příklad:

Odpracováno 30 týdnů při pracovní době 20 hodin týdně.

$20 : 52 \times 30 \times 4 = 46$ hodin dovolené

Příklad:

Odpracováno 41 týdnů při pracovní době 20 hodin týdně a 5 týdnech dovolené za rok.

$20 : 52 \times 41 \times 5 = 79$ hodin dovolené

Právo na dovolenou je tak ve výsledku vyjádřeno v hodinách, avšak při zachování požadavku, aby dovolená byla odvozena od její výměry v týdnech.

VLIV PŘEKÁŽEK V PRÁCI NA DOVOLENOU

Pro posouzení rozsahu odpracované doby je nutné vzít v úvahu překážky v práci, které se v daném období vyskytly. Překážkami v práci rozumíme situace, ve kterých zaměstnanec či zaměstnankyně nemůže vykonávat práci, ale nejedná se o neomluvenou absenci (zameškanou směnu). Některé z nich se v neomezeném rozsahu považují za výkon práce a nárok na dovolenou během nich vzniká, u jiných existují určité podmínky a limity.

V následujících situacích se tedy nevyžaduje skutečný výkon práce, ovšem platí, že nelimitované překážky nebo jejich součet spolu se skutečně odpracovanou dobou musí trvat alespoň 4 týdny v kalendářním roce.

Nelimitované překážky – započítávají se v celém rozsahu:

- a) dočasná pracovní neschopnost vzniklá v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- b) mateřská dovolená a rodičovská dovolená příslušející zaměstnanci do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- c) důležité osobní překážky v práci uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. (tj. vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, účast zaměstnance na svatbě, pohřbu rodinného příslušníka, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení atd.),
- d) doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti a doba péče o dítě mladší než 10 let podle § 191 ZP nebo dlouhodobé péče podle § 191a ZP – viz § 348 odst. 1 písm. a) ZP,
- e) další překážky v práci na straně zaměstnance upravené v právních předpisech; jedná se například o překážky v práci z důvodu obecného zájmu (výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, jiné úkony v obecném zájmu – např. dárceství krve, pracovní volno související s brannou povinností (§ 204 zákoníku práce), školení, jiné formy přípravy nebo studia (§ 205 zákoníku práce),
- f) překážky na straně zaměstnavatele – § 207 až § 209 zákoníku práce, např. prostoj, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- g) doby uvedené v § 348 odst. 1 zákoníku práce, například dovolená nebo náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek.

VÝPOČET nejlépe podle vzorečku 2 nebo 3.

Příklad:

Martina odpracovala na plný úvazek 30 týdnů, následně čerpala 1 týden OČR a zbytek roku byla v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nepracovního úrazu. Roční výmě-

ra dovolené u zaměstnavatele jsou 4 týdny.

$$40 : 52 \times 31 \times 4 = 96 \text{ hodin dovolené}$$

Příklad:

Josef odpracoval na zkrácený úvazek 30 hodin týdně 6 týdnů, následně čerpal 1 týden dovolené převedený z předchozího kalendářního roku, odpracoval 8 týdnů, 2 týdny strávil v pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu a pracoval až do konce roku. Roční výměra dovolené u zaměstnavatele je 5 týdnů.

$$30 : 52 \times 52 \times 5 = 150 \text{ hodin dovolené}$$

Limitované překážky v práci jako výkon práce pro účely dovolené

Některé překážky v práci se pak do odpracované doby počítají jen částečně – maximálně do výše 20násobku týdenní pracovní doby a za podmínky, že kromě nich trvalo v daném roce alespoň 12 týdnů výkonu práce a/nebo nelimitovaných překážek.

Limitované překážky – započítávají se do určitého limitu:

- a) dočasná pracovní neschopnost, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- b) karanténa nařízená podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- c) rodičovská dovolená, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- d) jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 odst. 1 zákoníku práce. Jedná se o překážky v práci sjednané v kolektivní nebo jiné smlouvě nebo stanovené ve vnitřním předpisu (např. sick days, doprovod dítěte první školní den), které nejsou upraveny v právních předpisech.

VÝPOČET nejlépe podle vzorečku
2 nebo 3.

Příklad:

Petr odpracoval na plný úvazek 8 týdnů, následně byl 4 týdny v pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu a následně místo partnerky nastoupil na rodičovskou dovolenou, ze které 4 týdny čerpal v době, kdy by ona byla oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a zbývajících 36 týdnů čerpal jako „klasickou rodičovskou“. První 3 intervaly se započítají jako odpracovaná doba (tedy 16 týdnů) a ze zbytku rodičovské jen maximum 20 týdnů.

40 : 52 × 36 × 4 = 111 hodin dovolené

Příklad:

Ivana prvních 30 týdnů kalendářního roku čerpala rodičovskou dovolenou, následně odpracovala 6 týdnů, 1 týden čerpala OČR, pracovala 7 týdnů, opět čerpala 1 týden OČR a do konce roku pracovala zbývajících 7 týdnů. Výkon práce a OČR (nelimitovaná překážka) trvaly dohromady 22 týdnů (tedy více než 12 týdnů), započítají se v plném rozsahu a k tomu i 20 týdnů rodičovské dovolené.

40 : 52 × 42 × 5 = 162 hodin dovolené

Dovolená se zaokrouhluje na celé hodiny vždy nahoru, může dojít k odchylkám při výpočtu. Nepřihlíží se k hodinám nad celé násobky stanovené týdenní pracovní doby – vždy se počítá jen celý odpracovaný týden, typicky 40 hodin. I tady může dojít k odchylkám výpočtu.

PRÁVIDLA PRO ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Čerpání dovolené se řídí řadou zákonných pravidel, z nichž vybíráme následující:

Dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace nebo rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.

Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance – zaměstnavatel tedy nemá povinnost žádosti zaměstnance vyhovět.

Alespoň jedna část dovolené by měla být čerpána jako minimálně 2 týdny vcelku, je ale možné se dohodnout jinak.

Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době – dohoda může být i konkludentní, tedy že zaměstnanec kratší dobu oznámení pouze akceptuje.

S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje určité zákonné roční minimum, převést do následujícího kalendářního roku.

Nemůže-li být dovolená vyčerpána do konce příslušného kalendářního roku nebo byla-li její část převedena na základě písemné žádosti zaměstnance do následujícího kalendářního roku, je

zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.

Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.

Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny (tzv. půlden dovolené, typicky 4 hodiny), nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat.

Proplacení nevyčerpané dovolené je možné jen v souvislosti se skončením pracovního poměru.

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

Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skonče-

ní mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku z důvodu pracovní neschopnosti (např. rizikové těhotenství) nebo z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. To znamená, že nevyčerpanou dovolenou lze vyčerpat až po skončení rodičovské dovolené.

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, po kterou je rodič na mateřské nebo rodičovské dovolené. Nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou se dovolená přerušuje.

ŽÁDOST O DOVOLENOU PO SKONČENÍ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

Nárok na dovolenou vzniká u každé mateřské dovolené, tj. i při čerpání mateřské dovolené u dalšího dítěte. V případě, že matka o dovolenou včas nepožádá, zaměstnavatel není povinen pozdější žádosti vyhovět, ale její nárok na dovolenou tím nezaniká.

Žádost o dovolenou je doporučeno podat písemně, aby se předešlo případným budoucím sporům o jejím podání. Žádost je nutné podat před nástupem na dovolenou.

Vzor: Dne 16. 10. 2022 jsem nastoupila na mateřskou dovolenou. Dne 22. 11. 2022 se mi narodil syn Jan. Dne 29. 4. 2023 mi skončila mateřská dovolená. Mateřská dovolená se považuje z pohledu nároku na dovolenou za výkon práce. Žádám o čerpání dovolené za rok 2023 tak, aby bezprostředně navazovala na

mateřskou dovolenou. Po dočerpání celé dovolené, na kterou mi v roce 2022 a 2023 vznikl nárok, žádám o čerpání rodičovské dovolené, a to do 2 (3) let věku mého syna.

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

Co se týče délky nároku na dovolenou, pak je nutné mít na paměti, že vzniká i během samotného čerpání dovolené. V souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou může situace vypadat například následovně:

Příklad:

Lucie pracovala na plný úvazek, u zaměstnavatele je dovolená v délce 4 týdnů za rok. Nastoupila na mateřskou dovolenou k 1. 1. 2023, započítá se jí tedy 28 týdnů nelimitované překážky. Kdyby nastoupila ihned na rodičovskou dovolenou, započítalo by se jí do konce roku maximum 20 týdnů, dohromady tedy 48 týdnů. Zcela určitě jí tak vznikne nárok v následující výši:

$40 : 52 \times 48 \times 4 = 148$ hodin dovolené

Pokud si Lucie požádá o čerpání dovolené po mateřské dovolené a před nástupem na rodičovskou, musí se jí do nároku na dovolenou za kalendářní rok ale započítat i celé týdny této dovolené, neboť dovolená se považuje za výkon práce. Výše uvedený nárok 148 představuje 3,7 týdne, vzniká tedy nárok za dalších 3 týdny:

$40 : 52 \times 3 \times 4 = 10$ hodin dovolené

Teprve po vyčerpání těchto v součtu 158 hodin dovolené nastoupí Lucie na rodičovskou dovolenou.

INFORMACE

- Webová poradna APERIO:
<https://www.aperio.cz/poradna>
- Oblastní inspektorát práce

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 211 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Doporučujeme požádat zaměstnavatele o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou. Je třeba požádat dříve, než skončí mateřská dovolená. Zaměstnavatel je povinen vaší žádosti vyhovět. V případě, že požádat zaměstnavatele nestihnete a budete čerpat rodičovskou dovolenou, pak je možné zbývající dovolenou vyčerpat po skončení rodičovské dovolené. Výměra takto čerpané dovolené však již může být nižší, než když bude dovolená čerpána bezprostředně po mateřské dovolené. Jestliže zaměstnavatel vaší žádosti nevyhoví, obraťte se na odborovou organizaci, pokud u vašeho zaměstnavatele působí. Ta zpravidla má k dispozici odborné zázemí a zaměstnavateli vysvětlí správný postup. Dále je možné podat stížnost na oblastní inspektorát práce, který může provést kontrolu ohledně dodržování zákoníku práce.



12.

Rodičovský příspěvek

Veronika plánovala být s dcerkou doma do té doby, než malá půjde do školky, a tak si zvolila čerpání rodičovského příspěvku na tři roky. Po roce a půl se ale změnila rodinná finanční situace a Veronika se Zdeňkem začali uvažovat o tom, že Veronika bude také vydělávat. Spočítali si, že po zaplacení všech nákladů na provoz domácnosti a splátek hypotéky jim nezbývá nic na mimořádné výdaje. S hlídáním jim vyšla vstříc Veronikina matka, která se nabídla, že bude vnučku hlídat. Po domluvě se zaměstnavatelem nastoupila Veronika zpět do zaměstnání na poloviční úvazek. Nadále navíc mohou v rozpočtu počítat s rodičovským příspěvkem, protože splnili podmínky pro jeho pobírání, i když už Veronika nečerpá rodičovskou dovolenou.

Rodičovský příspěvek (RP) je dávka státní sociální podpory, jejímž smyslem je umožnit rodiči celodenní péči o dítě. RP může pobírat jen jeden z rodičů (buď matka, nebo otec). Volba závisí na jejich vzájemné dohodě. Pobírání RP obvykle navazuje na čerpání peněžitě pomoci v mateřství (PPM), pokud rodič na PPM, příp. na nemocenské v souvislosti s porodem nárok nemá, náleží RP již od narození dítěte. Dávka je poskytována nezávisle na příjmu rodiny.

Nárok na RP

Nárok na RP má rodič, jestliže:

- po celý kalendářní měsíc osobně pečuje, a to celodenně a řádně, o nejmladší dítě v rodině (dávka je poskytována maximálně do čtyř let věku dítěte),
- jsou dodržována pravidla ohledně docházky dítěte do předškolního zařízení.

Podmínka omezení návštěv předškolních zařízení

- Děti mladší dvou let mohou pobývat v zařízení pro děti max. 92 hodin měsíčně, aniž by rodič ztratil nárok na rodičovský příspěvek. Docházku dítěte potvrdí předškolní zařízení každý měsíc na příslušném formuláři (Potvrzení o návštěvě jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti). Rozsah docházky je rozhodný pro vznik nároku na RP.
- U dětí starších dvou let se docházka v předškolním zařízení nesleduje.

Celková výše RP

Celková výše rodičovského příspěvku činí 300 000 Kč, nejdéle je vyplácen do čtyř let věku dítěte. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou dvě děti a více dětí narozených současně, má rodič nárok až na vyčerpání celkové částky 450 000 Kč.

Volba výše RP

Výši RP si může rodič zvolit podle aktuální situace rodiny. Pro stanovení nároku a výše RP je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení PPM nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte.

V případě, že lze u obou rodičů stanovit ke dni narození nejmladšího dítěte denní vyměřovací základ, vychází se z denního vyměřovacího základu rodiče, který je k žádosti o rodičovský příspěvek rodičem doložen; jsou-li doloženy denní vyměřovací základy obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší.

Není nutné, aby rodič, jehož denní vyměřovací základ byl použit pro výpočet výše RP, RP pobíral. Volbu výše RP nelze provést zpětně.

Volba výše RP do 13 000 Kč měsíčně

Pokud ani jednomu z rodičů nelze stanovit denní vyměřovací základ nebo pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu nepřevyšuje 13 000 Kč (to odpovídá hrubému příjmu do cca 18 700 Kč), rodič volí výši rodičovského příspěvku maximálně do částky 13 000 Kč měsíčně, v případě dvou a více současně narozených dětí do částky 19 500 Kč měsíčně.

Příklad: Rodič, který nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může čerpat RP např. od měsíce, ve kterém se dítě narodí, až do výše 13 000 Kč měsíčně. Může ovšem zvolit i částku menší, při které se prodlouží doba čerpání rodičovského příspěvku. Tento způsob čerpání rodičovského příspěvku je výhodný především pro rodiče pracující jako OSVČ, protože mohou být tzv. OSVČ vedlejšími. Více k tomuto tématu si můžete přečíst v kapitole Podnikání rodičů – samostatná výdělečná činnost.

Volba výše RP od 13 000 Kč měsíčně

Jestliže je možné aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 13 000 Kč (což odpovídá hrubému příjmu nad cca 18 700 Kč měsíčně), pak je možné volit výši rodičovského příspěvku až do této částky. Zjednodušeně řečeno, volba je možná do výše denní dávky peněžité pomoci v mateřství rodiče vynásobené číslem 30. Jedná se o částku, která je uvedená v Potvrzení o nároku na dávky (náhrady), ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku, nebo v Potvrzení o denním vyměřovacím základu, ovlivňujícím výši rodičovského příspěvku. Příklady denní peněžité pomoci v mateřství jsou uvedeny v kapitole Nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a vyrovnávací příspěvek. Maximální výše rodičovského příspěvku v roce 2023 může činit 49 440 Kč měsíčně (což odpovídá hrubému příjmu cca 123 000 Kč měsíčně).

Příklad: Jeden rodič má příjem 104 000 Kč měsíčně a druhý rodič má příjem 35 000 Kč měsíčně.

Rodič žádající o rodičovský příspěvek může volit RP až do výše PPM, tedy až do výše 45 570 Kč měsíčně. Rodičovský příspěvek může vyčerpat nejrychleji za šest měsíců, měsíční částka bude 45 570 Kč, z toho na poslední měsíc zbude 26 580 Kč (tato platba však bude dle zákona spojena s platbou za předchozí měsíc).

Příklad: Jeden z rodičů nebyl účasten nemocenského pojištění, proto mu nevznikl nárok na PPM ani nemocenské v souvislosti s porodem. Výši RP by si tedy tento rodič mohl zvolit až do částky 13 000 Kč. Jelikož však druhý rodič splňoval pod-

mínky pro PPM a výše jeho PPM by přesahovala 13 000 Kč, může být výše RP určena dle jeho denního vyměřovacího základu a může tedy přesahovat částku 13 000 Kč. Žadatelem o RP však i nadále může být první rodič.

Volba výše RP u vícero dětí

- Pokud v případě narození vícero dětí nelze ani jednomu z rodičů stanovit denní vyměřovací základ nebo pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu nepřevyšuje 13 000 Kč (to odpovídá hrubému příjmu do cca 18 700 Kč), rodič volí výši rodičovského příspěvku až do částky 19 500 Kč měsíčně.
- Jestliže je možné aspoň jednomu z rodičů v rodině v případě narození vícero dětí stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 13 000 Kč (což odpovídá hrubému příjmu nad cca 18 700 Kč měsíčně), pak je možné volit výši rodičovského příspěvku až do 1,5násobku této částky. Zjednodušeně řečeno volba je možná do výše denní dávky peněžité pomoci v mateřství rodiče vynásobené číslem 45. Jedná se o částku, která je uvedená v Potvrzení o nároku na dávky (náhrady), ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku, nebo v Potvrzení o denním vyměřovacím základu, ovlivňujícím výši rodičovského příspěvku. Příklady denní výše peněžité pomoci v mateřství jsou uvedeny v kapitole Nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a vyrovnávací příspěvek. Maximální výše rodičovského příspěvku u vícero dětí v roce 2023 může činit 74 160 Kč měsíčně (což odpovídá hrubému příjmu cca 123 000 Kč měsíčně).

Příklad: Rodiče, kterým se narodila vícerčata, jeden rodič má příjem 35 000 Kč měsíčně a druhý rodič má příjem 25 000 Kč měsíčně. Rodič žádající o rodičovský příspěvek může volit rodičovský příspěvek až do výše 36 270 Kč měsíčně (tedy až do 1,5násobku výše PPM).

Orientační kalkulačka výpočtu rodičovského příspěvku

<https://www.penize.cz/kalkulacky/rodicovsky-prispevek#rodicovska>

Možnost změny výše RP

Volbu výše RP lze v rámci zákonných pravidel měnit podle potřeb rodiny, nejdříve však po uplynutí tří celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl RP vyplácen. Volba výše RP se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby. Volbu výše RP nelze provést zpětně.

Více dětí různého věku v rodině

RP lze pobírat pouze na nejmladší dítě v rodině. Jestliže se v rodině narodí po sobě více dětí, vždy zaniká nárok na RP na dítě starší a vzniká nárok nový na dítě nejmladší. Nárok na RP na nejmladší dítě vzniká od kalendářního měsíce, ve kterém se narodí. Nárok na RP na předchozí dítě zaniká v předcházejícím měsíci. Na každé dítě je možné volit jinou výši RP. O vzniku nároku na další PPM je nutné informovat úřad práce. Od července 2021 začala platit novela zákona o státní sociální podpoře, která umožňuje dočerpání rodičovského příspěvku při narození dalšího dítěte. Nově tedy platí, že rodič, kterému zanikl nárok na rodičovský příspěvek z důvodu narození dalšího nejmladšího dítěte v rodině, nebo z důvodu vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství na další nejmladší dítě v rodině, má nárok na jednorázovou výplatu částky, která nebyla vyčerpána z celkové částky rodičovského příspěvku na dítě, které

přestalo být nejmladším dítětem v rodině. Podmínkou však je, že alespoň jednomu z rodičů lze k datu narození dalšího nejmladšího dítěte v rodině stanovit denní vyměřovací základ nebo že je některý z rodičů k tomuto datu osobou, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu samostatně výdělečně činnou. Jednorázová výplata částky se rodiči vyplátí po narození dalšího dítěte, a to v kalendářním měsíci, který následuje po kalendářním měsíci, v kterém rodič ohledně narození nejmladšího dítěte v rodině splnil ohlašovací povinnost vůči úřadu práce.

Spor o výplatu RP mezi rodiči

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

Rodičovský příspěvek a výdělečná činnost

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

Rodičovský příspěvek a PPM či nemocenské v souvislosti s porodem

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

Příklad: 15. 9. končí matce poskytování peněžité pomoci v mateřství. Matce vzniká nárok na PPM za období od 1. 9. do 15. 9. ve výši 10 000 Kč. Matka se rozhodne pro pobírání RP ve výši 13 000 Kč měsíčně. Náleží jí tedy RP za měsíc září ve výši rozdílu RP a PPM, tj. 13 000 – 10 000 Kč, tj. ve výši 3 000 Kč. Od října činí výše RP 13 000 Kč měsíčně.

Rodičovský příspěvek a jiné dávky

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

Bez nároku na RP

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

Žádost o rodičovský příspěvek

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

- Rodný list, pokud v průkazu totožnosti není uvedeno rodné příjmení.
- Potvrzení o nároku na dávky (náhrady) ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku. Od 1. 7. 2019 došlo ke zjednodušení. Žadatel by již ve většině případů neměl mít povinnost si tento tiskopis od OSSZ obstarávat sám, ale úřad práce by k němu měl mít přístup.
- Potvrzení o denním vyměřovacím základu ovlivňujícím výši rodičovského příspěvku.

- Potvrzení o návštěvě jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku (pokud je dítě mladší dvou let návštěvu).

Žádost se podává na krajské pobočce úřadu práce, odboru státní sociální podpory: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statni-socialni-podpora>, formuláře jsou ke stažení na <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zadost-o-rodicovsky-prispevek>.

INFORMACE

- Web s dalšími informacemi včetně formulářů: <https://www.uradprace.cz/>
- Poradna APERIO: www.aperio.cz/poradna

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 30–31 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Doporučujeme, aby se rodiče společně dohodli ohledně čerpání rodičovského příspěvku. Při volbě jeho výše je třeba zohlednit několik faktorů – jak dlouho rodič plánuje čerpat rodičovskou dovolenou, kdy plánuje návrat do práce, zda rodiče společně plánují další dítě, možnost příjvůdku při péči o malé dítě, celkovou finanční stabilitu rodiny, možnost být OSVČ v režimu vedlejší činnosti atd.

MOJE POZNÁMKY:



13.



Umění sladit práci a rodinu

Lenka a Petr mají dvě děti ve věku šest let a tři roky. Rodinu čekají obrovské změny – Lence končí v červnu rodičovská dovolená a bude se vracet do práce, syn nastupuje v září do první třídy a dcerka začne chodit do školky. Petr jezdí každý den do práce v šest ráno a vrací se až po páté, někdy ještě později. Pokud Lenka nastoupí na plný úvazek, bude v práci od osmi do půl páté a k tomu musí počítat s půlhodinou na cestu. Lenka s Petrem mnohokrát probírali, jestli se práce jich obou na plný úvazek a výchova dvou dětí dá vůbec stihnout. Už teď má Lenka pocit, že se doma nezastaví, natož až nastoupí do práce. Nakonec se Lenka s Petrem vydali k psycholožce, aby se ve svých obavách lépe orientovali a detailně je probrali. Také si domluvili v poradně konzultaci s právníčkou, aby se dozvěděli, o jakou úpravu pracovní doby by mohli požádat své zaměstnavatele.

Sladování práce a rodiny je nikdy nekončící proces. Jde v zásadě o to, jak v omezeném čase s omezenými zdroji zvládnout zhruba dvakrát tolik, co jste měli stihnout před tím, než jste měli děti, a ještě si ušetřit čas pro sebe, partnera a přátele.

Dá se vůbec práce a rodina uspokojivě sladit? Nabízejí se dvě odpovědi – ne, pokud tím myslíte dělat obojí naplno tak jako postaru; a ano, pokud jste ochotní neustále hledat kompromisy a nová řešení. Znamená to i dělat spoustu chyb, ze kterých je pak třeba vytěžit poučení a nový postup, který ani tak nemusí být dokonalý (a možná není ani lepší než ten předchozí). Také to často znamená konfrontaci, kdy musíme jít na hranice možností svých i ostatních lidí a hledat, co je ještě únosné. Znamená to i důkladně vybírat, co si ponechat a čeho se vzdát, včetně hodnot, které jsme považovali za prověřené a důležité.

Mít děti na nás klade značné nároky a někteří se z toho důvodu rozhodují rodičovství odložit, anebo případně děti nemít vůbec. Předpokládáme, že pokud jste sáhl/a po této brožuře, do této skupiny nepatříte, protože rodičem už jste. V tom případě už zřejmě taky víte, že rodičovství rozhodně není lehké. Děti potřebují péči, která je nejen časově intenzivní, ale i citlivá vůči jejich potřebám, a některé zvyklosti rodičů prostě musí dočasně ustoupit do pozadí. Bez dětí by byl život – upřímně řečeno – v mnohém jednodušší a méně náročný. A přesto – klobouk dolů – jste se rozhodli do toho jít! Odměnou vám jsou nejen zážitky, které jinde nezískáte, ale i určitá **osobní zralost a moudrost, spojená se zvládnutím výzev rodičovství**.

Aktivně vychovávat děti je také úžasná šance naučit se řadě nových a užitečných dovedností! Mít děti znamená mimo jiné umět plánovat čas, zvládat zásady logistiky, dokázat pružně a rychle reagovat, trpělivě vysvětlo-

vat a nacházet nové zdroje. Sladovat práci a rodinu je jedním z prubířských kamenů, na kterých si můžete vybrousit to, co už umíte, k ještě větší dokonalosti.

V této kapitole vám předkládáme několik tipů, jak rodinný a pracovní život sladovat co nejúspěšněji.

NA CO SE PŘIPRAVIT

Vyjednali jste si po rodičovské zájímavou práci (u starého či nového zaměstnavatele) a sehnali místo ve škole pro své dítě? Gratulujeme! Tím ale otázka sladování rozhodně nekončí, ba naopak. Většina rodičů krátce po návratu do práce zjistí, že je **zaměstnání velmi pohlcuje**, ať chtějí, nebo ne. Je to podobné, jako když se narodí první miminko – všechno je nové a úplně jinak a je třeba se zaměřit na naučení a zvládnutí řady nových úkolů. A vše ostatní jde tak trochu stranou. Změna čeká i dítě, které nastupuje do školky či do jiné denní péče. Je proto lépe neplánovat na dobu návratu do práce další velké změny, jako například stěhování.

Pokud jste se během rodičovské věnovali jen rodině, vaše děti a partner/ka se pravděpodobně nyní budou cítit trochu odstrčený a možná i zavalení svými vlastními novými úkoly. Je běžné, že rodič, který čerpá rodičovskou dovolenou, na sebe převzal i většinu domácích povinností – a ty je teď třeba znovu přerozdělit, pokud se nechcete během několika týdnů zhroutit. Víkendy je lepší trávit společně tak, aby vás to bavilo, než se snažit dohnat pracovní i úklidové resty. To vám dá prostor nejen dobít energii, ale i společně zjistit, jak jsou na tom ostatní. Máte-li víc dětí, najděte si čas pro každé zvlášť – třeba cestou do obchodu nebo při společném vaření.

Mnoho rodičů vracejících se po rodičovské do práce trápí i to, jak na jejich návrat budou reagovat kolegové či zaměstnavatel. Tady záleží na tom, jaký je duch a složení pracovního týmu. Narušíte-li zavedené zvyklosti (při brzkém návratu do práce, otcovské rodičovské či v bezdětném týmu), nemusí být reakce ostatních vždy chápavá. Nejdůležitější ale je, abyste se cítil/a jako dost dobrý rodič a zároveň jako kompetentní profesionál – okolí často naše pochybnosti o sobě vycítí a reaguje na ně odmítáním.

Zaměstnavatel vás najímá kvůli vašim profesním dovednostem a vaše rodinná role je pro něj vedlejší. Přesto je rodičovství od práce v praxi neoddelitelné. Stejně jako potřebujete pauzy na svačinu a oběd, potřebujete i pracovní podmínky, které vám umožní odvádět profesionální výkon, a přitom dostát i své rodičovské roli. Pozor: Podobně jako vašeho nadřízeného nezajímají podrobnosti vašeho zažívání, pokud splníte svou práci, není ani v tomto případě vhodné ho zásobovat podrobnostmi o tom, jak se Kubíčkoví nelíbí ve školce. Rozhovor o podmínkách pro slaďování by se měl nést v duchu „za jakých podmínek můžu zvládnout to, na čem jsme domluvili“.

PŘEDPOKLADY ÚSPĚŠNÉHO SLAĎOVÁNÍ

Čas je důležitý zdroj a právě pracujícím rodičům se ho dostává nejméně. Plánovat čas je věda, kterou se zabývají obsáhlejší publikace, než je naše. Stručně – získáte víc času, pokud:

1. **Omezíte „junkové“ aktivity.** (Vy víte, co myslíme – čas u televizních seriálů, u facebooku, časopisů, zpráv na internetu či tlachání se

sousedkou nebo na telefonu, od kterého se nemůžete odtrhnout.) Berte je jako čokoládu – při dietě stačí jen kousek, nemusíte sníst hned celou tabulku. V případech těžké závislosti pomůže kuchyňský budík nastavený na pět či deset minut, na internetu lze návykové webové stránky zablokovat nebo povolit jen na omezenou dobu. (Aby se z internetu nestal zlý pán, vyzkoušejte doplňky internetových prohlížečů, jako StayFocusd, Freedom, Self Control nebo One Tab.)

2. Stanovíte si **priority** a podle toho naplánujete činnosti. Ty s nízkou prioritou prostě vypusťte, odmítněte udělat či delegujte (viz následující text) nebo začleňte do pravidelné rutiny, abyste je dělali automaticky (např. úklid, nákup či praní). Všechno sami udělat nemůžete.
3. Máte přehled o svém časoprostoru. Přehledný **plánovací kalendář** pro celou rodinu spolu s osobním diářem synchronizovaným s partnerem pomohou udržet v plánech pořádek a hlavu čistou. Máte-li více dětí, vyrobte si na začátku školního roku týdenní rozvrh toho, kde kdo kdy je. Věci a prostor kolem vás by měly být funkční či příjemné, ne takové, kde se usazuje prach na staré plány a neoblíbené dekorace.
4. Máte jasné **dlouhodobé cíle**, kterých chcete dosáhnout (ano, mluvíme o tom, kde chcete být např. za deset let), a hodnoty, kterých se držíte. Ty pak určují vaše priority a usměrňují vaše aktivity.
5. **Nejste maximalisté** ve všem, co děláte. Některé oblasti vyžadují občas vaši naprostou pozornost a úsilí, ale určité ne všechny a stále. Zároveň jste předvídaví a nenecháte se stresovat doháněním úkolů na poslední chvíli.

6. **Jste flexibilní** a připravení své cíle a priority přehodnotit, pokud se okolnosti změní.
7. **Respektujete své biorytmy** – nejvíc práce zvládnete v době, kdy máte výkonnostní maximum. Pro většinu lidí to jsou první hodiny po příchodu do práce.
8. Čas od času plánování a snažení vypustíte, protože **nemůžete dlouhodobě fungovat jako robot**.

Nezapomeňte, že nemusíte být na všechno sami. Rodiče na rozdíl od bezdětných umí prokazatelně lépe **využívat svou síť sociální opory** – to znamená, že i vy! Možná jste to ale ještě nezkusili. I když prarodiče jsou nedostupní, kolem vás je spousta lidí, kteří vám mohou pomoci, a vy jim.

I malé děti mohou mít své **pravidelné povinnosti**. Klíčem je dát jim zodpovědnost za určitou činnost, např. prostírání stolu před každou večeří. Stejně tak **i ostatní členové rodiny**. Pokud můžete pustit z hlavy úklid koupelny, protože ji má na starosti vaše škola povinné dítě, nebo luxování, které má na starosti manžel/ka, uleví se vám – pokud vydržíte a nezačnete to dělat za ně (případně nevybírávě je upozorňovat, že jsou lajdáci, pokud jejich práce nesplňuje vaše požadavky).

Pokud si to můžete dovolit, uvažujte o placené výpomoci v domácnosti či v denní péči o děti, zvláště záleží-li vám velice na uklizeném bytě a vyžehleném prádle. Peníze jsou prostě další zdroj, který můžete vyměnit za čas – nejen na práci, ale i na děti, na partnera či na sebe.

Navazujte přátelské vztahy s lidmi kolem sebe a neostýchejte se na ně obrátit s prosbou o pomoc. Zvláště přidáte-li nabídku hlídání na oplátku,

rodič školkového kamaráda vašeho dítěte vám pravděpodobně ochotně vyvedne a pohlídá dítě v případě, když se musíte zdržet v práci. Pokročilí mohou do sítě své sociální opory začlenit starší sousedku, jejíž vnoučata žijí daleko, a adoptovat ji jako náhradní babičku.

Stejně jako čas a peníze, i svou energii můžete považovat za cenný zdroj. Abyste se co nejvíc „nabíli“, vyplatí se myslet na některé zdánlivě banální věci. Nezapomínejte především na lidi kolem sebe – na partnera, přátele a známé. Někdy nám prokazování vzájemné náklonnosti připadá nadbytečné nebo na něj už nemáme energii. Úsměv, milá slova či malá pozornost, které lidem kolem sebe dáváme, se nám ale vrátí zpět v době, kdy nám není nejlépe. Dokonce i výzkumy ukazují, že ve společnosti milých lidí je nám tepleji!

Zvláštní **pozornost věnujte partnerskému vztahu**. Od jeho kvality se odvíjí nejen rodičovská péče, ale i podpora, kterou máte pro zvládání profesní a rodičovské role. Pokud přátelství a známostem stačí většinou „zalévání“ vlídným chováním, partnerský vztah je náročnější, trochu jako strom – někdy je potřeba i bolestivější konfrontace a ústupků na obou stranách, aby mohl růst dál. Nebojte se oslovit partnerského poradce, pokud jste se ocitli ve slepé uličce.

Myslete i na sebe – nemůžete dávat ostatním, pokud sami nemáte z čeho. Ačkoli to zní jako klišé, **nezapomínejte na kvalitní jídlo a dostatek pohybu**. Vytvořte si své příjemné rutiny odpočinku a obnovy energie.

PRVNÍ POMOC

Ačkoli můžeme být velmi flexibilní a přizpůsobiví, své kapacity donekonečna nenatáhneme. Zvláště když dlouho jedeme naplno, můžeme se začít cítit neobvykle unavení, bez chuti do toho, co nás jindy bavilo, nebo naopak podráždění a nervózní. To je signál, že dlouhodobě víc dáváme, než dostáváme, že některé naše potřeby jsou dlouhodobě zanedbávané, a je tedy třeba něco v životě změnit – ať už naši životosprávu, denní rutinu, či očekávání od sebe samotných. Partner či přátelé nás mohou obvykle upozornit, že se s námi něco děje, a pomoci nám nebo je možné využít psychologického poradenství. Nemusíme ale čekat na pomoc zvenčí a první změny můžeme začít dělat hned.

Nejprve si uvědomte, co vám chybí – jste ve stresu a potřebujete se uvolnit a jasně myslet, anebo naopak máte útlum a potřebujete chytit druhý dech? Nebo jste prostě celkově vyčerpaní? V posledním případě se zamyslete nad tím, co změnit, kde ubrat a kde naopak přidat, abyste nabrali síly; pro první dvě situace vám možná pomohou naše opatření pro slaďovací první pomoc, vybraná z tipů posbíraných na seminářič Aperio pro rodiče.

Jak z nich vybírat? „První pomoc“ by měla představovat úplně jiný typ zážitku než každodenní život. Pokud pracujete především duševně, zkuste něco dělat rukama. Pokud přemýšlíte a jste většinu času ponoření do sebe, zaměřte se na svět kolem sebe. Věnujete-li se v práci pocítům svých klientů, vezměte do ruky literaturu faktu (samozřejmě že z úplně jiného oboru, než je ten váš – což možná vysvětluje oblibenost knih o vesmíru).

Také myslte na to, zda potřebujete právě hladinu energie zvýšit (stimulanty), či se naopak zklidnit.

1. **Teplé jídlo** – dodá tělu živiny, zklidňuje mysl.

2. Čaj, káva, čokoláda pro **nouzové dobítí energie** a rychlou stimulaci. Pozor: Jste-li příliš unavení, působí právě opačně.

3. **Fotografování očima** – vybírejte si krásné věci (stromy, květiny, stavby, hrající si a nekřičící děti) a zaměřujte se na jednotlivé detaily, podobně jako byste si prohlíželi třeba zajímavý obraz či sochu. Stejně tak můžete zkusit intenzivně vnímat (a vychutnat si) ostatní věci kolem sebe. Pomáhá v hektických dnech, kdy je třeba zpomalit.

4. **Masáž** – ideálně někým dalším, ale automasáž obličeje či jemné poštípávání hřbetů rukou je také uvolňující a hlavně připomene, že máte tělo, nejen hlavu.

5. **Aromaterapie** – vůně kávy či vanilky zmírňuje pocit stresu, a přitom neuspává.

6. Krátký, ale intenzivní **pohyb na čerstvém vzduchu**, který si můžete vychutnat (tedy nikoli běh do školky na poslední chvíli).

7. Narovnejte ramena a napřimte se, uzemněte se pevným kontaktem nohou s podlahou, zhluboka dýchejte do břicha (nikoli do hrudníku či ramen) s důrazem na pomalý, rovnoměrný výdech. **Vědomě se usmívejte** – úsměv může navodit pocit pohody a spokojenosti, naopak zasmušilý, stažený výraz vede k pocítům stresu a nepohody.

8. Krátký **spánek nebo odpočinek** vleže, třeba i uprostřed dne.

9. **Hudba** – buď dynamická, nebo naopak uklidňující – může pomoci naladit se podle situace. Dejte pozor i na hluk kolem sebe a na to, jak vás ovlivňuje.

OTCOVÉ

Podle titulků v médiích to může vypadat, že sladování je výlučně ženská záležitost, která jim umožňuje pracovat a přitom mít rodinu – a mužů se tedy vůbec netýká. Opak je ale pravdou.

Ačkoli opatření pro sladování práce a rodiny využívají častěji matky, součástí rodiny jsou přece i otcové. Jejich role je dnes čím dál častěji mnohem rozmanitější než jen finanční zajištění rodiny a večerní čtení pohádek dětem. Opatření pro sladování jsou proto určena i pro muže. Patří mezi ně nejen otcovská dovolená, ale i flexibilní formy práce.

Někteří tátové se mohou potýkat dokonce s opačným problémem. Rádi by se do péče o děti víc zapojili, ale je pro ně těžké najít v rodině svůj prostor. Co s tím?

Ačkoli ženy rády proklamují, že jejich partner se do péče o děti či o domácnost málo zapojuje, někdy si neuvědomí, že mu k tomu nedají příležitost, anebo výsledek jeho snažení přímo či nepřímo zkritizují. Po řadě let, kterou strávily péčí o rodinu, je také těžké dělit se o něco, na co jsou pyšné a co jim jde. Dobrý nápad je zapojit se co nejdřív, ale s citem – pro některé novopečené maminky může být zvlášť v citlivém poporodním období partnerova pomoc signálem, že ona sama něco nezvládá.

Ne každého také baví s dětmi stavět donekonečna kostky či skládat puzzle. Nejjednodušší je **přibrat děti k činnosti**, která vás baví, ať už to jsou cyklovýlety po okolí, návštěvy koncertů, či kutění v dílně. Sdílet s dětmi věci, které máme rádi, je ze začátku náročnější, ale velmi naplňující.

INSPIRACE

- Internetová stránka www.flylady.net – velmi důsledný návod, jak si nenechat domácnost přerůst přes hlavu; lze stáhnout i aplikaci
- Fabulous – Motivate me! Aplikace pro chytré telefony, i v neplacené verzi obsahuje moduly na zvýšení energie a řízení času. Je založená na výsledcích výzkumů o způsobech zvýšení vlastní efektivity
- Alison Mitchel: Příručka pro zoufalé matky. Fragment, 2008

Bezplatné on-line kurzy pro rodiče, které připravilo Aperio:

- <https://aperio.thinkific.com/courses/cas-pro-rodinu-sladovani-prace-a-rodiny-online-kurz-pro-rodice>
- aperio.thinkific.com/courses/objevte-sve-silne-stranky

14.

Výdělečná činnost během mateřské a rodičovské dovolené



Radka chtěla být už během čerpání mateřské dovolené znovu v kontaktu s kolegy, alespoň na pár hodin v týdnu, a také si přivydělat. Zaměstnavatel jí práci nabídl, avšak na jiném úseku, než pracovala dříve. Radka si v Aperio poradně ověřila, že se do práce vrátit může. Protože však ještě čerpá peněžitou pomoc v mateřství, která jí plyne na základě výkonu práce na pozici manažerky kvality, není možné, aby byla znovu zaměstnána na téže pozici a vykonávala práci stejného druhu. Je proto dokonce výhodné, že zaměstnavatel má pro ni práci na jiném úseku. Radka si může vybrat, zda se zaměstnavatelem uzavře dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti nebo pracovní poměr.

ZAMĚŠTNÁNÍ BĚHEM MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ U SVÉHO ZAMĚŠTNAVATELE

Po dobu čerpání mateřské dovolené a pobírání peněžitě pomoci v mateřství není dovoleno vykonávat zaměstnání, ve kterém se mateřská dovolená čerpá a z něhož tedy peněžitá pomoc v mateřství plyne. Spolupráce se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené je naopak vhodný způsob, jak neztratit kontakt se zaměstnavatelem, prací a kolegy. Jistě usnadní nástup do práce po rodičovské dovolené.

Práci lze vykonávat na základě původní pracovní smlouvy, zpravidla na kratší pracovní dobu. V tomto případě ale matka či otec nečerpá rodičovskou dovolenou, a díky tomu ani není v ochranné době, v tomto případě tedy neplatí zvýšená ochrana před výpovědí. Rodič se vrací do práce po mateřské dovolené, případně po krátké rodičovské dovolené. Obvykle dochází ke změně pracovních podmínek (zkrácení pracovní doby, změnám v rozsahu náplně práce či změně místa výkonu práce – práce z domova). Brzký návrat do práce může, kromě jiného, přinést nižší riziko snahy zaměstnavatele o rozvázání pracovního poměru s rodičem, který by mu jinak v zaměstnání dlouhodobě chyběl.

Zaměstnavatelé často nabízejí rodičům během rodičovské dovolené práci (brigádu), většinou na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti, lze však pracovat v pracovním poměru založeném klasickou pracovní smlouvou. Práce na dohodu o provedení práce je oblíbená jak u zaměstnavatele, tak u zaměstnance, především z daňových a pojistných důvodů (viz dále). Tato práce má však jedno omezení: rodič v tomto

dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny jako práce v původní pracovní smlouvě. To znamená, že může vykonávat pouze jiné práce než má vykonávat na základě původní pracovní smlouvy.

Výdělečná činnost během nároku na peněžitou pomoc v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství nezáleží za období, kdy je vykonáváno zaměstnání, ze kterého je dávka poskytována. Poskytování peněžitě pomoci v mateřství však nebrání, aby práce byla vykonávána v jiném zaměstnání nebo samostatnou výdělečnou činností. K tématu více v kapitole Podnikání rodičů – samostatná výdělečná činnost.

ZAMĚŠTNÁNÍ BĚHEM MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ U JINÉHO ZAMĚŠTNAVATELE

Možnost výkonu zaměstnání pro jiného zaměstnavatele během čerpání mateřské/rodičovské dovolené právní předpisy nevylučují. Tato pracovní činnost má omezení. Matka (otec) může vykonávat vedle svého zaměstnání výdělečnou činnost, která je shodná s **předmětem činnosti** zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Jestliže zaměstnavatel souhlas odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů. Omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Práci lze opět konat jak v pracovním poměru,

tak na dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce.

Příklad: Matka je zaměstnána u zaměstnavatele, jehož činností je nakládání s nebezpečnými odpady, jako účetní. Matka může bez souhlasu svého zaměstnavatele pracovat jako účetní pro jiného zaměstnavatele, který rovněž podniká v oboru nakládání s nebezpečnými odpady. Nesmí však bez souhlasu svého zaměstnavatele mít jakoukoliv výdělečnou činnost, jejíž podstatou by bylo nakládání s nebezpečnými odpady. Předmět činnosti lze vyhledat ve veřejném rejstříku, který je přístupný na www.justice.cz.

PŘÍVÝDĚLEK A RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Přívýdělek jako takový, ani jeho forma či výše, nemá vliv na pobírání rodičovského příspěvku. Rodič tedy může přívýdělkem zlepšovat finanční situaci rodiny a o rodičovský příspěvek nepřijde. Jediné, co je třeba si ohlídat, je docházka dítěte mladšího dvou let do jeslí, mateřské školy či jiného obdobného předškolního zařízení. Maximální možná docházka je 92 hodin měsíčně. Od dosažení dvou let věku se již docházka dítěte nesleduje.

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE A DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Dohoda o provedení práce

Zaměstnanec může dohodu o provedení práce uzavřít s libovolným počtem zaměstnavatelů. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, je omezen na maximálně 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Pokud zaměst-

nanec vykonává pro jednoho zaměstnavatele práci na základě dvou a více dohod o provedení práce, doby práce se sčítají. Horní hranice odměny – měsíční či hodinová – není omezená.

V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá, výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování. Dohoda musí být uzavřena písemně.

Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít pouze tehdy, pokud rozsah práce nepřekročí v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (poloviční úvazek – 20 hodin týdně). Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Je stanovena povinná písemná forma dohody. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby, doba, na kterou se dohoda uzavírá, výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování.

Pravidla pro obě dohody

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

- odstupného (nárok nevzniká),
- pracovní doby a doby odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- skončení pracovního poměru (dohody mají vlastní právní úpravu jejich skončení),
- odměňování, tj. nevzniká nárok na příplatky, avšak pravidla ohledně minimální mzdy platí i zde,
- cestovní náhrady (zaměstnavatel není povinen hradit cestovní náklady).

Při práci na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti není zaměstnavatel povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu. Nárok na dovolenou a na náhradu mzdy po dobu jiných důležitých osobních překážek (např. doprovod dítěte k lékaři) sice nevzniká, ale je možné je v dohodě sjednat, popř. tak může stanovit zaměstnavatel vnitřním předpisem. Je proto vhodné se před uzavřením především dohody o pracovní činnosti u zaměstnavatele informovat o pracovních podmínkách. V případě, že zaměstnavatel neposkytuje dovolenou či náhradu mzdy u jiných osobních překážek v práci, je žádoucí tyto podmínky v dohodě o pracovní činnosti sjednat. V době tvorby této publikace je v legislativním procesu novela k zákoníku práce, v jejímž rámci se projednává mimo jiné např. nově nárok na dovolenou pro „dohodáře“, případně také právo na náhradu odměny za práci v noci, během víkendu, státního svátku nebo ve ztíženém pracovním prostředí, či taktéž nárok na ošetrovné.

Zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti

Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit:

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně,
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce

nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží. To znamená, že dohoda je nadále platná.

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE A DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI A POVINNÉ ODVODY

Dohoda o provedení práce

Z odměny na základě dohody o provedení práce se odvádí daň z příjmu. Zaměstnanec ani zaměstnavatel neodvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění z odměn do výše 10 000 Kč měsíčně (u jednoho zaměstnavatele). Rodič tak může pracovat s těmito příjmy pro více zaměstnavatelů. Sraženou daň z příjmu si může zaměstnanec v rámci ročního daňového přiznání nárokovat zpět, má-li za rok nízké příjmy. Zaměstnavatel mu na požádání vydá vyplněný formulář „Potvrzení o zdaňitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě dohod o provedení práce“. Je-li hrubá odměna vyšší než 10 000 Kč měsíčně, odvádí se stejně jako u pracovního poměru i pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

Jestliže se neodvádí pojistné na sociální pojištění (tj. nemocenské a důchodové pojištění), nevzniká v případě dočasné pracovní neschopnosti nárok na nemocenské a náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Zároveň se také tyto příjmy nezapočítávají jako započitatelný příjem z pohledu důchodového pojištění. Více k tomuto tématu v kapitole Zdravotní a důchodové pojištění rodičů.

Jestliže rodič pracuje převážně na základě dohod o provedení práce s příjmem do 10 000 Kč měsíčně, může být jeho postup z pohledu odvodu daně z příjmu následující:

1. Rodič nepodepíše „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“:

Zaměstnavatel srazí z odměn daň 15%. Rodič tyto příjmy nemusí nikde uvádět. V případě, že rodič příjmy uvede v daňovém přiznání a má během roku nízké příjmy, získá zpět sraženou 15% daň z příjmu. Zaměstnavatel mu po skončení kalendářního roku na požádání vydá formulář „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti“. Toto potvrzení je přílohou daňového přiznání.

2. Rodič podepíše formulář „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“:

Formulář „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“ může zaměstnanec podepsat jen u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnavatel pak odvede z odměny 15% zálohu na daň z příjmů a sníží ji o měsíční slevu na dani pro poplatníka, tj. maximálně ve výši 2 570 Kč měsíčně, případně o další slevy. Po konci roku vydá zaměstnavatel rodiči „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti“ a rodič zahrne odměny do svého ročního daňového přiznání. Tento postup je výhodný, pokud má rodič více zaměstnavatelů s příjmy do 10 000 Kč.

Jestliže má rodič pouze příjmy na dohody o provedení práce do 10 000 Kč měsíčně, pak do celkového ročního příjmu cca 205 600 Kč neodvádí žádnou daň z příjmů, pokud postupuje výše uvedeným způsobem. Je výhodné všechny příjmy na dohody o provedení práce zahrnout do daňového přiznání. Je však nutné si u všech zaměstnavatelů vyžádat formulář „Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti“. V případě, že zaplacená daň bude vyšší než daňová po-

vinnost na základě daňového přiznání, finanční úřad rozdíl vrátí na účet.

Dohoda o pracovní činnosti

Z odměny na základě dohody o pracovní činnosti se kromě daně z příjmů odvádí stejně jako u pracovního poměru i pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení. Pojistné na zdravotní a sociální pojištění se neodvádí, jestliže měsíční odměna je nižší než 4 000 Kč (do 31. 12. 2022 šlo o částku 3 500 Kč).

INFORMACE

- www.vyplata.cz

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Po dobu rodičovské dovolené je možné a vhodné se částečně zapojit do práce. Nejvhodnějším způsobem je dohoda o provedení práce, protože příjem do 10 000 Kč nepodléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Je vhodná pro ty rodiče (matky i otce), kteří chtějí intenzivně pečovat o dítě a zároveň si přivydělat či být částečně v kontaktu se svou profesí. Rozsah práce na dohodu o provedení práce s limitem 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele (což znamená v průměru šest hodin práce týdně) výrazně neovlivňuje cíl čerpání rodičovské dovolené – prohloubení vztahu mezi rodičem (matkou či otcem) a dítětem.

Pro rodiče (matky a otce), kteří mají zájem pracovat ve větším rozsahu, je vhodné pracovat na dohodu o pracovní činnosti či po kratší pracovní dobu (částečný úvazek) na základě původní pracovní smlouvy.

Po dobu výdělečné činnosti může o dítě pečovat někdo z rodiny (např. druhý rodič, babička či dědeček) nebo může být svěřeno do předškolního zařízení. Při péči o dítě do dvou let jeho věku a současném nároku na rodičovský příspěvek je třeba pamatovat na omezení rozsahu docházky do předškolního zařízení na 92 hodin měsíčně. Více k tématu v kapitole Rodičovský příspěvek.

Sledujte inzeráty, dejte vědět svým známým, že hledáte brigádu. Rodiče, kteří byli po dobu rodičovské dovolené (alespoň částečně) pracovní aktivní, často získali nové zkušenosti a praxi, zpravidla pak měli jednodušší návrat do práce po skončení rodičovské dovolené nebo rychleji našli práci.



15.

Zdravotní a důchodové pojištění rodičů

Anetě se blížil konec rodičovské dovolené a zvažovala, zda zůstat s dcerou Pavlínkou doma do jejích čtyř let. Pokud by Aneta zůstala doma a čerpala roční neplacené volno, její zdravotní pojištění bude hradit stát, neboť stejně jako na rodičovské dovolené zůstává tzv. osobou osobně celodenně řádně pečující o dítě. Aby splnila podmínky pro státního pojištěnce, nesmí mít při péči o svou dceru příjmy ze zaměstnání či z podnikání. Pavlíнку by sice mohla dávat do školky – nejdéle však na čtyři hodiny denně. Pokud se Aneta rozhodne, že zůstane s dcerkou doma, je potřeba splnit oznamovací povinnost vůči pojišťovně, kterou má jak Aneta, tak její zaměstnavatel (pokud nadále trvá Anetin pracovní poměr).

PÉČE O DÍTĚ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Zdravotní pojištění slouží k úhradě základní zdravotní péče. Povinně ho platí všichni zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) i osoby bez zdanitelných příjmů (OBZP), které trvale žijí v Česku. V určitých případech odvádí pojistné za pojištěnce stát.

Stát jako plátcce pojistného v souvislosti s péčí o dítě

Stát je plátcem pojistného mimo jiné:

- za příjemce rodičovského příspěvku,
- ženy na mateřské dovolené,
- osoby na rodičovské dovolené (čerpají-li rodičovskou dovolenou oba rodiče, je stát plátcem pojistného za oba rodiče),
- osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství,
- osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo o nejméně dvě děti do 15 let věku (viz dále).

Osoby osobně celodenně a řádně pečující o dítě

Jestliže rodič osobně celodenně pečuje o dítě, tj. jedná se zejména o situaci, kdy čerpá neplacené pracovní volno po skončení rodičovské dovolené nebo kdy ukončil pracovní poměr a po skončení výplaty rodičovského příspěvku, je za něj stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění. Důvodem je péče o dítě. Za takové osoby se považuje vždy pouze jedna osoba, buď otec, nebo matka dítěte (nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů). Rodič ovšem musí zároveň splnit tyto podmínky:

- Celodenně, osobně a řádně pečovat alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo o nejméně dvě děti do 15 let věku, tj. dítě není svěřeno do péče jiné osobě, třeba i z rodiny, nebo dítě není umístěno v zařízení s týdenním či celoročním pobytem.
- Dítě nenavštěvuje předškolní zařízení déle než čtyři hodiny denně, a pokud jde o dítě plnící povinnou školní docházku, nepřesahuje doba ve škole dobu návštěvy školy, tedy dobu vyučování (dítě nechodí do družiny).
- Nemá příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti. Za zaměstnání se v tomto případě nepovažuje práce na DPP s odměnou v měsíci nepřesahující 10 000 Kč či práce na DPČ s odměnou v měsíci nižší než 4 000 Kč.

Rodič musí výše uvedené skutečnosti oznámit zdravotní pojišťovně a podepsat čestné prohlášení, že splňuje všechny požadované podmínky.

Po skončení rodičovského příspěvku zdravotní pojišťovna požaduje i předložení rozhodnutí o odnětí rodičovského příspěvku. Vše lze zpravidla vyřídit bez formalit prostřednictvím e-mailu. Stejnou oznamovací povinnost má i zaměstnavatel, pokud pracovní poměr trvá (tj. u neplaceného volna u dítěte staršího tří let). Jestliže rodič čerpá rodičovskou dovolenou nebo rodičovský příspěvek, pak stát platí pojistné na zdravotní pojištění z těchto důvodů.

Vzor: Čestné prohlášení osoby pečující o dítě (děti) podle § 7 odst. 1 písm. k) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Čestně prohlašuji, že splňuji podmínky celodenní osobní a řádné péče alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Pečuji o dítě (děti).....

..... (jméno a příjmení),
datum narození Dítě,
které je předškolního věku, není
umístěno v jeslích (mateřské škole),
popřípadě v obdobném zařízení na
dobu, která převyšuje čtyři hodiny
denně. (Dítě, které plní povinnou
školní docházku, je umístěno ve
školním zařízení po dobu návště-
vy školy, tj. nenavštěvuje družinu.)
Nemám příjmy ze zaměstnání ani
ze samostatné výdělečné činnosti.
Jako součást tohoto prohlášení při-
kládám rodný list dítěte (předkládá
se jen v případě, že dítě je pojištěno
u jiné pojišťovny než pojištěnec).
Dále prohlašuji, že tento nárok ne-
uplatňuje žádná jiná osoba.

V..... dne.....
Jméno a příjmení, datum narození,
bydliště.....

Podpis

Povinnost odvést pojistné alespoň
v minimální výši však nemají osoby, za
které je plátcem pojistného na zdra-
votní pojištění stát, jedná se např.:

- o osoby na mateřské a rodičovské
dovolené,
- o osoby, které mají nárok na peně-
žitou pomoc v mateřství či rodičov-
ský příspěvek,
- o osoby pečující o dítě, které splňují
výše uvedené podmínky.

Vyměřovacím základem u těchto za-
městnanců je jejich skutečný příjem,
který nemusí dosahovat minimální
mzdy. Nemusí tedy odvádět minimál-
ní pojistné. Výše pojistného činí 13,5 %
z příjmu za daný měsíc.

PÉČE O DÍTĚ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

Podmínky nároku na starobní důchod

Podmínkou nároku na starobní dů-
chod je pojištění v rozsahu nejméně
35 let. Dobou pojištění je především
doba zaměstnání, ze kterého se od-
vádí pojistné na důchodové pojištění,
popř. výkonu SVČ, a dále také náhrad-
ní doby pojištění. Druhou podmínkou
je dosažení důchodového věku, který
je odstupňován podle roku narození
pojištěnce. Důchodový věk pojištěnců
lze zjistit na <https://www.vypocet.cz/duchodovy-vek>.

Náhradní doba pojištění v důchodovém pojištění

Náhradní dobou pojištění je mj. doba
osobní péče o dítě do čtyř let věku. Po
dobu trvání náhradní doby pojištění
nevzniká osobě povinnost platit poj-
istné na důchodové pojištění. Tato
povinnost nevzniká ani státu. Ná-
hradní doby důchodového pojištění
se započítávají do celkové doby dů-

Souběh zaměstnání a péče o dítě

V případech, kdy osoby, za které je plát-
cem pojistného na zdravotní pojištění
stát (s výjimkou osob osobně celoden-
ně a řádně pečujících o dítě), mají pří-
jmy ze zaměstnání, jsou plátcí pojistné-
ho stát i tyto osoby. V případě výkonu
práce v pracovním poměru, na dohodu
o pracovní činnosti (s měsíční odměnou
alespoň 4 000 Kč) či na dohodu o pro-
vedení práce (s měsíční odměnou ale-
spoň 10 001 Kč) se odvádí pojistné na
zdravotní pojištění. Zaměstnanec je po-
vinen odvádět měsíční pojistné na zdra-
votní pojištění alespoň z minimálního
vyměřovacího základu. Minimální vy-
měřovací základ pro odvod pojistného
na zdravotní pojištění se odvozuje od
minimální mzdy, která pro zaměstnance
v roce 2023 činí 17 300 Kč měsíčně. Mi-
nimální odvod pojistného na zdra-
votní pojištění zaměstnance činí 13,5 %
z minimální mzdy, tj. 2 336 Kč měsíčně
(z toho 4,5 % odvádí sám zaměstnanec
a 9 % za zaměstnance zaměstnavatel).

chodového pojištění pro vznik nároku na důchod.

Doba péče ženy i muže o dítě do čtyř let věku nebo doba péče započatá dříve a ukončená po tomto datu se dokládá čestným prohlášením při uplatnění žádosti o důchod. Dobu péče o dítě nelze započítat současně otci i matce. V případě, že o dítě pečovalo současně více osob, započte se doba péče o dítě té osobě, která o dítě pečovala v největším rozsahu.

Odvod pojistného a péče o dítě

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

Pojistné na sociální zabezpečení se neodvádí zejména z těchto příjmů:

- na základě dohody o provedení práce do výše příjmu 10 000 Kč měsíčně;
- ze zaměstnání malého rozsahu, tj. sjednaný příjem je nižší než 4 000 Kč;
- ze zákonného odstupného.

Informativní list důchodového pojištění

Každý může podat žádost o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění na adrese ČSSZ, Odbor správy údajové základny, Křížová 25, 225 08 Praha 5, a to buď písemně, elektronicky s uznávaným elektronickým podpisem, datovou schránkou či prostřednictvím ePortálu ČSSZ (více zde: <https://www.cssz.cz/informativni-osobni-list-duchodoveho-pojisteni>). Žádost musí obsahovat rodné číslo ža-

datele, jméno, příjmení, rodné příjmení a adresu nebo ID datové schránky, na kterou bude informativní list zaslán. Občan má právo na zaslání informativního listu jednou za kalendářní rok. Informativní list zašle Česká správa sociálního zabezpečení občanovi do 90 dnů ode dne doručení jeho žádosti. Na stránce <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zadost-o-rodicovsky-prispevek> si každý po přihlášení prostřednictvím Identity občana může nechat provést informativní výpočet starobního důchodu (který je v případě mladších žadatelů pouze velmi orientační), ke kterému se automaticky připojí údaje o dobách pojištění a vyměřovacích základech (vyloučených dobách), které má ČSSZ ve své evidenci, takže online takto můžete zjistit evidované doby důchodového pojištění.

INFORMACE

- Ministerstvo práce a sociálních věcí www.mpsv.cz, Česká správa sociálního zabezpečení www.cssz.cz
- Zdravotní pojišťovny

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- § 7 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- § 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojištění na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

16.



Přerušované čerpání rodičovské dovolené

Alex a David spolu mají tříměsíčního chlapečka. Alex nyní čerpá mateřskou dovolenou. Než na ni nastoupila, pracovala jako editorka v neziskové organizaci, kde vedla menší redakční tým. Práce ji moc bavila, a přestože se nyní doma se svým děťátkem cítí být na správném místě, uvažuje o tom, že by se chtěla poměrně brzy vrátit do práce, alespoň částečně. Na osobní konzultaci s právníčkou v Aperio poradně se Alex s Davidem dozvěděli o poněkud neobvyklém způsobu čerpání rodičovské dovolené, a to pravidelně jen některé dny v týdnu. Poradkyně je ale rovnou upozornila, že v době výkonu práce nebude ani jeden z nich chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele. Přesto se jim tato varianta líbila, neboť by se mohli v péči o syna v domácím prostředí střídát.

Po mnoha společných diskusích a po domluvě se svými nadřízenými se manželé rozhodli, že budou oba pracovat obden. Alex bude pracovat v úterky a čtvrtky a David v pondělky, středy a pátky. Oba v souladu se zákoníkem práce zažádají o čerpání rodičovské dovolené po dobu dvou let, a to v rozsahu těchto dnů v týdnu: Alex v pondělí, středu a pátek a David pravidelně každé úterý a čtvrtek.

Zákonná úprava rodičovské dovolené je co do způsobu a délky čerpání rodičovské dovolené poměrně stručná a dle našeho názoru umožňuje rodičům flexibilně skloubit roli rodiče a zaměstnance. A to nejen tradičními, známými a v této příručce již uvedenými způsoby, ale i způsoby nestandardními, například po určitých časových úsecích.

Zaměstnavatel má povinnost rodičovskou dovolenou zaměstnanci či zaměstnankyni poskytnout v takovém rozsahu, o jaký požádají. Připomeňme si § 196 zákoníku práce:

Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Příklad 1: Zaměstnankyně – matka dvouletého dítěte – se střídavě po měsíci vrací do práce a opětovně zpět na rodičovskou dovolenou a v péči o dítě se střídá s otcem dítěte, který ve svém zaměstnání rovněž čerpá rodičovskou dovolenou po jednotlivých měsících.

Příklad 2: Zaměstnankyně – matka ročních dvojčat – žádá o čerpání rodičovské dovolené v rozsahu pouze několika dní v každém týdnu (vždy od pondělí do středy), přičemž ve zbyvající části týdne (vždy ve čtvrtek a pátek) by docházela do práce. Její manžel také žádá o rodičovskou dovolenou v rámci svého pracovního poměru, a to na dva dny v týdnu (vždy ve čtvrtek a pátek), kdy se se svojí ženou vystřídá v péči o děti.

Pracovní smlouva se v těchto případech nemění, rozsah úvazku i druh práce matce i otci dítěte zůstávají. Zároveň oba rodiče neztrácejí kontakt se svou profesí a oba mohou pečovat o své děti.

Přerušované čerpání rodičovské dovolené klade zvýšené nároky na organizační pokrytí chybějící pracovnice či pracovníka ze strany zaměstnavatele a na vypořádání se s administrativními povinnostmi zaměstnavatele. Nestandardní způsoby čerpání RD nebudou zřejmě vyhovovat všem zaměstnavatelům nebo budou u některých profesí hůře aplikovatelné. Na druhé straně zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost respektovat žádost zaměstnance/zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou v rozsahu, o jaký si požádá.

V této souvislosti je třeba uvést, že ze stejného výsledku, tedy možnosti pracovat jen určitou část týdne či měsíce, lze dosáhnout i tak, že bude se zaměstnavatelem dohodnuta změna úvazku a rozvržení pracovní doby. Vzhledem k tomu, jak administrativně náročné pro zaměstnavatele je přerušované čerpání RD, doporučujeme navrhnout mu nejprve jednodušší variantu, tedy změnu úvazku a rozvržení pracovní doby. A teprve pokud této žádosti nevyhoví, tak podat žádost o přerušované čerpání rodičovské dovolené.

Zásadní rozdíl je v tom, že se změnou úvazku musí zaměstnavatel souhlasit vyjma situace, kdy takové úpravě brání vážné provozní důvody, zatímco u žádosti o čerpání rodičovské dovolené zaměstnavatel prakticky vyhovět musí vždy.

Vzor žádosti:

„V souladu se zákoníkem práce žádám o čerpání rodičovské dovolené po dobu jednoho roku, tj. od 1. 6. 2023 do 31. 5. 2024, v následujícím rozsahu: každé pondělí, středu a pátek v týdnu...“

Upozornění:

Je třeba zdůraznit, že v době výkonu práce, kdy není čerpána rodičovská dovolená, nejsou zaměstnanec či zaměstnankyně chráněni před výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Soudní judikatura k těmto formám čerpání dovolené zatím neexistuje.

DOPORUČENÍ:

Doporučujeme vám začít komunikovat se svým zaměstnavatelem o záměru čerpat RD po kratších úsecích s dostatečným předstihem a hledat vzájemně přijatelné uspořádání pracovního nastavení, povinností a úkolů. Také doporučujeme žádost o takovouto formu čerpání RD vázat k delšímu časovému období, aby na ni mohl zaměstnavatel zareagovat, zorganizovat si provoz a personálně zabezpečit dny, kdy rodič nebude pracovat (obdobu sdíleného pracov-

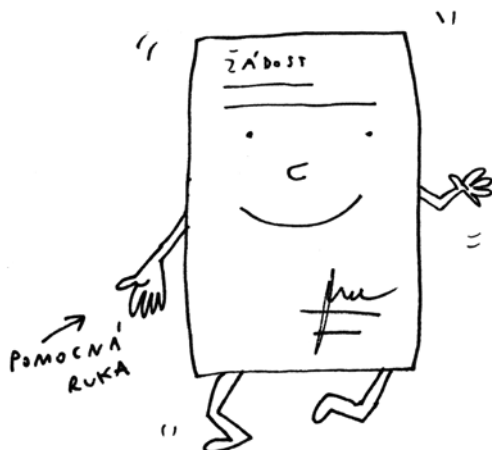
ního místa, ale s tím rozdílem, že se bude jednat o zástup za rodičovskou dovolenou).

Věříme, že tato zatím netradiční forma čerpání rodičovské dovolené a zapojení rodičů do pracovního procesu může být ku prospěchu jak rodinám, kterým pomůže sladovat práci a rodinu, tak i zaměstnavatelům, kteří nebudou přicházet o cenné lidské zdroje v důsledku dlouhodobé nepřítomnosti ženy či muže na pracovišti.

MOJE POZNÁMKY:



17.



Peněžitá pomoc v mateřství u OSVČ

Adéla je kadeřnice a po dokončení střední školy se nechala krátce zaměstnat, aby získala zkušenosti. Posléze si zařídila živnostenský list a začala pracovat na „volné noze“. Na základě dobrých referencí se jí rychle rozrostla klientela. Po dvou letech podnikání otěhotněla a s partnerem plánovali rodinu. Adéla si přečetla příručku Průvodce zákony pro rodiče, aby zjistila, jak se má ještě před nástupem na mateřskou dovolenou zařídit, aby měla nárok na peněžitou podporu v mateřství. Dozvěděla se, že jako OSVČ si musí platit dobrovolné nemocenské pojištění po dobu alespoň 270 dnů v posledních dvou letech a zároveň alespoň 180 dnů v posledním roce před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, jinak nemá na tuto dávku nárok. V takovém případě stát vyplácí rovnou rodičovský příspěvek. Adéla si dobrovolné nemocenské pojištění neplatila. Její partner je však zaměstnaný, jemu by nárok na peněžitou pomoc v mateřství vznikl. Oba nyní zvažují, zda by nebylo vhodnější, aby na mateřskou dovolenou nastoupil partner Adély.

Základní podmínkou vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) u OSVČ je účast na nemocenském pojištění, což v podstatě znamená placení pojistného na nemocenské pojištění. Účast OSVČ na nemocenském pojištění (tj. placení nemocenského pojištění) je dobrovolná, a to na základě přihlášky na příslušné správě sociálního zabezpečení (formulář lze najít na <https://portal.cssz.cz/web/portal/tiskopisy-pro-osvc>). Účast na nemocenském pojištění nemůže vzniknout zpětně. V případě, že se OSVČ dobrovolně k nemocenskému pojištění přihlásí, vzniká jí povinnost odvádět pojistné na nemocenské pojištění. OSVČ má z nemocenského pojištění nárok na nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, otcovskou a dlouhodobé ošetřovné. Pro nárok na tyto dávky u OSVČ platí obdobné podmínky jako u zaměstnanců, což je popsáno v kapitole Nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a vyrovnávací příspěvek. Existují však i určitá speciální pravidla pro OSVČ.

Pojistné na nemocenské pojištění

OSVČ odvádí pojistné na účet OSSZ, a to ve výši 2,1 % z vyměřovacího základu, který si sama určuje. Minimální měsíční vyměřovací základ činí 8 000 Kč. Maximální vyměřovací základ nemůže být vyšší než částka rovnající se průměru, který z určeného (vypočteného) vyměřovacího základu na posledním „Přehledu o příjmech a výdajích“ připadá na jeden kalendářní měsíc výkonu činnosti, přičemž k přehledu staršímu tří let se nepřihlíží.

Je-li vypočtený průměr nižší než minimální měsíční základ, je měsíční základ roven minimálnímu měsíčnímu základu, tzn. 8 000 Kč, a platba pojistného na nemocenské pojištění nemůže být nižší než 168 Kč. Nelze-li určit maximální měsíční základ z naposledy podaného přehledu o příjmech a výdajích (např. při zahájení samostatné výdělečné činnosti, kdy v posledních

třech letech nebyla činnost vykonávána), rovná se tento polovině průměrné mzdy platné pro daný kalendářní rok. Polovina průměrné mzdy v roce 2023 činí 20 162 Kč, tzn. platbu pojistného ve výši 424 Kč měsíčně (2,1 % z 20 162 Kč). Kalkulačku výše záloh lze využít na <https://www.cssz.cz/vyse-a-vypocet-davek>.

Platba pojistného

- Pojistné na nemocenské pojištění je splatné od prvního dne do posledního dne kalendářního měsíce, za který se pojistné platí. V měsíci přihlášení se k nemocenskému pojištění je pojistné splatné až do konce následujícího kalendářního měsíce. Dnem platby je až den, kdy je platba připsána na správný účet.
- Pokud OSVČ nezaplatila pojistné ve lhůtě splatnosti, ale doplatí pojistné do konce následujícího kalendářního měsíce, považuje se tento doplatek pojistného za pojistné na předchozí měsíc. Doplacení pojistného je však možné jen ve výši absolutního minima, tzn. 168 Kč v roce 2023.

Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství

Základní podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství jsou: V den, od něhož je dávka přiznávána, musí trvat účast na nemocenském pojištění nebo ochranná lhůta a v posledních dvou letech před tímto dnem musí trvat účast na nemocenském pojištění po dobu aspoň 270 dnů. U OSVČ je další podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství účast na nemocenském pojištění jako OSVČ po dobu aspoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrní doby.

Nemocenské v souvislosti s porodem

Jestliže OSVČ nemá nárok na PPM (doloží potvrzením OSSZ), protože nesplní podmínky pro vznik nároku na PPM,

a zároveň je účastna nemocenského pojištění (či v ochranné lhůtě, jež činí 7 kal. dnů od skončení pojištění), vzniká nárok na tzv. nemocenské v souvislosti s porodem. O vzniku dočasné pracovní neschopnosti ženy, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, rozhodne lékař. Po šesti týdnech ode dne porodu lékař tuto dočasnou pracovní neschopnost ukončí. Na další nemocenské může mít žena nárok z jiného důvodu, než je těhotenství nebo porod.

OSVČ však pro získání nároku na nemocenské v souvislosti s porodem musí být účastna dobrovolného nemocenského pojištění OSVČ alespoň po dobu tří měsíců bezprostředně předcházejících vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Po dobu prvních 14 kalendářních dnů po uznání dočasné pracovní neschopnosti OSVČ nenáleží zabezpečení náhradou mzdy, kterou poskytuje zaměstnavatel podle zákonníku práce pouze zaměstnancům. To znamená, že po dobu prvních 14 dnů OSVČ nenáleží žádná dávka.

Platba pojistného a dočasná pracovní neschopnost

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

PAUŠÁLNÍ DAŇ

Od 1. 1. 2021 je možné se přihlásit k tzv. paušální dani, která zahrnuje platbu pojistného na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, platbu pojistného na zdravotní pojištění a platbu daně z příjmu, nikoliv však platbu pojistného na nemocenské pojištění.

UPOZORNĚNÍ – platby pojistného na nemocenské pojištění OSVČ nejsou součástí paušálních záloh, které OSVČ v paušálním režimu zasílá měsíčně správci daně, ale tyto platby je nutné hradit samostatně ve lhůtě splatnosti na účet příslušné SSZ.

UPOZORNĚNÍ – OSVČ, která je účastna paušálního režimu, je povinna platit paušální zálohy i za ty kalendářní měsíce, v nichž po celý tento kalendářní měsíc měla nárok na výplatu nemocenské dávky (nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, dlouhodobého ošetrovného). OSVČ v paušálním režimu není osvobozena od placení paušálních záloh za tyto měsíce.

Více informací zde: <https://www.cssz.cz/osvc-v-pausalnim-rezimu>.

INFORMACE

- Informace o pojistném OSVČ na České správě sociálního zabezpečení: <https://www.cssz.cz/nemocenske-pojisteni-osvc>.
- Informace ohledně dávek nemocenského pojištění sdělí nejlépe příslušná OSSZ, která rovněž řeší konkrétní případy.
- Call centrum nemocenského pojištění vyřizuje dotazy veřejnosti a poskytuje informace o dávkách nemocenského pojištění na telefonním čísle 800 050 248.
- 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.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Jestliže podnikáte a plánujete dítě, pak zvažte, zda se nejdříve nemocensky nepojistit. Pokud budete uznána dočasně práce neschopnou v důsledku rizikového těhotenství, vznikne vám nárok na nemocenské. Za splnění výše uvedených podmínek vám vznikne také nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

18.



Přídavek na dítě a příspěvek na bydlení

Martina se potýká s dlouhodobými zdravotními problémy, často má zablokovaná záda a práce v pekárně se pro ni stává čím dál více namáhavou. O svou šestiletou dceru pečuje sama. Při prohlídce lékař konstatoval, že zdravotní potíže Martiny jsou bohužel vážné a musí ze stávajícího zaměstnání odejít. Je pravděpodobné, že během několika měsíců bude pobírat invalidní důchod. Nyní Martina shání fyzicky nenáročnou práci na částečný úvazek. Předpokládaná mzda za kratší úvazek bohužel nevystačí na dostatečné pokrytí měsíčních nákladů její rodiny, a to ani dohromady s pobíráním důchodu. Poradkyně Aperia doporučila Martině, aby se obrátila na úřad práce a podala žádost o příspěvek na bydlení. Pokud Martina nedosahuje příjmu převyšujícího 3,4 násobku životního minima, může požádat také o přídavek na dítě.

Přídavek na dítě a příspěvek na bydlení patří do systému státní sociální podpory. Sociální podporou se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje ji i při některých dalších sociálních situacích. Přídavek na dítě a příspěvek na bydlení se poskytuje v závislosti na výši příjmu.

ROZHODNÝ PŘÍJEM

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

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

Posuzování rozhodného příjmu u OSVČ

Vykonává-li osoba podle svého prohlášení v rozhodném období samostatnou výdělečnou činnost, započítává se jí jako příjem z této činnosti do rozhodného příjmu za každý měsíc:

- jedna dvanáctina příjmů uvedených v daňovém přiznání za kalendářní

rok, který bezprostředně předchází kalendářnímu roku, do něhož spadá počátek období od 1. července do 30. června následujícího kalendářního roku, a to bez ohledu na to, kolik měsíců osoba ve zdaňovacím období samostatnou výdělečnou činnost vykonávala a zda tato činnost byla ve zdaňovacím období vykonávána jako činnost hlavní či vedlejší, nebo

- jedna dvanáctina příjmů, jde-li o příjmy podléhající dani, ze kterých byla stanovena daň paušální částkou.

Vykonává-li osoba podle svého prohlášení v rozhodném období samostatnou výdělečnou činnost jako hlavní činnost, započítává se jí však jako příjem z této činnosti do rozhodného příjmu vždy nejméně částka 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

Vykonává-li osoba podle svého prohlášení v rozhodném období samostatnou výdělečnou činnost, avšak v předcházejícím zdaňovacím období samostatnou výdělečnou činnost nevykonávala, započítává se jí jako příjem z této činnosti do rozhodného příjmu:

- za každý měsíc, v němž vykonávala samostatnou výdělečnou činnost jako hlavní činnost, částka odpovídající 25 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, nebo
- za každý měsíc, v němž vykonávala samostatnou výdělečnou činnost jako vedlejší činnost, částka, kterou uvede ve svém prohlášení o příjmu.

ŽÁDOST O DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

O jednotlivé dávky státní sociální podpory se žádá na úřadu práce podáním příslušné písemné žádosti na předepsaném formuláři společně s požadovanými přílohami, jako např. potvrzení o příjmu (na originálním nebo staženém tiskopisu z <https://www.mpsv.cz/>

web/cz/formulare). Příslušnými úřady jsou úřady práce podle místa trvalého pobytu žadatele. Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR lze vyhledat na <https://www.uradprace.cz/>. V současné době lze o většinu dávek žádat s využitím Identity občana prostřednictvím vzdáleného přístupu. Žádost by měla být vyřízena do 30 dnů.

Rodina

Za rodinu se pro účely nároku na přídavek na dítě považuje oprávněná osoba a společně s ní posuzované osoby. Společně posuzovanými osobami jsou zejména:

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

Jestliže rodiče dítěte, kteří se jinak posuzují společně, spolu nejméně po dobu tří měsíců prokazatelně nežijí, je možné podat žádost o rozhodnutí, aby se na ně nadále nepohlíželo jako na osoby společně posuzované. Formulář pro žádost o vyloučení osoby z okruhu společně posuzovaných osob naleznete např. na stránkách <https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare#statni-socialni-podpora>. Příjmy rodiče, který nežije s dítětem, se nadále nebudou započítávat pro výpočet dávek.

Pro účely poskytování příspěvku na bydlení se společně posuzují všechny osoby, které užívají byt. Vždy se však společně posuzují rodiče a nezletilé nezaopatřené děti, manželé a partneři.

Životní minimum

Důležitým pojmem pro výpočet sociálních dávek je životní minimum, kte-

ré se stanoví tak, že pokud je osoba pro účely tohoto zákona posuzována společně s jinými osobami, jsou částky životního minima odstupňovány podle pořadí osob. Pořadí posuzovaných osob se stanoví tak, že se nejdříve posuzují osoby, které nejsou nezaopatřenými dětmi, a poté osoby, které jsou nezaopatřenými dětmi. V rámci každé z těchto skupin posuzovaných osob se pořadí stanoví podle věku od nejstarší po nejmladší osobu. Věkem osoby rozhodným pro stanovení částek životního minima je věk, kterého osoba dosáhne v kalendářním měsíci, za který je životní minimum zjišťováno.

1. Částka životního minima osoby, která je posuzována jako první v pořadí, činí měsíčně 4 470 Kč.
2. Částka životního minima osoby, která je posuzována jako druhá nebo další v pořadí, činí měsíčně:
 - a) 4 040 Kč u osoby od 15 let věku, která není nezaopatřeným dítětem,
 - b) 3 490 Kč u nezaopatřeného dítěte od 15 do 26 let věku,
 - c) 3 050 Kč u nezaopatřeného dítěte od 6 do 15 let věku,
 - d) 2 480 Kč u nezaopatřeného dítěte do 6 let věku.

Životní minimum osob, které se posuzují společně, se stanoví jako úhrn částek životního minima všech těchto osob.

Nezaopatřenost dítěte se posuzuje podle zákona o státní sociální podpoře.

Kalkulačku výpočtu životního minima najdete na stránkách MPSV: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-zivotniho-minima>.

Příklad: Životní minimum tříčlenné rodiny paní Hany činí:
 4 470 Kč (paní Hana) + 3 050 Kč (starší dítě) + 2 480 Kč (mladší dítě)
 = 10 000 Kč.

PŘÍDAVEK NA DÍTĚ

Na přídavek má nárok nezaopatřené dítě, pokud rozhodný příjem rodiny nepřevyšil hranici 3,4násobku životního minima rodiny. Rozhodný příjem pro nárok na přídavek na dítě se počítá vždy za předchozí kalendářní čtvrtletí. Každé čtvrtletí se bude prokazovat rozhodný příjem za předcházející kalendářní čtvrtletí. Za příjem se považuje i rodičovský příspěvek.

Výše přídavku na dítě

Výše přídavku na nezaopatřené dítě činí měsíčně:

- u dítěte ve věku do 6 let věku 830 Kč,
- u dítěte od 6 do 15 let věku 970 Kč,
- u dítěte od 15 do 26 let věku 1 080 Kč.

Výše přídavku na dítě ve zvýšené výměře

Přídavek na dítě se zvyšuje o částku 500 Kč na dítě v případě, že alespoň jeden z rodičů má příjem ze závislé činnosti nebo samostatné výdělečné činnosti či dávky nahrazující tento příjem. Dávkami nahrazujícími příjem jsou dávky nemocenského pojištění: nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, dávky důchodového pojištění (starobní či invalidní důchod), podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvizifikaci, příspěvek na péči o osobu do 18 let věku a rodičovský příspěvek, pokud je poskytován po vyčerpání peněžitě pomoci v mateřství.

Výše přídavku na nezaopatřené dítě ve zvýšené výměře činí měsíčně:

- u dítěte ve věku do 6 let věku 1 330 Kč,
 - u dítěte od 6 do 15 let věku 1 470 Kč,
 - u dítěte od 15 do 26 let věku 1 580 Kč.
- Rodiny, které uvedené příjmy nemají, budou nadále pobírat přídavek na dítě v dosavadních (základních) částkách.

PŘÍSPĚVEK NA BYDLENÍ

Příspěvek na bydlení není vázán na péči o nezaopatřené dítě. Jeho přiznání závisí na výši rozhodného příjmu rodiny. Do rozhodného příjmu se započítává příspěvek na dítě a rodičovský příspěvek. Příspěvek na bydlení se vyplácí měsíčně. Osoby, které bydlí na základě podnájemní smlouvy (smlouvy uzavřené s nájemcem bytu – např. mezi členem bytového družstva a podnájemníkem), mají také nárok na příspěvek na bydlení.

Podmínky vzniku nároku na příspěvek na bydlení

Na příspěvek má nárok vlastník nebo nájemce bytu (v dalším textu již jen jako „nájemce“), který splňuje dvě podmínky:

- náklady na bydlení jsou vyšší než součin rozhodného příjmu rodiny a koeficientu 0,30,
- součin rozhodného příjmu rodiny a koeficientu 0,30 není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení.

Náklady na bydlení

Právní předpisy rozdělují žadatele o dávku z hlediska výpočtu dávky i prokazování nákladů na bydlení na dvě skupiny:

- Nájemci bytu předkládají úřadu nájemní smlouvu, ve které je sjednána výše nájemného a výše záloh za služby spojené s bydlením (náklady na bydlení).
- Vlastníci bytů úřadu předkládají výpis z katastru nemovitostí, vlastníci podílu v bytovém družstvu předkládají nájemní smlouvu s bytovým družstvem. Náklady tvoří tzv. srovnatelné náklady, které každoročně svým nařízením stanovuje vláda – viz PRÁVNÍ PŘEDPISY na konci této kapitoly.

Obě skupiny dokládají další náklady na bydlení (viz dále jednotlivé náklady na bydlení).

Jednotlivé náklady na bydlení

Do nákladů na bydlení se započítávají náklady za plyn, elektřinu a náklady za plnění poskytované s užíváním bytu (náklady za dodávku tepla a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, provoz výtahu, osvětlení společných prostor v domě, úklid společných prostor v domě, odvoz odpadních vod a čištění jímek, vybavení bytu společnou televizní a rozhlasovou anténou a odvoz komunálního odpadu, případně náklady za pevná paliva). Náklady za pevná paliva se započítávají fixními částkami za kalendářní měsíc a jsou stanoveny nařízením vlády.

Náklady na bydlení musí být pro nárok a vyšší příspěvku na bydlení rozepsány na jednotlivé výše uvedené položky, ale nově v případě nákladů za plnění poskytované s užíváním bytu se nevyžaduje podrobný rozpis jednotlivých služeb.

Prokazování nákladů na bydlení

Služby za plnění poskytované s užíváním bytu se prokazují podrobným rozpisem jednotlivých služeb. Náklady placené zálohově musí být v pravidelném zúčtovacím období zúčtovány. Zúčtovací období je nejvýše dvanáctiměsíční. Náklady se prokazují fakturou nebo rozpisem od správce nemovitosti nebo vlastníka. Za náklady na bydlení se nepovažuje např. poplatek za telefon, rozhlas, televizi. Informace a formulář o doložení nákladů na bydlení naleznete zde: <https://www.mpsv.cz/-/doklad-o-vysi-nakladu-na-bydleni>.

Normativní náklady na bydlení

Pro výpočet příspěvku na bydlení jsou potřebné tzv. normativní náklady, které jsou stanoveny:

- a) pro bydlení v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy;
- b) pro bydlení v družstevních bytech a v bytech vlastníků. Výše normativ-

ních nákladů je odstupňována podle počtu osob v domácnosti a podle velikosti obce.

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

Příjemce příspěvku na bydlení

O dávku žádá vlastník nebo nájemce bytu. Žádost se podává na dobu neurčitou. V současné době je umožněno prokazovat čtvrtletní náklady na bydlení a čtvrtletní příjmy rodiny jen dvakrát ročně a příspěvek na bydlení bude vyplácen po období šesti měsíců. Povinně se dokládají náklady na bydlení a příjmy rodiny za 1. a 3. kalendářní čtvrtletí (pro stanovení nároku na příspěvek na bydlení ve druhém a čtvrtém kalendářním čtvrtletí). Nepovinně se dokládají náklady na bydlení a příjmy rodiny za 4. a 2. kalendářní čtvrtletí (pro nárok na příspěvek na bydlení v prvním a třetím kalendářním čtvrtletí), pokud žadatel o příspěvek na bydlení nabude dojmu, že se mu v tomto kalendářním čtvrtletí zvýšily náklady na bydlení, případně snížil příjem rodiny a může to mít vliv na dosažení vyšší výše příspěvku na bydlení. Nepovinně dokládané příjmy a náklady na bydlení za 4. čtvrtletí kalendářního roku je třeba úřadu práce doložit nejpozději do 31. ledna bezprostředně následujícího kalendářního roku. Nepovinně dokládané příjmy a náklady na bydlení za 2. kalendářní čtvrtletí je třeba úřadu práce doložit nejpozději do 31. července daného kalendářního roku.

Úřad si to může ověřit

Další velmi zásadní změnou je, že zaměstnanci Úřadu práce ČR (který je

příslušný k výplatě dávky) mají v rámci zhodnocení nároku na dávku nebo její výši nově oprávnění vykonat přímo v bytě šetření. Šetření budou moci zástupci Úřadu práce ČR vykonat po předchozím souhlasu žadatele o dávku, příjemce dávky nebo společně posuzovaných osob. Pokud jedna z výše uvedených osob nedá souhlas se vstupem do obydlí nebo znemožní provedení šetření v místě, úřad příspěvek na bydlení nepřizná nebo odejme.

Pracovník Úřadu práce ČR se vždy při výkonu šetření v místě musí prokázat příslušným služebním průkazem i zvláštním oprávněním, které mu vydává krajská pobočka Úřadu práce ČR.

Výše příspěvku na bydlení

Z hlediska žadatele mohou nastat dvě situace:

- Náklady na bydlení jsou vyšší než normativní náklady – výše příspěvku se rovná rozdílu mezi normativními náklady na bydlení a rozhodným příjmem rodiny vynásobeným koeficientem 0,30.
- Náklady na bydlení jsou nižší než normativní náklady – výše příspěvku se rovná rozdílu mezi náklady na bydlení a rozhodným příjmem rodiny vynásobeným koeficientem 0,30.

K orientačnímu výpočtu výše příspěvku na bydlení je možné použít kalkulačku např. na <https://www.mpsv.cz/web/prispevek/orientacni-vypocet-prispevku-na-bydleni>.

INFORMACE

Úřady práce:

- <https://www.uradprace.cz/web/cz/obecne-informace-2>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 507/2021 Sb., kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2022 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení.
- Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

DOPORUČENÍ

Jestliže na základě orientačního výpočtu dospějete k závěru, že by vám mohl vzniknout nárok na příspěvek na bydlení nebo na přídavek na dítě, pak určitě vyplňte a podejte žádost o dávku. Všechny internetové poradny a kalkulačky dávají totiž pouze orientační informace. V případě negativního rozhodnutí o dávce lze podat odvolání, které je nutné podat nejpozději do 15 dnů ode dne doručení rozhodnutí.

MOJE POZNÁMKY:



Když nevíte kudy kam...

Aperio[?] Poradna

Poradíme vám online, po telefonu
nebo osobně – a hlavně bezplatně.

Linka pro mámy a táty 739 416 408

bezpečný prostor pro vaše pocity a obavy
aktuální provozní dobu zjistíte na
www.aperio.cz/poradna

Telefonické právní poradenství 774 722 153

aktuální provozní dobu zjistíte na
www.aperio.cz/poradna

Webová právní a psychologická poradna

www.aperio.cz/poradna

Osobní právní a psychologické konzultace

rezervace na www.aperio.cz/poradna

Průvodce zákony pro rodiče

praktická příručka – online a pdf verze

**Ročně pomůžeme více než 3 800
rodičům v náročných situacích.**

(více HLAV více VÍ)

Více na **www.aperio.cz**



ZDARMA !

PŘIJĎTE !

PIŠTE !

VOLEJTE !

Pracující rodiče



19.

Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené



Daniela se blížil konec rodičovské dovolené, a tak se rozhodla kontaktovat svého zaměstnavatele, aby se domluvili na jejím návratu do práce. Daniela věděla, že na jejím místě pracuje někdo jiný – zaměstnavatel si za ní sehnal náhradu. K jejímu překvapení jí ředitel sdělil, že tato kolegyně má pracovní smlouvu na dobu určitou, která však uplyne až za rok. Jiná pracovní pozice prý bohužel není k dispozici. Daniela se ocitla v situaci, kdy pochopila, že se s ní v práci nepočítá a že se jí chtějí „zbavit“. Po pár dnech ji ještě vedoucí personálního oddělení kontaktovala s tím, že s ní podepíší dohodu o ukončení pracovního poměru, což se prý běžně dělá. Daniela si prostudovala příručku pro rodiče od Aperia a rozhodla se na tuto dohodu nepřistupovat a v den nástupu po skončení rodičovské dovolené jít do práce s tím, že je připravena začít pracovat. Povinností zaměstnavatele je zaměstnat matku po návratu z rodičovské dovolené v souladu s pracovní smlouvou. Fakt, že jsou nyní na jedno pracovní místo dvě zaměstnankyně, musí v souladu se zákoníkem práce vyřešit zaměstnavatel.

ZÁKLADNÍ PRAVIDLA

Návrat po mateřské dovolené

Nastoupí-li matka po skončení mateřské dovolené nebo otec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Nemá-li to možné, protože původní práce zanikla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí zaměstnavatel zaměstnanke/kyni na jiné pracovní místo, ale podle pracovní smlouvy, tj. na druh práce a místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Návrat po rodičovské dovolené

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

Konec rodičovské dovolené a další těhotenství

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

- nastoupit do zaměstnání na dobu do nástupu na další mateřskou dovolenou,
- požádat zaměstnavatele o neplacené pracovní volno, zaměstnavatel ale není povinen žádosti vyhovět,
- je-li pro to zdravotní důvod a ošetřující lékař tak rozhodne, nastoupit dočasnou pracovní neschopnost. Více v kapitole Čekáte-li druhé, třetí či další dítě.

Dohoda o změně obsahu pracovního poměru

Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit rodiči práci odpovídající pracovní smlouvě, může navrhnout dohodu o změně obsahu pracovního poměru, tj. nabídnout rodiči práci jinou. Obsah

pracovního poměru je možné měnit jen po vzájemné dohodě zaměstnavatele a rodiče, a dochází-li i ke změně pracovní smlouvy, je třeba tak učinit písemně. Zaměstnavatel však nesmí nikoho nutit ke změně pracovního poměru (např. doby trvání pracovního poměru, ke zkrácení pracovního úvazku či ke změně druhu práce).

Příklad: Matka je na rodičovské dovolené a chce se vrátit do zaměstnání. Má pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Zaměstnavatel jí nabízí práci odpovídající pracovní smlouvě na kratší pracovní dobu, avšak na dobu určitou.

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

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PO SKONČENÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Postup zaměstnavatele, když nemá práci pro vracejícího se rodiče

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

ních důvodů (např. pro přestěhování pobočky, zrušení části zaměstnavatele či rozhodnutí o snížení počtu pracovních míst), pak je možné s rodičem z těchto důvodů rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo dohodou.

Výpověď ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů, které výslovně uvádí zákoník práce v § 52. Z jiných důvodů zaměstnavatel dát výpověď nemůže (např. z důvodu těhotenství ženy). Výpověď musí být písemná a musí být doručena zaměstnanci, jinak je neplatná. Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem zaměstnance; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

Výpovědní doba

Výpovědní doba činí nejméně dva měsíce. Platí, že výpovědní doba začíná běžet počátkem prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi. Po dobu běhu výpovědní doby je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci 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 1. 1. 2023, výpovědní doba poběží od 1. 2. 2023 a skončí 31. 3. 2023.

Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď rodičům, kteří jsou v tzv. ochranné době. To je mimo jiné v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, v době, kdy rodič čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo kdy je v dočasné pracovní neschopnosti. Výpověď daná zaměstnavatelem je neplatná, i když dostane výpověď těhotná zaměstnankyně, která o svém těhotenství dosud neví, ale je prokazatelné, že v době

doručení výpovědi byla těhotná. Další významnou dobou, kdy jsou rodiče chráněni proti výpovědi, je období, kdy nastala překážka v práci z důvodu ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění. Ve všech uvedených případech jde však o neplatnost relativní, kdy se jí musí rodič dovolat a namítnout neplatnost výpovědi, jinak pracovní poměr skončí.

Výpověď před počátkem ochranné doby

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

Výjimky ze zákazu výpovědi

Zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:

a) Z důvodu přemístění nebo rušení zaměstnavatele nebo jeho části.

Pozor! Tento zákaz neplatí v případě:

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

Z důvodu přemístění zaměstnavatele nelze pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnancem v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

- b) Z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (neplatí pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo otce, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).
- c) Pro jiné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (to neplatí pro těhotnou zaměstnankyni a pro rodiče čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou).
- d) Z důvodu porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem (to neplatí pro těhotnou zaměstnankyni a pro rodiče čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou).

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

Nadbytečnost jako výpovědní důvod

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

V případě výpovědi z tzv. organizačních důvodů má zaměstnanec nárok na odstupné.

Příklad: Matka se vrací po skončení rodičovské dovolené do zaměstnání, zaměstnavatel pro ni nemá práci z důvodu organizačních změn, které u zaměstnavatele proběhly. Navrhne skončení pracovního poměru dohodou z důvodu nadbytečnosti.

V tomto případě náleží matce odstupné. Je však nutné trvat na uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru (důvod musí být konkrétně popsán) v dohodě. Je to důležité i z hlediska posuzování výše nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Příklad: Rodič se vrací do práce po skončení rodičovské dovolené. Na jeho pracovním místě pracuje jiný zaměstnanec, který má uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou. V tomto případě zaměstnavatel nemůže dát rodiči vracejícímu se z rodičovské dovolené výpověď z organizačních důvodů, přestože je „nadbytečný“. Důvodem je neexistence organizační změny. Výpověď by v tomto případě byla neplatná a zaměstnanec by mohl zaměstnavatele úspěšně žalovat. Zaměstnavatelé často tuto situaci řeší rozvázáním pracovního poměru s rodičem dohodou s tím, že rodiči vyplatí určitou odměnu jakožto náhradu za odstupné.

Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi. Pracovní poměr podle podané výpovědi však nesmí skončit dříve, než nastala účinnost rozhodnutí o organizačních změnách. Zaměstnavatel je povinen s organizační změnou seznámit zaměstnance.

Příklad: Zaměstnavatel rozhodne o účinnosti organizačních změn k 30. 6. 2023. Zaměstnanec dostane výpověď dne 31. 3. 2023.

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

Příklad: Zaměstnavatel rozhodne o účinnosti organizačních změn k 1. 7. 2023. Zaměstnanec dostane výpověď dne 30. 6. 2023.

Zaměstnavatel od 1. 7. 2023 nemá s ohledem na účinnost organizační změny práci, kterou by mohl zaměstnanci přidělovat. Zaměstnanec bude na překážkách v práci a s nárokem na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Odstupné

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

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

Doba čerpání mateřské a rodičovské dovolené se do doby trvání pracovního poměru započítává.

Neplatná výpověď ze strany zaměstnavatele

Jestliže zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď, je třeba, aby zaměstnanec oznámil zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.

Pracovní poměr zaměstnance trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, šest měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele

jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit. Soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojoin.

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí je třeba uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Obdobně se postupuje v případě, kdy byl pracovní poměr neplatně ukončen dohodou. Dvoutříměsíční lhůta je tzv. lhůta propadná (prekluzivní). To znamená, že žalobu na určení její neplatnosti je třeba doručit soudu v uvedené lhůtě. Po jejím uplynutí není možné dovolávat se vyslovení neplatnosti výpovědi u soudu.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný úkon. To znamená, že se strany dohody musí na jejím obsahu shodnout. Je žádoucí, aby v dohodě byl uveden důvod rozvázání pracovního poměru – organizační důvody (např. nadbytečnost zaměstnance), popř. i ujednání o vyplacení odstupného. Odstupné náleží i tehdy, není-li důvod v dohodě uveden, a přitom skutečným důvodem byly organizační důvody, ale můžete se velmi pravděpodobně dostat do problémů s prokázáním, že šlo opravdu o organizační důvody. V případě, že zaměstnavatel odstupné nevyplatí, je nutné vymáhat ho soudně.

Je třeba zdůraznit, že ne vždy je výhodné rozvázat pracovní poměr dohodou. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele běží ještě dvouměsíční výpovědní doba. Po dobu výpovědní doby je zaměstnavatel povinen/oprávněn 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. Zaměstnavatelé proto často nabízejí tzv. vyplacení z výpovědní doby, navýší počet odstupných o počet měsíců trvání výpovědní doby, tj. o další dvojnásobek měsíčního výdělku. Ze zákonného ani z dalšího odstupného se neodvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění, odvádí se pouze daň z příjmů.

Postup v případě, že zaměstnavatel má práci, avšak zaměstnanec nemůže nastoupit

Pokud zaměstnavatel vhodné pracovní místo má, a v možnostech rodiče není na toto místo nastoupit (např. z důvodu přestěhování), nevzniká tím důvod k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s nárokem na odstupné. Tuto situaci lze také přechodně řešit žádostí o neplacené volno. Na neplacené volno není ze zákona nárok, záleží na tom, jestli zaměstnavatel jeho čerpání umožní, či nikoliv.

Doklady při skončení pracovního poměru

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat:

- potvrzení o zaměstnání (tzv. 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).

INFORMACE

- Bezplatná poradna Aperio www.aperio.cz/poradna
- Inspektoráty práce www.suip.cz
- Advokátní komora www.cak.cz

PRÁVNÍ PŘEDPISY

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

DOPORUČENÍ

Doporučujeme být po celou dobu rodičovské dovolené v kontaktu se zaměstnavatelem. Asi tři měsíce před skončením rodičovské dovolené je vhodné začít komunikovat se zaměstnavatelem ohledně návratu do zaměstnání. Jestliže zaměstnavatel nekomunikuje telefonicky, e-mailem či odmítá osobní schůzku, je vhodné doručovat písemnosti doporučeně na doručenkou.

Nejjednodušší způsob návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené je návrat k původnímu zaměstnavateli. Uzavřená pracovní smlouva je platná, a to i tehdy, když došlo ke změně na straně zaměstnavatele (např. změna majitele, fúze firem, přestěhování firmy).

Z obsahu této pracovní smlouvy je třeba vycházet při jednání se zaměstnavatelem o dalším zaměstnávání. Každopádně pro zaměstnavatele platí zákaz výpovědi v tzv. ochranné době. To je také v době, kdy rodič čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

V případě, že vás zaměstnavatel po skončení rodičovské dovolené nebude chtít opět zaměstnat nebo platně rozvázat pracovní poměr, nebojte se obrátit o pomoc na inspektorát práce nebo na poradnu Aperio či advokáta. V případě ústupku z vaší strany můžete přijít o poměrně dost peněz, které vám ze zákona náleží.

20.

A hand-drawn speech bubble with a tail pointing towards the bottom left. Inside the bubble, the text is written in a casual, hand-drawn font: "JO A ZKŮJEBNÍ DOBA JE NA DOBU PŮL ROKU. BERETE?". The bubble is surrounded by small, scattered dashes and lines, giving it a sketchy, informal appearance.

Pracovní smlouva

Markéta pracovala tři roky ve firmě, která měla sídlo a provoznu v centru Prahy. V pracovní smlouvě měla Markéta jako místo výkonu práce uvedeno „Praha“. Během rodičovské dovolené se ale Markétin zaměstnavatel přesunul na okraj Prahy – do Uhřetěvsi. Nyní by cestováním z práce a do práce strávila tři hodiny denně, což pro ni není přijatelné. Obrátila se proto na Aperio s dotazem, zda bude mít nárok na odstupné, pokud se se zaměstnavatelem dohodne na rozvázání pracovního poměru. Poradkyně Markétě vysvětlila, že podstatné je místo výkonu práce, které je uvedené v pracovní smlouvě. V jejím případě je to celá Praha. Zaměstnavatel se může oprávněně dožadovat, aby Markéta pracovala na novém místě, a to aniž by jí musel kompenzovat nutnost dojíždění. Nárok na odstupné jí v tomto případě nevznikne. Navíc pokud by Markéta po skončení rodičovské dovolené nepřišla v den nástupu do práce, mohlo by její jednání být posouzeno jako porušení pracovní kázně.

ZÁKLADNÍ PRAVIDLA

Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, který obsahuje shodný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance směřující ke vzniku pracovního poměru.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Každá smluvní strana, tedy zaměstnanec i zaměstnavatel, musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

OBSAH PRACOVNÍ SMLOUVY

V každé pracovní smlouvě musí být uvedena tři základní povinná ujednání, bez nichž je smlouva neplatná:

1) Druh práce

Druh práce je vymezením práce, na kterou je zaměstnanec přijímán. Obvykle se uvádí profese (např. účetní, učitel dějepisu a českého jazyka atd.). V pracovní smlouvě je možné dohodnout více druhů práce (např. mzdová účetní a personalistka).

Druh práce může být vymezen buď široce, nebo úzce. Se širší vymezením jsou pak spojeny možnosti zaměstnavatele při přidělování práce. Široké vymezení umožňuje zaměstnavateli převádění zaměstnance na různé práce v rámci sjednaného druhu práce, což může být výhodné i pro zaměstnance, jelikož se tím zmenší pravděpodobnost, že zaměstnavatel nebude mít pro zaměstnance práci odpovídající obsahu pracovní smlouvy a bude stav řešit výpovědí z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. Na druhou stranu příliš široké vymezení druhu práce může vyústit například v úkolování zaměstnance různorodými pracemi, ne vždy adekvátními jeho kvalifikaci a odbornosti.

Při sjednávání pracovní smlouvy je třeba věnovat druhu práce pozornost, protože **při návratu do práce po rodičovské dovolené je zaměstnavatel po-**

vinen/oprávněn přidělovat práci podle pracovní smlouvy, tj. druh práce, který je v pracovní smlouvě sjednán.

Jednotlivé pracovní úkony mohou být blíže specifikovány v náplni práce, která ale musí být v rámci druhu práce a nesmí druh práce rozšiřovat.

Příklad: Má-li zaměstnankyně ve smlouvě jako druh práce uvedeno učitelka zeměpisu a matematiky, může jí zaměstnavatel přidělovat pouze práci učitelky výše uvedených předmětů, není však oprávněn přidělovat jí bez jejího souhlasu práci učitelky jakýchkoli předmětů (výjimku samozřejmě tvoří akutní situace typu suplování), nebo dokonce práci vychovatelky.

Příklad: Má-li zaměstnankyně ve smlouvě jako druh práce uvedeno účetní, může jí zaměstnavatel přidělovat jakoukoli účetnickou práci. I když například před mateřskou dovolenou pracovala jako mzdová účetní, bude v souladu s její pracovní smlouvou, pokud ji zaměstnavatel nyní zařadí do oddělení vnitropodnikového účetnictví.

2) Místo výkonu práce

Místo výkonu práce představuje jednu z povinných náležitostí obsahu každé pracovní smlouvy. Zákoník práce **nevymezuje, s jakou přesností** musí být místo výkonu práce vymezeno, je však vhodné, aby bylo vymezeno alespoň s přesností na obec či město. Pokud vymezeno není a je tak definováno šířeji, vystavuje se zaměstnanec přesunům např. do různých, mnohdy vzdálených poboček zaměstnavatele, což může být nepříjemným překvapením zejména při návratu z rodičovské dovolené. Je-li místo výkonu práce dostatečně určité, pak toto překvapení nehrozí, jelikož **zaměstnava-**

tel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce sjednáno.

V pracovní smlouvě však na druhou stranu lze také sjednat, že zaměstnanec může mít více než jedno místo výkonu práce. Místo výkonu práce tedy může být určeno buď velmi úzce, nebo šířeji. Jako místo výkonu práce tak může být sjednáno jak konkrétní pracoviště, tak sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, nebo i celá ČR.

Sjednání místa výkonu práce může být významné také v souvislosti s poskytováním **cestovních náhrad**. Pokud bude mít zaměstnanec ve své pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce šířeji než v jedné obci, je vhodné současně samostatně sjednat i pravidelné pracoviště, a to právě pro účely poskytování cestovních náhrad. Je třeba si uvědomit, že smlouva je dobrovolný úkon a nikdo vás nemůže nutit uzavřít smlouvu ve znění, které nechcete, proto si vždy pečlivě vše přečtěte a dohodněte si takové podmínky, které jsou pro vás přijatelné.

Příklad: Zaměstnankyně měla sjednáno jako místo výkonu práce provozovny společnosti na území České republiky. Před nástupem na rodičovskou dovolenou pracovala na pobočce zaměstnavatele v Ostravě, kde i bydlela. Během rodičovské dovolené byla pobočka v Ostravě zrušena. Po skončení rodičovské dovolené jí zaměstnavatel sdělil, že jí bude přidělovat práci v Pardubicích. Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně měla sjednané jako místo výkonu práce ČR, mohl jí zaměstnavatel přidělovat práci kdekoli v rámci svých provozoven v ČR. Zaměstnankyně do práce v Pardubicích nenastoupila a zaměstnavatel s ní okamžitě zrušil pracovní poměr.

Soud uznal okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnankyně za správné.

Příklad: Zaměstnavatel sjednal se zaměstnankyní před nástupem na rodičovskou dovolenou v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce adresu konkrétní provozovny „Praha 4, V Luhu 6“. Během její rodičovské dovolené zaměstnavatel změnil adresu provozovny na „Praha 2, Dřevná 2“. Po skončení rodičovské dovolené navrhl zaměstnankyni změnu pracovní smlouvy v části místo výkonu práce.

Zaměstnankyně sjednání dodatku k pracovní smlouvě odmítla (práce v jiné části Prahy pro ni nebyla možná z důvodu péče o děti). Zaměstnavatel byl proto nucen rozvázat se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů a vyplatit jí odstupné. Zároveň musel po dobu výpovědní doby zaměstnankyni vyplácet náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele.

3) Den nástupu do zaměstnání

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Pokud zaměstnanec nemůže nastoupit, měl by o této skutečnosti neprodleně informovat zaměstnavatele, jinak zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit.

DALŠÍ MOŽNÁ UJEDNÁNÍ V PRACOVNÍ SMLOUVĚ

Ujednání o mzdě

Výši výdělku je možné sjednat buď dvoustranně přímo ve smlouvě, anebo ji stanovit jednostranně zaměstnavatel vnitřním předpisem, mzdovým či platovým výměrem. Výše platu či mzdy tedy není povinnou součástí pracovní

smlouvy. Platí však, že odměna musí být sjednána před začátkem výkonu práce.

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Mzda může být sjednána jak smluvně, tak stanovena zaměstnavatelem.

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. Plat je vždy určován zaměstnavatelem, jelikož jeho výše vychází z platového tarifu („z tabulek“).

Pokud se jedná o jednostranné stanovení ze strany zaměstnavatele, **může zaměstnavatel změnit výši mzdy, aniž by potřeboval souhlas zaměstnance**. Může to však udělat u zaměstnance v rámci konání dohodnutého druhu práce po delší časové období přesahující kalendářní měsíc a stanovenou mzdu může měnit pouze „do budoucna“, nikoli však zpětně po vykonání přidělované práce.

Mzda může být ujednána s přihlédnutím k práci přesčas. Na takové ujednání pozor, jelikož je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, ke kterému bylo takto přihlédnuto, může být sjednaná mzda již s přihlédnutím k práci přesčas a pak za tuto práci přesčas nevznikne zaměstnanci nárok na zákonný příplatek ke mzdě ani náhradní volno.

Přihlédnout k práci přesčas lze pouze, je-li mzda se zaměstnancem sjednána (např. v pracovní smlouvě). Pokud je mzda stanovena vnitřním předpisem či určena mzdovým výměrem, musí být za práci přesčas poskytnut příplatek či náhradní volno.

Práva a povinnosti zaměstnance

Pokud pracovní smlouva neobsahuje informace o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen o nich zaměstnance písemně informovat nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.

Tyto informace musí podle § 37 zákoníku práce obsahovat:

- a) jméno, popřípadě jména, a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména, a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- d) údaj o výpovědních dobách,
- e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen zaměstnance též předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

Zkušební doba

V pracovních smlouvách na dobu určitou i neurčitou se obvykle sjednává i zkušební doba, ta nesmí být delší než tři měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební doba se však může prodloužit o dobu celodenních překážek v práci nebo o dobu celodenní dovolené. Mohou to

být jak překážky na straně zaměstnance (např. pracovní neschopnost nebo volno na svatbu, pohřeb atp.), tak zaměstnavatele.

Konkurenční doložka

Konkurenční doložka je závazek, kdy se zaměstnanec zavazuje po skončení pracovního poměru zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu. Toto omezení trvá nejdéle jeden rok.

Součástí konkurenční doložky je však také závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Konkurenční doložka musí být sjednána písemně.

Zachovávaní mlčenlivosti

V pracovní smlouvě může být případně vymezen předmět obchodního tajemství (technické obory, gastronomie) nebo jiné důvodně chráněné informace zaměstnavatele, případně vymezen okruh důvěrných informací, s nimiž přijde zaměstnanec do kontaktu, a smluvně zakotvena povinnost zaměstnance k zachování mlčenlivosti.

Ujednání o pracovní době

V pracovní smlouvě lze sjednat kratší pracovní dobu (např. 20 hodin týdně). Jestliže není délka pracovní doby v pracovní smlouvě uvedena, platí, že byla sjednána stanovená týdenní pracovní doba, tj. 40 hodin týdně. Zaměstnanec a zaměstnavatel se také mohou v pracovní smlouvě dohodnout na rozvržení pracovní doby, na práci z domova atd.

Ujednání o době trvání pracovního poměru

Je-li délka trvání pracovního poměru uvedena, jde o pracovní poměr na dobu určitou a tento pracovní poměr končí sjednaným dnem nebo uplynu-

tím sjednané doby. Není-li uvedena doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní smlouva na dobu neurčitou je pro zaměstnance často nejvýhodnější, zejména v době rodičovství.

ZMĚNA PRACOVNÍHO POMĚRU

Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Pracovní smlouvu lze měnit **pouze písemně**.

Změnou pracovního poměru je také **jmenování na vedoucí pracovní místo**, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být též provedeno písemně. Odvoláním z pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen odvolanému vedoucímu zaměstnanci navrhnout změnu pracovního zařazení u zaměstnavatele, tedy nabídnout mu jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod pro nadbytečnost, ale odstupné v takovém případě náleží jen při rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

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

DOPORUČENÍ

O obsahu pracovní smlouvy se ne-
bojte vyjednávat. Pracovní smlouva
je totiž předmětem oboustranné
dohody. Vždy si pracovní smlouvu
pečlivě přečtěte, než ji podepíšete.
Smlouva musí být vždy ve dvou vy-
hotoveních – jedna pro zaměstnava-
tele a druhá pro zaměstnance či za-
městnankyni. Podpisem na smlouvě
dáváte najevo svůj souhlas s jejím
obsahem. Proto nepodepisujte nic,
čemu nerozumíte nebo s čím nesou-
hlasíte.

21.



Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou, částečný úvazek, úprava pracovní doby

Štěpánka se po skončení rodičovské dovolené vrátila na plný úvazek zpět do práce. Dcerka začala chodit do školky, kde ji dvakrát týdně vyzvedávala babička, a Štěpánka i její manžel Jakub tak mohli zůstat déle v práci. V zimě se ale babičce přihodil úraz, a tak nemohla s hlídáním holčičky nadále pomáhat. Štěpánka s Jakubem se proto obrátili na své zaměstnavatele a jednali o úpravě pracovní doby, aby se mohli v péči o dceru střídat. Věděli, že mezi jejich možnostmi patří žádost o kratší pracovní dobu (práce na částečný úvazek), přiměřené posunutí začátku anebo konce pracovní doby, rozvržení pracovní doby na menší počet dní v týdnu, případně jiná úprava pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Pro lepší vyjednávací podmínky bylo pro oba užitečné zjistit si, že u jejich zaměstnavatelů pracují i jiní zaměstnanci na zkrácený anebo jinak upravený úvazek.

PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU A NEURČITOU

Pracovní smlouvu na dobu určitou je možné uzavřít nejdéle na tři roky. Zaměstnavatel ji poté může maximálně dvakrát prodloužit.

Pracovní poměr na dobu určitou může trvat maximálně devět let. Je-li pracovní poměr na dobu určitou uzavřen na kratší dobu než na tři roky (např. na šest měsíců), i tak může být prodloužen nebo opakován jen dvakrát, a to pokaždé maximálně na tři roky. Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta:

- a) přímým časovým údajem,
- b) uvedením časového období podle týdnů, měsíců nebo let,
- c) dobou trvání určitých prací,
- d) jiným způsobem, který nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí (např. po dobu trvání mateřské a rodičovské dovolené zaměstnankyně Jany C.).

Nejsou-li při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou dodrženy výše uvedené zákonné podmínky, může zaměstnanec před ukončením tohoto pracovního poměru písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Pak bude platit, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce, platí, že již jde o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Návrh na určení, zda byly splněny zákonné podmínky pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou, lze uplatnit u soudu nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

MOŽNOST ŘETĚZENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

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

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, je možné písemnou dohodu nahradit vnitřním předpisem.

KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA (ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK) A ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná zaměstnankyně či zaměstnanec pečující o člena rodiny s postižením o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Osobou pečující o člena rodiny s postižením se myslí zaměstnanec,

kteří prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Zaměstnavatel je povinen žádostem o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Pro posouzení vážnosti provozních důvodů u zaměstnavatele je rozhodující vyhodnocení, jaký zásah do provozu představuje zkrácení pracovní doby nebo úprava pracovní doby ve srovnání se situací, kdy by rodič pracoval na plný úvazek. Jedná se především o případy, kdy je znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) u zaměstnavatele.

Vážné provozní důvody se posuzují u každého zaměstnavatele individuálně, nicméně vážnost provozních důvodů např. u kancelářských profesí je více než diskutabilní, jiná bude samozřejmě situace např. ve školství či leteckém provozu.

Jestliže zaměstnavatel žádosti nevyhoví, je možné obrátit se s žalobou k soudu nebo podat stížnost na oblastní inspektorát práce. Spor o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby je možné řešit i pomocí mediace.

Kratší pracovní doba

(částečný úvazek)

Pracovní podmínky jsou stejné jako u plného úvazku. Zaměstnanec a zaměstnavatel se písemně (obvykle na žádost zaměstnance, ale kratší úvazek může samozřejmě rodiči vracejícímu se z rodičovské dovolené navrhnout i zaměstnavatel) dohodnou na kratší pracovní době s tím, že mzda bude vzhledem k tomuto rozvržení nižší. Za-

městnanec pak pracuje například čtyři hodiny denně pět dní v týdnu.

Nárok na zaměstnanecké benefity zůstává zachován. (Např. nárok na stravenky, pokud je zaměstnavatel poskytuje, má tedy i zaměstnanec pracující na zkrácený úvazek, pokud splní podmínky s nárokem na stravenky spojené. Stravenka je nepovinným plněním zaměstnavatele, a zaměstnanci tedy na tento benefit – příspěvek na stravování ve formě stravenky – nemají automaticky právní nárok. Nicméně pokud zaměstnavatel tento benefit poskytuje, musí dodržovat princip rovného přístupu.)

Dovolená náleží v rozsahu čtyř týdnů (nebo i více dle podmínek u daného zaměstnavatele), její čerpání je uzpůsobeno rozvržení kratší pracovní doby.

Práce přesčas při kratším pracovním úvazku

Za práci přesčas se považuje práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu – 40 hodin. Rodičům pracujícím na kratší pracovní dobu nemůže zaměstnavatel nařídit práci přesčas, ale může se na ní s rodičem dohodnout.

Sleva na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Tuto slevu mohou zaměstnavatelé využívat od roku 2023. Snížené pojistné na sociální zabezpečení placené zaměstnavatelem je nižší o 5 % a zaměstnavatel ho může využít při odvodu pojistného za zaměstnance při sjednané týdenní pracovní době zaměstnance v rozsahu 8 až 30 hodin týdně – zkrácený úvazek, u zaměstnanců, kteří jsou:

- osoby starší 55 let,
- rodiče dětí do 10 let věku nebo osoby nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu o děti mladší 10 let,

- osoby pečující o blízkou osobu závislou na pomoci jiné osoby,
- osoby studující na střední škole nebo vysoké škole,
- osoby se zdravotním postižením na nechráněném (běžném) trhu práce,
- osoby na rekvalifikaci (zaměstnání nejdéle 12 měsíců od nástupu na rekvalifikaci),
- osoby mladší 21 let – tyto osoby bez ohledu na rozsah sjednaného pracovního úvazku.

Opatření má motivovat zaměstnavatele k vytváření kratších úvazků a též k zaměstnávání absolventů středních škol, rodičů a pečujících osob, osob znevýhodněných na trhu práce z důvodu věku a osob se zdravotním postižením.

Jiná úprava pracovní doby

O jinou úpravu pracovní doby se jedná v případě individuálního rozvržení pracovní doby, které je odlišné od obecného rozvržení pracovní doby.

V praxi se užívají tyto možnosti úpravy:

- a) posunutí začátku nebo konce pracovní doby (např. z důvodu otevírací doby předškolních a školních zařízení),
- b) ujednání, na jehož základě bude rodič v jednotlivých dnech týdne pracovat různý počet hodin v různých dnech, pracovní doba může začínat a končit v různé časy (takto se mohou např. oba rodiče střídát při odpolední péči o děti a rovněž si rozdělit rodičovské a domácí povinnosti),
- c) rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu.

Příklady rozvržení pracovní doby v takovém případě:

Pracovní týden = čtyři dny (po 10 hodinách), pracovní týden = tři a půl dne (tři dny po 12 hodinách a čtvrtý den čtyři hodiny), pracovní týden = čtyři dny po šesti hodinách – v takovém případě jde o rozvržení pracovní doby na menší počet dní a částečný úvazek zároveň.

Sdílené pracovní místo

Za sdílené pracovní místo je ve smyslu novely považováno jedno pracovní místo s jedním druhem práce, s jednou sledovanou týdenní pracovní dobou, které není obsazeno pouze jedním zaměstnancem. Na základě písemné dohody se zaměstnavatelem se na sdíleném pracovním místě střídají nejméně dva zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou, kteří si na sdíleném pracovním místě dle svých potřeb sami rozvrhují pracovní dobu. Na jednom pracovním místě se tak mohou střídát zaměstnanci, kteří z nějakého důvodu potřebují kratší pracovní dobu.

Musí však být splněny následující podmínky:

- Musí být sepsána písemná dohoda o sdílení pracovního místa a tato dohoda musí být uzavřena se všemi (dvěma či více) zaměstnanci,
- musí jít o zaměstnance se stejným druhem práce,
- musí jít o zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou, kteří se v tomto rozsahu své sjednané kratší pracovní doby budou na pracovním místě střídát,
- souhrn délky pracovní doby všech zaměstnanců nesmí překročit základní či zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobu (obecně 40 hodin, ve vymezených případech méně).

Sdílené pracovní místo přináší pro zaměstnance výhodu v podobě možnosti flexibilnějšího organizování jejich pracovních a mimopracovních aktivit, včetně lepšího skloubení pracovního a rodinného života.

Žádost o kratší pracovní dobu

Má-li rodič zájem o kratší pracovní dobu, je třeba o ni rozhodně požádat a zároveň nepředpokládat, že zaměstnavatel na kratší pracovní dobu nepřistoupí. Doporučujeme požádat o tuto úpravu pracovní doby písemně a až

poté, kdy budete zpátky v práci. Obsahem písemné žádosti o kratší pracovní dobu musí být určení této kratší pracovní doby, zkrátka musí být zřejmé, o jaké zkrácení zaměstnanec žádá. Zaměstnavatel by měl na písemnou žádost odpovědět písemně. Pokud dojde mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě, je třeba uzavřít ji písemně.

Vzor žádosti o kratší pracovní dobu

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

Vzor: „Z důvodu péče o dvě děti ve věku tří let a jednoho roku žádám tímto o úpravu pracovní doby jejím zkrácením na 30 hodin týdně s tím, že by každý den pracovní doba končila namísto v 16.30 ve 14.00 hodin. O kratší pracovní dobu žádám do 30. 9. 2025.“

Žádost o jinou vhodnou úpravu pracovní doby

Žádost o jinou vhodnou úpravu pracovní doby by měla obsahovat požadované rozvržení pracovní doby, může obsahovat i časové ohraničení žádosti.

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

Vzor: „Z důvodu péče o dítě ve věku čtyř let žádám tímto o úpravu pracovní doby s tím, že pracovní doba bude začínat v 7.30 hodin namísto v 8.30 hodin a končit v 16.00 hodin namísto v 17.00 hodin.“

Změny v novele zákoníku práce

Během roku 2023 se očekává nove-

la zákoníku práce, která má ukotvit právo na práci z domova pro zaměstnance pečující o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnance, kteří sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné osoby. Návrh ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti pečujících osob o práci na dálku, nebrání-li tomu vážné pracovní důvody nebo povaha vykonávané práce.

BLÍŽŠÍ INFORMACE

- www.mpsv.cz; www.suip.cz

PRÁVNÍ PŘEDPISY

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

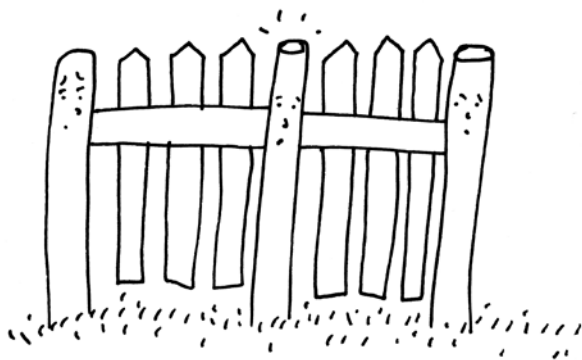
DOPORUČENÍ

Nebojte se zažádat o kratší pracovní dobu a o úpravě úvazku vyjednávat. Rodiče malých dětí a osoby pečující např. o osoby s postižením mají na vhodnou úpravu pracovní doby nárok. O kratší pracovní dobu žádejte postupem, který je u vašeho zaměstnavatele stanoven vnitřním předpisem nebo je obvyklý, např. ústně na společném jednání vedoucích zaměstnanců a personálního oddělení a následně písemně. Nebojte se hledat i přijímat alternativní řešení – např. práci z domova.

MOJE POZNÁMKY:



22.



Výpověď pro nadbytečnost: Na co si dát pozor

Po skončení rodičovské dovolené se chce Jarka vrátit zpět do firmy, kde dříve pracovala a kde má pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Do práce se již těší, a tak se dva měsíce před nástupem spojila s majitelkou firmy, aby se připomněla a na všem se domluvily. Ke svému velkému zklamání se ale dozvěděla, že se firma dostala v průběhu roku 2020 do problémů, propustila už polovinu zaměstnanců a nemá práci ani pro Jarku. Majitelka jí řekla, že připraví dohodu o ukončení pracovního poměru. Jarce se návrh, aby podepsala dohodu nepozdává, a proto se obrátila na poradnu Aperio, aby zjistila, na co má zákonný nárok. Chce vědět, v jakém případě by pro ni byla dohoda o ukončení pracovního poměru výhodná. Jaké odstupné by měla dostat. A na co si má dát pozor, aby případně nepřišla o podporu v nezaměstnanosti, pokud by se jí nepodařilo rychle najít nové zaměstnání.

Výpověď

Pracovní poměr založený pracovní smlouvou a uzavřený na dobu neurčitou lze ukončit výpovědí pouze ze zákonem stanovených důvodů. Jsou uvedené v § 52 zákoníku práce (262/2006 Sb.). Nejčastějším z nich je důvod uvedený v písm. 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách“. Běžně se tomu říká výpověď pro nadbytečnost.

Kdy výpověď pro nadbytečnost platí?

Výpověď pro nadbytečnost je platná, když jsou splněny následující podmínky:

- zaměstnavatel musí rozhodnout o organizační změně a následně ji také provést,
- mezi vaší nadbytečností a organizační změnou musí být přímá souvislost.

Rozhodnutí o organizační změně nemusí zaměstnavatel vydávat písemně, ani ho jinak vyhlášovat nebo zveřejňovat. Dozvědět se o něm lze i ve výpovědi. Výpověď zaměstnavatel musí vyhotovit písemně, musí vám ji doručit a jasně v ní specifikovat důvod. Výpovědní doba je nejméně dvouměsíční a počíná běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi vám.

Pokud již v průběhu výpovědní doby pro vás zaměstnavatel nemá práci odpovídající vaší pracovní smlouvě, jde o překážku na jeho straně. V tom případě vám musí **vyplácet náhradu mzdy** až do skončení pracovního poměru, nebo do odstranění této překážky. Po skončení pracovního poměru vám náleží **odstupné** ve výši od jednoho průměrného výdělku až do jeho trojnásobku (podle délky trvání pracovního poměru).

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Je třeba zdůraznit, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní akt a lze ji uzavřít jen, když obě smluvní strany souhlasí. „Výpověď“ dohodou „neexistuje. Nic vám nebrání uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru, pokud podmínky, které zaměstnavatel nabízí, jsou prakticky stejné (nebo ideálně ještě lepší) jako v případě výpovědi z důvodu nadbytečnosti. Tedy **nabízené odstupné je součtem náhrady mzdy minimálně za výpovědní dobu a zákonného odstupného**.

Co v dohodě nesmí chybět?

Je nezbytné, aby v dohodě byly uvedeny dohodnuté podmínky a také fakt, že se jedná o skončení pracovního poměru **z důvodu nadbytečnosti**. Jinak budou nároky na odstupné obtížně vymahatelné. Také by mohlo dojít k tomu, že by úřad práce vyhodnotil uzavření dohody jako ukončení pracovního poměru bez vážného důvodu a došlo by ke snížení případné podpory v nezaměstnanosti na 45 % průměrného výdělku. Pokud bude v dohodě řádně uvedeno, že je uzavřena z důvodu nadbytečnosti, ke snížení podpory nedojde.

Neplatnost výpovědi pro nadbytečnost

Může nastat situace, kdy výpověď pro nadbytečnost bude podána neplatně, protože bude chybět některá z podmínek uvedených výše. V takovém případě je na vás, abyste se proti takovému jednání ohradili. V první řadě je třeba zaměstnavateli oznámit (doporučujeme písemně), že jeho výpověď považujete za neplatnou a že trváte na dalším zaměstnávání.

Jak se můžete bránit?

Pokud toto nebude stačit, můžete podat žalobu na neplatnost výpovědi k příslušnému soudu. V tomto kroku

je již obvykle doporučováno obrátit se na odborníka (např. advokáta) se specializací na pracovní právo. Žalobu je nutno podat do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, tedy do dvou měsíců od uplynutí výpovědní doby. Zaměstnavatel bude muset u soudu prokázat, že podmínky výpovědi pro nadbytečnost byly splněny. Pokud toto prokázat nesvede, soud rozhodne, že výpověď je neplatná. Zaměstnavatel vám tak bude muset doplatit náhradu mzdy a také vás bude muset nadále zaměstnávat (pokud se s vámi, tentokrát již platně, nedohodne na nějakém způsobu ukončení pracovního poměru).

A co když pracujete na DPČ?

Tato zvýšená ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru neplatí v případě, že práce probíhá na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ) nebo dohody o provedení práce (DPP). Tyto dohody lze vypovědět velmi jednoduše bez nějakého speciálního důvodu s 15denní výpovědní dobou. Nárok na odstupné nevzniká. Pokud jste tedy dosud pracovali pouze na základě dohody a zaměstnavatel se rozhodne snížit počet svých zaměstnanců, je pravděpodobné, že zaměstnanci „na dohodu“ budou první na řadě.

DOPORUČENÍ:

Ohledně ukončení pracovního poměru panují mnohé nejasnosti. Někteří zaměstnavatelé přistupují k propouštění v rozporu se zákoníkem práce. Mohou se snažit přimět své zaměstnankyně či zaměstnance, aby podepsali dohodu o rozvázání pracovního poměru bez jakýchkoliv nároků. Znat dobře svá práva vám pomůže, abyste nepřišli zkrátka.

MOJE POZNÁMKY:





23.

Práce z domova (tzv. home office)

Beáta si zvolila délku čerpání rodičovského příspěvku na tři roky a stejně dlouhou dobu plánovala zůstat s dítětem doma. Její syn, na kterého je sama, byl ale často nemocný. Uvědomila si, že pro ni bude obtížné zvládat svoji práci a starat se o syna, pokud se nemoci budou opakovat. Po konzultaci v Aperiu se Beáta pokusila jednat se zaměstnavatelem o možnosti práce z domova. Beátin vedoucí s návrhem souhlasil jen velmi neochotně a práci mimo kancelář jí umožnil pouze ve výjimečných případech. Beáta však pracovala spolehlivě i z domova, dokonce stihla více úkolů. Zaměstnavatel ocenil, že se na ni může spolehnout, postupem času se domluvili na pravidelné práci z domova jeden den v týdnu a také v případě nemoci syna.

SPECIFIKA PRÁCE Z DOMOVA

Jak lze práci z domova dojednat

Zákoník práce sice neobsahuje pojem práce z domova, nicméně umožňuje vykonávat práci mimo prostory zaměstnavatele, tedy například právě z domova.

Zaměstnavatel nemůže práci z domova jednostranně nařídit. Na případné práci z domova a jejích podmínkách se musí zaměstnavatel a zaměstnanec či zaměstnankyně dohodnout. A lze se také domluvit, zda zaměstnanec či zaměstnankyně bude pracovat z domova všechny pracovní dny v měsíci nebo jen některé.

Z pohledu pracovního práva se na pracovněprávní vztahy zaměstnance pracujícího z domova vztahuje stejná právní úprava jako na zaměstnance, který pracuje na pracovišti zaměstnavatele.

Pro koho je práce z domova vhodná

Práce z domova je vhodná zejména pro ty, kteří nemají problém se sebekázní, plánováním a dodržováním termínů, určováním priorit a také umí efektivně komunikovat se zaměstnavatelem a ostatními zaměstnanci. Výhodou je dovednost používat aplikace pro vzdálené ukládání a sdílení dokumentů, plánování činností, online hovory atd.

Práce z domova je vhodná spíše pro odborné zaměstnance s vyšší kvalifikací. Domácké manuální a rutinní práce nebývají ve výsledku výhodné ani z hlediska časového, ani z hlediska výdělku.

Rodičům s malými dětmi umožňuje práce z domova lépe sladit rodinu a kariéru.

Práce z domova může být vhodná a výhodná též pro zaměstnance s postižením nebo rodiče dítěte s postižením (pokud se vyrovnají s rizikem izolace), ale i v těchto situacích se hodí spíše pro odborné pracovníky s vysokou kvalifikací. U osob se zdravotním postižením se navíc může přidat i ri-

ziko, že podnikatelský záměr zaměstnavatele tkívá pouze v důmyslném využití různých benefitů plynoucích ze zákona o zaměstnanosti, ne však ku prospěchu OZP. Nebo může jít o „práci pro práci“, případně zaměstnanec musí v rámci své práce něco aktivně, např. telefonicky nabízet často s větou typu „pomůžete postiženým“, což může být ve výsledku vysoce frustrující.

Práce z domova, její započeti a podmínky

Práce z domova je možná jen na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnankyně či zaměstnance. Zaměstnavatel i rodič mohou navrhnout druhé straně vykonávat práci z domova. Zaměstnavatel k ní nesmí nikoho nutit.

Pracovní podmínky zaměstnanců pracujících z domova jsou v zásadě stejné jako u zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele (např. nárok na dovolenou, školení apod.). Práci z domova lze vykonávat i po kratší pracovní dobu. Pokud se nějaké ustanovení zákoníku práce či pravidlo na zaměstnance na home office nevztahuje, pak je toto výslovně uvedeno v § 317 zákoníku práce.

Podmínky výkonu práce z domova mohou být také sjednány v dohodě o výkonu práce z domova mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo specifikovány i vnitřním předpisem zaměstnavatele. Ideální cestou, jak upravit práci z domova, zejména pokud takto u zaměstnavatele pracuje více zaměstnanců, je kombinace vnitřního předpisu a dohod s konkrétními zaměstnanci.

Řadu práv a povinností obou stran konkrétního pracovněprávního vztahu při home office lze totiž upravit právě v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a záležitosti řekněme obecné povahy u konkrétního zaměstnavatele pak doladit vnitřním předpisem.

Například zaměstnavatelé, kteří umožňují práci z domova všem zaměstnancům kupříkladu jednou týdně, stanovují její podmínky právě ve vnitřních předpisech, kde obecně upravují různé „provazní detaily“, jako je třeba způsob, jakým zaměstnanci práci z domova nahlašují na pracovišti nadřízenému.

DOHODA O VÝKONU PRÁCE Z DOMOVA A CO BY MĚLA OBSAHOVAT

Časové období, kdy bude zaměstnanec pracovat z domova

Tedy určení daného počtu hodin či dnů v týdnu nebo v měsíci, kdy bude zaměstnanec či zaměstnankyně pracovat z domova. Lze si tak dohodnout práci z domova na určité dny v týdnu, lze si dohodnout, že zaměstnanec bude pracovat z domova plně, lze dohodnout práci z domova pouze na určité období (např. od 1. 1. 2023 do 31. 5. 2023).

Odkud bude zaměstnanec pracovat

Je možná jakákoliv dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel může zaměstnanci umožnit pracovat pouze z jednoho konkrétně vymezeného místa v dohodě, ale také se strany mohou domluvit na více místech. Například si lze dohodnout, že práce z domova bude probíhat nejen z místa bydliště zaměstnance či zaměstnankyně, ale i z chalupy atp.

I u práce z domova musí zaměstnavatel zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci. To znamená, že i na pracoviště, z něhož bude probíhat práce z domova, se vztahují předpisy BOZP a také platí, že i zaměstnanec pracující z domova musí dbát na bezpečnost práce. Proto by i místo, z něhož bude zaměstnanec či zaměstnankyně pracovat, mělo být voleno s ohledem na BOZP. Zaměstnavatel však nemá bez předchozí dohody nebo bez souhlasu zaměstnance přístup na pracoviště

(bydliště, coworkingová kancelář) zaměstnance, který vykonává práci z domova.

Zaměstnavatel je povinen před započetím práce zaměstnance proškolit pro práci z domova z pohledu bezpečnosti práce.

Rozvrhování pracovní doby

Při práci z domova si zaměstnanec či zaměstnankyně rozvrhuje pracovní dobu sám či sama. Je ale možné si domluvit určitá omezení – např. aby zaměstnanec nepracoval v sobotu a neděli nebo od 22:00 do 6:00 hod. Takto lze zakotvit i povinnost dodržovat minimální odpočinky mezi směny atd. Zaměstnanec má při práci z domova nárok na příplatek za práci v sobotu a v neděli nebo za noční práci. Zaměstnanci na home office však naopak nepřísluší mzda, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, ani náhradní volno, náhrada mzdy či příplatek za práci ve svátek.

Způsob zadávání práce, odevzdávání a kontrola práce

Je samozřejmě možné a více než vhodné se dohodnout na tom, jakým způsobem bude zaměstnanci práce zadávána, jak bude výkon práce kontrolován a jak bude hotová práce zaměstnavateli předávána.

Odvolání zaměstnance z práce z domova

V rámci úpravy práce z domova si lze v dohodě sjednat, že zaměstnavatel může zaměstnance v případě potřeby nebo neuspokojivých výsledků práce i jednostranně odvolat k výkonu práce na pracovišti. Pokud je totiž práce z domova v dohodě sjednána na dobu neurčitou a možnost povolání zaměstnance zpět na pracoviště v dohodě o práci z domova sjednána není, musí se strany o změně práce z domova na práci na pracovišti opět dohodnout.

Další ujednání v dohodě o práci z domova

Do dohody je vhodné zařadit ujednání ohledně pracovních pomůcek a zařízení potřebných k práci. Pokud zaměstnanec používá k práci vlastní majetek (např. počítač, pracovní stůl a židle), lze dohodnout, že mu zaměstnavatel bude kompenzovat opotřebení takového majetku. K náhradám ze strany zaměstnavatele patří i spotřeba elektřiny. Zaměstnanec však takové náklady musí umět vyčíslit a doložit, případně lze v dohodě sjednat úhradu nákladů zaměstnance paušálem. Při poskytnutí nástrojů a pomůcek zaměstnanci zaměstnavatelem je dobré si dohodnout, jakým způsobem bude prováděna kontrola jejich stavu. Je vhodné sjednat i pravidla pro zacházení se zapůjčeným notebookem či telefonem.

Též je třeba do dohody vtělit i ujednání ohledně ochrany informací při práci z domova.

Překážky v práci při práci z domova

Na zaměstnance pracující z domova se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, o prostojích a o přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Při důležitých osobních překážkách v práci zaměstnancům pracujícím z domova nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy (výjimkami jsou svatba, úmrtí, přestěhování).

Zaměstnanci při práci z domova také nepřísluší náhrady mzdy nebo platu při jiných důležitých překážkách v práci, mezi které patří například vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, náhrada mzdy pro přerušení nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, narození dítěte a vyhledání nového zaměstnání. Výjimky tvoří náhrady mzdy u překážky z důvodu svatby, pohřbu nebo stěhování.

I u zaměstnanců pracujících vzdáleně je však zachován nárok na náhradu mzdy v případě dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel je tedy po-

vinen stanovit rozvržení pracovní doby do směn a to právě pro případ dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a platby náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.

Novela zákoníku práce

Očekává se velká novela zák. 262/2006 Sb., zákoníku práce, která by měla být schválena během roku 2023. Novela bude mimo jiné upravovat i výkon práce na dálku, tzv. home office. Ta bude možná výhradně na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dohoda bude muset obsahovat určení místa nebo míst práce, způsob komunikace, přidělování práce a její kontroly, rozvrh pracovní doby, způsob náhrady nákladů zaměstnance či dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Novela počítá s úpravou nároku na náhradu nákladů spojených s výkonem práce na dálku, jako jsou elektřina, plyn, voda, teplo atd., a to za každou započatou hodinu práce zaměstnance. Paušální náhrada bude průběžně upravována vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí. Zvláštní postavení pak budou mít zaměstnanci pečující o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci sami dlouhodobě pečující o osobu závislou na pomoci jiné osoby. Novela by měla zavést povinnost zaměstnavatele vyhovět jejich žádosti o práci na dálku, nebrání-li tomu vážné pracovní důvody nebo povaha vykonávané práce.

BLIŽŠÍ INFORMACE

- www.suip.cz – inspektoráty práce

PRÁVNÍ PŘEDPISY

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

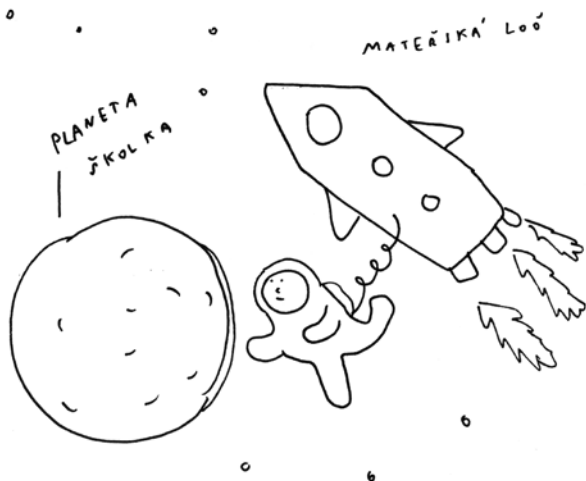
DOPORUČENÍ

Práce z domova umožňuje rodičům lépe sladit práci a rodinu. Než se rozhodnete jednat se svým zaměstnavatelem o práci z domova, je třeba zvážit, zda druh práce, který máte sjednat v pracovní smlouvě, je pro práci z domova vhodný. Měla by to být práce převážně samostatná, která není závislá na častém osobním jednání se spolupracovníky. Také si dobře promyslete, za jakých podmínek budete na dálku pro svého zaměstnavatele pracovat. Výhodnější je vykonávat z domova odbornou práci. Při práci z domova je třeba se naučit, jak si rozdělit čas a prostor na pracovní a mimopracovní. Snažte se být v kontaktu se spolupracovníky a s nadřízenými, např. je-li to možné, účastněte se pravidelných porad týmu, vnitropodnikových seminářů nebo i neformálních setkání. Pokud to lze, sjednávejte si např. pracovní schůzky na pracovišti.

MOJE POZNÁMKY:



24.



Předškolní péče a vzdělávání. Daňová sleva, tzv. školkovné

Když byly Honzíkoví dva roky, rozhodla se Helena, že začne intenzivně pracovat na svojí angličtině. Večerní kurz, do kterého dříve chodila, jí přestal vyhovovat, ale našla skvělou nabídku na konverzační kurz v dopoledních hodinách. Bohužel ani manžel, ani její rodiče nemohli být pravidelně k dispozici, aby malého pohlídali. Helena tedy Honzíka zapsala do školičky se zajímavým programem, kterou provozuje blízké rodinné centrum vždy v pátek dopoledne za cenu 300 Kč. O půl roku později dostala Helena nabídku pracovat některé dny v týdnu na mezinárodním projektu, což ráda přijala. Honzík chodil do dětského kolektivu rád, ale školička už nestačila, a tak pro něho na webu MPSV vyhledali registrovanou dětskou skupinu, kterou Honzík navštěvoval do svých tří a půl let. Cena za dětskou skupinu byla 3 000 Kč měsíčně. Pak Honzík nastoupil do mateřské školy, kde byly měsíční náklady 750 Kč a dalších přibližně 500 Kč za stravu.

PŘEDŠKOLNÍ ZAŘÍZENÍ

Jesle

Instituce určená zpravidla pro děti od šesti měsíců do tří let věku. Jedná se o výchovnou kolektivní péči o svěřené dítě, zaměřenou na rozvoj schopností a návyků s ohledem na věk dítěte. Dále se zajišťuje bezpečnost a zdraví dítěte, jeho pobyt na čerstvém vzduchu, spánek v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygiena dítěte. Provoz jeslí je celodenní nejčastěji od 6:30 do 17 hodin. Jedná se o veřejnou službu, která se poskytuje za úplatu.

Mikrojesle

Veřejná služba péče o děti, která nabízí pravidelnou profesionální péči o děti od šesti měsíců do čtyř let věku v kolektivu maximálně čtyř dětí.

Cíl služby je stejný jako u jeslí s tím rozdílem, že v mikrojeslích je s ohledem na nízký počet dětí kladen důraz na individuální péči. Tato péče o dítě je doplňkem péče rodinné, není její náhradou a odpovídá věkovým a individuálním zvláštnostem dítěte. Provoz mikrojeslí je 5 dní v týdnu minimálně 8 hodin denně. Rozsah umístění dítěte záleží na dohodě mezi rodičem a poskytovatelem služby.

Dětské skupiny

Službou péče o dítě v dětské skupině se rozumí činnost provozovaná poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině zapsaným do evidence poskytovatelů na MPSV. Služba spočívá v pravidelné péči o dítě od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky a umožňuje docházku v rozsahu nejméně 6 hodin denně. Služba je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a je zaměřena na zajištění potřeb dítěte, na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte. Tuto službu mohou poskytovat neziskové organizace, obce, církve a vysoké školy. Rodič uzavírá s poskytovatelem služby o poskytování služby péče

o dítě v dětské skupině. Tato služba se poskytuje za úhradu.

Mateřské školy (MŠ)

Mateřská škola je předškolní zařízení, které organizuje předškolní vzdělávání pro děti ve věku od 2 do zpravidla 6 let. Do mateřských škol jsou děti přijímány od 2 let věku, avšak dítě mladší 3 let nemá na přijetí do mateřské školy právní nárok.

Předškolní vzdělávání podporuje rozvoj osobnosti dítěte předškolního věku, podílí se na jeho zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji a na osvojení základních pravidel chování, základních životních hodnot a mezilidských vztahů. Vytváří základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání na základní škole. Předškolní vzdělávání napomáhá vyrovnávat nerovnoměrnosti vývoje dětí před vstupem do základního vzdělávání.

Tzv. veřejné MŠ

Jsou zřízené státem, obcí, krajem či svazkem obcí. Vztahuje se na ně školský zákon a s ním související předpisy, zápis do rejstříku školských právnických osob a také nárok na finanční prostředky – od zřizovatele a MŠMT.

Obce mohou od rodičů vybírat příspěvek na částečnou úhradu. Ředitel/ka MŠ stanoví výši měsíční úplaty za předškolní vzdělávání na období školního roku, která musí být pro všechny děti v příslušné školce v jednotlivém druhu provozu stejná. O možném snížení nebo prominutí úplaty, zejména v případě dětí se sociálním znevýhodněním, rozhoduje ředitel/ka MŠ dle platných právních předpisů ČR. Rodiče také přispívají na stravování. Rodiče průměrně zaplatí 1500–2000 Kč za měsíc.

Vzdělávání v posledním ročníku MŠ zřizované státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí se poskytuje bezúplatně. Rodiče tak platí pouze za stravu dítěte.

Tzv. soukromé MŠ

Jsou zřízené církevními právními osobami či jinými právními osobami,

jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona. Vztahuje se na ně také školský zákon, zápis do rejstříku školských právnických osob a s ním související nárok na finanční prostředky – i tyto školky dostávají dotace.

Soukromé školky zapsané v rejstříku musí splňovat stejné hygienické požadavky jako školky veřejné. Školné se pohybuje od několika tisíc (např. 6 000 Kč), ale může být i několik desítek tisíc (ve školkách se speciálním programem a individuálním přístupem).

Lesní školky

Lesní školka je alternativou předškolního vzdělávání. Lesní MŠ kladou důraz na pobyt dětí v přírodě a vzdělávání mimo učebny, přímo v přírodě, nejčastěji v lese. Odpočinek dětí probíhá v zázemí (bývají to jurty, stany či maringotky). Nedílnou součástí náplně školního roku jsou i návštěvy divadel, muzeí atp.

Tzv. firemní školky

Jde o mateřské školy, které jsou určeny ke vzdělávání dětí zaměstnanců (buď zřizovatele, nebo jiného zaměstnavatele či více zaměstnavatelů).

Další možností zajištění péče o předškolní děti jsou **soukromá zařízení** provozovaná například dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

POVINNÉ PŘEDŠKOLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Od školního roku 2017/2018 je stanoveno dětem, které dosáhnou pěti let do 31. srpna příslušného kalendářního roku, nastoupit k povinnému předškolnímu vzdělávání. Zápis k povinnému předškolnímu vzdělávání bude mateřskou školou vypisován v období prvních 14 dní v květnu. Děti, které již mateřskou školu navštěvují (i mimo

spádovou oblast), se nemusejí dostavovat k zápisu. Všechny formality zajišťuje mateřská škola, kterou navštěvují.

Povinné předškolní vzdělávání v mateřské škole je **bezplatné**.

Alternativy povinné předškolní docházky

Vedle vzdělávání v mateřské škole školský zákon umožňuje tři další „jiné“ způsoby plnění povinného předškolního vzdělávání, kterými se rozumí:

- a) individuální vzdělávání dítěte, které se uskutečňuje bez pravidelné denní docházky dítěte do mateřské školy,
- b) vzdělávání v přípravné třídě základní školy a ve třídě přípravného stupně základní školy speciální,
- c) vzdělávání v zahraniční škole na území České republiky, ve které MŠMT povolilo plnění povinné školní docházky.

Pokud se zákonný zástupce rozhodne pro některou z alternativních forem plnění povinného předškolního vzdělávání, musí to oznámit mateřské škole, do které je jeho dítě zapsáno, nejpozději tři měsíce před začátkem školního roku, ve kterém se má dítě začít povinně vzdělávat (tzn. do konce května).

Individuální vzdělávání předškolácků

Individuální vzdělávání je jednou z možných forem plnění povinného předškolního vzdělávání. Individuální vzdělávání může probíhat po celý školní rok nebo jen po jeho určité části. Pokud zákonný zástupce plánuje své dítě individuálně vzdělávat po převažující části školního roku (nadpoloviční počet dnů školního roku), musí svůj záměr oznámit řediteli mateřské školy.

Po tom, co ředitel školy obdrží oznámení o individuálním vzdělávání, doporučí zákonnému zástupci oblasti z rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání, ve kterých má být dítě rozvíjeno. Mateřská škola ověřuje, jak si dítě osvojuje očekávané výstupy – schopnosti a dovednosti v doporučených oblastech.

SLEVA NA DANI ZA UMÍSTĚNÍ DÍTĚTE (TZV. ŠKOLKOVNÉ)

Rodiče si mohou uplatnit v daňovém přiznání slevu za umístění dítěte (tzv. školkové) v předškolním zařízení, pokud dítě navštěvuje:

- mateřskou školu dle školského zákona (včetně lesních školek či firemních školek) nebo obdobné zařízení v zahraničí,
- zařízení služby péče o dítě v dětské skupině,
- zařízení péče o dítě předškolního věku provozované na základě živnostenského oprávnění, pokud charakter takto poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou zařízením služby péče o dítě v dětské skupině nebo mateřskou školou podle školského zákona.

„Školkové“ odpovídá výši výdajů (kromě stravného), které rodič prokazatelně vynaložil za umístění vyživovaného dítěte. Za každé vyživované dítě je možné uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy. Slevu na dani může uplatnit rodič v případě, žije-li s vyživovaným dítětem ve společně hospodařící domácnosti. Slevu může uplatnit jen jeden z rodičů.

Povinnou přílohou daňového přiznání je potvrzení, které vydá zařízení péče o děti předškolního věku (mateřská škola) a uvede v něm výši skutečně vynaložených výdajů za umístění dítěte. V případě, že daňové přiznání zpracovává zaměstnavatel, je nutné mu potvrzení předložit do 15. února následujícího kalendářního roku.

DALŠÍ INFORMACE

- **Rejstřík škol a školských zařízení (včetně školek):** <http://rejskol.msmt.cz>
- **Seznam dětských skupin:** <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>
- **Informace o lesních mateřských školkách:** <http://www.lesnims.cz>

- **Firemní školky:** <https://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace?highlightWords=firemn%C3%AD+%C5%A1kolky>
- **Informace o mikrojeslích:** <https://mikrojesle.mpsv.cz/>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

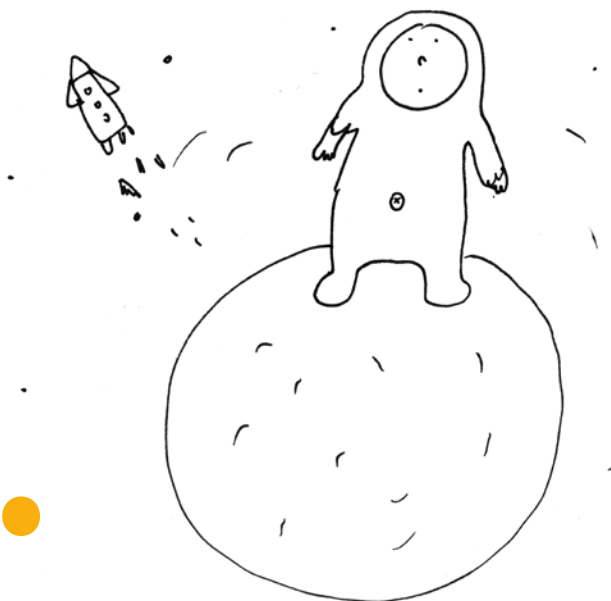
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Jestliže vybíráte předškolní zařízení pro své dítě, pak vám doporučujeme nejdříve zařízení navštívit např. v rámci dne otevřených dveří. Sledujte chování učitelky i celkovou atmosféru ve školce. Při návštěvě vycítíte, jestli je prostředí pro dítě přátelské, nebo naopak neosobní. Nepodceňujte ani reakci vlastního dítěte na nové prostředí. Ptejte se. Seznam dotazů si připravte předem doma, ať se nezapomenete zeptat na něco, co je pro vás důležité.

25.

Adaptace dítěte ve školce



Honza a Jitka vychovávají dvouletou Aničku. Jitka, která je na rodičovské dovolené, dostala od zaměstnavatele nabídku zajímavé práce na částečný úvazek. Ráda by ji přijala, ale protože většina jejích známých zůstala doma minimálně do tří let věku dítěte, není si jistá, zda je dobrý nápad vrátit se do práce už tak brzy. Navíc Anička není zvyklá být dlouho mimo domov nebo bez péče rodičů. Pokud ji hlídá známá, tak je to vždy v domácnosti u Honzy a Jitky. Teď by Anička musela chodit každý den dopoledne do dětské skupiny. Jitka s ní občas chodí do rodinného centra, kde jsou programy pro rodiče s dětmi. Rozhodli se proto s Honzou, že začnou Aničku dávat několik dní v týdnu do školičky, kterou provozuje toto rodinné centrum, kde to dcerka již zná. Stejně ale přetrvávají jejich obavy, jestli Anička zvládne každodenní docházku do dětského kolektivu, a tak požádali o konzultaci s psycholožkou.

ADAPTACE DÍTĚTE VE ŠKOLCE

Existuje nějaká správná doba pro návrat do práce po rodičovské? Ačkoli jste možná plánovali rychlý návrat do práce po porodu, zjistíte, že najednou je vše jinak a být doma je pro vás prioritou. Anebo i s miminkem v náručí máte pocit, že vám přece jen chybí vaše profese. Odpověď je proto pro každou ženu jiná – důležité je jen, aby byla v souladu s jejími pocity i s potřebami dítěte.

Podobně jako Jitka a Honza se ale někteří rodiče bojí, že jejich dítě bude strádat, pokud se matka vrátí do práce dříve než po třech letech. Je pravda, že pro malé děti je důležitá citlivá péče milující osoby, která je vyladěná na jejich potřeby a dává jim pocit bezpečí ve chvíli, kdy něco není v pořádku. Tak si vytvářejí **bezpečnou citovou vazbu**, která jim pomáhá důvěřovat světu i sám sobě, a je tak jedním ze základů jejich psychické odolnosti.

To ale neznamená, že až do tří let věku děti potřebují výlučnou péči rodičů. Výzkumy z nám blízkého Německa ukazují, že za optimálních podmínek zvládají i malé děti (ve věku 6–18 měsíců) velmi dobře denní péči poskytovanou v jeslích či jinde. Pokud máte příležitost dělat byt i jen několik hodin denně to, co vás baví a uspokojuje, užijete si pak lépe i čas strávený se svou rodinou.

Aby bylo dítě u babičky, v jeslích nebo v dětské skupině spokojené, je dobré myslet na jeho potřeby. Kromě už zmíněné citlivé péče je pro malé děti velmi důležitá **předvídatelnost**, která vychází z pravidelnosti. Mnohem vhodnější než nárazové náhodné hlídání je tedy pravidelný režim – například každé dopoledne v jeslích či v péči prarodiče nebo jiné osoby, pokud se chcete do práce vrátit jen

na částečný úvazek. Stres z odloučení se tak významně sníží.

Neméně důležitá je i **kvalita péče**. Vhodnější jsou malé skupinky, kdy může pečovatelka individuálně reagovat na potřeby malého dítěte. Dobře vybírejte i osobu, která bude o vaše dítě pečovat – profesionálky mají výhodu, že jsou v péči o malé dítě zkušenější, prarodiče či další příbuzní jsou zase angažovanější. V každém případě byste měli vidět, že ten, kdo o miminko pečuje, ho má rád a reaguje přiměřeně na jeho projevy.

Řešte i praktické otázky. Kolik času chcete strávit na cestách s dítětem a bez něj? Kolik peněz si můžete dovolit vynaložit? Někdy je obtížné najít dostatečně dobrý kompromis, ale stojí za to hledat; zvolené řešení ovlivní dlouhodobě život vaší rodiny.

Právě potíže spojené se zařizováním školky či jiného hlídání a obavy z obtížné adaptace dítěte mohou vést někdy rodiče k tomu, aby se do práce zatím nevraceli. Odložit návrat do práce může být opravdu dobrým řešením v náročných obdobích, kdy vaše rodina potřebuje mnohem víc pozornosti (dlouhodobá nemoc dítěte, velké rodinné změny aj.). Školka je ale důležitým prostředím pro **socializaci dítěte** (tedy pro osvojení znalostí a dovedností potřebných pro život ve společnosti).

Je třeba **dívat se i dál do budoucna** – jak bude vypadat váš život za pět, deset nebo dvacet let, pokud se nevrátíte do zaměstnání? Mít zaměstnané oba rodiče také podporuje psychickou odolnost a pozdější rodičovské sebevědomí vašich dětí: pokud budete plnit každé přání a potřebu svých dětí, nejen že budou méně samostatné, ale jako vzor pro ně budete v budoucnu nedostižní.

Pokud se už rozhodnete, že dítě bude navštěvovat vhodné zařízení péče o děti, věnujte pozornost postupnému zvykání dítěte na jiné prostředí, pravidla a pravidelnou docházku. Před nástupem do jeslí, školky či dětské skupiny se snažte s dítětem častěji trávit čas v prostředí mimo domov (například v rodinném centru, na kroužku mezi jeho vrstevníky apod.). Zařídte, aby ho pravidelně někdo hlídal, ideálně také mimo domov. Povězte si s dítětem, jaké změny ho čekají, a představujte je dítěti pozitivně.

Pravidelnou docházku do zařízení péče o děti zpočátku naplánujte jen na krátkou dobu (např. na dvě hodiny denně) a postupně ji prodlužujte. Jako součást adaptace umožňují některé školky v prvních dnech také pobyt rodičů s dítětem ve školce. Dítě tak nabírá jistoty v novém prostředí za přítomnosti matky či otce. Mělo by však jít o krátkou dobu, protože dlouhodobější pobyt rodiče adaptaci dítěte neusnadňuje a je obtížně pochopitelný pro ostatní děti, které jsou ve školce bez rodičů.

Většina dětí zvládne adaptaci během dvou či tří týdnů. Některé děti ale potřebují minimálně měsíc.

Pokud v tomto období dítě onemocní, často začíná celá adaptace od začátku.

Jestliže dítě při loučení s maminkou pláče a i žena snáší tento rituál s těžkým srdcem, je namístě, aby dítě do školky vodil tatínek nebo někdo jiný, s kým nemá dítě tak úzký vztah a nebude pro něho tak obtížné se od něho odpojit a zapojit se do programu s ostatními dětmi.

Našli jste tu správnou školku a dítě vypadá spokojené. O to víc vás může zaskočit, když se najednou objeví potíže. I děti ve velmi přizpůsobivém

předškolním věku si často až po několika týdnech či měsících uvědomí, že školka není jen krátkodobé rozptýlení, po kterém zase budou doma s mámou nebo tátou, ale že je to každodenní realita. To mohou některé z nich přijímat obtížně. Objeví se potíže, ze kterých dítě už dávno „vyrostlo“ – může se budit v noci, slabě se počurávat (ve dne či v noci), být plativější a rozmrzelejší. Ačkoli v naprosté většině případů tyto potíže časem pominou, vyplatí se věnovat dítěti pozornost, povídat si s ním, sledovat, jak si hraje, tedy znovu se na něj naladit. Pozornost a přijetí často stačí k tomu, aby potíže ustoupily. Nevyplatí se však nechávat děti na delší dobu doma ze školky (jak někdy učitelky doporučují), pokud nejde o nemoc či přetížení.

Potíže s chováním se mohou objevit i u větších dětí. Naladění se na ně a přijetí jejich potřeb je účinné i zde. Řada dětí je v dnešní době přetížena školními a mimoškolními povinnostmi, kritická jsou především období na začátku a konci školního roku. Pokud můžete, nechte ho v náročných obdobích na den doma ze školky nebo mu aspoň odpusťte některou z jeho povinností, vidíte-li, že potřebuje odpočinek, ale má pocit, že si ho nemůže dovolit. V dnešní uspěchané době, která nás vede k výkonu a ignorování signálů vlastního těla, je umění „dát si volno“ užitečnou dovedností. Nejde však o univerzální recept. Jiné děti zase potřebují – zvlášť na začátku školní docházky – důslednost a provázení, aby se naučily, jak se učit a trávit čas smysluplně.

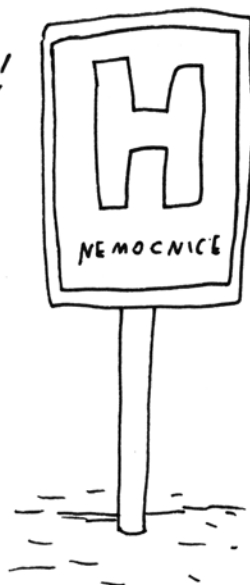
INSPIRACE

- Horáková Hoskovcová, Simona, Suchochlebová Ryntová, Lucie. Výchova k psychické odolnosti dítěte. Praha: Grada, 2009

MOJE POZNÁMKY:



"H"
JAKO
HODNÝ



26.

Nemocné dítě – ošetřovné a nemocenské

Eduard a Renata mají dvě dcery ve věku čtyři a pět let. Obě dcerky chodí do školky, jsou ale často nemocné, mladší navíc musí kvůli onemocnění dýchacích cest jezdit pravidelně do lázní. V případě nemoci je s dcerami doma Renata a jako zaměstnankyně má nárok na tzv. ošetřovné, což je dávka nemocenského pojištění. Při pobírání této dávky může Renatu vystřídat babička dětí, Renata se tak může do práce vrátit dříve. Pokud doprovází svou mladší dceru do lázní, je Renata uznána dočasně pracovní neschopnou, podle zákona ji zaměstnavatel musí omluvit po dobu její nepřítomnosti. Díky ošetřovnému a dočasné pracovní neschopnosti se rodina zvládá dětem věnovat, aniž by rodiče museli čerpat dovolenou nebo žádat zaměstnavatele o neplacené volno.

OŠETŘOVNÉ

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

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

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

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

Vystřídání rodičů na ošetřovném

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

Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba o kterou je třeba pečovat žije se zaměstnancem v domácnosti; to neplatí v případě ošetřování nebo péče o příbuzného v linii přímé a sourozence zaměstnance nebo ošetřování manžela (manželky) zaměstnance, registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance, rodičů manžela (manželky) nebo registrovaného partnera (registrované partnerky) zaměstnance. O dítě tak může pečovat (a mít nárok na ošetřovné) například zaměstnaná babička, i když nežije s rodinou v jedné domácnosti.

Doba výplaty ošetřovného

Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle devět kalendářních dnů na jedno ošetřování. U zaměstnance – sólo rodiče, jenž má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů.

Změna druhu onemocnění (diagnózy) se nepovažuje za nový případ ošetřování. Jako nový případ potřeby ošetřování se posuzuje případ, kdy mezi dvěma onemocněními netrvá potřeba ošetřování alespoň jeden kalendářní den. Tedy ošetřující například nastoupí alespoň na jeden den do práce nebo má mezi dny ošetřování den dovolenou. O stejný případ ošetřování jde vždy, když potřeba ošetřování nepřetržitě trvá, a není rozhodné, zda v průběhu onemocnění došlo ke změně diagnózy.

Ošetřovné u sourozenců

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

Příklad: 1. 3. 2023 onemocnělo první dítě (3 roky) – potřeba ošetřování činí deset dnů. 6. 3. 2023 onemocnělo druhé dítě (5 let) – potřeba ošetřování činí dvanáct dnů. Ošetřovné se poskytuje na první dítě do posledního dne nároku na dávku, tj. od 1. 3. 2023 do 9. 3. 2023. U druhého dítěte běží podpůrcí doba od 6. 3. 2023 do 14. 3. 2023. Ve dnech 6. 3. 2023 až 9. 3. 2023 se obě podpůrcí doby překrývají, ošetřovné z důvodu péče o druhé dítě se tedy vyplácí až po skončení podpůrcí doby prvního dítěte, tj. od 10. 3. 2023 do 14. 3. 2023.

Orientační výše ošetřovného pro rok 2023

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní výše ošetřovného
123 000	1 332 (max.)
90 000	1 139
80 000	1 079
70 000	1 020
60 000	953
50 000	834
40 000	711
30 000	533
20 000	356
17 300 (minimální mzda)	308

Konkrétní výši dávek lze zjistit pomocí orientační kalkulačky na: <https://www.mpsv.cz/kalkulacka-pro-vypocet-davek-v-roce-2023>.

Ošetřovné a skončení zaměstnání

Při pobírání ošetřovného po skončení zaměstnání mohou nastat dvě možnosti:

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

Ošetřovné a PPM nebo rodičovský příspěvek

Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné při ošetřování/péči o dítě, na které pobírá PPM nebo rodičovský příspěvek jiná osoba. To však neplatí, pokud jiná osoba porodila, onemocněla, utrpěla úraz, byla přijata do ústavní péče v nemocnici (léčebném ústavu), byla jí nařízena karanténa nebo ze zákoných důvodů nemůže o dítě pečovat.

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

Příklad: Matka dvouletého dítěte je na rodičovské dovolené a pobírá rodičovský příspěvek. Dítě onemocnělo, o ošetřovné požádal otec dítěte. Otec dítěte nemá na ošetřovné nárok, protože jiná fyzická osoba (matka dítěte) na dítě pobírá rodičovský příspěvek.

Příklad: Matka dvouletého dítěte je na rodičovské dovolené, pobírá rodičovský příspěvek. Matka byla přijata do nemocnice, otec dítěte požádal o ošetřovné. Otec dítěte má na ošetřovné nárok, protože jiná fyzická osoba (matka dítěte), která na dítě pobírá rodičovský příspěvek, byla přijata do ústavního ošetřování.

Ošetřovné a vycházky

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

Postup rodiče – žadatele o dávku:

Při onemocnění dítěte nebo jiného člena rodiny, při péči o dítě do 10 let věku z důvodu, že mu byla nařízena karanténa, nebo proto, že osoba, která jinak o dítě pečuje, ze zákonem stanovených důvodů nemůže o dítě pečovat, se nárok na dávku uplatňuje tiskopisem „Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)“, který vystavuje ošetřující lékař osoby, která onemocněla.

NEMOCENSKÉ

Lékař uzná rodiče dočasně práce neschopným v případě, že je přijat do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte přijatého do lůžkové péče. Toto právo mají oba rodiče, matka i otec dítěte.

Nemoc dítěte – nárok na pracovní volno

Zaměstnavatel je povinen omluvit ne-

přítomnost rodiče v práci především po dobu:

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

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

Doprovod dítěte – nárok na pracovní volno s náhradou mzdy

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

- dítěte k vyšetření a ošetření ve zdravotnickém zařízení,
- zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (max. šest pracovních dnů v kalendářním roce).

Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.

Je-li překážka v práci rodiči předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je rodič povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů. Rodič musí vznik, trvání, popř. i zánik překážky v práci (z důvodu péče nebo ošetřování), zaměstnavateli prokázat, a to například potvrzením lékaře či školského zařízení.

Uplatnění nároku na dávku nemocenského pojištění

Rodič předá žádost o nemocenské, kterou zpravidla vystavuje lékař, svému zaměstnavateli, který ji spolu

s podklady pro stanovení nároku na dávku a její výplatu zašle příslušné správě sociálního zabezpečení.

Ochrana pracovního poměru v době nemoci dítěte

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď rodičům, kteří jsou v tzv. ochranné době. To je i v době, kdy rodič je v dočasné pracovní neschopnosti (např. z důvodu doprovodu dítěte ve zdravotnickém zařízení) nebo ošetřuje či pečuje o dítě mladší než 10 let nebo ošetřuje jiného člena domácnosti (např. manžela).

Doba ošetřování a dovolená

Doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů upravených zákonem se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce. To znamená, že tato doba se z pohledu nároku na dovolenou posuzuje stejně, jako by rodič chodil do práce. Pokud rodič během dovolené začne ošetřovat nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje. To neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost rodiče.

Výpověď před počátkem ochranné doby

Byla-li dána rodiči výpověď před počátkem ochranné doby (např. dočasná pracovní neschopnost z důvodu doprovodu dítěte do zdravotnického zařízení) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby. Zaměstnavatel ovšem může sdělit zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Více informací k výpovědi ze strany zaměstnavatele je možné si přečíst v kapitole Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené.

INFORMACE

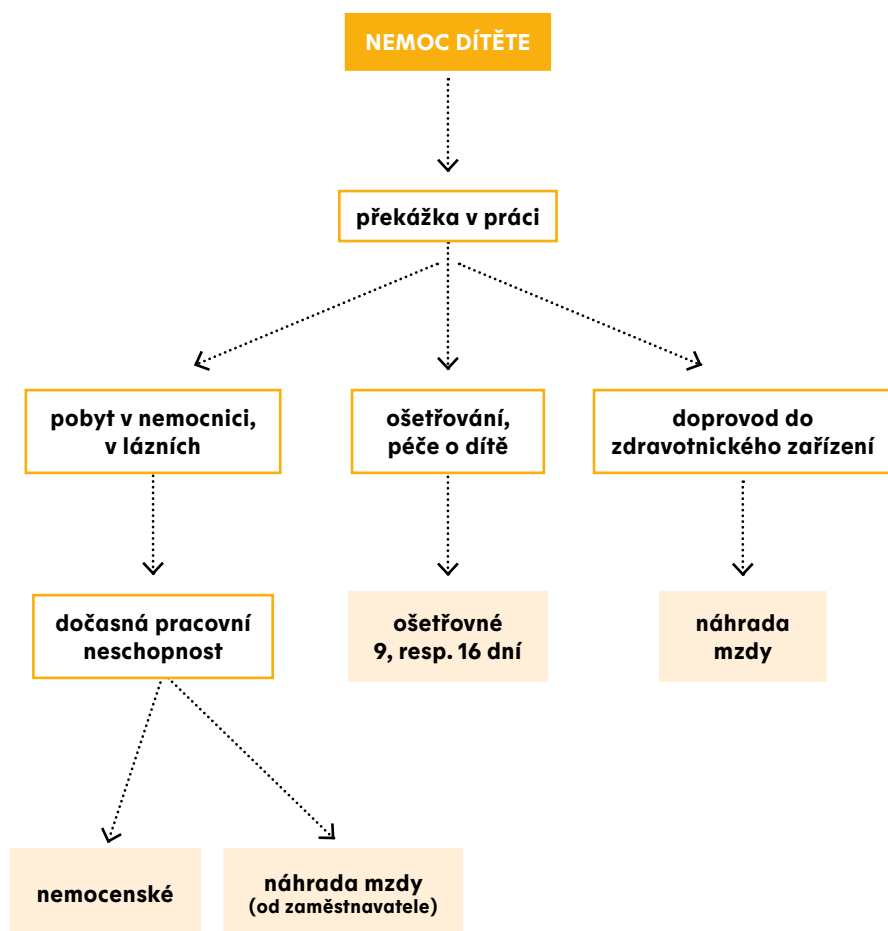
- Informace ohledně dávek nemocenského a ošetřovného pojištění sdělí nejlépe místně příslušná okresní pobočka ČSSZ
- Call centrum nemocenského pojištění **800 050 248**
- Potřebné a pravidelně aktualizované informace lze rovněž nalézt na internetových adresách MPSV a ČSSZ: www.mpsv.cz, www.cssz.cz

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Jestliže pečujete o děti, které jsou často nemocné, je třeba, aby se při péči o ně vystřídalí oba rodiče a pokud možno se zapojili i další členové rodiny. I otec dítěte může požádat zaměstnavatele o jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen jeho žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Požádejte zaměstnavatele o možnost dočasně pracovat z domova. Zaměstnavatelé zpravidla nechtějí přijít o své kvalitní zaměstnance a těmto žádostem často vyhovují. Vždy však věřte, že děti z nemocí vyrostou a starosti odpadnou.



27.



Dítě v nemocnici a práva rodičů

Lenka si před plánovanou hospitalizací syna v nemocnici zjišťovala informace, aby se vyhnula situaci, jež se stala její švagrové. Tu v nemocnici přesvědčili, že tam musí její dcerka být samotná, což si pak švagrová vyčítala. Lenka chtěla být stále se svým čtyřletým synem a oznámila to při příjmu do nemocnice. Zdravotníci jí sdělili, že se synem na JIP zůstat nemůže. Vyzbrojená argumenty oponovala, že syn má právo na nepřetržitý kontakt s rodiči a že pouze soud může rozhodnout o odloučení dítěte od rodičů. Také argumentovala tím, že je v zájmu úspěšné léčby syna, aby se cítil v pohodě, a tomu pomůže právě její přítomnost. Lenka se divila, že toto zdravotníci neberou v úvahu a naopak rodiče nepodporují v tom, aby zůstali s dítětem. Když lékař i sestry viděli, že je Lenka pevně rozhodnutá se synem zůstat a také chce vždy odsouhlasit další postup léčby, tak dohadování vzdali a její přítomnost umožnili.

KDO MÁ ODPOVĚDNOST ZA PÉČI O DÍTĚ A JEHO ZDRAVÍ?

Nemocniční personál se velmi často domnívá, že má za dítě v nemocnici „odpovědnost“. Na základě toho si vynucuje různé postupy, se kterými rodiče nesouhlasí. Může to být například pokyn, že novorozenec nesmí spát s matkou na posteli, jen ve vozičku, nebo může jít o odnášení dítěte a provádění zdravotních úkonů na jeho těle bez vědomí či souhlasu rodičů.

Má ale personál skutečně za dítě „odpovědnost“? Právní předpisy jím žádnou obecnou odpovědnost za dítě nesvěřují. Tuto odpovědnost naopak svěřují rodičům. I když je dítě v nemocnici, stále platí, že:

„Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči. Práva rodičů mohou být omezena a nezletilé děti mohou být od rodičů odloučeny proti jejich vůli jen rozhodnutím soudu na základě zákona.“ (čl. 32 odst. 4 Listiny základních práv a svobod)

„Rodičovská odpovědnost zahrnuje povinnosti a práva rodičů, která spočívají v péči o dítě, zahrnující zejména péči o jeho zdraví, jeho tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj, v ochraně dítěte, v udržování osobního styku s dítětem, v zajišťování jeho výchovy a vzdělání, v určení místa jeho bydliště, v jeho zastupování a spravování jeho jmění; vzniká narozením dítěte a zaniká, jakmile dítě nabude plné svéprávnosti. Trvání a rozsah rodičovské odpovědnosti může změnit jen soud.“ (§ 858 občanského zákoníku)

Za co má tedy odpovědnost personál? Personál a nemocnice mají právní odpovědnost mimo jiné za to, že:

- respektují zákonná práva rodičů a dětí, mezi která patří např. právo na nepřetržitý kontakt rodičů a dítěte, právo na svobodný a informovaný souhlas, právo na soukromí aj.,
- poskytují rodičům informace o zdravotním stavu dítěte a o navrhovaných zdravotních službách a včas tyto zdravotní služby rodičů nabízí,
- si vyžádají s každým zdravotním úkonem svobodný a informovaný souhlas,
- poskytnou dítěti neodkladnou péči k záchraně života a zdraví i bez souhlasu rodičů,
- zajišťují dítěti bezpečí v případě nepřítomnosti rodičů,
- poskytovaná zdravotní péče je na odborné úrovni a zacházení ze strany personálu je slušné, ohleduplné a důstojné.

NEPŘETRŽITÝ KONTAKT RODIČŮ A DÍTĚTE

Vaše dítě i vy jako rodiče máte právo na vzájemný nepřetržitý kontakt, což vyplývá z několika právních předpisů. Jsou jimi:

- Čl. 32 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, podle které mohou být děti odloučeny proti vůli rodičů jen rozhodnutím soudu na základě zákona;
- § 858 občanského zákoníku, podle kterého je udržování osobního styku s dítětem součástí rodičovských práv;

- § 28 odst. 3 písm. e) bod 1 zákona o zdravotních službách, podle kterého **má nezletilý pacient právo na nepřetržitou přítomnost zákonného zástupce, případně jím zvolené osoby, a to v souladu s jinými právními předpisy a vnitřním řádem, nenaruší-li přítomnost těchto osob poskytnutí zdravotních služeb.**

Dítě má právo na nepřetržitý kontakt s rodiči, i když je vyšetřováno, krmeno, umístěno na JIP nebo připravováno na operaci. Pouze soud může rozhodnout o omezení tohoto práva, zvyklosti nemocnice nejsou pro rodiče závazné.

Ovšem i bez rozhodnutí soudu existují legitimní důvody pro omezení tohoto práva, např. bránění v poskytování neodkladné zachraňující péče, infekční onemocnění rodiče, přání vyspělého nezletilého, aby rodič nebyl přítomen, nebo krátkodobé omezení práva z důvodu ochrany soukromí jiného pacienta při vyšetřování a konzultaci jeho zdravotního stavu apod.

Zákon o zdravotních službách sice uvádí, že nepřetržitá přítomnost musí být vykonávána v souladu s vnitřním řádem, ovšem podle § 46 odst. 1 písm. a) „vnitřní řád nesmí zasahovat do práv pacienta nad míru, která je nezbytně nutná zejména pro řádný chod zdravotnického zařízení a respektování práv ostatních pacientů“. Vnitřní řád tedy může obsahovat hygienické a organizační podmínky nebo nutné omezení práva na nepřetržitý kontakt z důvodu ochrany soukromí ostatních pacientů, ale nikoliv nepřiměřené omezení, které není nezbytné z důležitějšího důvodu.

Je potřeba zdůraznit, že přítomnost rodičů je odůvodněná už jen tím, že rodiče jsou zákonnými zástupci dítěte, kteří za něj dávají souhlas s péčí a kteří mají ze zákona odpovědnost za péči o zdraví dítěte a za ochranu dítěte, na-

příklad i před špatným zacházením ze strany personálu. **Nepřetržitá přítomnost rodiče je tedy obecně vzato v zájmu dítěte i jeho úspěšné léčby.**

Další poznámky k tématu

1. Pacient se smyslovým postižením nebo s těžkými komunikačními problémy zapříčiněnými zdravotními důvody má při komunikaci právo na to mít s sebou ve zdravotnickém zařízení vhodné komunikační prostředky dle své volby a má právo i na nepřetržitou přítomnost osoby, která tlumočí jeho přání, a to dle § 30 odst. 1 zákona o zdravotních službách, a to bez ohledu na věk – tedy děti i dospělé. Toto právo nelze omezit vnitřním řádem zařízení.
2. Pacient se smyslovým nebo tělesným postižením, který využívá asistenčního psa, má právo na přítomnost tohoto psa.
3. Práva zákonných zástupců jsou rovná i v době hospitalizace dítěte, bez ohledu na to, zda má dítě v nemocnici doprovod a kdo tím doprovodem je. Pokud dítě v nemocnici doprovází například matka, má i otec právo na nepřetržitou přítomnost u dítěte.
4. Co se týče osob blízkých (babička, teta), tak jejich přítomnost lze sice lehce omezit např. tím, že se osoba blízká musí předem ohlásit nebo že její přítomnost nemusí být nepřetržitá, tedy lze určit například, že osoby blízké budou chodit za dítětem nebo i dospělým pacientem jen přes den. Pacient – bez ohledu na věk, má právo na přítomnost osoby blízké a to dle § 28 zákona o zdravotních službách. Tedy ani rodič ani osoba blízká není návštěva.
5. Návštěvy – jde o osoby, které nejsou rodiči ani osobami blízkými dítěte či dospělého pacienta (kamarád, sousedka). Jedině návštěvy lze omezit pouze na dobu určených návštěvních hodin, ale také je bez dostatečně závažného důvodu nelze zcela zakázat – pacient má právo na důstojné

zacházení a má tedy právo na komunikaci s okolním světem a sem patří i právo přijímat návštěvy.

Pro rodiče s postižením

Při poskytování zdravotních služeb má nezletilý pacient právo na nepřetržitou přítomnost zákonného zástupce.

Práva rodičů vůči dítěti jsou stejná, nelze jednoho rodiče z péče o dítě v nemocnici vyřadit např. jen kvůli postižení.

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením v čl. 23 odst. 4 nadto stanoví, že dítě nesmí být za žádných okolností odděleno od rodičů z důvodu jeho zdravotního postižení nebo zdravotního postižení jednoho či obou rodičů. Tato Úmluva má sílu ústavního zákona.

Pokud je doprovodem dítěte rodič s postižením, zejména rodič s těžkým zdravotním postižením, který je sám závislý na pomoci druhé osoby, tak aby tento rodič mohl svá práva realizovat, potřebuje mnohdy s dítětem v nemocnici právě přítomnost další osoby, např. svého partnera či jinou osobu blízkou nebo asistenta. Pak by měla být v nemocnici umožněna přítomnost i této další pomáhající osobě. Zkrátka dítě je pacient, osoba s postižením je rodič, tedy doprovod a zákonný zástupce dítěte, a asistující osoba poskytuje asistenci rodiči z důvodu zdravotního postižení. Pokud není společný pobyt doprovázejícího rodiče a asistenta v nemocnici s dítětem umožňován, může jít např. o nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení rodiče. Zcela nepřijatelná je stávající praxe v některých zdravotnických zařízeních, kdy jsou rodiče s postižením již předem zdravotníky vyzýváni, aby jako doprovod místo sebe s dítětem posílali jinou osobu, bez postižení.

Rodiče samozřejmě mohou, pokud chtějí nebo potřebují, určit jinou osobu (např. babičku dítěte), které svěřují dítě k dohledu (§ 881 občanského zá-

koníku). Je tedy možné, aby při hospitalizaci byla s dítětem osoba určená jeho rodiči.

SVOBODNÝ A INFORMOVANÝ SOUHLAS U DÍTĚTE

O dítěti a jemu poskytované zdravotní péči od narození rozhodují jeho rodiče jako zákonní zástupci. Jako rodiče máte právo na informace o zdravotním stavu dítěte, navrhovaných postupech i na zodpovězení doplňujících otázek.

Bez souhlasu rodičů zdravotníci nesmějí na dítěti provádět žádné zdravotní úkony ani jej nikam odnášet, pokud nejde o zákonnou výjimku – **poskytnutí neodkladné péče nezbytné k záchraně života nebo zamezení vážnému poškození zdraví** (nebo poskytnutí neodkladné péče při podezření na týrání, zneužívání nebo zanedbávání). Obě podmínky musí být splněny zároveň:

- nutnost záchranu života nebo zamezení vážného poškození zdraví,
- nutnost neodkladné péče.

Pokud jsou život nebo zdraví dítěte ohroženy, ale **nejde o bezprostřední ohrožení** a řešením je plánovaná operace za týden nebo v řádu měsíců, nelze zákrok provést bez souhlasu rodičů a o omezení rodičovských práv musí rozhodnout soud.

Pokud tedy nejde o výjimku neodkladné zachraňující péče (což jsou skutečně ojedinělé případy), na poskytování zdravotní péče dítěti se plně vztahuje právo na respektování svobodného a informovaného souhlasu a nesouhlasu. To znamená, že zdravotníci vám musejí před zdravotním úkonem srozumitelně vysvětlit jeho **účel, přínosy, rizika a alternativy** a vy se můžete bez nátlaku rozhodnout, zda dítě tuto péči podstoupí či nikoliv.

Zdravotníci vás také musejí pravidelně informovat o zdravotním stavu dítěte. Máte právo na zodpovězení **doplňujících otázek** souvisejících se zdravotním stavem dítěte i navrhovanými postupy. Také máte právo na bezplatné **nahlížení do zdravotnické dokumentace** a za poplatek na pořízení kopií (§ 65–66 zákona o zdravotních službách). Můžete určit jinou osobu, které mají být poskytovány informace o zdravotním stavu dítěte nebo které má být zpřístupněna zdravotnická dokumentace.

Můžete odmítnout veškeré postupy, které si nepřejete a které nepředstavují zákonnou výjimku neodkladné zachraňující péče. V případě, že odmítnutí péče nebo hospitalizace je podle zdravotníků rizikové, využije se negativní reverz – písemné prohlášení o odmítnutí péče. Není pravda, že v případě dětí nelze **negativní reverz** použít, jak se mylně domnívají někteří zdravotníci.

Pokud již při přijetí dítěte do nemocnice máte nějaká přání ohledně péče o dítě (např. vegetariánské stravování), запиšte je do písemného souhlasu s hospitalizací a uveďte, že na respektování svého pokynu trváte. Při vyplňování různých **formulářů** (např. „informovaných souhlasů“) máte právo proskrtat to, s čím nesouhlasíte, a připsat do dokumentu svoje výhrady. Formuláře je také vhodné si u plánovaných zákroků vyžádat předem k prostudování.

Právní úprava dává rozhodování o péči o zdraví dítěte do rukou rodičů, protože předpokládá, že **rodiče nejlépe posoudí, co je v nejlepším zájmu jejich dítěte**. Při tomto rozhodování berou do úvahy i jiné než čistě medicínské zájmy, ale zohledňují například i kvalitu života dítěte, jeho sociální zájmy, svoje svědomí a rodičovskou zkušenost a intuici apod. Rozhodnutí rodičů může zvrátit soud nebo lékaři

v případě uvedené výjimky u neodkladné zachraňující péče.

U nezletilých, kteří jsou s ohledem na svůj věk a vyspělost schopni se vyjádřit, musí být **zjištěn jejich názor** na navrhovanou zdravotní péči. Obecně se dá říci, že zhruba od 12 let věku je nezletilý schopen vyjádřit svůj názor. Nezletilý může dát souhlas i samostatně bez rodičů, pokud je to „přiměřené jeho rozumové vyspělosti odpovídající jeho věku“, což se dá předpokládat zhruba ve věku 14–15 let.

ŘEŠENÍ NERESPEKTOVÁNÍ PRÁV RODIČŮ A DÍTĚTE

V případě, že personál porušuje vaše práva, nepodařilo se to vyřešit na úrovni nemocnice (např. s primářem, vedením nemocnice) a zároveň zdravotní stav dítěte nevyžaduje neodkladnou zachraňující péči, můžete si domluvit **převoz do jiné nemocnice** nebo další **hospitalizaci odmítnout** a dokončit léčbu v ambulantní nebo domácí formě péče. Nemocnice může rodiče požádat o podepsání negativního reverzu.

Ke zlepšování kvality zdravotní péče je vhodné formou dopisu poskytnout nemocnici zpětnou vazbu, pozitivní i negativní. Zpětnou vazbu můžete poskytnout i veřejně v Průvodci porodnicemi na webu www.aperio.cz nebo na jiných hodnoticích webech.

Porušování vašich práv je vhodné řešit prokazatelným způsobem. Komunikaci se zdravotníky máte právo si nahrávat i bez jejich předchozího souhlasu, neboť nejde o projev jejich soukromého života. Takto získanou nahrávku můžete použít pouze za účelem ochrany práv svých a dítěte, např. pro policii či soud.

Pokud nejste spokojeni s poskytováním zdravotní péče nebo chováním

zdravotníků, můžete podat stížnost (§ 93–97 zákona o zdravotních službách). Ta se podle druhu pochybení podává k vedení nemocnice, krajskému úřadu, k České lékařské komoře nebo zdravotní pojišťovně. Pokud správní orgán (krajský úřad) postupuje při vyřizování stížnosti nesprávně, je možné obrátit se se stížností k veřejnému ochránci práv.

INFORMACE

- Poradna Ligy lidských práv o právech pacientů:
www.ferovanemocnice.cz
- Web Nadačního fondu Klíček (Děti v nemocnici):
www.klicek.org/hospital/

28.



Ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné



Světлана pečuje o svého dospívajícího syna Filipa, který se zotavuje po úrazu na kole. Když ho na podzim srazilo auto, neměl bohužel přílbu. Po dvou měsících hospitalizace v nemocnici byl Filip propuštěn do domácího léčení. Aby s ním mohla být Světлана doma a pomáhat mu s rekonvalescencí, čerpala zprvu ošetřovné v maximální délce devíti kalendářních dní a poté svoji dovolenou. Filipův stav se sice lepší, avšak pomalu, a podle lékařů je pravděpodobné, že každodenní péči bude potřebovat alespoň půl roku. Z toho důvodu měla Světлана v úmyslu čerpat pracovní volno bez náhrady mzdy. Finanční zajištění rodiny bude mít tím pádem na starosti pouze Světlanin manžel. Při konzultaci dalších možností v Aperio poradně se Světлана dozvěděla, že existuje ještě varianta, kdy by pobírala dávku nemocenského pojištění, tzv. dlouhodobé ošetřovné. Pokud by byla Světлана uznána jako osoba oprávněná tuto dávku pobírat, mohla by se v péči o syna dokonce vystřídat s manželem, neboť zákon vymezuje poměrně široký okruh oprávněných osob a možnost jejich střídání při péči o nemocné dítě.

Co je ošetřovné a kdo na něj má nárok

Na ošetřovné **má nárok zaměstnanec**, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování nemocného člena domácnosti nebo péče o zdravé dítě mladší 10 let z důvodů uzavření školského nebo dětského zařízení (zapříčiněného havárií, epidemií či jinou nepředvídanou událostí). Ošetřovné náleží též v případech, kdy byla dítěti nařízena karanténa nebo pokud osoba, která jinak o dítě pečuje, sama onemocněla.

Čerpat krátkodobé ošetřovné mohou i blízcí příbuzní (příbuzní v řadě přímé), kteří nebydlí s ošetřovaným v jedné domácnosti, ale pouze se o něj po dobu potřeby ošetřování (nemoci, karantény atp.) starají. Ošetřovné tak mohou čerpat například prarodiče či dospělí sourozenci dítěte. Dále mohou ošetřovné čerpat např. registrovaní partneři. V případě rozvodu manželství a svěření dítěte soudem do společné nebo do střídavé péče obou rodičů se za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů.

Zaměstnanec **nemá nárok na ošetřovné** z důvodu ošetřování dítěte nebo péče o ně, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek na toto dítě. Toto omezení neplatí v případě, kdy tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace zákonem stanovené, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.

Některé osoby nemají z důvodu charakteru vykonávané činnosti na ošetřovné nárok (např. zaměstnanci účastní pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu, zaměstnanci zaměstnaní na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, domácí zaměstnanci). Nárok na výplatu ošetřovného nemají ani zaměstnanci v době prv-

ních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti.

V témže případě ošetřování **náleží ošetřovné jen jednou** a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se při ošetřování vystřídají. Vystřídát se je možné jen jednou.

Podpůrčí doba u ošetřovného počíná prvním kalendářním dnem potřeby ošetřování a činí nejdéle **devět kalendářních dnů**. Jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle **16 kalendářních dnů**.

Běh podpůrčí doby se u ošetřovného staví po dobu poskytování zdravotních služeb ošetřované osobě u poskytovatele lůžkové péče.

Výše ošetřovného od prvního kalendářního dne činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Denní vyměřovací základ se pro účely ošetřovného stanoví a redukuje stejným způsobem jako při výpočtu nemocenského.

Pokud je zde potřeba ošetřování, ale ošetřující osoba nesplnila podmínky nároku na tuto dávku, má nárok na **pracovní volno**. Jde totiž o jednu z důležitých osobních překážek na straně zaměstnance (viz § 191 zákoníku práce).

Zaměstnavatel je povinen **omluvit nepřítomnost zaměstnance či zaměstnankyně** v práci například i po dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti, a to bez ohledu na to, zda zaměstnanec při ošetřování dostává příslušnou dávku či nikoli. Zaměstnanec je však povinen zaměstnavateli **potřebu ošetřování prokázat**.

Poskytnutí pracovního volna není při těchto překážkách závislé na úvaze zaměstnavatele. Zaměstnanec ani nemusí o poskytnutí pracovního vol-

na žádat, je však povinen existenci překážky v práci prokázat. Při takové prokázané překážce je zaměstnanec **hmotně zajištěn dávkou nemocenského pojištění nebo dávkou státní sociální podpory**, pokud splní podmínky stanovené právními předpisy pro výplatu těchto dávek. Nesplní-li zaměstnanec podmínky nároku na výplatu dávky, nedostane dávku, nárok na pracovní volno zůstává nedotčen.

Co je dlouhodobé ošetřovné a kdo na něj má nárok

Také jde o dávku nemocenského pojištění. Nárok na dlouhodobé ošetřovné má pojištěnec, který pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, a nevykonává v zaměstnání, z něhož dlouhodobé ošetřovné náleží, nebo v jiném zaměstnání práci, jde-li o zaměstnance, ani osobně nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou.

Jestliže zaměstnanec požádá zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna za účelem dlouhodobé péče a prokáže mu splnění podmínek stanovených pro dlouhodobé ošetřovné a nárok na něj a na straně zaměstnavatele nejsou žádné vážné provozní důvody, které by tomu bránily, **je zaměstnavatel povinen zaměstnanci pracovní volno poskytnout**. Zaměstnavatel musí být schopen existenci vážných provozních důvodů prokázat.

I v případě dlouhodobého ošetřovného **je povinností zaměstnance zaměstnavateli tuto překážku v práci prokázat**.

Je potřeba prokázat existenci ošetřované osoby, vyžadující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí. K této osobě musí mít zaměstnanec zákonem požadovaný vztah a musí prokázat též existenci souhlasu ošetřované osoby s poskytováním dlouhodobé péče ze strany zaměstnance.

Pro nárok na dávku dlouhodobé ošetřovné pečující osoba musí být:

- a) manželem či manželkou ošetřované osoby nebo registrovaným partnerem či registrovanou partnerkou ošetřované osoby,
- b) příbuzným v přímé linii s ošetřovanou osobou nebo jejím sourozencem, tchyní, tchánem, snachou, zetěm, neteří, synovcem, tetou či strýcem,
- c) druhem či družkou ošetřované osoby nebo jinou fyzickou osobou žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti.

Uplatňuje-li nárok na dlouhodobé ošetřovné druh nebo družka nebo jiná fyzická osoba žijící s ošetřovanou osobou ve společné domácnosti, je další podmínkou nároku na dlouhodobé ošetřovné shodné místo trvalého pobytu s ošetřovanou osobou po dobu alespoň tří měsíců předcházejících dni vzniku potřeby dlouhodobé péče nebo dni prvního převzetí do této péče.

Základní podmínkou nároku na dlouhodobé ošetřovné je existence **rozhodnutí ošetřujícího lékaře** o potřebě dlouhodobé péče a **účast na nemocenském pojištění**. Nebylo-li rozhodnutí o vzniku potřeby dlouhodobé péče vydáno v den propuštění ošetřované osoby z hospitalizace, rozhodne ošetřující lékař poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče o vzniku potřeby dlouhodobé péče do 3 pracovních dnů ode dne podání žádosti. Žádost lze podat do 8 dnů po dni propuštění ošetřované osoby z hospitalizace.

Pokud je nárok uplatňován z pojištěné činnosti, která je zaměstnáním, je třeba splnit podmínku účasti na **nemocenském pojištění zaměstnance alespoň po dobu 90 kalendářních dnů** v posledních čtyřech měsících bezprostředně předcházejících dni vzniku potřeby dlouhodobé péče nebo dni prvního převzetí této péče.

V případě uplatnění nároku z pojištěné činnosti, která je samostatnou výdělečnou činností, je třeba splnit podmínku **účasti na nemocenském pojištění osoby samostatně výdělečně činné po dobu tří měsíců** bezprostředně předcházejících dni vzniku potřeby dlouhodobé péče nebo dni prvního převzetí této péče.

Je-li uplatňován nárok na dlouhodobé ošetřovné z více pojištění, musí být podmínka účasti na pojištění splněna v každém z těchto pojištění.

V případě poskytování dlouhodobé péče téže ošetřované osobě **náleží dlouhodobé ošetřovné jen jednou** a jen jednomu z oprávněných nebo postupně více oprávněným, jestliže se při téže potřebě dlouhodobé péče vystřídají. **Vystřídání je možné i opakovaně.**

Ochranná lhůta není pro nárok na dlouhodobé ošetřovné stanovena.

Pojištěnci může vzniknout nárok na další dlouhodobé ošetřovné nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, za který měl naposledy při téže potřebě dlouhodobé péče nárok na výplatu dlouhodobého ošetřovného.

Pojištěnec nemá nárok na dlouhodobé ošetřovné z důvodu poskytování dlouhodobé péče dítěti, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek. To neplatí, pokud tato jiná osoba nemůže pečovat o dítě, protože onemocněla či utrpěla úraz, nebo v případě přijetí k poskytnutí lůžkové péče, v případě poskytnutí komplexní lůžkové léčebné rehabilitační péče na základě veřejného zdravotního pojištění a v případě pojištěnce, který byl přijat do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte, popřípadě tato osoba porodila nebo jí byla nařízena karanténa.

Kdo může být ošetřovanou osobou

Ošetřovaná osoba je fyzická osoba, u které došlo k závažné poruše zdra-

ví, jež si vyžádala hospitalizaci, při níž byla poskytována léčebná péče alespoň po dobu čtyř kalendářních dnů po sobě jdoucích. Nesmí však přitom jít o akutní lůžkovou péči standardní, poskytovanou ošetřované osobě za účelem provedení zdravotních výkonů, které nelze provést ambulantně. U osob v terminálních stádiích nemoci, osob v paliativní péči a osob, jejichž zdravotní stav vyžaduje dlouhodobou péči v domácím prostředí, se podmínka předchozí hospitalizace bezprostředně před žádostí o dlouhodobé ošetřovné již nevyžaduje. Dále je třeba, aby zdravotní stav ošetřované osoby po propuštění z hospitalizace do domácího prostředí nezbytně vyžadoval poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů. Je také třeba, aby ošetřovaná osoba dala písemně s ošetřováním ošetřující osobou souhlas.

Podpůrčí doba a výše dlouhodobého ošetřovného

Podpůrčí doba (doba poskytování dávky) činí nejdéle 90 kalendářních dnů a začíná prvním dnem vzniku potřeby dlouhodobé péče.

Výše dlouhodobého ošetřovného činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Denní vyměřovací základ se u dlouhodobého ošetřovného zjistí tak, že se započitatelný příjem (tj. veškerý příjem podléhající odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti; nejčastěji se bude jednat o úhrn hrubé mzdy za kalendářní měsíce) zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla potřeba dlouhodobé péče, nebo ke dni prvního převzetí dlouhodobé péče, jde-li o pojištěnce, který dlouhodobou péči převzal) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období.

Takto stanovený denní vyměřovací základ podléhá redukci, která se u dlouhodobého ošetřovného provede tak, že částka do první redukční hranice se počítá 90 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Výši redukčních hranic platných od 1. 1. kalendářního roku vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělením.

Uplatnění nároku na dávku

Žádost o dlouhodobé ošetřovné zaměstnanec podává, tak jako u ostatních dávek nemocenského pojištění, na předepsaném tiskopisu prostřednictvím zaměstnavatele.

Pro výplatu dlouhodobého ošetřovného za určité období je třeba osvědčit trvání potřeby dlouhodobé péče, a to potvrzením ošetřujícího lékaře o trvání potřeby dlouhodobé péče nebo rozhodnutím ošetřujícího lékaře nebo orgánu nemocenského pojištění o ukončení potřeby dlouhodobé péče.

Rozhodnutí o vzniku potřeby dlouhodobé péče, které po dobu trvání potřeby dlouhodobé péče slouží též ošetřované osobě k prokazování trvání potřeby této péče, rozhodnutí o ukončení potřeby dlouhodobé péče a potvrzení o trvání potřeby dlouhodobé péče vydává na předepsaných tiskopisech ošetřující lékař.

Pro výplatu dávky musí zaměstnanec ještě doložit trvání potřeby ošetřování.

Vystřídání se v poskytování dlouhodobé péče

Došlo-li k vystřídání osoby poskytující dlouhodobou péči, uplatňuje každá ošetřující osoba nárok na dávku

samostatně. Při každém vystřídání se v poskytování dlouhodobé péče tak ošetřující osoba přebírající péči vyplní žádost o dávku a ošetřující osoba předávající péči vyplní tiskopis „Oznámení o ukončení poskytování dlouhodobé péče / Odvolání souhlasu s ošetřováním“.

Střídání si lze dohodnout a stanovit již předem, dle potřeb a situace v rodině či domácnosti.

V případě předem domluveného střídání se více ošetřujících osob v poskytování dlouhodobé péče se k žádosti o dávku přiloží harmonogram s uvedeným obdobím, ve kterém bude daný zaměstnanec dlouhodobou péči poskytovat, společně s podepsaným souhlasem ošetřované osoby s tímto harmonogramem. Při předem stanoveném střídání podává zaměstnanec žádost o dávku pouze jednou a při vystřídání se nevyplňuje „Oznámení o ukončení poskytování dlouhodobé péče“.

Ukončení poskytování ošetřování, resp. poskytování péče

Ošetřovaná osoba má možnost jednou udělený souhlas s ošetřováním vůči konkrétní osobě písemně odvolat. Při odvolání souhlasu ošetřovaná osoba vyplní tiskopis „Oznámení o ukončení poskytování dlouhodobé péče / Odvolání souhlasu“. Ošetřující osoba na tiskopise potvrdí, že byla o odvolání souhlasu informována, a vyplněný tiskopis zašlou příslušné OSSZ vyplácející dávku.

Pokud bylo poskytování dlouhodobé péče ukončeno z jiného důvodu, nežli je vystřídání se v péči nebo odvolání souhlasu, vyplní zaměstnanec tiskopis „Oznámení o ukončení poskytování dlouhodobé péče“ a vyplněný tiskopis zašle příslušné OSSZ vyplácející dávku.

BLIŽŠÍ INFORMACE

- **Stránky České správy sociálního zabezpečení:**
www.cssz.cz
- **Praktické tipy k pečování:**
<https://www.pecujdoma.cz>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

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

DOPORUČENÍ

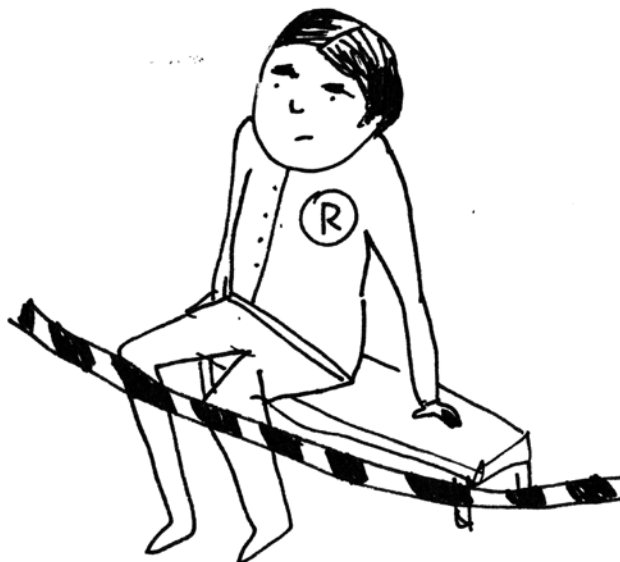
Budte si vědomi toho, že máte právo pečovat o své blízké osoby v domácím prostředí.

V případě potřeby dlouhodobého ošetřování se nebojte vyřídit si nárok na pracovní volno u zaměstnavatele a na dávku dlouhodobého ošetřovného.

Pokud pravidelně ošetřujete člena rodiny, najděte si čas také pro sebe a své potřeby. Pravidelně jezte zdravá a výživná jídla. Každý den se snažte najít si pro sebe alespoň pár minut a v klidu si vypít čaj, přečíst pár stránek v oblíbené knize, projít se nebo si zacvičit. A o víkendu se můžete nechat zastoupit jiným členem rodiny a vyrazit do divadla, posedět si s přáteli nebo si jít zaspportovat.

Pokud náročnou dlouhodobou péčí o blízkou osobu nakonec nezvládnete a vzdáte ji, není to ostuda ani selhání.

29.



Diskriminace rodičů v zaměstnání

Karolína se po dvou letech rodičovské dovolené vrátila zpět do práce a nastoupila na své původní pracovní místo. Pracovní smlouvu měla na dobu určitou, stejně jako několika dalším kolegům jí měla skončit za tři měsíce. Karolína chtěla setrvat i nadále ve svém zaměstnání a již nyní probíhala jednání o tom, za jakých podmínek se pracovní smlouvy zaměstnancům prodlouží. Na gynekologické prohlídce však ke svému velkému překvapení zjistila, že je znovu těhotná, nijak to s partnerem neplánovala. Protože jí to připadalo fér, rozhodla se, že těhotenství svému zaměstnavateli oznámí. Při prodlužování pracovních smluv ale Karolíně jako jediné nebyla smlouva prodloužena. Takové jednání považovala za diskriminační ze strany zaměstnavatele a rozhodla se bránit. Vyzvala jej proto, aby písemně odůvodnil svůj krok. Zároveň zvažuje, že se obrátí i na ombudsmana.

POJEM DISKRIMINACE

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

Diskriminace žen zahrnuje jakýkoli rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži.

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

Přímá a nepřímá diskriminace

Diskriminaci můžeme rozlišovat na přímou a nepřímou. V případě přímé diskriminace jde o takové jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou z odlišné skupiny ve srovnatelné situaci. Příkladem může být cílené nepřijímání matek do pracovního poměru, jejich odmítání při nábořích a výběrových řízeních.

Nepřímá diskriminace je pak zdánlivě neutrální nastavení kritéria či praxe, které však fakticky vede k tomu, že je osoba znevýhodněna oproti ostatním. Například se může jednat o poskytování firemních benefitů pouze zaměstnancům na plný úvazek. Toto zdánlivě logické neutrální kritérium se ukazuje jako nepřímo diskriminační, neboť na částečný úvazek pracují více než v 90 procentech ženy a je možné dovodit, že jsou tímto nastavením nepřímo znevýhodněny: oproti mužským kolegům nedosahují na žádné benefity.

Výjimky ze zákazu diskriminace v přístupu k zaměstnání

Pokud však je praxe objektivně odůvodněna legitimním cílem (tj. vyšším cílem) a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné, o diskriminaci se nejedná. Existují výjimky z rov-

ného zacházení, kdy samotná povaha činnosti daný požadavek legitimizuje.

Takové výjimky:

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

NEJČASTĚJŠÍ PODOBY DISKRIMINACE V SOUVISLOSTI SE ZAMĚSTNÁNÍM

Přijímací pohovor

Nejčastějšími formami diskriminace žen jsou diskriminační otázky přímo při náboru a výběrových řízeních. Jde především o otázky na rodičovství či předpokládané rodičovství. Zaměstnavatel je však před vznikem pracovního poměru oprávněn vyžadovat pouze takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Proto jsou u přijímacího pohovoru zakázané otázky jako „plánujete mít děti?“ či „máte děti?“ a „kolik je jím let?“.

Odměňování

V praxi se ukazuje, že i v případech, že je žena zaměstnaná, často nemusí dosahovat (a nedosahuje) stejných ocenění a odměn jako muž na srovnatelné pozici. Velmi často se můžete setkat s praxí rozdílného odměňování odůvodněného například míněním, že muž si přece zaslouží větší plat, když živí rodinu. I v tomto případě se jedná o diskriminaci na základě pohlaví. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení v oblasti odměňování a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty. Za stejnou práci náleží ženě (stejně tak jako muži) stejná finanční odměna, ale také stejné benefity.

Vzdělávání

Podpora osobního růstu a vzdělávání je nedílnou součástí práce aktivních zaměstnavatelů se zaměstnanci. Podpora vzdělávání může být jedním z benefitů. Někdy však nejsou tyto benefity cíleně poskytovány ženám, neboť se neočekává zájem žen o vlastní profesní růst a takováto investice je pak zaměstnavateli vnímána jako zbytečná. I to může být diskriminační praktika.

Ukončení pracovního poměru

I v případě propouštění musí zaměstnavatel postupovat nediskriminačně. Příkladem je neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou, když zaměstnankyně naznačí zájem o těhotenství či otěhotní, zatímco ostatním je smlouva dále prodloužena.

OBRANA PROTI DISKRIMINACI

Při obraně proti diskriminaci (se) může zaměstnanec:

- domáhat ochrany u svého zaměstnavatele, a to buď přímo, nebo za pomoci třetí osoby (odborové organizace, mediátora, neziskové organizace či firemního ombudsmana);

- 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 na veřejného ochránce práv (ombudsmana), který přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami, mj. bez ohledu na jejich pohlaví. Za tím účelem ombudsman především poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace. Informace pro možnou pomoc ze strany ombudsmana naleznete na <https://www.ochrance.cz/potrebuji-pomoc/diskriminace/>;
- podat žalobu k soudu, kde má právo domáhat se, aby:
 - bylo upuštěno od diskriminace;
 - byly odstraněny následky diskriminačního zásahu;
 - dostal přiměřené zadostiučinění (např. omluvu);
 - dostal náhradu za nemajetkovou újmu v penězích. Tu lze získat v případě, pokud by zjednáni nápravy z předchozího bodu nebylo dostatečné, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Výši náhrady určí soud přihlednutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

V případě soudního jednání je postavení diskriminovaného zaměstnance zvýhodněno na základě tzv. obráceného důkazního břemene. To znamená, že skutečnosti tvrzené o tom, že zaměstnanec byl (přímo nebo nepřímo) diskriminován, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení

nevyšel najevo opak. Zaměstnavatel musí prokázat, že se diskriminačního jednání nedopustil.

INFORMACE

- Právní poradna APERIO – poskytuje poradenství mimo jiné i v oblasti diskriminace. Více na www.aperio.cz/poradna/.
- Oblastní inspektorát práce – bezúplatně poskytuje základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek včetně oblasti diskriminace a rovného zacházení. Více viz www.suip.cz.
- Kancelář veřejného ochránce práv – poskytne pomoc v situacích diskriminace na trhu práce (<https://www.ochrance.cz/potrebuji-pomoc/diskriminace/>).
- Další organizace, které se zabývají diskriminací na trhu práce – Gender studies (www.genderstudies.cz), Český helsinský výbor (www.helcom.cz).

VZORY

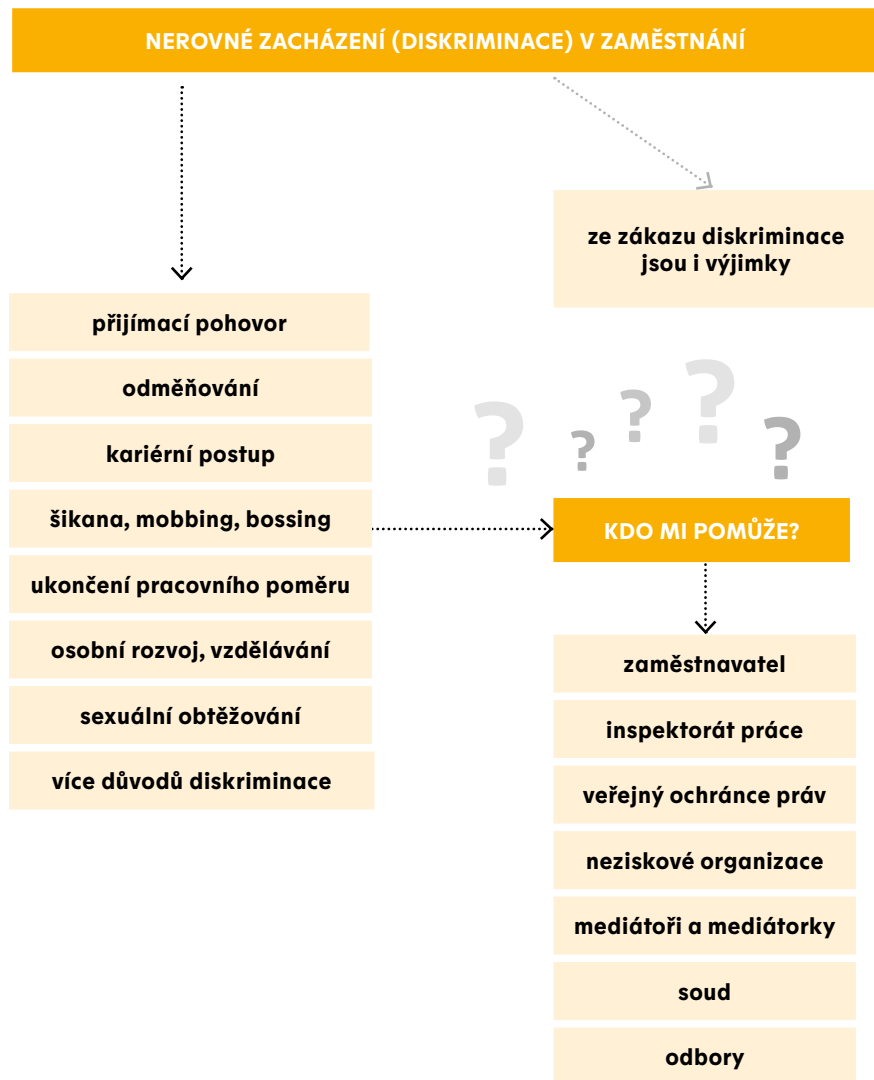
- Vzory stížností a podání (zaměstnavateli, inspektorátu práce, veřejnému ochránci práv atp.) najdete v přílohách publikace Diskriminace https://www.ochrance.cz/uploads-import/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Diskriminace.pdf.
- Praktická příručka pro zaměstnance v oblasti diskriminace je ke stažení na https://drive.google.com/file/d/1kGjZ8hcnJ9_Wc3jipUJaP-thm-sC-JxN5/view.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Pokud jste se v diskriminační situaci ocitli, požádejte o odbornou pomoc. U zaměstnavatele je vašim nejbližším spojencem odborová organizace. Ta vás také může v případném sporu zastupovat. Pokud u vás odborová organizace není, obraťte se o pomoc na ombudsmana nebo oblastní inspektorát práce či neziskovou organizaci, která se zabývá diskriminací na trhu práce. Diskriminační jednání zaměstnavatele je protiprávní. Základem je nebát se. Nebojte se požadovat spravedlivou mzdu. Pokud například konáte práci stejné hodnoty jako váš kolega, máte právo na stejnou mzdu.

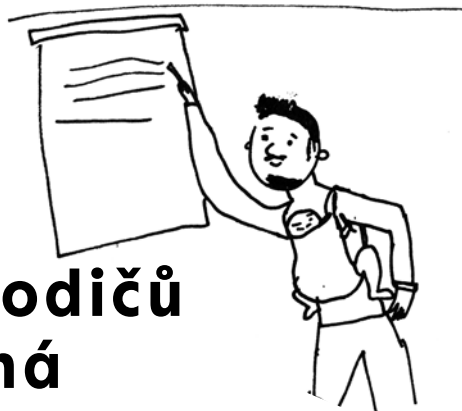


MOJE POZNÁMKY:



30.

Podnikání rodičů – samostatná výdělečná činnost



Olga je vyučená švadlena, a než se jí narodil syn, pracovala na směny ve společnosti na výrobu autopotahů jako šička. Během rodičovské dovolené začala doma vyrábět látkové hračky, nejprve pro svého syna a postupně i pro děti přátel. Kamarádka jí doporučila, ať zkusí hračky prodávat na řemeslných trzích, a pokud o ně bude zájem, ať je začne prodávat přes internet. Olgu překvapilo, že prodej hraček opravdu může být zajímavým příjmem do rodinného rozpočtu. Obávala se však, jak zvládne všechnu administrativu spojenou s oficiálním podnikáním. Zjistila, že musí zajít na živnostenský úřad a vyplnit jednotný registrační formulář, kterým své podnikání oznámí finančnímu úřadu, správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně. Podnikání může během rodičovské dovolené vykonávat jako vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, což znamená, že nebude muset hradit minimální pojistné na sociální pojištění. Výše pojistného se vypočítá až ze skutečných příjmů. Musí vést daňovou evidenci a v následujícím roce bude muset předložit finančnímu úřadu daňové přiznání za předchozí kalendářní rok a vyplnit Přehled o příjmech a výdajích pro zdravotní pojišťovnu a správu sociálního zabezpečení. Dále Olga dostala tip na internetovou kalkulačku Ministerstva financí, která může pomoci zjistit, zda by pro ni nebyl výhodnější nový paušální režim, který je administrativně snazší a povinnost podání daňového přiznání a přehledů v něm odpadá.

SAMOSTATNÁ VÝDĚLEČNÁ ČINNOST (SVČ)

Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)

Za OSVČ se považuje osoba, která:

- vykonává samostatnou výdělečnou činnost (SVČ), nebo
- spolupracuje při výkonu SVČ a lze na ni rozdělovat příjmy a výdaje (tzv. spolupracující osoba),
- ukončila povinnou školní docházku a dosáhla aspoň 15 let věku.

Vedlejší a hlavní SVČ

Vedlejší SVČ vykonává zejména ta OSVČ, která:

- má nárok na rodičovský příspěvek nebo na PPM nebo nemocenské v souvislosti s těhotenstvím a porodem, pokud tyto dávky náležejí z nemocenského pojištění zaměstnanců,
- osobně pečuje o osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni I (lehká závislost), nebo o jakoukoliv osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni II až IV, pokud osoba, která je závislá na pomoci jiné osoby, je osobou blízkou, nebo žije s osobou samostatně výdělečně činnou v domácnosti, není-li osobou blízkou,
- vykonává souběžně zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění (vedlejší SVČ pro sociální pojištění) nebo zaměstnání, kde je dosaženo alespoň minimální mzdy (vedlejší SVČ pro zdravotní pojištění),
- je nezaopatřeným dítětem do 26 let věku (student).

SVČ může být považována za vedlejší v těch kalendářních měsících, v nichž aspoň po část měsíce trval důvod pro výkon vedlejší SVČ. V těch kalendářních měsících, ve kterých není považována SVČ za vedlejší, se jedná o SVČ hlavní.

Skutečnost, že SVČ má být považována za vedlejší, je třeba příslušné OSSZ oznámit nejpozději s podáním Přehle-

du o příjmech a výdajích, 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. Přehled vybraných důvodů výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti a způsobu jejich dokládání lze najít zde: <https://www.cssz.cz/web/cz/prehled-povinne-i-nepovinne-dokladanych-duvodu-pro-vykon-vedlejsi-cinnosti>. Oznámení důvodu pro výkon vedlejší SVČ je dobrovolný úkon OSVČ. Pokud však OSVČ oznámí skutečnost rozhodnou pro posouzení SVČ jako vedlejší, je povinna oznámit zánik této zákonem uznatelné skutečnosti, kterou OSVČ ohlásila a eventuálně doložila jako důvod pro výkon vedlejší SVČ.

Zahájení, přerušení a ukončení SVČ

Zahájení, přerušení a ukončení SVČ je třeba především oznámit registrujícímu místu – zpravidla živnostenskému úřadu, jenž je centrálním registračním místem (CRM). Zde je možné na jednom místě splnit veškerá povinná hlášení, povinné přihlášky, resp. registrace, a to vyplněním Jednotného registračního formuláře (přístupný z <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/crm-jednotny-registracni-formular---234081/>) a příslušného formuláře Ministerstva financí. Současně tak dojde ke splnění povinností vůči živnostenskému úřadu, zdravotní pojišťovně (zdravotní pojištění), správě sociálního zabezpečení (sociální pojištění) a finančnímu úřadu (registrace k dani z příjmu a případně další daně).

Volná živnost

Nejčastěji je využívána tzv. volná živnost, která sdružuje činnosti, jež nevyžadují odbornou způsobilost. Do volné živnosti tedy patří veškeré výrobní činnosti, obchodní činnosti a služby, které nejsou zařazené jako vázané, řemeslné a koncesované. Činnosti volné živnosti

vyjmenovává příloha č. 4 živnostenského zákona, obsahová náplň těchto živností je kvalitně zpracována na webu <https://www.businessinfo.cz/navody/obsahova-napl-n-zivnosti-volne-1/>.

Podmínkou pro získání živnostenského oprávnění volné živnosti je:

- plná svéprávnost (lze ji nahradit přivolením soudu k souhlasu zákonného zástupce nezletilého k samostatnému provozování podnikatelské činnosti),
- bezúhonnost (výpis z rejstříku trestů si úřad zajistí sám),
- ohlášení živnosti a zaplacení správního poplatku ve výši 1000 Kč za každou živnost, přitom volná živnost sdružuje celou řadu oborů.

Ostatní druhy živností

K výkonu ostatních druhů živností (vázané, řemeslné a koncesované) je třeba splnit další podmínky (vzdělání, délka praxe apod.). Bližší podmínky stanoví přílohy č. 1, 2 a 3 živnostenského zákona, které lze vyhledat na <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455#prilohy>.

PAUŠÁLNÍ REŽIM

Od 1. 1. 2021 byl zaveden institut paušální daně. Nový, tzv. paušální režim, je založený na dobrovolné bázi a záleží tedy na OSVČ (za splnění podmínek), zda bude chtít fungovat v tomto novém režimu či bude pokračovat postaru.

Hlavní výhody tzv. paušálního režimu:

- významné snížení administrativní náročnosti pro poplatníky ve vazbě na povinnosti související s daní z příjmů a s pojistným na důchodové a zdravotní pojištění,
- paušalizace uvedených tří plnění do jedné platby uskutečněné poplatníkem vůči správci daně,
- splnění povinnosti k dani z příjmů a veřejným pojistným bez nutnosti

podávat daňové přiznání a pojistné přehledy.

Aby se OSVČ mohla přihlásit k paušálnímu režimu, musí splnit několik zákonných podmínek, které lze zjistit např. zde: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/pausalni-dan/obecne-informace>.

S účinností od 1. 1. 2023 došlo k výrazným změnám. Podstatnou změnou je zvýšení hranice příjmů ze samostatné činnosti z 1 mil. Kč na 2 mil. Kč. Vzhledem k tomu, že důsledkem této změny je velmi široké rozpětí příjmů, není již všem stanovena paušální daň ve stejné výši, ale nově se zavádí 3 pásma paušálního režimu odvozená od výše a charakteru příjmů poplatníka. Podrobnější informace naleznete zde: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu/pausalni-dan/informace-k-zakladnim-zmenam-v>.

Pro paušální režim platí, že:

- poplatník na místo standardních záloh na daň z příjmů placených správcem daně, záloh na pojistné na důchodové pojištění placených OSSZ a záloh na veřejné zdravotní pojištění placených zdravotní pojišťovně platí správci daně jednu paušální zálohu,
- uvedená tři plnění se platí dohromady jednou platbou, a to každý měsíc zdaňovacího období ve stejné výši,
- poplatník nemusí specifikovat, na které plnění peníze posílá (zda na daň z příjmů, na důchodové pojištění nebo na veřejné zdravotní pojištění),
- při splnění všech zákonných podmínek již není nutno po skončení zdaňovacího období nic doplácet ani nevznikají přeplatky,
- paušální zálohy jsou placeny měsíčně po celou dobu, po kterou je poplatník v paušálním režimu,
- při splnění všech zákonných podmínek není nutno podávat daňové přiznání a pojistné přehledy.

Výše paušální daně

Paušální záloha (I. pásmo) se v roce 2023 zvyšuje na 6 208 Kč a platba zahrnuje:

- minimální zdravotní pojištění ve výši 2 722 Kč,
- pojistné na důchodové pojištění navýšené od minimální zálohy o 15 % na 3 386 Kč,
- daň z příjmů v symbolické částce 100 Kč, která kompenzuje vyšší odvod na sociálním pojištění.

Výše paušální zálohy v II. pásmu činí 16 000 Kč a ve III. pásmu činí 26 000 Kč. Podrobný rozpis složení plateb viz např. zde: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/dan-z-prijmu-pausalni-dan/informace-k-zakladnim-zmenam-v>.

Záloha je splatná do 20. dne zálohového období (kalendářního měsíce), na které se záloha platí. Paušální záloha se platí na bankovní účet místně příslušného správce daně (finančního úřadu).

Upozornění: Platby pojistného na nemocenské pojištění nejsou součástí paušálních záloh, které OSVČ v paušálním režimu zasílá měsíčně správci daně, ale tyto je nutné hradit samostatně ve lhůtě splatnosti na účet příslušné SSZ a se správnou identifikací (variabilním symbolem).

SVČ vedlejší u OSVČ v paušálním režimu

Výše záloh na paušální pojistné na důchodové pojištění je odvozena od výše měsíčního vyměřovacího základu pro zvolené paušální pásmo a OSVČ v paušálním režimu je tak vždy povinně účastna důchodového pojištění. Má-li OSSZ evidován důvod pro výkon SVČ vedlejší nebo OSVČ tento důvod v průběhu daného roku oznámí, nebude k tomuto přihlédnuto. Pokud ovšem OSVČ bude povinna z jakéhokoliv důvodu podat přehled, tzn., že její daň nebude rovna paušální dani, může

skutečnost, že její SVČ je vedlejší, na podaném přehledu oznámit a vedlejší SVČ bude při zúčtování přehledu zohledněna. Paušální daň nemůže využít OSVČ, která vedlejší činnost vykonává z důvodu výkonu zaměstnání, v němž je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění.

Daňové slevy v paušálním režimu

Další odchylkou od klasického režimu je nemožnost uplatnění daňových slev a úlev v paušálním režimu. Není tedy možné uplatnit např. slevu na poplatníka, na manžela či manželku, na děti či slevu na invaliditu. Stejně tak nebude možné odečíst úroky z hypoték a příspěvky na penzijní a životní pojištění atp.

Zda se vám paušální daň vyplatí, si můžete spočítat např. zde: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2023/kalkulacka-pausalni-dane-pro-rok-2023-49903/>.

Více informací k paušálnímu režimu najdete např. zde: <https://www.cssz.cz/osvc-v-pausalnim-rezimu>.

Dále se bude již tato kapitola věnovat stávajícímu „klasickému“ režimu SVČ, tedy režimu, kdy je povinné odvádět zvlášť odvody na důchodové pojištění (OSSZ), zdravotní pojištění (zdravotní pojišťovna) a na daň z příjmu (FÚ).

DAŇOVÁ EVIDENCE A DAŇOVÝ ZÁKLAD

Povinnost vést daňovou evidenci

Daňová evidence slouží ke zjištění daňového základu z příjmů z podnikání a jiné SVČ. Obsahuje daňovou evidenci příjmů a výdajů, daňovou evidenci majetku a závazků. Evidence obsahují příjmy peněžní i nepeněžní, které OSVČ obdržela v hotovosti nebo na účet od 1. 1. do 31. 12. příslušného kalendářního roku, a pohledávky související s podnikáním nebo jinou SVČ (zejména ty, které trvají k 31. 12.). Daňovou evidenci lze

vést v Excelu. Ukázky daňové evidence lze nalézt na <https://www.jakpodnikat.cz/neplatce-dph-navod.php>.

Určení daňového základu

Daňový základ se určí tak, že se od příjmů ze SVČ odečtou výdaje, které OSVČ vynaložila na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Výdaje mohou být:

- a) skutečné, a to na základě daňové evidence. V tomto případě je nutné evidovat příjmy a výdaje a archivovat doklady;
- b) paušální, tj. procentem z příjmů, pak OSVČ nemusí shromažďovat doklady za výdaje, vede pouze evidenci příjmů a pohledávek.

Paušální výdaje pro SVČ jsou v roce 2023 stanoveny takto:

- 80 %, nejvýše 1 600 000 Kč za rok, z příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a z příjmů z živnostenského podnikání řemeslného,
- 60 %, nejvýše 1 200 000 Kč za rok, z příjmů ze živnostenského podnikání (živnosti volné a živností vázaných či koncesovaných),
- 40 %, nejvýše 800 000 Kč za rok, z příjmů ze samostatné výdělečné činnosti, na kterou osoba nemá živnost, například z jiného podnikání dle zvláštních předpisů, z užití či poskytnutí práv z průmyslového či jiného duševního vlastnictví, autorských práv včetně práv příbuzných právu autorskému, a to včetně příjmů z vydávání, rozmnožování a rozšiřování literárních a jiných děl vlastním nákladem, z jiné samostatné výdělečné činnosti,
- 30 %, nejvýše 600 000 Kč za rok, z příjmu z nájmu a u příjmů z nájmu majetku zařazeného v obchodním majetku.

Paušální výdaje zahrnují veškeré výdaje včetně mezd a odpisů majetku.

Další výdaje nelze uplatnit (ani sociální či zdravotní pojištění).

V praxi to probíhá tak, že u OSVČ, které mají jen nízké příjmy, daňová evidence obsahuje jen seznam faktur a na straně výdajů využívají výhodné daňové paušály. V případě, že by OSVČ měla větší výdaje v souvislosti s podnikáním (např. vybavení), pak může být výhodnější vést evidenci skutečných výdajů, protože daňový základ bude nižší.

Příklad: OSVČ měla příjem 240 000 Kč. Uplatní výdajový paušál ve výši 60 %, tj. výdaje = $240\,000 \times 0,6 = 144\,000$. Daňový základ bude činit rozdíl mezi příjmy a výdaji, tj. daňový základ = $240\,000\text{ Kč} - 144\,000\text{ Kč} = 96\,000\text{ Kč}$.

Povinnost podat daňové přiznání

OSVČ (jež není v tzv. paušálním režimu) je povinna za kalendářní rok podat finančnímu úřadu daňové přiznání, a to ve lhůtě do 1. dubna (v roce 2023 do 3. dubna) následujícího roku (je-li podáno osobně či poštou), či do 1. května (v roce 2023 do 2. května) (je-li podáno elektronicky). V případě využití služeb daňového poradce je tato povinnost odložena na 1. červenec (v roce 2023 na 3. červenec). Cenné informace, návody a rady k vyplnění daňových formulářů lze získat např. na webu <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/jak-vyplnit-danove-priznani/>.

OSVČ A POJIŠTĚNÍ

OSVČ A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ (DŮCHODOVÉ A NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ)

OSVČ má určité povinnosti ohledně odvodů pojistného. Co se týče odvodů na sociální zabezpečení, jde o povinnosti vůči Okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ), a to především:

- sdělit OSSZ zejména (znovu) zahájení, pozastavení a ukončení SVČ a případně další skutečnosti stanovené zákonem nejpozději do 8. dne následujícího kalendářního měsíce,
- platit buď pojistné na sociální zabezpečení, nebo zálohy na pojistné a příslušný doplatek pojistného,
- předkládat Přehled o příjmech a výdajích (nejde-li o OSVČ v tzv. paušálním režimu).

DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

Povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění

Pojistné na důchodové pojištění odvádí OSVČ, která v kalendářním roce:

- vykonávala hlavní SVČ,
- vykonávala vedlejší SVČ a přihlásila se dobrovolně k účasti na důchodovém pojištění,
- vykonávala vedlejší SVČ v rozsahu zakládajícím účast na důchodovém pojištění.

Osoba vykonávající vedlejší SVČ je povinně účastna důchodového pojištění v případě, kdy její daňový základ dosáhl v roce 2023 rozhodné částky ve výši 96 777 Kč (za rok 2022 tato částka byla 93 387 Kč). Tato částka se sníží o jednu dvanáctinu (tj. o 8 065 Kč) za každý kalendářní měsíc, ve kterém nebyla vedlejší SVČ vykonávána.

Určení vyměřovacího základu a výše pojistného

Měsíční vyměřovací základ pro odvod pojistného činí minimálně 50 % daňového základu, který v průměru připadá na jeden kalendářní měsíc, v němž byla SVČ vykonávána. OSVČ si může sama dobrovolně určit vyšší vyměřovací základ.

- Minimální roční vyměřovací základ pro OSVČ vykonávající hlavní SVČ v roce 2023 činí 120 972 Kč.
- OSVČ vedlejší je povinna hradit pojistné na sociální pojištění, po-

kud její daňový základ je vyšší než 96 777 Kč (tj. roční vyměřovací základ činí 48 396 Kč).

Sazba pojistného

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

Přehled o příjmech a výdajích

OSVČ je povinna každý rok předkládat OSSZ Přehled o příjmech a výdajích za kalendářní rok, a to na předepsaném tiskopise, který je možné vyhledat na <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/osvc.htm>. Na základě údajů v přehledu se stanovuje částka, kterou má OSVČ na pojistné za daný rok zaplatit. Uhrazené zálohy za toto období se zúčtují a vypočítá se výše doplatku či přeplatku za rok. Souběžně se stanoví výše záloh na pojistné na další kalendářní rok. Přehled se podává ve lhůtě do 1. května (daňové přiznání podáno ve lhůtě 3 měsíců od uplynutí zdaňovacího období, bez ohledu na to, zda bylo podáno elektronicky či v papírové podobě) či do 1. června (daňové přiznání podáno elektronicky po 3. 4. 2023). V případě zpracování daňového přiznání daňovým poradcem po 1. dubnu (po 3. dubnu v roce 2023) ve lhůtě do 1. srpna.

Povinnost hradit zálohy na pojistné

• OSVČ hlavní

OSVČ, která vykonává hlavní SVČ, je povinna hradit pojistné na důchodové pojištění vždy.

Výše záloh na pojistné na důchodové pojištění vychází z měsíčního vyměřovacího základu, který nemůže být nižší než měsíční vyměřovací základ vypočítaný přímo v tiskopisu Přehled o příjmech a výdajích za předchozí kalendářní rok. Minimální výše zálohy měsíčně je 2 841 Kč a po podání Přehledu za rok 2022 se mění na 2 944 Kč. Alespoň minimální výši měsíční zálohy odvádí OSVČ,

která v roce 2023 své podnikání jako OSVČ hlavní zahájila.

• OSVČ vedlejší

OSVČ, která vykonává vedlejší SVČ, hradí zálohy v roce 2023 na pojistné:

- dobrovolně, pokud se přihlásí k účasti na důchodovém pojištění na příslušný rok,
- povinně, když její dosažený daňový základ za rok 2022 založil účast na důchodovém pojištění (tj. je vyšší než rozhodná částka 96 777 Kč).

Více informací lze najít na

<https://www.cssz.cz/web/cz/obecne-informace-osvc>.

Příklad: OSVČ bude mít za rok 2022 příjem 300 000 Kč. Uplatní výdajový paušál ve výši 60 %. Její daňový základ bude tedy 120 000 Kč. Pojistné na sociální pojištění (Psp) za rok 2022 u OSVČ:

Vzhledem k tomu, že její daňový základ (120 000 Kč) je vyšší než rozhodná částka 93 387 Kč, kdy OSVČ vedlejším vzniká povinnost odvádět pojistné na sociální pojištění, je OSVČ povinna zaplatit pojistné na sociální pojištění.

$\text{Psp} = 120\,000 \times 0,5 \times 0,292 = 17\,460 \text{ Kč}$. Výše pojistného za rok 2022, které musí zaplatit, činí 17 460 Kč.

Měsíční výši zálohy (Z) pro rok 2023 OSVČ vypočte tak, že výši pojistného za rok 2022 vydělí počtem měsíců, ve kterých v daném roce vykonávala samostatně výdělečnou činnost.

V jejím případě se jedná o 12 měsíců. $Z = (\text{Psp } 2022 : 12) = (17\,460 : 12) = 1\,455 \text{ Kč}$.

Měsíční záloha ve výši 1 455 Kč na rok 2023 bude poprvé placena od měsíce podání Přehledu za rok 2022. $\text{Psp} = 96\,000 \times 0,5 \times 0,292 = 14\,016 \text{ Kč}$. Výše pojistného za rok 2021, které musí zaplatit, činí 14 016 Kč.

Příklad: OSVČ vedlejší, avšak má nižší příjmy. Její příjem bude činit 100 000 Kč za rok. Výdaje uplatňuje rovněž paušálem ve výši 60 % příjmů.

Výdaje činí 60 000 Kč ($100\,000 \text{ Kč} \times 0,6 = 60\,000 \text{ Kč}$). Daňový základ činí 40 000 Kč ($100\,000 \text{ Kč} - 60\,000 \text{ Kč} = 40\,000 \text{ Kč}$).

Vzhledem k tomu, že její daňový základ (40 000 Kč) je nižší než částka, která je rozhodná pro OSVČ vedlejší (v roce 2022 činí 93 387 Kč), kdy vzniká povinnost odvádět pojistné na sociální pojištění, nemusí OSVČ platit pojistné na sociální pojištění.

Splatnost záloh

Záloha na pojistné za kalendářní měsíc je splatná od prvního do posledního dne kalendářního měsíce, za který se záloha platí. Dnem platby je až den, kdy je platba připsána na správný účet.

Platba pojistného a dočasná pracovní neschopnost

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

Upozornění: OSVČ, která je účastna paušálního režimu, je povinna platit paušální zálohy i za ty kalendářní měsíce, v nichž po celý tento kalendářní měsíc měla nárok na výplatu nemocenské dávky (nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, dlouhodobého

ošetřovného). OSVČ v paušálním režimu není osvobozena od placení paušálních záloh za tyto měsíce.

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

NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Účast na nemocenském pojištění OSVČ je dobrovolná. Pojistné je stanoveno z měsíčního základu procentní sazbou. Sazba pojistného činí 2,1 %. Měsíční základ nesmí být nižší než dvojnásobek částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění (8 000 Kč). Více informací na: <https://www.cssz.cz/nemocenske-pojisteni-osvc>.

OSVČ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Povinnosti OSVČ vůči zdravotní pojišťovně

Povinnosti OSVČ je především:

- oznámit písemně do 8 dnů zahájení, přerušeni nebo ukončení SVČ,
- oznámit, zda je současně osobou, za niž platí zdravotní pojištění stát,
- platit zálohy na pojistné (mimo dále uvedené výjimky),
- doplatit rozdíl mezi zálohami a skutečnou výší pojistného, popř. zaplatit pojistné z vypočteného vyměřovacího základu,
- poskytnout zdravotní pojišťovně doklady potřebné při provádění kontroly.

Výše pojistného na zdravotní pojištění

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

Minimální měsíční záloha a splatnost pojistného na zdravotní pojištění 2023

Minimální měsíční záloha pro rok 2023 na pojistné je 2 722 Kč, která se hradí poprvé za leden 2023 (posledním dnem splatnosti je 8. 2. 2023). Tutéž zálohu odvádí OSVČ, která zahájí v roce 2023 SVČ. Splatnost záloh na pojistné je od 1. dne kalendářního měsíce, za který se platí, do 8. dne následujícího kalendářního měsíce.

Výjimky z povinného odvodu z minimálního vyměřovacího základu

Minimální vyměřovací základ neplatí především pro OSVČ:

- celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku a tyto děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než čtyři hodiny denně (v případě školních dětí nenavštěvují družinu),
- za kterou je plátcem pojistného stát (tj. příjemce rodičovského příspěvku, osoby na mateřské a rodičovské dovolené apod.).

Tyto osoby nejsou povinny odvádět zálohy na pojistné na zdravotní pojištění v prvním roce SVČ. Výše jejich vyměřovacího základu pro odvod pojistného je „skutečný“ vyměřovací základ a od něj se odvíjejí i zálohy na zdravotní pojištění pro následující kalendářní rok. To platí pouze tehdy, jestliže výše uvedené skutečnosti trvaly po celý kalendářní měsíc.

Osoba, která je současně vedle SVČ zaměstnancem a odvádí pojistné z tohoto zaměstnání vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro zaměstnance, nemusí odvádět zálohy na pojistné na zdravotní pojištění vůbec.

Příklad: OSVČ bude mít v roce 2023 příjem 240 000 Kč. Uplatní výdajový paušál ve výši 60 %. Její daňový základ je tedy 96 000 Kč. Pojistné na zdravotní pojištění (Pzp) za rok 2023 OSVČ činí:

$Pzp = 96\,000 \times 0,5 \times 0,135 = 6\,480 \text{ Kč}$.
Měsíční výši zálohy (Z) pro rok 2024 spočte OSVČ tak, že celkovou výši pojistného za celý rok 2023 vydělí počtem měsíců, ve kterých vykonávala samostatně výdělečnou činnost, v jejím případě 12 měsíců:
 $Z = (Pzp\ 2023 : 12) = (6\,480 : 12) = 540 \text{ Kč}$

Přehled o příjmech a výdajích

OSVČ je povinna nejpozději do jednoho měsíce ode dne, ve kterém měla podat daňové přiznání za tento kalendářní rok, předložit všem zdravotním pojišťovnám, u kterých byla v tomto období pojištěna, vyplněný formulář Přehled o příjmech a výdajích vynaložených na jejich dosažení, zajištění a udržení, zaplacených zálohách na pojistné, vyměřovacím základu a o pojistném vypočteném z tohoto vyměřovacího základu (nejde-li o OSVČ v tzv. paušálním režimu).

Je-li úhrn zaplacených záloh vyšší než pojistné (vypočtené jako 13,5 % z vyměřovacího základu), jedná se o přeplatek pojistného. Přeplatek pojišťovna OSVČ vrátí.

Je-li úhrn zaplacených záloh nižší než pojistné (vypočtené jako 13,5 % z vyměřovacího základu), jedná se o nedoplatek pojistného. Doplatek rozdílu mezi skutečnou výší pojistného a zaplacenými zálohami je splatný vždy do 8 dnů ode dne, kdy byl nebo měl být podán pojišťovně Přehled o příjmech a výdajích.

Na základě přehledu se též určí výše záloh na příští kalendářní rok. Měsíční záloha na pojistné pro OSVČ, pro kterou je SVČ hlavním zdrojem příjmů, se určí tak, že se pojistné za předchozí kalendářní rok dělí počtem měsíců, ve kterých byla SVČ vykonávána.

INFORMACE

- Internetové stránky: www.cssz.cz, www.mpsv.cz, www.jakpodnikat.cz, www.podnikatel.cz, www.mpo.cz
- Zdravotní pojišťovny: <https://www.vzp.cz/platci/informace/osvc>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Zda je výhodnější být zaměstnaný nebo podnikat, není jednoznačné. Je třeba zvážit výhody a nevýhody obou možností.

Zaměstnanci mají oproti podnikatelům právní ochranu podle zákoníku práce. Mají stanovenou maximální pracovní dobu, přestávky na odpočinek, minimální mzdu, příplatky za přesčasy, nárok na placenou dovolenou minimálně čtyři týdny ročně, nárok na nemocenské a na náhradu mzdy, kterou jim první dva týdny platí zaměstnavatel na své náklady, a dále pak mají nárok na odškodnění v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání či nárok na ošetrovné z důvodu ošetrování člena rodiny. Zaměstnanci omezeně odpovídají za škodu, kterou způsobí v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnanec je povinen vykonat práci, která je mu přidělena podle pracovní smlouvy. Náklady na pracovní pomůcky hradí zaměstnavatel.

Podnikatel nemá určenou pracovní dobu, tu si rozvrhuje sám. Záleží jen na něm, kdy bude mít volno a kdy bude pracovat. Z pohledu rodiče malých dětí se jedná o nespornou výhodu. Nikdo mu však neplatí dovolenou. Nárok na nemocenské má jen v případě, pokud si hradí pojištění. Podnikatel si může určit, kterou práci přijme a kterou odmítne. Nese riziko za svá podnikatelská rozhodnutí. V případě způsobení škody ručí celým svým majetkem. Podnikatel si také musí na vlastní náklady pořídit pracovní pomůcky (např. počítač, internet, telefon). Na druhou stranu podnikatel je ve svých rozhodnutích nezávislý a svobodný.

Podnikání je výhodné po dobu nároku na rodičovský příspěvek nebo je možné jej vykonávat souběžně se zaměstnáním, a to především z důvodu nízkých odvodů.

31.



Rodinný rozpočet aneb Jak zkrotit finance

Marcela s Vlastimilem žijí s dvěma dětmi v bytě, který si pořídili na hypotéku. V příštím roce budou moci hypotéku splatit. Marcela je HR manažerka s nadprůměrným příjmem a do budoucna by se ráda věnovala koučování. Vlastimil pracuje jako státní úředník a má stabilní, byť průměrný příjem. Společně šetří na celkem drahý kurz koučování pro Marcelu, která by v budoucnu chtěla pracovat „na volné noze“ a koučováním se i živit. Manželé se domluvili, že odjedou bez dětí na víkend na chalupu, kde si udělají finanční výhled na několik let dopředu. Dosud se nakládání s financemi podřízovalo splácení hypotéky, ale tento tlak v příštím roce poleví. Naopak děti rostou a současně rostou i výdaje na ně. Rodiče si tedy potřebují přepočítat, jestli předpokládané výdělky budou stačit na pokrytí všech potřeb rodiny. Také je napadlo zjistit si v Aperio poradně, zda by Marcela nedosáhla na nějakou podporu v začátcích podnikání.

MOTIVACE K PLÁNOVÁNÍ FINANČÍ

S domácím finančním plánováním se potýká každá rodina, ať již má finančních prostředků dostatek, nebo musí svoje výdaje „držet na uzdě“.

V této kapitole vám poradíme, jak si můžete sestavit finanční plán, díky němuž získáte kontrolu nad svými penězi a budete se umět správně rozhodovat. Přehledný finanční plán vám ulehčí například rozhodnutí, zda si můžete dovolit konkrétní výdaj (včetně těch na úvěr), nebo to, jak si máte nastavit úspory, abyste za 5 let našetřili na nákup nového rodinného automobilu či jiný očekávaný budoucí výdaj.

SESTAVENÍ FINANČNÍHO PLÁNU

Minimální období, na které plánujeme, je kalendářní měsíc. Je vhodné udělat si také výhled na 6 až 12 měsíců dopředu. Spočítat si příjmy často není tak složité jako udělat si pořádek ve svých výdajích. Jednoduchým výpočtem můžete získat obrázek i o tom, jestli je váš rozpočet schodkový nebo přebytkový.

Krok 1 Určíme peníze na začátku – odhadneme, kolik peněz budeme mít k dispozici (na bankovním účtu, v hotovosti) na začátku měsíce.

Krok 2 Naplánujeme příjmy – sepíšeme si všechny své příjmy v následujícím měsíci tak, jak nám přicházejí v jednotlivých týdnech.

Krok 3 Naplánujeme nutné výdaje – sepíšeme si všechny výdaje, které určitě musíme zaplatit v jednotlivých týdnech následujícího měsíce: nájemné včetně plateb za energie a služby, potraviny, hygienické potřeby a léky, výdaje spojené s péčí o dítě. Pro evidenci minulých výdajů

je vhodné podívat se na výpisy z banky, uschované účtenky apod. Pokud často platíte kartou, zjistíte si, zda vaše internetové bankovníctví umí zobrazit přehled výdajů např. pomocí koláčového grafu.

Krok 4 Zjistíme výsledek a uděláme rozhodnutí – spočítáme, zda v každém týdnu budeme mít víc peněz, než kolik potřebujeme na nutné výdaje.

Jsme-li s penězi „v minusu“ nebo se pohybujeme kolem nuly, je čas přemýšlet, jak nutné výdaje daného týdne snížit či přesunout, případně jak zvýšit příjmy.

Zbývají-li nám po nutných výdajích na konci měsíce peníze, určíme část, kterou si převedeme jako rezervu. Tato rezerva nám v budoucnu pomůže pokrývat přechodné nedostatky peněz nebo mimořádné nečekané výdaje (např. opravu rozbité pračky). Pro další zbývající finance zvolíme vhodnou formu investování.

Krok 5 Vyhodnotíme přesnost plánu – minimálně dvakrát měsíčně porovnáme skutečné a plánované příjmy a výdaje (např. podle účtenek). Po učíme se z toho pro plán na následující měsíc. Po dvou třech měsících již můžeme analyzovat svůj domácí rozpočet a podívat se i na to, za co utrácíme zbytečně, kde „padají peníze do stoupy“. Pokud to jsou bankovní poplatky nebo náklady na telefon a další služby, podíváme se, zda by se na nich nedalo ušetřit. Vyhodnocování lze provádět v internetovém bankovníctví, diáři nebo excelové tabulce.

PŘÍKLAD: MĚSÍČNÍ ROZPOČET

Na příkladu je finanční plán čtyřčlenné rodiny (žijí v bytě manžela, žena je na RD s roční dcerou a má v péči syna předškolního věku z předchozího vztahu, její muž dojíždí do práce vlastním autem).

Stav peněz na začátku měsíce	4 000	6 150	- 3 200
-------------------------------------	--------------	--------------	----------------

Příjmy [+]	Leden	Únor	Březen
Mzda + Rodičovský příspěvek	35 100	35 100	35 100
Výživné na dítě	3 500	3 500	3 500
Jiné příjmy (brigáda - úklid v domě)	2 000	2 000	2 000
Celkové příjmy	40 600,00	40 600,00	40 600,00

Výdaje [+]	Leden	Únor	Březen
Nájemné, energie, poplatky	14 500	14 500	14 500
Jídlo	11 500	11 500	11 500
Doprava/benzín	3 000	3 000	3 000
Telefony, internet	1 950	1 950	1 950
Hygienické potřeby a léky	1 500	1 500	1 500
Oblečení	2 500	-	1 250
Pojištění	-	4 000	-
Jiné výdaje (zde záloha na dovolenou)	-	10 000	-
Rezerva/Spoření	3 500,00	3 500,00	3 500,00
Celkové výdaje	38 450,00	49 950,00	37 200,00

Stav peněz na konci měsíce	6 150	-3 200	200
-----------------------------------	--------------	---------------	------------

Komentář: Zůstatek v únoru je záporný, je potřeba zvýšit příjem nebo snížit výdaje. Rodina může pro tento měsíc snížit položku rezerva/spoření nebo omezit výdaje za jídlo či oblečení v lednu na nižší částku.

ČTYŘI ZÁSADY PRO POHODOVÉ DOMÁCÍ FINANCE

Stanovujte si reálné cíle. Je vhodné ve finančním plánu mírně navýšit očekávané výdaje; naopak příjmy navyšujte jen při 100% jistotě. Nepočítejte v plánu s úsporami, kterých nejste pravděpodobně schopni dosáhnout. Vyberte si variantu spoření (a tedy i formu likvidity) dle očekávaného vývoje v blízké budoucnosti.

Vytvářejte rezervu, která poslouží na pokrytí přechodného nedostatku peněz,

mimořádných (neplánovaných) nutných výdajů nebo nečekaného výpadku příjmů. Přemýšlejte o možnostech snížení výdajů dle svých možností. Ideálem je mít „stranou“ vytvořenou rezervu na výdaje na období tří měsíců pro případ, že by se cokoli přihodilo (nemoc, nečekaná výpověď v práci apod.).

Plaťte průběžně zálohy, např. na energie. Pro bezpečné hospodaření s penězi je lepší platit pravidelně menší částky než jednu velkou sumu za delší období.

Řešte případné finanční problémy co nejdříve. Máte-li problémy se spláče-

ním úvěrů nebo s jinými platbami, co nejdříve se dohodněte s věřitelem na řešení. Finanční problémy neřešte spořitelitelskými úvěry – zvyšují vaše nutné výdaje a ohrožují všechen váš majetek.

METODY PRÁCE S RODINNÝM ROZPOČTEM

V zásadě je jedno, zda používáme obyčejný papír, excelovou tabulku nebo mobilní aplikaci. Důležité je rozhodnutí své příjmy a zejména své výdaje dostat pod kontrolu, vybrat si přijatelný nástroj a způsob kontroly, začít je používat, a co je nejdůležitější: vydržet u toho do doby, než si vytvoříme správné návyky při práci s penězi. Dále je dobré zodpovědět si otázku, jak budeme nakládat s pravidelnými platbami (např. na jídlo), nepravidelnými platbami (např. pojištění) a měsíčním zůstatkem?

Obálková metoda: Na začátku měsíce si vyzvedneme určitou částku a rozdělíme po týdnech nebo oblastech do obálek. Je možné využít i internetové bankovníctví (například díky spořicímu účtu). Pak se snažíme v týdnu/oblasti utratit jen to, co je v obálce. V rozpočtu se také snažíme vyčlenit jednu obálku na pravidelné spoření, abychom měli polštář pro nepravidelné platby (např. pojištění) a nepředvídané události. Cílem je limit jednotlivých obálek nepřekročit.

Zůstatková metoda: Zakládá se na plánu a zpětném vyhodnocování. Každou platbu evidujeme v rámci bankovníctví a/nebo excelové tabulky (zapisujeme jak platby kartou, tak platby v hotovosti), stav průběžně vyhodnocujeme a cílíme na dosažení potřebného konečného zůstatku (týdenního, měsíčního). Jinými slovy neřešíme tak moc, za co utrácíme, ale jestli jsme v celku neutratili více, než jsme plánovali.

MOŽNOSTI ÚSPORY NÁKLADŮ

Bankovní účty, různé druhy pojištění, platby za mobil, pevnou linku, elektřinu, internetové připojení a další služby **porovnávejte s konkurencí.**

Sdílejte a pronajímejte si věci namísto jejich koupě – sdílet můžete auto, kolo i chalupu. Odpadnou vám tak náklady s údržbou a pojištěním. Půjčte si brusle, lyže nebo vrtačku – stejně je potřebujete jen na omezenou dobu a zbavíte se tak nutnosti je skladovat nebo prodávat.

Každý stupeň teploty v místnosti navíc znamená šestiprocentní nárůst platby za topení. Neodmražený mrazák má spotřebu až třikrát vyšší. Trvale zapnutá televize může spotřebovat více energie než všechna světla v bytě. Investujte do šetrnější domácnosti – LED žárovky, perlátory, termoregulační hlavice u radiátorů, nádoby na uschování jídla, nabíjecí baterie apod. vám ve výsledku pomůžou **snížit vaše výdaje.**

Dělejte **pravidelné a promyšlené velké nákupy**, např. online. Porovnávejte ceny produktů a služeb v renomovaných internetových obchodech.

Blíží se Vánoce nebo narozeniny? Promluvte si s blízkými o tom, co potřebujete vy nebo vaše děti, aby jim **dárky** nejen udělaly radost, ale také aby **byly funkční** a neopakovaly se.

Knihovny, galerie či muzea ve vašem okolí každý rok nabízejí dny bez vstupného i řadu finančně nenáročných workshopů a aktivit pro děti a dospělé. Zaregistrujte tam svůj e-mail nebo sledujte online pozvánky, aby vám tyto **zajímavé nabídky** neunikly.

Neplýtvajte jídlem – zvykněte si ukládat do lednice nebo zamrazovat přebytky potravin a jídel (např. od večere) místo vyhazování.

Se spřátelenými rodinami se o letních prázdninách můžete **podělit o péči o děti**. Naplánujte si čas svých dovolených tak, abyste se postupně vystřídali a připravili program pro všechny děti. Ušetříte za prázdninové pobyty či příměstské tábory.

Zbavte se nepotřebných věcí – ty funkční prodejte nebo darujte, získáte tak finance navíc a také přehled, co doma máte a co opravdu potřebujete. Uvědomte si, že jen **100 Kč za měsíc je 1 200 Kč za rok**.

DOPORUČENÍ

Domácí finanční plánování je systematické předpovídání a zpětné ověřování našich příjmů a výdajů. Díky němu získáváme větší kontrolu nad svými penězi a schopnost rozhodovat se o penězích. Domácí finanční plánování nezabere moc času. Hravě ho zvládne každý, kdo umí sčítat a odčítat. Excel, chytrý telefon, online bankovníctví i platební karta jsou dobrými pomocníky. Platební nástroj si zvolte dle více faktorů – jak vám pomůže s disciplínou v utrácení, s ohledem na bezpečnost a schopnost vést si záznamy. U úvěrových produktů se orientujte dle RPSN (roční procentní sazba nákladů, která zahrnuje úrok a povinné pojištění nebo poplatky), vybírejte je uvážlivě a s ohledem na svoji ži-

votní situaci a potřebu nakládat s financemi. Spoření vybírejte nejen dle výšky výnosů, ale také s ohledem na likviditu.

Minimální období, na které plánujeme, je kalendářní měsíc. Je vhodné udělat si také výhled na 6 až 12 měsíců dopředu. Důležitá je pravidelnost vyhodnocení. Ve složité finanční situaci pro kontrolu volte týden. Do plánu patří také platby nepravidelné a další očekávané náklady v rámci kalendářního roku. Vytvořte si rezervu ve výši minimálně (nebo spíše ideálně) trojnásobku měsíčních (nutných) výdajů. Své závazky platte průběžně a včas. U nepravidelných plateb je vhodné průběžně si odkládat poměrnou částku.



Dá se rozvod nebo rozchod dobře zvládnout?



Stojíme při rodinách,
které procházejí tímto těžkým obdobím.

**Aktuální informace, podpůrné kurzy,
mediaci a další inspiraci
najdete na:**

- www.aperio.cz/tema/rozchod-a-rozvod
- www.zustavamerodici.cz
- www.aperio.cz/kurzy
- <https://eshop.aperio.cz/rodinna-mediace>

**V náročných chvílích
se můžete obrátit i na právní
nebo psychologickou
poradnu Aperio**

www.aperio.cz





Rozchod a rozvod

32.

V DOBRÉM
I ZLÉM, DOKUD NÁS
~~SMRT~~ NEROZDĚLÍ.
Mada Filip

Partnerské vztahy a rozchod

Pavla a Roman jsou spolu v manželství jedenáct let, mají dvě děti ve věku sedm a devět let. Jako rodina fungují bezproblémově. Oba mají dobrou práci. Roman se zapojuje do domácích prací, ráno vodí děti do školy, děti chodí do hudební školy a na sportovní kroužky, jednou dvakrát za rok jedou na společnou dovolenou. Poslední rok se však Pavla s Romanem odcizili. Pavla má dojem, že se její muž poněkud změnil, je uzavřenější, častěji dochází ke zbytečným neshodám. Roman má pocit, že ho Pavla stále jen vytáčí. Pořád se k sobě chovají ohleduplně, ale Pavla vnímá nepříjemný pocit odcizení. Odhodlala se zajít za psycholožkou, aby s ní probrala, co má pro zlepšení vztahu udělat. Během sezení vyšlo najevo, že se Pavle v práci kupí povinnosti a má mnohem více úkolů než dříve. Stává se, že je dost unavená a podrážděná. Chce stále stíhat vše, co si předsevzala – práci, péči o rodinu a domácnost i své koníčky. S psycholožkou se bavily o mnoha věcech. To nejzásadnější, co si Pavla odnesla, bylo, že je důležité postarat se také o sebe, neklást na sebe sama tolik požadavků a opravdu odpočívat. Teprve pak bude mít prostor také pečovat o partnerský vztah s Romanem a znovu se na něj naladit.

Partnerský vztah je pro většinu pracujících rodičů jedním z nejdůležitějších zdrojů opory. S partnerem či partnerkou se dělíme nejen o rodinné povinnosti a náklady na domácnost, ale sdílíme i radosti a starosti, které nám rodina přináší. To zní samozřejmě jako klišé, ale upřímně řečeno – na omlétých pravdách často něco je.

Zatímco do vztahu s dětmi investujeme hodně času a energie a snažíme se být alespoň dost dobrými rodiči, partnerský vztah se v rodinách s malými dětmi stává odstrkávanou popelkou. K pocitu naplnění ve vztahu ale nestačí, že vychováváme děti a sdílíme domácnost. Děti přitom potřebují nejen naši péči a pozornost, ale i **spokojené rodiče, kteří se mají rádi a prokazují si úctu**. V náročném terénu sladování práce a rodiny je však těžké vyvážit vlastní potřeby s potřebami ostatních a je normální, že oba partneři zároveň cítí, že se musí uspokmňovat kvůli potřebám toho druhého. Partnerský vztah v rodině zkrátka dá spoustu práce.

Několik „otřepaných rad“ pro dlouhodobě udržitelný vztah
Čas od času si dopřejte „date night“ – večer, který strávíte spolu, ideálně mimo domov. Pokud si nemůžete dovolit hlídání, zůstaňte doma a posaďte se spolu večer, když děti spí. Televize ať zůstane pro jednu vypnutá. Pomůže, když vyměníte domácí tepláky a tričko za něco, v čem byste spolu vyrazili do restaurace nebo do kina. Možná bude konverzace ze začátku váznout, ale stojí za to vydržet. Zkušenosti ukazují, že „rande“ je dobré plánovat předem a systematicky, např. každou lichou sobotu, a nespolehat se na spontánní vývoj situace. Jinak hrozí, že místo rande budete dohánět pracovní či domácí resty nebo prostě usnete.

Když budete mít příležitost partnerce či partnerovi naslouchat (a ne jen la-

dit domácí logistiku), **zkuste sledovat, co si ten druhý opravdu přeje** a co mu dělá radost.

Nebojte se svého partnera či partnerku občas **rozmazlovat malou pozorností**. Nemluvíme o drobnosti ze zlata či diamantů, úplně stačí připravit unavené ženě či muži vracející/mu se domů z práce oblíbený čaj nebo hrnek kakaa. Pomůže bod výše.

Všichni máme občas náročnější období a ve vztahu nemůže být proto pořád symetrie v dávání a přijímání. **Nebojte se proto dávat víc, pokud to partnerka či partner potřebuje**. A pokud se karta obrátí a víc budete potřebovat vy, je v pořádku si o to říci. Užitečnou technikou, kterou učíme i v Aperiu, je nekritizovat sobeckost a necitlivost, ale vyjádřit přání. Třeba přání dostat ve chvíli, kdy máte všeho po krk, od partnera porozumění a podporu.

Menší nebo větší krize v partnerských vztazích může potkat každého. Dříve než začnete balit kufry sobě nebo partnerce či partnerovi, dejte šanci párovému psychologickému poradenství. Možná bude těžké přesvědčit toho druhého, aby do toho s vámi šel. Připomeňte mu, že spolu máte děti a ty si zaslouží, abyste investovali čas do toho, zjistit, v čem je problém a jak ho napravit. Přece byste děti nevozili autem, kterému bliká několik kontrol a podivně bouchá v motoru – tak proč nezpracovat na vztahu, kde to skřípe? Mimochodem už samo rozhodnutí jít spolu do párového poradenství zlepšuje šance vašeho vztahu.

Možná jste to nevěděli, ale pokud na **jednu negativní komunikační výměnu** mezi partnery připadá **méně než pět pozitivních výměn**, nebude zřejmě ve vztahu ani jeden z partnerů spokojený. Řešením je vážit slova a použít pozitivní formulaci místo stížnosti nebo ironie, kdykoli to jde.

Co můžete (ne)dělat, pokud váš vztah zkrachoval

Přes veškeré úsilí se může stát, že je partnerský vztah příliš náročný, než aby se v něm dalo existovat. Pokud jste vyčerpali možnosti, jak situaci zlepšit, je čas mluvit o tom, jak se slušně rozejít.

Rozchod nebo rozvod neznamená jen domluvit se, kdo si co odnese a s kým budou bydlet děti. Za ta léta společného života dobře víte, jak druhého rozesmát, ale i jak mu ublížit. A jedna z nejtěžších věcí, kterou rozcházející se rodiče potřebují udělat, je naučit se nezraňovat. Cítit se sám zraněný (nebo zraněná), když vás opouští někdo, s kým jste chtěli strávit zbytek života, je přitom nanejdůležitější. Zrada, bezmoc, vztek, lítost, beznaděje ve vás víří a bodají. A něco ve vás chce, aby tomu druhému bylo taky tak mizerně.

Je pravděpodobné, že oba **až po uši vězíte ve svých emocích, a ty bývají velmi silné**. Očekávatelná je zlost, která nám pomáhá maskovat a zvládnout lítost a smutek. Rozpad vztahu, jehož součástí jsou děti, si také spojujeme se selháním, které budí otázku po zaviněním – a to hledáme obvykle u partnera či partnerky, nikoli u sebe. Mobilizujeme pak spoustu energie, abychom to prokázali nejen sobě, ale i všem ostatním: soudu, úřednicím OSPOD, rodině i známým. Vytváří se tak bludný kruh obviňování, kdy často nevidíme děti, ale hlavně sami sebe. Výsledkem je vleklé opatrovnícké a rozvodové řízení, dlouhodobé komunikační potíže a zřetelné dopady na pohodu dětí, které v rozpadajícím se rodině vyrůstají.

Hledat způsob, **jak fungovat po rozvodu**, je trochu jako když znepřátelené země hledají novou společnou hranici a smlouvy o spolupráci. Stačí málo – vyzývavý pohled, výhrůžka, kámen kopnutý špatným směrem – a lítají nože a padají bomby. Nejvíce to odnese ti, co za nic nemůžou – vaše děti.

Postarejte se nejprve o své emoce, aby vám nestály v cestě při hledání toho, jak dál fungovat jako rodiče v nové rodinné konstelaci. Jít s kamarádem nebo kamarádkou na pivo či víno je v určité fázi fajn, ale rozhodně nejdřív **oslovte psycholožku či psychologa** nebo zkušeného psychoterapeuta či psychoterapeutku. Ti vás nejen vyslechnou a vyjádří vám pochopení a přijetí (podobně jako kamarád či kamarádka), ale navíc vás budou jemně směřovat k větší objektivitě a neutralitě vůči vašemu partnerovi či partnerce. Pomůžou vám také „truchlit“ nad koncem vztahu a hledat cesty, jak dál. To všechno vám dá sílu, abyste při komunikaci s tím druhým neztráceli nervy.

Než oslovíte advokátku či advokáta, **dejte šanci mediaci**. Jde o provázený proces hledání společného řešení a dohody. V případě rozchodu může řešit nastavení péče o děti, způsoby předávání informací o nich i nastavení výživného a dalších majetkových poměrů. Na rozdíl od psychologického poradenství, které můžete využít zdarma (ve většině okresních měst lze najít manželskou nebo psychologickou poradnu), bývá mediace placená služba. Peníze do ní investované se ale vyplátí, protože uzavřenou dohodu pak mají oba účastníci zájem dodržet.

Rozchod neznamená, že se s tím druhým už nemusíte bavit. Jelikož spolu máte děti, které máte oba rádi, **mluvit spolu dál musíte** – jde jen o to, jak.

Kromě toho, že si řeknete o pomoc, můžete ještě hodně **udělat vy sami**. Odvést myšlenky jinam vám mohou pomoci vaše zájmy. Vaše tělo je taky důležité a je dobré se o něj starat – chodte včas spát a jezte to, co vám prospívá. Když se postaráte o svou psychickou i fyzickou kondici a budete se držet následujících doporučení, jste na nejlepší cestě k tomu, abyste se vyvarovali nejhorších komunikačních faulů a útoků.

Jak udržet klid zbraní a dospět až k mírové smlouvě

- Pečlivě ochraňujte svůj klid, potřebujete ho pro neutralitu a udržení klidného tónu hlasu. Pokud se komunikační situace vyhrocuje, stopněte ji, než jeden z vás vybuchne: „Vidím, že je teď pro tebe důležité tohle probrat, ztrácím ale nervy a nerad bych ti řekl něco, co by mě pak mrzelo. Můžeme to teď přerušit a pokračovat třeba za hodinu?“
- Prostředí, kde komunikujete, hraje taky roli. Ve vašem domě jsou možná místa, která vyloženě svádí k hádání – kuchyň nebo ložnice. Některé důležité diskuse se vám možná lépe povedou v kavárně nebo v pracovně mediátora či psychologa.
- Zaměřte se na přítomnost a budoucnost. Co se stalo, stalo se. Znovu to otevírat nikomu nepomůže.
- Mluvte za sebe, ne za dítě. Neříkejte: „Adam by tě potřeboval víc vidět.“ Řekněte: „Rád/a bych, aby ses s Adamem vídal/a častěji.“
- S tím souvisí i to, abyste nemluvili o tom, co vám vadí, ale říkali to, co byste si přáli, aby se stalo. A už vůbec nepodsouvejte tomu druhému špatné úmysly. Jakou reakci asi vyvoláte, když řeknete: „Jsi hrozný otec / hrozná matka, že se s Adamem teď vůbec nechceš vídat,“ jakou reakci to asi vyvolá? Ve výchově i krizové komunikaci platí, že naše slova se jako kouzlem změní ve skutečnost.
- Zvažte, zda je potřeba reagovat na každou zprávu. Někdy je za ní frustrace a zbytečná provokace.
- Sociální sítě nejsou dobré fórum pro ventilaci pocitů a toho, co se děje

mezi vámi dvěma.

- Je možné, že se vaše komunikace na dlouhou dobu omezí jen na věcnou a relativně chladnou výměnu organizačních informací. Jakkoli naštvání jste na toho druhého, on/ona se zřejmě taky potýká s těžkými emocemi. Pro další soužití je fajn se občas zeptat, jak se mu/jí vlastně teď daří a/nebo zda nepotřebuje s něčím pomoci. A nezapomeňte se omluvit, pokud něco neklapne nebo nevyzní tak, jak jste čekali.

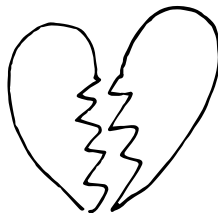
Ještě pár doporučení na závěr

Chcete-li se postarat o duševní pohodu dětí, jste na tom tak trochu jako pasažér letadla, ve kterém klesá tlak. Základním pravidlem je nasadit kyslíkovou masku nejdříve sobě, pak teprve dítěti. Doporučení tedy zní: Postarejte se nejdřív o svou vlastní duševní pohodu.

A jestli vám zaleží na vašich dětech, tak myslíte i na to, že pokud se bude mít váš bývalý partner či partnerka dobře, tak se i vaše společné děti budou mít u něho či u ní dobře.

INFORMACE

- www.zustavamerodici.cz – stránky Aperia pro rozcházející se a rozvádějící se rodiče
- www.pravonarodice.cz – stránky spolku Cochem.cz
- www.amcr.cz – Asociace mediátorů České republiky



33.



Už nejsme partneři, ale rodiči zůstáváme i nadále

Andrea a František jsou manželé 13 let. Potíže v komunikaci a vzájemné neshody je dovedly až k rozvodu a opatrovníckému řízení. Mají spolu dvě dcery ve věku devět a pět let. Oba partneři si přejí, aby celá soudní anabáze byla co nejrychleji za nimi. Andrea se už od Františka odstěhovala, a i když to mají mezi sebou napjaté, podařilo se jim dohodnout si prozatímní systém péče o dcery. Budou plánovat vždy na týden dopředu. Vyzkouší to první tři měsíce a po uplynutí této „zkušební doby“ vytvoří dlouhodobý plán, který pak předloží soudu. Samotným rozvodem jejich vztah zdaleka neskončí. Manželství sice zanikne, ale rodiči svých dětí budou stále. Jako zákonní zástupci svých dcer sdílejí společnou rodičovskou odpovědnost. To znamená, že je čeká mnoho společných úkolů. Budou se spolu muset domlouvat na praktických otázkách souvisejících s péčí a výchovou dcer a společně dělat mnohá rozhodnutí týkající se jejich života, a to minimálně do doby, než dcery dospějí.

Rozpad rodiny z důvodu rozchodu rodičů představuje jednu z nejvíce stresujících událostí v naší kultuře (hned po smrti blízké osoby). Vyrovnat se s ním může trvat velmi dlouho. Navíc, zatímco smrt někoho blízkého je konečná, důsledky nezvládnutého rozchodu mohou dotyčného, a samozřejmě i všechny kolem něj, provázet ještě roky po rozchodu samotném a připomínat se v každém dalším malicherném sporu s bývalým partnerem.

Nemusí tomu tak být a záleží jen na rodičích samotných (na obou), jestli tuto krizovou životní situaci (spolu) zvládnou. Míra negativního dopadu rozchodu rodičů na dítě se přímo úměrně odvíjí od toho, jak jsou anebo nejsou schopni vnímat jeho potřeby a jeho prožívání a s ohledem na ně jednat. **Dítě rozchod zvládne, pokud ho zvládnou jeho rodiče.** Ptáte-li se, co vaše dítě nebo děti potřebují a co pro ně můžete udělat, na konci kapitoly najdete odkazy na videa a materiály, které vám pomohou lépe porozumět tomu, co děti prožívají a co jim pomůže rozpad rodiny ustát.

CO JE DŮLEŽITÉ VĚDĚT

Rodiče, kteří jsou zároveň manželi, se **za účelem rozvodu manželství musí vždy obrátit na soud.** Nejdříve probíhá opatrovnické řízení ve věci úpravy péče o děti a nezletilé po rozvodu, jehož výsledkem je úprava poměrů dítěte. Až po skončení tohoto řízení se v odděleném řízení o rozvod manželství (zpravidla i s jiným soudcem/soudkyní a u soudu, kde měli manželé trvalé bydliště) řeší rozvod manželství.

Neznamená to však, že by o rodičích v manželství musel soud rozhodnout, resp. musel rozhodovat za ně. Mají **možnost podat společný návrh** v obou řízeních a spolu s ním dohodu, kterou soud přezkoumá, není-li v rozporu se zájmem dítěte (v případě „opatrovnic-

kého řízení“), a schválí (formou rozsudku reflektujícího dohodu). V naprosté většině případů upřednostňuje soud dohodu rodičů před vlastním rozhodováním, oceňuje také od začátku snahu obou rodičů domluvit se, která je doložena např. společným vyhledáním mediátorských nebo poradenských služeb, společnou schůzkou na OSPOD (orgán sociálně-právní ochrany dětí, který mj. poskytuje sociálněprávní poradenství) a jinými projevy společné vůle rodičů domluvit se.

Nesezdaní rodiče se na soud obracet nemusejí za předpokladu, že se dohodnou na tom, jak budou po rozvodu o dítě pečovat. Tato dohoda nemusí mít písemnou formu, nikdo ji nepřezkoumává, zda je či není v rozporu se zájmy dítěte. Také výživné na dítě je předmětem ústní domluvy. Na soud se obrací nesezdaní rodiče ve chvíli, kdy mají rozdílné představy a nedaří se jim domluvit se nebo kdy si jeden rodič osobuje právo na dítě a odmítá druhému rodiči umožnit kontakt s dítětem. V takových případech se dožadují soudního rozhodnutí, které by v případě nedodržování druhým rodičem bylo soudně vymahatelné.

CO JE DŮLEŽITÉ SI UVĚDOMIT

Bez vůle obou rodičů dodržovat dohody i rozsudky soudu neumí stát v praxi vykonatelnost jejich práv v této souvislosti zajistit (vykonavateli jsou totiž ve skutečnosti rodiče samotní), a co je horší, neumí zajistit vykonatelnost práva dítěte na péči a výchovu obou rodičů. V případě, kdy se rodiče nenaučí v zájmu svého dítěte domlouvat, se lze spolehnout pouze na to, že je možné dále se soudit, prosoudit svému dítěti celé jeho dětství a sobě prodlužovat stav, ve kterém nechce nikdo setrvávat. Důležité je ovšem také vědět, že s partnerem násilníkem, manipulátorem a trýznitelem dohoda možná není.

V takovém případě je dobré se obrátit rovnou na soud ohledně stanovení výchovy i výživného. Mohou vám v tom pomoci sociální služby (specializované např. na pomoc obětem domácího násilí) nebo pracovníci OSPOD.

OPATROVNICKÉ ŘÍZENÍ

Řízení je zahájeno:

- na základě společného návrhu rodičů,
- na návrh jednoho z rodičů (druhý rodič pak v reakci podává obvykle svůj návrh odpovídající jeho představě o úpravě péče, příp. také styku),
- na návrh soudu či OSPOD (v případech, kdy to vyžaduje situace dítěte).

Předmětem opatrovnického řízení je **úprava péče o nezletilé dítě/děti, příp. určení styku, a zahrnuje určení výživného na dítě** (lze vyměřit jednomu i oběma rodičům).

Odkaz na vzor společného návrhu rodičů najdete na konci kapitoly.

Co je zpravidla nutné doložit:

- originál oddacího listu,
- originály rodných listů dětí,
- potvrzení o výši příjmů za posledních šest měsíců nebo za jinou soudem určenou dobu,
- přiznání k dani z příjmů za poslední kalendářní rok,
- potvrzení úřadu práce, že je rodič veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, a o vypláceném hmotném zabezpečení,
- potvrzení o pobírání dávek státní sociální podpory a sociální péče,
- potvrzení o výši jakéhokoliv důchodu.

Typy péče:

Pojem **PÉČE JEDNOHO Z RODIČŮ** znamená, že dítě bydlí převážně u jednoho z rodičů, který o něj také převážně pečuje a rozhoduje o něm v každodenních záležitostech. Z titulu toho, že s ním tráví většinu času, má na dítě větší vliv, v mnohem větší míře ho vychovává

a utváří jeho názory a osobnost. Druhý rodič dítě vidá buď na základě domluvy mezi rodiči, nebo na základě úpravy styku druhého rodiče s dítětem schválené soudem. K tomu dochází, když se rodiče nedokážou na styku domluvit nebo panuje obava druhého rodiče, že by dítě nevidal. Oba rodiče jsou nadále nositeli **RODIČOVSKÉ ODPOVĚDNOSTI**, oba mají povinnost a právo vykonávat ji. Společně rozhodují o zásadních záležitostech týkajících se dítěte.

Rezidentní rodič (jemuž je dítě svěřeno do péče) na sebe bere mnohem větší zátěž a také zodpovědnost za dítě. To s sebou může nést ztíženou situaci v oblasti sociálního (vztahy, přátelé, nový partnerský vztah) a pracovního života tohoto rodiče. S každým typem péče jsou také svázána určitá pravidla týkající se čerpání dávek nebo uplatňování jiných výhod. Nerezidentní rodič si např. nemůže uplatnit daňový odpočet na dítě, nemůže zahrnout dítě do společně posuzovaných osob v domácnosti, a tudíž čerpat některé z dávek státní sociální podpory (přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení).

Svření dítěte do **STŘÍDAVÉ PÉČE** znamená, že dítě je střídavě u jednoho, střídavě u druhého rodiče. Není nikde dán poměr času, po který by mělo být dítě s jedním i s druhým rodičem. Záleží vždy na individuální úpravě – ať už domluvené, nebo nařízené soudem. Neplatí tedy, že střídavá péče znamená polovinu času u jednoho a polovinu u druhého rodiče (tedy 50 na 50). Podíl na výchově dítěte, na utváření jeho názorů a osobnosti a na předávání vzorců chování může být v tomto modelu péče vyrovnanější.

Stejně tak ale **péče jednoho z rodičů se širokým stykem druhého rodiče** (anebo detailněji upravená explicitním výčtem dnů či hodin strávených s jedním a druhým rodičem) může zajistit větší vyvážení vlivu jednoho i druhého rodiče

na dítě.

Pojem **SPOLEČNÁ PÉČE** je obvykle vnímán jako důsledek špatného překlada z německé právní úpravy „gemeinsame elterliche Sorge“, což znamená společná rodičovská odpovědnost. Společnou péči mají rodiče před rozvodem. Jde tedy vlastně o pokračování péče obou rodičů. O společné péči nemůže soud rozhodnout bez souhlasu obou rodičů. Rodiče podávají společný návrh. Ve společné péči není nic upraveno, vše je ponecháno na domluvu rodičů. Není vyměřeno ani výživné. Tento typ péče klade velké nároky na komunikaci rodičů, zároveň ponechává rodičům největší svobodu pružně měnit, co si ve společné péči domluví.

SPORY MEZI RODIČI A CESTY, JAK JE PŘEKONÁVAT

Kolem typů péče o dítě panují někdy mezi rodiči různé předsudky a mylné představy. Některé matky se brání střídavé péči z obavy, že by je jejich okolí odsoudilo jako špatné matky. Někteří otcové usilují o střídavou péči i z toho důvodu, že se domnívají, že jim soud nevyměří žádné výživné.

O co jde rodičům ve sporu o určení úpravy poměrů dítěte po rozvodu?

- Mají strach, že ztratí své dítě.
- Mají strach, že nebudou mít dostatečný prostor, aby dítěti vstřípli pro ně důležité hodnoty a zásady, aby se mohli dostatečně podílet na výchově, vést dítě k zálibám, které jsou jim blízké, aby mohli dostatečně naplňovat svou rodičovskou roli.
- Chtějí mít pod kontrolou finanční prostředky, které dítěti v rámci placení výživného poskytují. Chtějí rozhodovat o tom, na co budou tyto prostředky vynaloženy.
- Bojí se manipulace dítěte proti své osobě ze strany druhého rodiče.
- Přestali mít druhého rodiče svého

dítěte rádi, přestali si ho vážit a nedokážou v něm vidět vhodného rodiče pro své dítě. A to na základě toho, jak se zachoval, jak se v něm druhý rodič zklamal, jak mu/jí ublížil a protože pro ni/něj už není vhodným životním partnerem.

Nejzásadnějším problémem na straně rodičů je to, že se prvotně zajímají o sebe, nikoliv o své dítě. A o svá práva (na dítě), nikoliv o své povinnosti vůči dítěti. Je to pochopitelné, sami prožívají těžkou životní situaci, ale nelze se s tím spokojit. Je třeba pomoci rodičům uvědomit si, že oni jsou ve vztahu rodič-dítě tím dospělým, který má především povinnosti, a jejich dítě je tím zranitelným, koho je třeba chránit a jehož práva je třeba zohledňovat a naplňovat. Rodiče chtějí mít „papír na dítě“, který jim zaručí jejich rodičovská práva. Život se ale nežije podle rozpisů a tabulek. Je dynamický, vyvíjí se, stejně jako potřeby dítěte, a proto je nezbytné, aby se rodiče naučili spolu komunikovat na rodičovské úrovni a domlouvat se.

Může být těžké dohodnout se hned v začátku na typu péče o dítě nebo uzavřenou dohodu posléze dodržovat v praxi. Zpravidla je to tím, že si neumíme představit, jak bude náš každodenní život po rozpadu rodiny vypadat. Je to zcela nová, neznámá situace. Dohody se píšou ve „vykonatelných výrocích“ (jejichž plnění v praxi musí být přezkoumatelné) a představují spíše určitý rámec, ve kterém bude třeba v praxi činit mnohé další dohody a mnohá další společná rozhodnutí. Co skutečně pomáhá, je uzavírat **díličí (za-tímní, dočasné) dohody**. Orientovat se na TADY a TEĎ nebo na několik příštích dní. Takové vnímání a úprava nakonec koresponduje i s potřebami dítěte, které žije TEĎ a s ohledem na věk umí uvažovat v režimu dnů nebo týdnů, nikoliv několika let (to se týká především malých dětí).

Příklad: Manželé se rozhodli, že už spolu nebudou, otec se odstěhoval kvůli neustálým hádkám, a tak už děti nevidá každý den. Rodiče zatím nejsou schopni dohodnout se na typu péče. Matka by chtěla děti do své péče s tím, že otcí nebude bránit ve styku s dětmi. Otec by chtěl děti do střídavé péče, aby měl jistotu, že s nimi bude moci být pravidelně. Ani jeden si neumí představit, že by své stanovisko změnil.

Mohou se ale pokusit uzavřít zatímní dohodu na další týden a domluvit se, jak společně zajistí péči o své děti: Anička má v pondělí kroužek, tatínek odpoledne vyzvedne doma Filipka a společně vyzvednou Aničku z kroužku. Tatínek udělá s Aničkou úkoly, připraví oběma dětem večeři a v 19 h. je odveze k mamince, aby šly děti včas spát. Z pátku na sobotu děti přespí u tatínka a ten je pak po sobotním obědě, např. na dětském hřišti, předá mamince. Tam se dohodnou, jak bude péče probíhat další týden.

Zatímni (krátkodobé) dohody jsou velmi důležité. Pomohou zajistit kontakt dětí s oběma rodiči, zmírní pocit strachu na straně obou rodičů a také děti, pomohou jim představit si, jak by mohl jejich další život vypadat. Učí rodiče domlouvat se na malých věcech, na ohraničený časový úsek, a vyzkoušet si, jak bude jejich život po rozvodu vypadat. Získávají pozitivní zkušenost, že jsou schopni se domlouvat.

RODIČOVSKÝ PLÁN

Ucelenou představu, o čem všem bude třeba se domlouvat, nabízí rodičovský plán, který si mohou rodiče vypracovat. Je možné vyplnit jej nejdříve samostatně a pak si své představy navzájem sdělit. Při jeho sestavování lze také využít služeb mediátora a začlenit rodičovský plán do mediace. Stejně tak je

možné obrátit se na rodinnou a manželskou poradnu s prosbou o pomoc při sestavování rodičovského plánu. S rodičovským plánem je dobré seznámit také dítě, a čím je starší, tím více ho zapojit do společného rozhodování o tom, jak bude život rodiny po rozvodu/rozchodu rodičů vypadat.

Co rodičovský plán může obsahovat:

- bydliště dítěte,
- úpravu styku a komunikace dětí a rodičů,
- určení školských zařízení (jesle, mateřská škola, základní škola, střední škola apod.),
- výčet mimoškolních aktivit (zájmové kroužky, sport apod.),
- způsob zajištění lékařské péče a pravidla informování druhého rodiče v případě nemoci, režim kontaktu druhého rodiče s dítětem v době jeho nemoci (např. bude-li dítě nemocné, zůstává v té domácnosti, kde onemocnělo, druhý rodič ho navštěvuje a podílí se na péči o něj v této domácnosti),
- trávení prázdnin a svátků,
- řešení finančních plnění (pravidelné a mimořádné platby),
- pravidla komunikace mezi rodiči (jak bude probíhat, její četnost, závazání se k tomu, že dítě nebude prostředníkem komunikace mezi rodiči),
- cokoliv dalšího, co je pro konkrétní rodinu důležité.

Příklad: Rodiče se domluví, že budou komunikovat prostřednictvím e-mailu a SMS v průběhu týdne a jedenkrát týdně ústně při předávání dítěte, a to vždy v domácnosti, ze které si druhý rodič dítě vyzvedává. Jednou za měsíc si rodiče vyhradí více času pro společnou komunikaci, aby probrali a domluvili zásadnější věci apod. Zavážou se k tomu, že si z dítěte nebudou dělat poslíčka a nebudou přes něj druhému rodiči nic vzkazovat. Jejich komunikace

bude přímá. Pokud toho ze začátku nebudou schopni, stanoví si pravidla, která budou schopni zvládat s cílem zlepšování komunikace do budoucna. Chtějí pro svoje dítě, aby mohlo pravidelně zažívat okamžiky, kdy jsou oba rodiče spolu a jsou nekonfliktní.

Rodičovský plán (a vše v něm domluvené) NENÍ soudně vymahatelný. Jde o konkretizaci dohody rodičů a jistý preventivní plán, který umožní pochopit a představit si, jak bude život rozdělené rodiny vypadat. Rodiče se při něm učí domlouvat se nad konkrétními věcmi, učí se do rozhodování zapojovat dítě. To vše jim umožní budoucí komunikaci a každodenní život. Pro rodiče je někdy důležité, že jiná autorita ví, na čem se domluvili, a proto chtějí i přes jeho nevykonatelnost založit rodičovský plán do spisu a někdy to v praxi vyžadují sami soudci.

Odkaz na vzor rodičovského plánu najdete na konci kapitoly.

SPOLEČNÁ RODIČOVSKÁ ODPOVĚDNOST

Oba rodiče jsou nositeli rodičovské odpovědnosti, a to za všech okolností. Pouze v případech, kdy soud rodiče zbavil odpovědnosti, pozastavil ji nebo nějak omezil, rodičovskou odpovědnost ztrácí, dočasně ztrácí nebo je jí omezena.

Rodičovská odpovědnost je souhrnem POVINNOSTÍ a práv mezi rodičem a dítětem, které spočívají v péči o dítě (zahrnující zejména péči o jeho zdraví, jeho tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj), v ochraně dítěte, v udržování osobního styku s dítětem, v zajišťování jeho výchovy a vzdělání, v určení místa jeho bydliště, v jeho zastupování a spravování jeho jmění. Rodičovská odpovědnost vzniká narozením dítěte a zaniká, jakmile dítě nabude plné své-

právnosti. Trvání a rozsah rodičovské odpovědnosti může změnit jen soud a děje se tak na základě těch nejvýznamnějších skutečností a zřídka kdy.

I když je dítě ve výlučné péči jednoho z rodičů, je druhý rodič stále nositelem rodičovské odpovědnosti, a to i když se druhý rodič s dítětem nestýká a nemá s ním žádný kontakt. Je tedy v zájmu obou rodičů, aby se naučili domlouvat na všem zásadním, co se jejich dítěte týká, co nejdříve, protože to budou muset činit nejméně do doby, než dítě nabude plné svéprávnosti.

ŘÍZENÍ O ROZVOD MANŽELSTVÍ

Řízení je zahájeno:

- na návrh jednoho z manželů (sporný rozvod, zjišťování příčin rozvratu),
- na společný návrh manželů předložený společně s dohodou o vypořádání SJM, příp. dohodou o výživném manželů (nesporný rozvod, bez zjišťování příčin rozvratu).

Manželé, kteří mají společně nezletilé děti, nemohou být rozvedeni bez skončeného opatrovnického řízení ve věci úpravy péče o děti, příp. také styku těchto dětí s rodiči (buď schválením dohody rodičů, nebo rozhodnutím soudu – obojí ve formě rozsudku).

Užitečné odkazy a zdroje informací

- **Právo na rodiče** - webový portál spolku Cochem.cz:
www.pravonarodice.cz
Zůstáváme rodiči - stránky spolku Aperio: www.zustavamerodici.cz
- **Rodičovský manuál aneb Společně i po rozchodu:**
<http://rodina.c-budejovice.cz/spolecne-i-po-rozchodu>
- **Rodiče, nerozvádějte se s námi – obrazová příručka pro řešení rozvodové situace v rodině:**
<https://www.vztahove-poradenstvi.cz/wp-content/uploads/2020/10/plakat-Rodice-nerozvadejte-se-s-nami.pdf>
- **DVTV Apel, Desetitisícům dětí ročně se rozpadá rodina:**
<https://video.aktualne.cz/dvtv/deseti-tisicum-deti-rocne-se-rozpada-rodina-rozvod-zvlnadnou/r~cd09ae2e746b11e882090cc47a-b5f122/>
- **Vzor společného návrhu rodičů a rodičovského plánu:**
<https://www.justice.cz/web/okresni-soud-v-novem-jicine/zakladni-informace?clanek=rizeni-ve-vecch-pece-o-nezletileho>

DOPORUČENÍ

Přestože je rozpad rodiny jednou z nejvíce stresujících situací v životě, míru stresu a zátěže, kterou pro vás bude rozvod či rozchod představovat, může ovlivnit každý sám už jen samotným přístupem k této životní situaci.

Pokud přijmete to, že vaše dítě potřebuje a chce mít ve svém životě co nejvíce oba své rodiče a že je vaší společnou odpovědností mu tuto potřebu a přání zajistit, stojí před vámi vlastně jen jeden úkol. Nastavit fungování rozdělené rodiny a najít si strategii a způsob, jak se budete domlouvat. Je dobré zavázat se k tomu, že tuto rodičovskou rovinu budete oddělovat od té partnerské. Na partnerské rovině už fungovat nemůžete a nechcete, ale na té rodičovské, z lásky k vašemu společnému dítěti, musíte a chcete. Pokud

se vám podaří nahlížet na situaci z pohledu práva a potřeby svého dítěte, bude se vám snáze přistupovat na kompromisy a domlouvání s jeho druhým rodičem a nebudete trvat na svém právu na dítě.

Podíváte-li se na vše očima dítěte, většinou najdete rozumné a správné řešení.

Nebojte se svých dětí zeptat.

Dopřejte dětem alespoň někdy okamžiky, kdy jste s nimi oba spolu (bez hádek a očerňování). Je to pro ně moc důležité.

Nedovolte, aby o vašem životě rozhodoval soud. Vy jste nejlepšími odborníky na nejlepší zájem svého dítěte, vy víte, co vaše Alenka, Pepík, Hanička... potřebuje.

Normální je domlouvat se!
Zvládli to jiní, i vy to dáte.

DVACET PROSEB DĚTÍ NA ROZVÁDĚJÍCÍ SE RODIČE

MILÁ MAMINKO, MILÝ TATÍNKU...

1. Nikdy nezapomeňte, že jsem dítětem vás obou. Mám teď sice jen jednoho rodiče, u kterého převážně bydlím a který se o mě většinu času stará. Ale druhého rodiče potřebuji úplně stejně.
2. Neptejte se mě, koho z vás mám raději. Mám vás oba stejně rád/a. Neočerňujte přede mnou toho druhého, protože mě to bolí.
3. Pomozte mi mít kontakt s tím rodičem, se kterým netrávím většinu času. Vytočte mi jeho telefonní číslo, pomozte mi se skypem, se psaním e-mailu, naučte mě, jak s ním být více v kontaktu. Pomozte mi k Vánocům nebo k narozeninám pro něj vyrobit nebo koupit nějaký hezký dárek.
4. Mluvte spolu jako dospělí lidé. Ale mluvte spolu. Nepoužívejte mě jako poslíčka mezi vámi – a už vůbec ne se zprávami, které toho druhého zarmoutí nebo rozčílí.
5. Nebudte smutní, když odcházím k druhému rodiči. A rodič, od kterého odcházím, ať si také nemyslí, že se v příštích dnech budu mít špatně. Nejraději bych byl pořád s vámi oběma. Ale nemůžu se roztrhnout na dva kusy – jenom proto, že jste vy naši rodinu roztrhli.
6. Nikdy neplánujte nic na dobu, kdy mám být s druhým rodičem. Část mého času patří mojí mamince a mně, část mému tatínkovi a mně. Důsledně to dodržujte.
7. Nebudte zklamaní nebo se nezlobte, když se vám nehlásím v době, kdy jsem s druhým rodičem. Mám teď dva domovy. A ty musím dobře oddělovat – jinak bych se ve svém životě už ale vůbec nevyznal/a.
8. Nepředávejte si mě u dveří druhého rodiče jako balík. Pozvěte toho druhého na chvíli dál a promluvte si o tom, jak byste mohli můj těžký život nějak zlepšit. Vždycky, když si mě předáváte nebo přebíráte, jsou to pro mě kratičké chvílky, kdy vás mám oba. Neničte mi je tím, že se hádáte.
9. Když se nemůžete ani vidět, předávejte si mě ve školce nebo u přátel.
10. Nehádejte se přede mnou. Buďte ke mně alespoň tak zdvořilí, jako jste k ostatním lidem a jak to také ode mě vyžadujete.
11. Nevypřávejte mi věci, kterým ještě nemohu rozumět. Mluvte o tom s jinými dospělými, ale ne se mnou.
12. Dovolte mi přivést si svoje kamarády k vám oběma. Chci, aby poznali moji maminku a mého tatínka a aby viděli, jak jsou oba skvělí.
13. Dohodněte se férově o penězích. Nechci, aby jeden z vás měl moc peněz a ten druhý jich neměl dost. Ať se vám oběma daří tak dobře, abych se u vás obou mohl cítit stejnou mírou v pohodě.
14. Nesoutězte o to, kdo z vás dvou mě víc rozmazlí. Tolik čokolády bych totiž nikdy nemohl/a sníst, jak moc vás mám oba rád/a.
15. Řekněte mi na rovinu, když někdy nevystačíte s penězi. Pro mě je stejně mnohem důležitější čas než peníze. Ze skvělé společné hry se raduji mnohem víc než z nějaké nové hračky.

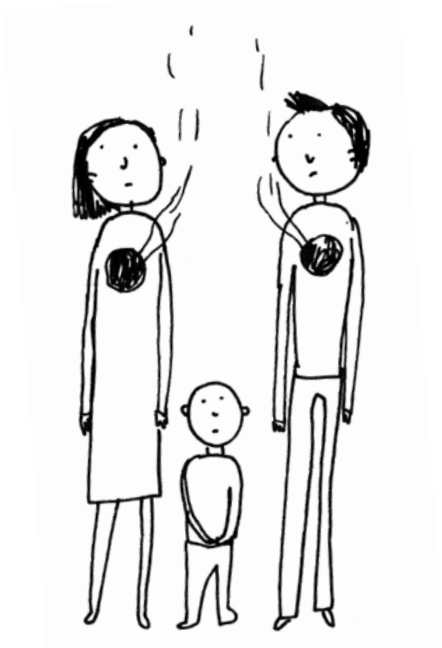
16. Nemusíme mít pořád nějaké akce. Nemusí být pořád něco nového a skvělého, když spolu něco podnikáme. Nejhezčí je pro mě, když jsme prostě veselí a v pohodě, hrajeme si a máme i trochu klidu.
17. Nechte v mém životě co nejvíc věcí tak, jak bývaly před vaším rozchodem. Začíná to u mého pokojíčku a končí u úplných maličkostí, které jsem dělal/a úplně sám/sama s tatínkem nebo s maminkou.
18. Buďte hodní na babičku a dědečka ze strany druhého rodiče, i když při rozvodu stáli víc u svého syna či své dcery. Taky byste při mně stáli, kdyby se mi vedlo špatně. Nechci ztratit ještě své prarodiče.
19. Buďte féroví k novému partnerovi, kterého si ten druhý našel nebo najde. S tímto člověkem musím také vycházet. A to je pro mě snadnější, když nebudete navzájem žárlivě slídit. Stejně by bylo pro mě lepší, kdybyste si oba brzy našli někoho, koho byste měli rádi. Nebyli byste na sebe už tak nazlobení.
20. Buďte optimističtí. Svoje manželství jste nezvládli – ale zkuste alespoň dobře zvládat ten čas poté. Projděte si tyto moje prosby, které vám píšu. Třeba si o nich promluvte. Ale nehádejte se. Nepoužívejte tyto moje prosby k vyčítání druhému, jak byl ke mně špatný. Když to uděláte, tak jste vůbec nepochopili, jak na tom teď jsem a co potřebuji, abych se cítil/a lépe.

MOJE POZNÁMKY:



34.

Rozvod manželství a rozchod rodičů



Vladce s Johanem to v manželství delší dobu neklape, před několika dny se navíc Vladka přiznala k nevěře. Po velké hádce je nyní mezi nimi komunikace na bodu mrazu, nemluví spolu a vzájemně se ignorují. Zároveň ale nemá ani jeden dostatek energie a odvahy na to, aby se spolu pokusili vymyslet, co dál. Rozvod? Nebo spolu zůstat, ale žít si „po svém“? Jejich pětiletý chlapec vypadá situací zdánlivě nedotčen, snaží se oba rodiče rozveselit a vzorně doma pomáhat s drobnými úkoly. Vladka nakonec přišla za Johanem s tím, že o jejich vztah stojí a ráda by ho ještě nějak zkusila napravit. Johan byl v takové apatii, že už mu to bylo jedno, ale nakonec souhlasil, že jako poslední šanci mohou zkusit manželskou poradnu.

První krok k překonání krize mají za sebou. Jak to bude vypadat dál, záleží na tom, jak se jim tuto příležitost podaří využít.

MANŽELSTVÍ

Manželství je trvalý svazek muže a ženy. Z pohledu zákona se jedná o základní právní institut, jehož účelem je založení rodiny, řádná výchova dětí a vzájemná podpora a pomoc. Podle občanského zákoníku mají muž a žena v manželství rovné povinnosti a rovná práva, jsou si navzájem povinni úctou, jsou povinni žít spolu, být si věrni, vzájemně respektovat svou důstojnost, podporovat se, udržovat rodinné společenství, vytvářet zdravé rodinné prostředí a společně pečovat o děti. Uzavřením manželství vzniká významný právní vztah s mnoha důsledky, např. vznik společného jmění manželů, domněnka otcovství, společný nájem či vzájemná výživovací povinnost.

Rozvod manželství je jedním ze způsobů zániku manželství. Základní podmínkou zákona pro rozvod manželství je, že soužití manželů je hluboce, trvale a nenapravitelně rozvráceno a nelze očekávat jeho obnovení.

Možnosti rozvodového řízení:

- tzv. rozvod nesporný,
- tzv. rozvod sporný.

TZV. ROZVOD NESPORNÝ

Předpoklady rozvodu „nesporného“:

1. Manželé, kteří jsou rodiči nezletilého dítěte, jež nenabylo plné svéprávnosti, se dohodli na úpravě poměrů tohoto dítěte pro dobu po rozvodu a soud jejich dohodu schválil. Rozhodnutí soudu musí být v právní moci.
2. Manželé se dohodli na úpravě vzájemných majetkových poměrů, bydlení, popřípadě výživného pro dobu po rozvodu.
3. K návrhu na rozvod se připojí druhý manžel.

4. Ke dni zahájení řízení o rozvod trvalo manželství nejméně jeden rok a manželé spolu déle než šest měsíců nežijí.

Zjistí-li soud, že jsou splněny všechny shora uvedené zákonné podmínky pro „nesporný“ rozvod manželství, nebude v řízení vůbec zjišťovat příčiny rozvratu manželství a manželství rozvede. „Nesporný“ rozvod bude soudem vyřízen v poměrně krátké době, oproti rozvodu „spornému“, který může trvat déle.

TZV. ROZVOD SPORNÝ

Jestliže se manželé nedohodnou na „nesporném rozvodu“, čeká je rozvod „sporný“. Návrh podává jeden z manželů. U sporného rozvodu manželství je soud totiž ze zákona povinen zkoumat příčiny. Každý z účastníků řízení – manželů – pak musí svá tvrzení – manželů – pak musí svá tvrzení ohledně souladnosti, nesouladnosti či rozvratu manželství prokázat (listinami, svědeckými výpověďmi apod.).

VYPOŘÁDÁNÍ SPOLEČNÉHO JMĚNÍ MANŽELŮ

Zánikem manželství zaniká i společné jmění manželů. Zanikne-li manželství, měli by rozvedení manželé vypořádat společné jmění manželů, v opačném případě po uplynutí tří let od právní moci rozvodu manželství nastane zákonná fikce vypořádání společného jmění manželů.

Zákon stanoví, že nedohodnou-li se manželé nebo bývalí manželé jinak, jsou podíly obou manželů na majetku patřícím do jejich společného jmění stejné, přičemž každý z manželů nahradí to, co ze společného majetku bylo vynaloženo na jeho výhradní majetek, a to, co druhý manžel vynaložil ze svého výhradního majetku na společný majetek.

Při vypořádání společného jmění manželů je nutno přihlédnout především k potřebám nezletilých dětí, dále k tomu, jak se každý z manželů staral o rodinu, zejména jak pečoval o děti a o rodinnou domácnost, a dále k tomu, jak se každý z manželů zasloužil o nabytí a udržení majetkových hodnot náležejících do společného jmění.

Dohoda o vypořádání vyžaduje písemnou formu, pokud byla uzavřena za trvání manželství nebo pokud je předmětem vypořádání věc, u které vyžaduje písemnou formu i smlouva o převodu vlastnického práva, s tím, že podpisy manželů musí být úředně ověřeny v případě, kdy se dohoda předkládá soudu u „nesporného“ rozvodu manželství, a v případě, že se vypořádávají nemovitosti.

NESEZDANÍ RODIČE

Pro osoby žijící v nesezdaném páru se často používají pojmy „druh“ a „družka“. Ačkoli občanské právo, a tedy ani občanský zákoník, tyto pojmy nezná, lze se s nimi setkat v jiných právních oblastech – v právu sociálního zabezpečení a v pracovním právu. Z hlediska občanského práva jsou pro vztah druh–družka významné pojmy osoba blízká a společná domácnost.

Z tohoto titulu vznikají určitá vzájemná práva a povinnosti mezi nesezdanými rodiči, např. v dědickém právu. Oba nesezdaní rodiče jsou si rovni a mají vůči dětem stejná práva a povinnosti. Výživné mezi druhem a družkou upraveno není, výživné si poskytují vzájemně pouze na základě dobrovolnosti. Otec dítěte, za kterého není matka provdána, je povinen jí poskytnout výživu po dobu dvou let od narození dítěte a přispívat jí v přiměřeném rozsahu na úhradu nákladů spojených s těhotenstvím a porodem.

Vzájemný vztah nesezdaných rodičů končí rozchodem. Vypořádání majetku právní předpisy neřeší. V případě, že se rodiče dohodnou na výchově a výživě vůči dětem a oba dohodu dodržují, není třeba, aby o výživném a výchově dětí rozhodoval soud. V opačném případě může matka nebo otec (ideálně oba společně formou dohody předkládané soudu ke schválení) podat návrh k opatrovnickému soudu, aby rozhodl o výchově a výživě k nezletilým dětem.

MEDIACE

Mediace patří mezi tzv. alternativní způsoby řešení sporů a je vhodná i pro řešení rodinných sporů. Jde o metodu, jež je souborem různých, zejména komunikačních technik. Rodiče, kteří řeší spor, se obrátí na nezávislou a nestrannou třetí osobu, tzv. mediátora, aby jim zprostředkovala (pomohla) nalézt smírné řešení jejich sporu. Je-li mediace úspěšná, končí uzavřením tzv. mediační dohody, která mezi stranami ruší dosavadní sporná práva a nahrazuje je právy novými, vycházejícími z obsahu mediační dohody. Tvůrci této dohody jsou vždy strany sporu, nikoli mediátor.

INFORMACE

- Mediace v Aperiu: <https://eshop.aperio.cz/rodinna-mediace/>
- Asociace mediátorů České republiky: www.amcr.cz
- www.mediace.cz
- zustavamerodici.cz

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 755 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Rozhodnutí podat návrh na rozvod manželství nejdříve důkladně zvažte. Zkuste zajít do manželské poradny nebo najít jiné řešení. Rozvod manželství by měl být až tím posledním způsobem, jakým by měli manželé řešit vzájemné neshody či problémy v manželském soužití. Často se totiž povede manželskou krizi překonat a harmonický vztah obnovit. Vztahy zpravidla procházejí určitým vývojem.

Zvlášť rozvážně by k rozvodu manželství měli přistupovat zejména manželé, kteří ještě pečují o nezletilé děti. Jsou to právě děti, jichž se rozvod jejich rodičů nejvíce dotkne a mnohdy u nich zanechá

dlouhotrvající a v některých případech i doživotní traumata. Snažte se proto děti do svého konfliktu nevtažovat. Umožněte si vzájemně realizovat práva a povinnosti vůči dětem co nejvíce rovnoměrně. Jeden rodič by neměl mít jen povinnosti (domácí úkoly, praní a vaření atd.) a druhý jen zábavu o víkendu.

Pokud se rozhodnete situaci řešit rozvodem, doporučujeme tuto situaci řešit „nesporným“ rozvodem. Dohodněte se na rodičovské zodpovědnosti k nezletilým dětem pro dobu do i po rozvodu manželství a na vypořádání majetku. Vhodným prostředníkem ke zprostředkování dohody může být mediátor.

35.



Výživné a jak se určuje jeho výše

Otakar a Nela právě procházejí náročným rozvodovým řízením. Za trvání manželství vzniklo poměrně dost majetku, nyní se snaží dohodnout na jeho spravedlivém rozdělení. Přes neshody se jim podařilo domluvit se na péči o desetiletého syna, a to tak, že bude svěřen do výhradní péče matky, s otcem bude trávit pravidelně dvě odpoledne v týdnu, celý víkend od pátku do neděle jednou za 14 dní a celý měsíc o letních prázdninách. Další spor je ale kvůli výživnému. Nelin čistý příjem činí 20 tisíc Kč. Otakar má příjem trojnásobný, 60 tisíc Kč. Nela požadovala výživné v souladu s tabulkami pro určení výživného – 15 % z platu otce, tedy 7 700 Kč. Otakar však na tento požadavek nechtěl přistoupit, tvrdil, že je to příliš, a navrhoval výživné 5 000 Kč. Soud nařídil mediaci, na níž si Nela s Otakarem v klidu vyjasnili, že do výživného je potřeba zohlednit nejen jídlo, bydlení a oblečení, ale i náklady na školní akce, kroužky apod. Nakonec se jim podařilo dohodnout se na částce 7 500 Kč měsíčně. Mediační dohodu o výživném schválil i soud.

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

Na výši výživného se rodiče mohou dohodnout. Jestliže se nedohodnou, anebo pokud jejich dohoda je zjevně proti zájmu dítěte, pak o výši výživného rozhoduje soud.

VÝŠE VÝŽIVNÉHO NA DÍTĚ URČENÁ SOUDEM

Rozhoduje-li soud o vyživovací povinnosti, vychází v první řadě z ustanovení § 915 občanského zákoníku, který stanoví, že životní úroveň dítěte má být zásadně shodná s životní úrovní rodičů. Toto hledisko předchází hledisku odůvodněných potřeb dítěte. Rozhodování soudu o výši výživného dále mohou ovlivnit na straně jedné odůvodněné potřeby a majetkové poměry dítěte a na straně druhé schopnosti, možnosti a majetkové poměry povinného (plátce výživného). Soud přitom zkoumá, zda se povinná osoba nevzdala bez vážného důvodu výhodného zaměstnání (výdělečné činnosti) nebo majetkového prospěchu, případně zda nepodstoupila nepřiměřená majetková rizika (např. soud nepřihlíží k tomu, že povinná osoba před určením výživného dala bez důvodu výpověď a je vedena jako uchazeč o zaměstnání na úřadě práce).

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

Rozsah vyživovací povinnosti je dále určován odůvodněnými potřebami dítěte, které závisejí zejména na jeho věku a zdravotním stavu. Dále se přihlíží

k tomu, jakým způsobem se dítě připravuje na své budoucí povolání, k mimoškolním aktivitám, ke koníčkům apod. Při stanovení výše výživného soud přihlíží rovněž k dalším vyživovacím povinnostem rodiče – další dítě (děti), manžel/ka. Soud může určit částku vyšší nebo i nižší, než je navrhovaná. Není stanovená žádná horní ani spodní hranice výše výživného. Dohodnou-li se rodiče na výši výživného, soud většinou jejich dohodu schválí.

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

Ministerstvo spravedlnosti sestavilo tabulku pro výpočet výživného a manuál pro práci s touto tabulkou, ale je nutné uvědomit si, že má pouze doporučující charakter. Rozhodování soudů je nezávislé, a nelze proto stanovit, jak má soudce v konkrétním případě rozhodnout. Tabulka však může velmi dobře posloužit rodičům v tom, aby se sami zorientovali v otázkách výživného a pokusili se tak dosáhnout dohody o výši výživného. Vždy je třeba uvědomit si, že děti musejí rozchod svých rodičů pocítit co nejméně, a k tomu patří i skutečnost, že není důvod, aby se dětem výrazně snížila jejich životní úroveň proto, že se jejich rodiče rozhodli rozejít.

Tabulku, manuál a další užitečné dokumenty související s hledáním správného řešení pro děti po rozchodu jejich rodičů naleznete na <https://vyzivne.justice.cz/>

ZVÝŠENÍ VÝŽIVNÉHO

Předpokladem pro zvýšení výživného je podstatná změna poměrů od poslední úpravy výživného, např. dítě začne plnit povinnou školní docházku nebo studovat na vysoké škole v jiném měs-

tě (proto výrazně vzrostly náklady na dopravu, ubytování, stravování, učební pomůcky atd.) nebo nastane výrazná změna v příjmech rodičů (např. změna zaměstnání).

FIKCE VÝŠE PŘÍJMU

Povinná osoba (v praxi se jedná zejména o podnikatele) je povinna soudu prokázat své příjmy a předložit podklady o svých majetkových poměrech. Nesplní-li tuto povinnost, má se za to, že její průměrný měsíční příjem činí 25násobek životního minima jednotlivce, tj. 121 500 Kč.

DOBA TRVÁNÍ VYŽIVOVACÍ POVINNOSTI

Vyživovací povinnost rodičů k dětem trvá do doby, než jsou děti schopny žít se samy (např. pokud je dítě nemocné nebo invalidní, může trvat vyživovací povinnost rodičů po celý život dítěte). Konec vyživovací povinnosti nesouvisí s věkem dítěte, vyživovací povinnost nezaniká dosažením zletilosti, tedy 18 let, nebo hranicí věku pro nárok na příspěvek na dítě 26 let. Pokud dítě i po tomto věku dále studuje, trvá vyživovací povinnost až do konce studia. Je ale třeba, aby se jednalo o studium smysluplné, jímž se dítě připravuje na budoucí povolání. Pokud dítě střídá školy, aniž by některou z nich dokončilo, nelze na rodičích spravedlivě požadovat další placení výživného. To je ovšem třeba řešit na základě konkrétních okolností. Vyživovací povinnost naopak může skončit i před osmnáctým rokem věku, pokud dítě ukončí školu a v dalším studiu nepokračuje. V případě sporných případů lze doporučit, aby se jedna ze stran (rodič platící výživné nebo dítě, popř. oprávněný rodič) obrátila na soud. Ve většině případů vyživovací povinnost končí, když dítě začne po studiu pracovat.

NEPLACENÍ VÝŽIVNÉHO

Pokud povinná osoba neplní dobrovolně vyživovací povinnost stanovenou soudem, může oprávněná osoba podat návrh na nařízení exekuce. Podrobnosti o exekuci výživného naleznete v kapitole Vymáhání výživného.

ZANEDBÁNÍ POVINNÉ VÝŽIVY

Neplnění vyživovací povinnosti může být posouzeno dokonce jako trestný čin. Trestní zákoník definuje tento trestný čin tak, že pokud neplní povinný rodič, byť i z nedbalosti, svou zákonnou povinnost vyživovat nebo zaopatřovat jiného po dobu delší než čtyři měsíce, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok. Rodič, který se úmyslně vyhýbá plnění své zákonné povinnosti vyživovat nebo zaopatřovat jiného po dobu delší než čtyři měsíce, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta. Přísnější trestní sazba na šest měsíců až tři léta hrozí rodiči, pokud vydá oprávněnou osobu nebezpečí nouze.

NÁHRADNÍ VÝŽIVNÉ

V případě, že tzv. povinná osoba (obvykle jeden z rodičů) neplní řádně svou vyživovací povinnost, je možné se obrátit na stát a požádat o sociální dávku, tzv. náhradní výživné.

Pro vznik nároku na tuto sociální dávku je třeba, aby byl vydán rozsudek, ve kterém je stanovena výše výživného, ale také je nezbytné, aby na základě takového rozsudku jakožto exekučního titulu bylo proti povinné osobě zahájeno exekuční řízení či řízení o soudním výkonu rozhodnutí.

Více si o tomto tématu můžete přečíst v kapitole Náhradní výživné.

INFORMACE

- Stránky Ministerstva spravedlnosti k výživnému:
<https://vyzivne.justice.cz/>
- Weby zaměřené na rodinné právo a pomoc s vymáháním výživného:
www.vasevyzivne.cz
www.vyzivne.cz
zustavamerodici.cz

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 910 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Pokud jste schopni se na otázce výživného pro dítě dohodnout, pak je to určitě nejlepší cesta. Pokud se nedohodnete, pak můžete zkusit hledat řešení pomocí mediace. Teprve poté doporučujeme podat k soudu návrh na zahájení řízení a žádat o úpravu soudem. I v případě dohody je však pro vás lepší nechat si dohodu o stanovení výživného schválit soudem. To vám totiž zajistí, že pokud by povinný rodič dítěte výživné nechtěl v budoucnu platit dobrovolně, budete je moci vymáhat. V případě, že povinný rodič dluží na výživném více než jeden měsíc, doporučujeme dlužnou částku vymáhat a nečekat delší dobu, kdy dluh bude vysoký a těžko splatitelný.

MOJE POZNÁMKY:



Restart pro táty a mámy

Aperio Sólo rodiče



Pro sólo rodiče:

- bezplatné právní a psychologické poradenství
- programy pro kariérní a osobní restart pro mámy a táty
- online kurz osobního rozvoje
- vzájemné setkávání a podpora
- mentoring pro sólo rodiče
- Linka pro mámy a táty
- informační portál – služby, literatura, články



Pro odborníky:

- vzdělávání, zdroje a analýzy pro všechny, kdo pracují se sólo rodiči

Každý sólista potřebuje potlesk.

www.aperio.cz

www.zustavamerodici.cz



Sólo rodiče

Když se ocitnete
s dětmi sami

36.



Práva sólo rodičů

Adam zůstal po rozvodu s dcerou sám. Bývalá partnerka byla ve vztahu delší dobu nespokojená, nakonec odešla od rodiny a žije se svým novým přítelem. Adam má devítiletou dceru svěřenou do výhradní péče, stal se z něj sólo rodič. O svou dceru dost bojoval, věřil, že péči o ni zvládne i se svým průměrným platem. Je zaměstnaný jako speciální pedagog v pedagogicko-psychologické poradně. Dcerka však náhle onemocněla a léčila se se stafylokokovou infekcí. Adam s ní zůstal doma – standardně by měl jako rodič nárok na devět kalendářních dnů poskytování ošetřovného, jako sólo rodič však může čerpat až 16 dní. Během této doby se dcera naštěstí vyléčila a Adam se vrátil zpátky do práce. V případě, že by nemoc dcery trvala déle, má Adam stále nárok na pracovní volno, dokud nepomine potřeba ošetřování, avšak již bez nároku na pobírání ošetřovného.

V některých případech právní předpisy zohledňují skutečnost, že jeden z rodičů žije s dětmi sám. Za sólo rodiče (zákonky používají termín osamělý rodič) jsou považováni neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou nebo s partnerem.

Ošetrovné

Doba poskytování ošetrovného činí standardně nejdéle devět kalendářních dnů. U zaměstnaného sólo rodiče, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů za jednu potřebu ošetrování.

Vysílání na pracovní cestu, přeložení

Zaměstnaný sólo rodič pečující o děti do věku 15 let smí být vyslán na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště, jen pokud s tím souhlasí. Zaměstnavatel ho může přeložit jen na jeho žádost. U rodičů, kteří pečují o dítě v páru, platí stejné pravidlo pouze do věku osmi let dítěte.

Ochrana soukromí sólo rodičů

Zaměstnavatel nesmí od fyzických osob ucházejících se u něj o zaměstnání vyžadovat (a ani jinak zjišťovat) informace, které se týkají jejich manželského a rodinného stavu, počtu dětí apod., tj. např. nesmí zjišťovat, zda osoba je sólo (samoživitel/ka) či nikoli.

INFORMACE

- <https://www.aperio.cz/tema/pro-solo-rodice>
- [zustavamero.dic.cz](https://www.zustavamero.dic.cz)

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Někteří sólo rodiče se obávají, že nezvládnou plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru a že děti budou často nemocné, a navíc co s dětmi o prázdninách, když délka dovolené je jen čtyři týdny. Z tohoto důvodu často uzavírají dohody o provedení práce a pracují jako brigádníci. Nebojte se uzavírat pracovní poměry – v případě, že je dítě nemocné, máte právo být omluveni z práce. Jestliže dítě bude nemocné hodně často, pokuste se dohodnout si se zaměstnavatelem práci z domova nebo hledat jiné řešení. Hledejte práci u těch zaměstnavatelů, kteří umožňují flexibilní zaměstnávání. Nebojte se na tyto možnosti u pohovoru zeptat. Nebojte se práci odmítnout, pokud vám pracovní podmínky nevyhovují. Stojí za to projít více pohovorů a nastoupit do práce u zaměstnavatele, který je k sólo rodičům vstřícný.

Důležité je také zapojit druhého rodiče, popř. i další členy rodiny a babičky a dědečky, do výchovy i během týdne. Obvykle má dítě dva rodiče, kteří si musejí rozdělit nejen práva, ale i povinnosti.

37.



Sladování u sólo rodičů

Klaudie měla dobré manželství, s manželem vychovávali děti ve věku 14 a 16 let. Při tragické události však Klaudiin manžel zemřel a ona zůstala s dětmi sama. Přestože byla rodina otřesena, situaci zvládla díky tomu, že se její členové stmelili a byli Klaudii a jejím dětem oporou. Před smrtí manžela pracovala Klaudie jako vysoce postavená manažerka v zahraniční firmě. Zaměstnavatel jí poskytl volno na dobu tří týdnů, aby měla dostatek času na vypořádání všech záležitostí a mohla se zotavit. Během toho zvažovala, že by si našla jinou práci, méně časově náročnou. Když o tom hovořila s dcerou a synem, oba ji povzbudili, ať v práci setrvá. Chodí tam ráda a práce ji baví. Jiné zaměstnání by navíc bylo další změnou v tomto náročném období. Dohodli se však, že Klaudie bude více využívat možnosti práce z domova a zahraniční služební cesty omezí na minimum.

Vše, co jsme uvedli v kapitole Umění sladovat práci a rodinu, platí i pro sólo rodiče, a to dvojnásob.

Jako sólo rodiče potřebujete ještě lépe umět sladovat práci a rodinu, protože – velmi obecně řečeno – **k uspokojení stejného množství potřeb máte jen polovinu zdrojů**. Nepostradatelné pro praktickou výpomoc i emoční oporu jsou přátelské a širší rodinné vztahy. Ty vám a vašim dětem pomůžou překlenout náročná období i zvládnout každodenní režim. A ačkoli se zdá, že si to nemůžete dovolit, odpočinek a čas jen pro sebe je klíčový. Sólo rodiče totiž častěji trpí zdravotními obtížemi plynoucími ze zvýšené psychické zátěže – investice do vlastní pohody se vám tedy rozhodně vrátí.

Kvůli lepším možnostem sladování práce a rodiny se někdy i sólo matky s maturitou nebo vysokou školou rozhodují vzít místo zaměstnání s perspektivou rozvoje (a vyššími požadavky na čas a energii) spíš brigády na částečný úvazek. Ačkoli mají větší časovou volnost, rodina se tak může dostat do finanční tísně; a po pár letech se perspektivnější zaměstnání hledá jen s obtížemi. Pokud jste na děti sami, vyplatí se **najít si práci, která vás bude bavit a zároveň vás uživí**. Pokud vyjednáváte o platu, nebojte se říci si o peníze – jste přece živitel/ka rodiny! Smysluplná práce, ve které se budete cítit kompetentní a užiteční, vám navíc zvýší i rodičovské sebevědomí, a tak se odrazí pozitivně i na vašich dětech.

INFORMACE

- Web pro sólo rodiče a všechny, kdo vychovávají děti sami: <https://www.aperio.cz/tema/pro-solo-rodice>
- Bezplatné online kurzy osobního rozvoje pro rodiče: <https://www.aperio.cz/kurzy>
- Stránky Aperia pro rozcházející se a rozvádějící se rodiče: <https://zustavamerodici.cz/>

DOPORUČENÍ:

A na závěr povzbuzení. Ačkoli to někdy může vypadat, že sladování sólo rodiče je na hranici možného, má to i své výhody:

1. Naučíte se mnohem více věcí, protože musíte být jako rodič multifunkční – a trh práce to pak může ocenit.
2. Děti sólo rodičů jsou samostatnější a zvládají více dovedností než děti vyrůstající v úplných rodinách.
3. Máte mnohem více kontroly nad svou domácností, výchovou dítěte i nad svým časem.



38.

Vymáhání výživného

Rebeka a Ben spolu mají dvě děti (11 let a 4 roky), které byly po rozchodu soudem svěřeny do tzv. výlučné péče Rebeky. Benovi na ně bylo stanoveno výživné ve výši 9 a 7 tisíc. Ben si po rozchodu založil novou rodinu, ale se svými dětmi ze vztahu s Rebekou trávil pravidelně každý druhý víkend a výživné posílal včas. Pak mu však firma neprodloužila manažerskou smlouvu a on ze dne na den přišel o pravidelný příjem. Rebece nic nedal vědět, a tak po dvou měsících, kdy od něho nepřišla ani koruna, podala návrh na exekuci. Ben byl při placení v obchodě velmi překvapený, když zjistil, že má zablokovaný přístup ke svému účtu.

JAK LZE VÝŽIVNÉ VYMÁHAT

Je-li výživné stanoveno soudním rozhodnutím, ale není dobrovolně placeno, je na místě přistoupit k jeho vymáhání.

Výživné lze vymáhat dvěma způsoby:

- buď se obrátit na soud, aby provedl výkon rozhodnutí,
- nebo se obrátit na soudního exekutora, aby provedl exekuci.

Pokud se rodič, k jehož rukám má být výživné placeno, **obrátil na soud s návrhem na výkon rozhodnutí**, bude muset v návrhu uvést, jakým způsobem má soud výkon rozhodnutí provést, tj. označit postižitelný majetek povinného rodiče.

Pokud se naopak **rozhodne využít služeb soudního exekutora**, postačí podat exekuční návrh. O vše ostatní se již postará soudní exekutor, který sám zjistí majetek povinného rodiče a zvolí nejvhodnější způsob provedení exekuce. Na rozdíl od soudu může soudní exekutor přistoupit též k postižení řídičského průkazu povinného rodiče.

Předpokladem k zahájení výkonu rozhodnutí nebo exekuce je **existence soudního rozhodnutí**, kterým bylo druhému z rodičů uloženo platit výživné. Rozhodnutí o výživném jsou předběžně vykonatelná, tj. pokud bylo rozhodnutí řádně doručeno a není podle něj povinným rodičem výživné hrazeno, lze na základě takového rozhodnutí zahájit exekuci nebo výkon rozhodnutí, i když rozhodnutí dosud nenabýlo právní moci. Vymáhat lze dlužné i běžné výživné.

Pokud je **dítě**, kterému bylo přiznáno výživné, **již zletilé**, nezastupuje jej v řízení rodič jako zákonný zástupce. Zletilé dítě může zastoupit rodič jen na základě plné moci.

Výživné je tzv. přednostní pohledávkou a při provádění srážek ze mzdy má lepší postavení než ostatní vymáhané pohledávky.

JAK PROBÍHÁ VÝKON ROZHODNUTÍ

Návrh na výkon rozhodnutí se podává k okresnímu/obvodnímu soudu místně příslušnému podle bydliště dítěte. Z návrhu musí být patrné, kdo ho činí, které věci se týká a co sleduje, a musí být podepsán a datován. V návrhu je třeba uvést účastníky, včetně rodného čísla povinného rodiče (je-li rodiči známo), označit vykonatelné rozhodnutí a povinnost, které se výkon rozhodnutí týká.

V návrhu je třeba dále **uvést, jakým způsobem má být výkon rozhodnutí proveden**. Výkon rozhodnutí se provádí většinou srážkami ze mzdy, příkazáním pohledávky nebo prodejem movitých věcí. V návrhu lze uvést vždy pouze jeden způsob provedení výkonu rozhodnutí a ten je třeba řádně specifikovat. Pokud rodič navrhne např. provedení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy, je třeba v návrhu uvést zaměstnavatele povinného rodiče.

K návrhu je třeba připojit **stejnopis (resp. ověřenou kopii) vykonatelného rozhodnutí**, pokud jej nevydal tentýž soud. I při výkonu rozhodnutí se může rodič nechat zastoupit advokátem. Soud nařídí výkon rozhodnutí usnesením a poté se postará o jeho provedení. Soudní poplatek se neplatí. Vzor návrhu je k dispozici na webových stránkách některých soudů – např. <https://www.justice.cz/web/okresni-soud-v-hradci-kralove/formulare>.

JAK PROBÍHÁ EXEKUCE

Pokud se rodič rozhodne zahájit exekuci, může se obrátit na kteréhokoli exekutora. Seznam exekutorů je k dispozici na webových stránkách Exekutorské komory – <https://www.ekcr.cz/seznam-exekutoru>.

Exekuce se zahajuje podáním návrhu. Se sepisem exekučního návrhu vám může pomoci zvolený exekutor nebo jej rodič může sepsat sám dle vzoru, který je k dispozici např. na webových stránkách Exekutorské komory – <https://www.ekcr.cz/1/poradny/2863-vymahani-vyzivneho>. Lze využít i služeb advokáta, který za rodiče návrh sepiše, podá a bude jej v řízení zastupovat.

V exekučním návrhu musí být označen exekutor, který bude exekuci vést, s uvedením jeho sídla. Z návrhu musí být dále patrné, kdo ho činí, které věci se týká a co sleduje, a musí být podepsán a datován. Kromě toho musí exekuční návrh obsahovat jméno, popřípadě jména a příjmení účastníků, místo jejich trvalého pobytu a příp. rodné číslo nebo datum narození účastníků, přesné označení exekučního titulu, uvedení povinnosti, která má být exekucí vymožena, a údaj o tom, zda (příp. v jakém rozsahu) povinný vymáhanou povinnost splnil.

K exekučnímu návrhu je třeba připojit originál nebo **úředně ověřenou kopii exekučního titulu (rozhodnutí o výživném) opatřeného potvrzením o jeho vykonatelnosti**. Příkládat není třeba v tom případě, pokud exekuční titul vydal exekuční soud (tj. okresní/obvodní soud místně příslušný dle trvalého bydliště povinného).

Do 15 dnů od doručení exekučního návrhu požádá soudní exekutor exekuční soud o **pověření k vedení exekuce**. Soud toto pověření vydá do 15 dnů. Poté, co je pověření soudnímu exekutorovi doručeno, vyrozumí soudní exekutor oprávněného o zahájení exekuce, začne zjišťovat majetek povinného a podle svých zjištění zvolí

nejvhodnější způsob provedení exekuce, přičemž exekuci lze provádět i více způsoby. Těmito způsoby jsou srážky ze mzdy a jiných příjmů, přikázání pohledávky, správa nemovitě věci, postižení závodu, prodej movitých a nemovitých věcí a pozastavení řidičského oprávnění (jde-li o vymáhání dlužného výživného na nezaopatřené dítě).

Průběh exekuce je popsán např. na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti – <https://exekuce.justice.cz/popis-exekucniho-řízení-a-jeho-institutu/>.

Za vymáhání výživného na nezletilé dítě soudní **exekutor nesmí požadovat zálohu**. O nákladech exekuce a nákladech oprávněného rozhodne soudní exekutor příkazem k úhradě nákladů exekuce a tyto náklady vymůže po povinném.

INFORMACE

- Exekutorská komora ČR
– www.ekcr.cz (bezplatná online poradna: <https://www.ekcr.cz/polozit-verejny-dotaz/>)
- Ministerstvo spravedlnosti ČR
– <https://exekuce.justice.cz/>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

MOJE POZNÁMKY:



39.



Náhradní výživné

První dva roky po rozchodu Jarce s Vojtou fungovala domluva ohledně dětí i peněz. Vojta pravidelně posílal na účet Jarky 5 000 Kč, přispíval polovinu částky na kroužky nebo mimořádné výdaje a děti u sebe měl od pátku do neděle každý druhý víkend. Po dvou letech si ale Vojta našel přítelkyni a nastaly potíže. Výživné posílal nepravidelně, na mimořádné výdaje neslyšel a víkendy s dětmi se zkracovaly. Jarce došlo, že bude lepší, aby o výživném a dalších záležitostech rozhodl soud a měla někde zastání. Jarka se tedy obrátila na soud a ten vydal rozsudek, ve kterém mimo jiné určil výši výživného. Protože ani tak Vojta neplatil výživné, jak měl určeno, podala Jarka návrh na exekuci výživného. Bylo jí ale jasné, že než nějaké peníze pro své děti získá, bude to dlouho trvat. V poradně Aperia se dozvěděla o možnosti získat sociální dávku – náhradní výživné.

Od 1. 7. 2021 vstoupil v účinnost zákon č. 588/2020 Sb., o náhradním výživném pro nezaopatřené dítě a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o náhradním výživném). **Přinesl pomoc nezaopatřeným dětem** v situaci, kdy rodič na základě rozsudku soudu má stanovenou konkrétní částku výživného, ale svou vyživovací povinnost vůči dítěti (popř. dětem) neplní vůbec nebo ji plní nedostatečně, tedy v nižší částce. V takovém případě se pak pečující rodič či dítě samotné (zletilé) může obrátit na stát a požádat o **sociální dávku, tzv. náhradní výživné**.

Nárok na tuto sociální dávku mají v souladu s výše uvedeným zákonem **nezaopatřené děti s bydlištěm na území ČR, kterým povinná osoba nezaislává určenou částku výživného řádně a včas**. Nezaopatřeným dítětem se pro tento účel rozumí nezaopatřené dítě podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, tedy dítě do skončení povinné školní docházky a následně dítě do věku maximálně 26 let, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo je stíženo úrazem či nemocí, a z toho důvodu se na povolání nemůže připravovat nebo nemůže být výdělečně činné. Jde zde o pevně stanovenou věkovou hranici, po které již není možno o náhradní výživné žádat, ačkoliv vyživovací povinnost může stále trvat. Bydliště na území ČR musí být nejen trvalé, ale také skutečné, bude-li skutečné bydliště dítěte v jiném státě, nárok na tuto sociální dávku nevznikne.

Pokud se rodiče na placení výživného dohodnou pouze mezi sebou a **není jeho výše schválena soudem, nárok na náhradní výživné není**. Je tedy třeba, aby takovou dohodu rodičů soud schválil anebo, v případě sporného řízení, soud rozhodl o výživném direktivně. Dále je pro nárok na tuto sociální dávku **nezbytné**, aby na základě takového rozsudku jakožto exekučního titulu byl **podán návrh na exekuci nebo návrh na soudní výkon rozhodnutí**. V této věci je možno se obrátit na kte-

réhokoliv soudního exekutora nebo na soud, který rozhodl o výživném. Jakmile je návrh podán, je možno žádat náhradní výživné. Pokud byl v posledních 4 měsících před podáním žádosti nebo v průběhu řízení o náhradní výživné soudní výkon rozhodnutí nebo exekuce zastaven, protože rodič, který neplatí výživné, nemá žádný majetek, nárok na náhradní výživné i tak stále trvá. Bližší informace o vymáhání výživného naleznete v předchozí kapitole Vymáhání výživného.

Řízení o náhradním výživném je zahájeno **podáním písemné žádosti na k tomu určeném tiskopise**, který je k dispozici na všech kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR (ÚP ČR) nebo na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (<https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zadost-o-nahradni-vyzivne>). Žádost se podává na příslušném kontaktním pracovišti ÚP ČR podle místa trvalého pobytu oprávněné osoby (nezaopatřené dítěte). V současné době lze o dávku žádat s využitím Identity občana prostřednictvím vzdáleného přístupu.

K žádosti je potřeba doložit:

(listiny se doporučuje dokládat v podobě úředně ověřených kopií, nikdy nepřikládat originály)

- průkaz totožnosti žadatele i dítěte (pokud je dítě starší 15 let občanský průkaz, u mladších, kteří jej nemají, rodný list),
- rozsudek soudu nebo soudem schválená dohoda o výživném,
- potvrzení o nezaopatřenosti dítěte pro děti starší 15 let (potvrzení o studiu, o zdravotním stavu dítěte atd.),
- doklad dosvědčující, že byl podán návrh na výkon soudního rozhodnutí nebo exekuci (i pokud je výživné vymáháno v zahraničí),
- prohlášení o přijatém výživném (buď informace, že nebylo zapláceno žádné, nebo doklad o částečném uhrazení, např. výpis z účtu).

Pokud nejsou doloženy všechny potřebné doklady, bude žadatel ze strany ÚP ČR kontaktován s požadavkem na doplnění. ÚP ČR musí o náhradním výživném rozhodnout co nejdříve, maximálně do 30 dnů od podání kompletní žádosti (tedy od případného doplnění informací).

Výše měsíční dávky se vypočítá jako rozdíl stanoveného výživného a skutečně uhrazeného výživného, bude však vždy **maximálně 3 000 Kč**. Výše tohoto „náhradního výživného“ bude vždy vypočtena na čtyři kalendářní měsíce dopředu a při kalkulaci se bude vycházet ze čtyř měsíců předcházejících.

Příklad: Otci je stanovena povinnost platit dítěti výživné ve výši 5 000 Kč měsíčně. Za poslední čtyři měsíce zaplatil na výživném dohromady pouze 2 500 Kč. Zapláceno tedy mělo být 20 000 Kč, zbývá zaplatit 17 500 Kč, tedy 4 375 Kč měsíčně. Protože sociální dávka je maximálně 3 000 Kč, bude na následující čtyři měsíce dávka stanovena v této výši.

Po schválení žádosti je nutné každé 4 měsíce dokládat, jak bylo povinným rodičem hrazeno výživné v uplynulých 4 měsících. Dojde-li k nějaké změně podstatné pro nárok na dávku (např. dítě přestane být nezaopatřené), je nutno tuto informaci nahlásit na ÚP ČR nejpozději do 8 dnů. Pokud by došlo k výplatě náhradního výživného za měsíce, ve kterých nebyly splněny podmínky nároku, dávku je třeba vrátit.

Náhradní výživné začne být vypláceno v následujícím měsíci po schválení žádosti. Dávka je vyplácena zpětně (např. v září za srpen). Změní-li se výše výživovací povinnosti, je třeba o tom ÚP ČR informovat, pak se změni výše náhradního výživného od kalendářního měsíce, ve kterém se stal vykona-

telem rozsudek o nové výši vyživovací povinnosti.

V případě, že náhradní výživné bude ve výši nižší než 100 Kč, je dlužná částka vyplacena jednou za 4 měsíce. **Nárok na náhradní výživné je po dobu 24 měsíců.** Do této lhůty se počítá skutečná doba neplacení výživného povinným rodičem.

Příklad: Náhradní výživné je vypláceno 4 měsíce, poté povinný rodič 6 měsíců výživné platí, ale pak opět přestane. Náhradní výživné bude možné pobírat dalších až 20 měsíců.

Přijetí žádosti nemůže být ze strany ÚP ČR odepřeno. Na základě podané žádosti a po zhodnocení plnění podmínek může být rozhodnuto, že na danou dávku není nárok. V případě nesouhlasu s rozhodnutím je samozřejmě možné podat opravný prostředek (odvolání).

INFORMACE

- Úřad práce ČR (ÚP ČR):
<https://www.uradprace.cz/>
<https://www.uradprace.cz/web/cz/nahradni-vyzivne>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí:
<https://www.mpsv.cz/>
<https://www.mpsv.cz/nahradnivyzivne>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 588/2020 Sb., o náhradním výživném pro nezaopatřené dítě a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o náhradním výživném)
- Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád), ve znění pozdějších předpisů

MOJE POZNÁMKY:



40.

Mám krizi. Jak z toho ven?



Alena měla delší dobu konflikty s manželem, hádky byly téměř na denním pořádku. Z předchozího vztahu měla dvě děti, které žily s nimi, partner Milan žádné děti neměl. Jednou večer se Milan vrátil podnapilý a k Aleně se choval velmi hrubě, sprostě jí nadával a fyzicky ji napadl, stalo se to už podruhé. Pro Alenu byl ten večer poslední kapkou. Když Milan usnul, Alena rychle sbalila děti, sebe a nejdůležitější dokumenty a utekly ke kamarádce, která o všem věděla. Ráno měla hlavu plnou chaotických otázek. Co s nimi teď bude? Její rodiče nežijí a další příbuzné má na druhém konci republiky. Neunáhliila se? Nehrozí hlavně dětem od Milana nějaké nebezpečí? Kamarádka s Alenou zašla do místní občanské poradny, kde jí sociální pracovnice domluvila schůzku s advokátem pracujícím pro bono a informovala ji o možnostech prozatímního krizového bydlení. Po schůzce byla Alena poněkud klidnější, ale stále v ní rezonovalo mnoho emocí, hlavně vztek a strach. Dostala kontakt na linku důvěry a místní krizové centrum. Za normálních okolností by měla ostych tam zajít, nyní ale byla v tak velkém emočním vypětí, že ještě ten den do krizového centra zašla a svěřila se s tím, co se stalo. Po rozhovoru s psycholožkou cítila, že zase stojí nohama pevně na zemi, má se kde poradit a získat podporu.

Život přináší různé situace, které mnohdy nemají snadné řešení nebo nejdou vyřešit vůbec. Prostě se něco stane. Ocítnete se v krizi vy, vaši blízcí, celá rodina nebo pracovní kolektiv. Také každá ze zde popisovaných situací a příběhů může vyvolat psychickou nepohodu, napětí nebo krizi. Fungování v takové chvíli je náročné a v souvislosti s každodenními požadavky na dospělého, ještě v roli rodiče, může představovat značnou zátěž. Na druhou stranu lze na krizi nahlížet jako na příležitost ke změně a osobnímu růstu.

CO TO VLASTNĚ KRIZE JE?

Krizi popisujeme jako **náročnou životní situaci, kterou vnímáme jako zátěžovou, nepříznivou, nebo dokonce život ohrožující**. Máme pocit, že situaci již nejsme schopni zvládnout vlastními silami. Po překonání takového období proběhlou krizí obvykle vnímáme jako důležitou zkušenost, to ale až zpětně, s odstupem času. **Jde tedy o subjektivní hodnocení situace.**

Pokud se stane, že jste na všechno sám či sama, můžete mít pocit, že běháte v začarovaném kruhu, ztrácíte energii, radost a vůli do života. Psychickou zátěž a stres způsobuje i dlouhodobá nespokojenost, komplikované partnerské nebo rodinné vztahy či nahromadění úkolů plynoucích z pracovních a/nebo rodičovských povinností.

Z pohledu času můžeme životní krize rozdělit na akutní a chronické. **Akutní krizi** může spustit např. ztráta blízké osoby, rozhodování se mezi dvěma partnery, úraz, závažné životní události – nehody, hromadná neštěstí, partnerské nebo rodinné problémy, zhoršení stávající psychické poruchy, náhlý a prudký rozvoj úzkostných a depresivních stavů, ale i ztráta bydlení či změna zaměstnání. Akutní krize je velmi nápadná, má sice bouřlivý průběh, ale bývá časově ohraničená – trvá nejdéle šest týdnů. Oproti tomu **chronická krize** není většinou ani

dostatečně patrná, rozvíjí se „plíživě“ a nepozorovaně. Často se jedná o krizi v oblasti mezilidských vztahů, práce, vlastních hodnot anebo tvůrčí činnosti. Jistě jste slyšeli pojem „syndrom vyhoření“, ten bychom sem také zařadili.

Krizový stav může odeznít, chronifikovat se (to znamená, že se ustálí, nelepší se, ale ani se nehorší), vyvolat psychickou potíží či nemoc, anebo může vyvolat **příznivou změnu chování a prožívání, kterou hodnotíme jako osobnostní „růst“**.

Pozn.: Věděli jste, že krizotvorným momentem může být třeba i svatba, všeobecně vnímaná jako šťastná událost? Nejenom ryze negativní situace bývají spouštěčem krize.

KAM SE OBRÁTIT O POMOC V KRIZI?

Možností je poměrně mnoho. V České republice existuje velmi dobře strukturovaná a dostupná síť sociálních a zdravotnických služeb, které poskytují krizovou pomoc. Můžete využít podpory po telefonu, osobně nebo přes internet. K dispozici jsou na těchto místech odborníci a zkušení pracovníci, kteří se specializují na práci s lidmi prožívajícími nejrůznější zátěžové a náročné životní situace. **Vědí, že samotné posouzení náročnosti situace se odvíjí vždy od toho, kde v té situaci konkrétní člověk je a kdo si o pomoc přišel říci či si o ni zavolal. Krize je totiž vždy subjektivním vnímáním situace.**

Existuje několik forem odborné pomoci, které se přímo zaměřují na pomoc lidem v krizi, ať už pramení z jakékoliv příčiny.

- 1. Internetová pomoc** – e-mailové poradenství, pomoc prostřednictvím chatu.
- 2. Telefonické krizové služby** – linky důvěry, kontaktní linky občanských poraden, K-center, rodinných poraden; specializované linky.
- 3. Ambulantní pomoc** – obvykle jde o jednorázové nebo opakované setkání

ní s krizovým pracovníkem po určitou dobu.

4. Terénní forma pomoci – jde o služby poskytnuté v přirozeném prostředí klienta.

5. Lůžková pomoc, hospitalizace – jde o možnost překonat nejtěžší období krize mimo domácí prostředí ve specializovaném zařízení v rádech dnů a týdnů.

Zde uvádíme tipy na konkrétní specializovaná pracoviště:

PARTNERSKÉ A RODINNÉ VZTAHY, OSOBNÍ KRIZE, TRAUMA

- **Telefonická pomoc:**
linky důvěry – <https://psychoportal.cz/linky-duvery/>, lze vystupovat anonymně, některé jsou bezplatné, Linka první psychické pomoci: tel.: 116 123, v provozu nonstop. Pražská linka důvěry: tel.: 222 580 697, v provozu nonstop. Linka pro rodinu a školu: tel.: 116000
- **Krizová centra:**
nonstop k dispozici v Ostravě: www.kriceos.cz, tel.: 732 957 193; RIAPS v Praze: <https://www.csspraha.cz/kc-riaps>, tel.: 222 586 768
- **Poradny pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy:**
<https://psychoportal.cz/internetove-poradny/>
- Asociace manželských a rodinných poradců ČR:
<http://www.amrp.cz/>
- Centrum sociálních služeb Praha:
www.csspraha.cz
- **Pedagogicko-psychologické poradny**
- **Psychiatrické ambulance a pohotovost**

FINANČNÍ TÍSEŇ, SOCIÁLNÍ PROBLEMATIKA

- **Občanské poradny:**
<https://www.obcanskeporadny.cz/cs/zustavamerodici.cz>
- **Dluhové poradenství:**

www.financnitisen.cz

www.clovekvtisni.cz

BYTOVÁ A EXISTENČNÍ KRIZE, POTRAVINOVÁ POMOC

- **Azylové domy pro ženy, matky s dětmi, muže:** www.azylaky.cz
- **Hmotná pomoc a služby pro samoživitele/ky**
<https://www.satnikpraha.cz/>
- **Potravinové banky:**
www.potravinovebanky.cz
- **Armáda spásy:** www.armadaspasy.cz
- **Charita ČR:** www.charita.cz
- **Obecní a městské úřady** – poskytnou informace o sociálních a zdravotních službách v místě bydliště a možnostech jejich využívání

INFORMACE

- **Linka pro mámy a tátý** – v pondělí a ve čtvrtek od 10 do 16 hod na číslo 739 416 408 – krizová telefonická pomoc
- **Rozcestník péče o duševní zdraví:**
<https://psychoportal.cz/>
- **Vodáčeková Daniela a kol.:** Krizová intervence. Portál, 2002

DOPORUČENÍ:

Věděli jste, že mottem první linky důvěry bylo „Než skočíš, zavolej“? Linky důvěry totiž vznikly původně jako telefonická pomoc pro sebevrahy. My si dovoluujeme upravit toto motto pro rodiče a doporučit vám: „Než se topíš v moři problémů, řekni si o pomoc.“ Je běžné, že se rodiče potýkají se závažnými problémy, na jejichž řešení nestačí. Je lidské přiznat si to, nenechat krizové situace bobtnat, neprotápat se životem, ale problémy řešit krok po kroku, hledat svoje opěrné body a rozvíjet pozitivní stránky rodinného života.

Jak pomáhá rodičům v krizi Aperio?

Jsou situace, ve kterých si vystačíte s praktickou radou. Mnoho konkrétních doporučení najdete v této příručce. Někdy je potřeba individuálně se doptat na souvislosti vaší konkrétní situace, z toho důvodu fungují v Aperiu dvě telefonické linky, osobní a webová poradna.

Neváhejte se na nás obrátit. Jsme tu pro budoucí rodiče, rodiče, sólo rodiče, rozcházející se rodiče i prarodiče.

www.aperio.cz/poradna

www.zustavamerodici.cz



TELEFONICKÉ PRÁVNÍ PORADENSTVÍ

Můžete se na naše právničky obrátit a poradit se s nimi **v provozní době poradenské linky na telefonu 774 722 153.**



LINKA PRO MÁMY A TÁTY

Na lince můžete anonymně a bez obav hovořit o svých pocitech a starostech v partnerském vztahu nebo rodině, a to v provozní době linky **na telefonu 739 416 408.**

WEBOVÁ PORADNA



Právní a psychologické poradenství pomáhá rodičům řešit partnerské a rodinné vztahy, výchovu dětí, sladování práce a rodinného života, rodinné právo, pracovněprávní problematiku, diskriminaci v zaměstnání, dávky státní sociální podpory apod.

OSOBNÍ PORADENSTVÍ

Po předchozím objednání jsou k dispozici poradkyně pro právní a psychologické konzultace, které poskytujeme osobně nebo na dálku.



PROGRAMY PRO SÓLO RODIČE

Dodají vám energii a pomůžou vám zorientovat se ve vaší situaci, ať je jakkoli složitá. Naučíte se, jak pečovat sami o sebe, abyste mohli pečovat o druhé. A poznáte další rodiče, kteří řeší podobné situace jako vy.

Více na: **aperio.cz/tema/pro-solo-rodice a www.aperio.cz/kurzy**

Pro rodiče jsou tyto služby Aperia ZDARMA.

www.aperio.cz



MOJE POZNÁMKY:



Rodiče, nejste na to sami

Rodičům nabízíme:

- Bezplatné psychologické a právní poradenství 
- Srovnání porodnic v Průvodci porodnicemi
- Nezávislé kurzy, kvalitní informace:
 - příprava na porod a začátky rodičovství 
 - výchova a vztahy 
 - harmonizace práce a rodiny
- Podporu pro sólo rodiče
- Podporu pro rozcházející se rodiče a mnoho dalšího 

Odborníkům a firmám poskytujeme:

- Workshopy a školení na míru

NEPŘIBARVENO / NEPŘISLAZE NO



2
.
2

Další časté situace

41.

Jak zvládat stres a úzkost



Lucie vychovává s manželem dvě děti, osmiletého Jakuba a čtyřletou Aničku. Syn chodí do druhé třídy, dcera do školky a Lucie pracuje na částečný úvazek. Děti jsou často nemocné a zůstává s nimi doma Lucie. Jelikož ale mají rodinný rozpočet velmi napjatý, Lucie se snaží pracovat z domova, aby nepřicházela o část příjmu. Musí tedy často zvládat jak svoji práci, tak péči o nemocné děti. V poslední době se přidaly starosti o Lucčinu maminku, která musela podstoupit náročnou operaci. Lucka ji chodí pravidelně navštěvovat, nakupuje jí a pomáhá s domácností. Rodina už nemůže počítat s tím, že by babička přijela pohlídat děti.

Na Lucii toho začalo být příliš, někdy měla pocit, že se na ni všechno valí, že nic nestíhá a nemůže se vůbec na nic soustředit. Měla problémy se spánkem, v hlavě se jí neustále honily různé myšlenky. Byla podrážděná a nepříjemná na manžela i děti. Nakonec se Lucie rozhodla zavolat na krizovou linku. Promluvit si o svých pocitech a problémech s odborníkem jí velmi pomohlo. Srovnala si myšlenky, ujasnila priority a dostala několik rad, jak se se stresem a úzkostmi vypořádat.

KDYŽ MÁME NALOŽENO A DOSTANEME JEŠTĚ PŘIDÁNO

Sladování práce a rodiny je samo o sobě velmi náročné. S vypuknutím pandemie koronaviru přibyla všem celá řada dalších starostí, obav a problémů – distanční výuka, práce z domova, či dokonce ztráta zaměstnání, zdravotní problémy a strach o zdraví svých blízkých. A k tomu se následně přidala finanční krize a válka na Ukrajině. Není divu, že se mnohem více lidí obrací na krizové linky a vyhledává odbornou pomoc. Máme pro vás osvědčené, a hlavně dostupné tipy, jak zvládat úzkost a stres.

Zpomalte a vzpomínejte

Jste-li častěji zavření doma s dětmi, sladit každý den školní a pracovní povinnosti je fuška. Vedle úkolů se v těchto dnech zvyšuje míra úzkosti a nejistoty, co bude a jak to dopadne. Víte, co lidé dělávali dříve? Vyprávěli si.

Společné vyprávění a sdílení zážitků tmelí rodinu a mezilidské vztahy, **navozuje příjemný emoční stav a rozpouští úzkost**. Vypněte instagram, facebook a vezměte do rukou album rodinných fotek. Listujte a vzpomínejte, třeba si vybavíte veselé historky. **Odkloníte se tak na chvíli od výhledu do nejisté budoucnosti a zaměříte se na minulost**. Návrat ke kořenům a dávným rodinným příběhům vás posílí.

Připomenete si, čím si vaši předkové prošli a jak se oni vypořádali s těžkostmi a jak se přirozeně naučili zvládat stres. Možná budete překvapeni, na co přijdete a jakou inspiraci si v tom každý z členů rodiny najde. Vědomí, že někam patříme, že jsme součástí něčeho většího, je posilující nejen pro nás dospělé, ale i pro děti.

Péče a pohlazení

Pohlazení a doteky odbourávají stresové hormony a harmonizují emoce. Jedno **obejmutí kolem ramen nebo po-**

hlazení po vlasech vydá za tisíc slov. Pohlazení po vlasech partnera nebo rodiče je velmi uklidňující. Hlavně pro toho, kdo obvykle nese odpovědnost. Projevovat náklonnost a vyjadřovat ji skutečnou fyzickou blízkostí dělá zázraky. Navzájem si s dcerou učešat vlasy, dát si krátkou masáž... Užijete si přitom i legraci a budete další příjemné zážitky. Nemáte teď zrovna koho obejmout? Nevadí! **Opečovávejte sami sebe**. Namasírujte si chodidla, napusťte si vanu. Můžete z toho navíc udělat každodenní rituál. A platí to pro ženy i pro muže! Nezapomínejte ani na pohyb na čerstvém vzduchu a cvičení.

Promluvejte si s někým

Člověk přirozeně hledá smysl toho, co se mu děje a čím prochází. Pokud nenachází jasnou odpověď, je zmatený a může cítit úzkost. Není ostuda poprosit někoho o pomoc, když už je toho na vás příliš. Nechcete-li své strachy přenášet na rodinu, můžete se obrátit na psychologickou poradnu.

DVĚ PŘIROZENÉ REAKCE NA STRES A JAK S NIMI PRACOVAT

Stres více či méně patří do života každého z nás. Nesmí se ho však nahromadit příliš, naše tělo pak začne reagovat dvěma různými způsoby. Stres a krizové stavy mají přirozenou tendenci člověka příliš aktivovat, anebo silně utlumovat. Je to pozůstatek našich dávných sebezáchovných reakcí. Pojďme se podívat, jak s těmito dvěma reakcemi pracovat.

Poplach! Co s tím?

Můžeme se cítit hyperaktivní či roztěkaní. Může se nám stávat, že věci, které jsme běžně dotahovali do konce, se nám nyní dodělat nedaří. Máme rozbouřené myšlenky. V takovém stavu je dobré zaměřit se na nějakou čin-

nost a energii doslova využít. Pokud jste doma v karanténě nebo zkrátka trávíte čas na jednom místě, **zkuste se věnovat činnostem, kdy kromě hlavy zapojíte také ruce**. Přesaďte květiny (práce se zeminou skutečně „uzemňuje“), uspořádejte si pokoj, vytrďte si šatník... Rukodělné činnosti vás uklidní a dostanou přebytečnou energii z těla ven.

Dělání smutky zahání

Opačná reakce, nejen na koronavirovou krizi, je **nadbytečný útlum, apatie až depresivní stav**. Myšlenky se mohou točit v kruhu a opakovat stále dokola: nic nemá cenu a nic nepomůže. Přesvědčit hlavu o opaku je těžké, mozek je silný. Nemá ale pravdu – **při takových stavech platí staré dobré motto „dělání smutky zahání“**.

Existují **terapeutické metody**, které člověka při depresi vedou k boji proti negativním myšlenkám. A to právě činností. Takže platí – nenechat se odradit špatnou náladou a nevzdávat naplánovanou aktivitu. **Zde je pár bodů, kterými doporučujeme se řídit:**

- Samotná aktivita je důležitější než pocit, který při ní máte.
- Každou aktivitu si rozdělte do menších kroků. Nedělejte vše najednou, ani to po sobě nechtějte.
- Pochlubte se i malým úspěchem někomu, kdo je vám blízký.
- Aktivitu si plánujte na časy, kdy víte, že máte negativní myšlenky a že to na vás „jde“.
- V činnosti pokračujte, i když se vám hned pocitově neuleví.
- Buďte k sobě shovívaví a jednejte se sebou jako s dobrým přítelem v nouzi. Jeho byste nekritizovali. Takže sebe taky ne.
- Je v pořádku dělat důležité věci pomalu a postupně. To si připomínejte.
- Pokud vás stres nebo deprese zavalují a nestačíte na ně, vyhledejte odbornou pomoc.

KDYŽ UŽ NEVÍM, KUDY KAM

Není žádnou hanbou využít psychologickou pomoc. Pokud cítíte, že toho je na vás příliš, nebojte se zvednout telefon a zavolat na jednu z linek psychologické pomoci. I **Aperio** má bezplatnou **Linku pro mámy a táty** na čísle **739 416 408**. **Pro děti a mládež** je k dispozici non-stop a zdarma **Linka bezpečí** na čísle **116 111**.

MOJE POZNÁMKY:



42.



Mimořádná okamžitá pomoc

Petra je sólo matka, vychovává tříletého syna. Syn chodí do školky a Petra pracuje na dohodu o provedení práce. Na všechny platby je sama, výživné na syna nedostává, protože otec je neznámý. Od státu dostává pouze nízký rodičovský příspěvek a příspěvek na bydlení. Každý měsíc tak jejich příjmy vystačí na základní životní potřeby a nemohou si se synem vytvořit žádnou finanční rezervu.

Do závažných finančních potíží se dostala, když zavřeli mateřskou školu během protiepidemických opatření na jaře 2020 a ona musela zůstat se synem doma. Jako ostatní zaměstnanci s dohodou o provedení práce neměla v té době nárok na dávku ošetřovného. Během pár měsíců s ní firma přestala počítat a Petra o práci přišla. Aby toho nebylo málo, ve stejné době definitivně vypověděla službu jejich stará chladnička. Na novou ale neměla Petra žádné ušetřené peníze. Obrátila se tedy na poradnu Aperio, aby zjistila, jak se z této svízelné situace může dostat. Poradkyně jí doporučila, ať zkusí požádat úřad práce o mimořádnou okamžitou pomoc. Jedná se o jednorázovou dávku pro člověka, který se vlivem nedostatku prostředků prokazatelně ocitne ve finanční nouzi.

CO JE MIMOŘÁDNÁ OKAMŽITÁ POMOC

Mimořádná okamžitá pomoc se řadí mezi sociální dávky v hmotné nouzi. Stát ji poskytuje jako pomoc v situacích nepříznivého a mimořádného charakteru, kdy je třeba poskytnout pomoc bezprostředně.

Tato potřeba bezprostřední pomoci může nastat při nenadálé životní události, kdy:

- hrozí újma na zdraví (osoba má nižší příjmy, než je částka existenčního minima, tj. 3 130 Kč),
- nastala vážná mimořádná událost (např. živelní pohroma, požár),
- je nezbytný výdaj např. na správné poplatky, na jistotu, na nocleh,
- je nezbytný výdaj na vzdělání nebo zájmovou činnost nezaopatřeného dítěte,
- je nezbytný výdaj na pořízení nebo opravu nezbytného základního vybavení domácnosti,
- hrozí sociální vyloučení (např. při propuštění z výkonu trestu odnětí svobody).

Mimořádná okamžitá pomoc je dávkou (až na výjimku) **jednorázovou**. Nárok vzniká v okamžiku, kdy je osoba úřadem uznána za osobu v hmotné nouzi, protože se dostala do některé z šesti sociálních situací uvedených v zákoně.

Mimořádná okamžitá pomoc náleží žadateli v kalendářním měsíci, ve kterém byla uplatněna písemná žádost a zároveň nastala situace, pro kterou je pomoc žádána. Písemná žádost se podává na kontaktním pracovišti v rámci krajské pobočky Úřadu práce ČR, kde je žadatel hlášen k trvalému pobytu. Pokud však k situaci, která vyžaduje poskytnutí mimořádné okamžité pomoci, došlo mimo správní obvod krajské pobočky Úřadu práce ČR, v němž je žadatel hlášen k trvalému pobytu, může být uplatněna písemná žádost i mimo tento správní obvod, tzn. na kontaktním pra-

covišti v rámci krajské pobočky Úřadu práce ČR, v jejímž správním obvodu k situaci došlo. O dávku lze nově požádat na stránkách MPSV i online. Dávka se poskytuje na základě celkového zhodnocení individuální a příjmové, sociální a majetkové situace žadatele (u některých situací společně posuzované osoby) a odůvodněnosti konkrétního výdaje.

Mimořádná okamžitá pomoc by se **neměla poskytovat na již uhrazený náklad**, protože v ten okamžik již prostředky k úhradě nákladu potřeba nejsou. Výjimečně lze mimořádnou okamžitou pomoc poskytnout i v situacích, kdy osoba musela již určitý náklad uhradit před podáním žádosti či před jejím vyhodnocením. Mimořádná okamžitá pomoc se **neposkytuje** na léky, na zdravotnické zákroky, na kompenzační pomůcky a jejich opravu nebo na úhradu náhradních dílů.

SITUACE, V NICHŽ LZE MIMOŘÁDNOU OKAMŽITOU POMOC POSKYTNOUT

1. Osoba neplní podmínky hmotné nouze pro opakující se dávky (tj. příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení), ale kvůli nedostatku finančních prostředků jí **hrozí vážná újma na zdraví**.

Dávku lze poskytnout pouze v části, která doplní příjem osoby do existenčního minima, v případě nezaopatřeného dítěte do jeho životního minima.

2. Mimořádná okamžitá pomoc může být poskytnuta osobě (osobám společně posuzovaným), kterou postihne vážná mimořádná událost a celkové sociální a majetkové poměry této osoby (osob společně posuzovaných) jí neumožňují překonat událost vlastními silami. Takovou událostí je např. **živelní pohroma** (povodeň, vichřice a vyšší stupně větrné pohromy,

zemětřesení apod.), **požár nebo jiná destruktivní událost, ekologická nebo průmyslová havárie.**

Maximální výše dávky může činit 15násobek částky životního minima jednotlivce.

Mimořádná okamžitá pomoc může být dále poskytnuta osobě, kterou postihne jiná událost, kterou nebylo možné s ohledem na její rozsah předvídat ani jí předejít, v jejímž důsledku je osoba z důvodu nedostatku finančních prostředků ohrožena zejména ztrátou bydlení nebo nezajištěním základních životních potřeb.

Dávku lze poskytnout až do výše 20násobku částky životního minima jednotlivce, v rámci 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích s přihlédnutím majetkovým poměrům a příjmové situaci osoby (osobám společně posuzovaným).

3. Mimořádná okamžitá pomoc může být poskytnuta osobě, která nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky k úhradě nezbytného jednorázového výdaje, spojeného zejména se zaplacením správního poplatku při prokázané ztrátě osobních dokladů, při vydání duplikátu rodného listu nebo dokladů potřebných k přijetí do zaměstnání, s úhradou jízdného v případě ztráty peněžních prostředků a v případě nezbytné potřeby s úhradou noclehu.

Výše dávky se stanoví s ohledem na konkrétní potřebný a odůvodněný výdaj.

4. Mimořádná okamžitá pomoc může být poskytnuta osobě (osobám společně posuzovaným), která nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky na úhradu nákladů spojených s pořízením nebo opravou nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby (např. lednička, pračka, postel).

Výše dávky se stanoví až do výše konkrétního nákladu, ale součet poskytnutých dávek nesmí překročit v kalendářním roce 10násobek částky životního minima jednotlivce.

5. Mimořádná okamžitá pomoc může být poskytnuta osobě (osobám společně posuzovaným), která nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky k uhrazení odůvodněných nákladů vzniklých v souvislosti se vzděláním nebo se zájmovou činností nezaopatřených dětí a na zajištění nezbytných činností souvisejících se sociálně-právní ochranou dětí (například škola v přírodě, sportovní činnost, kroužek).

Výše dávky se stanoví až do výše konkrétního nákladu, ale součet poskytnutých dávek nesmí překročit v kalendářním roce 10násobek částky životního minima jednotlivce.

6. Mimořádná okamžitá pomoc může být poskytnuta osobě, která nemůže v daném čase, s ohledem na neuspokojivé sociální zázemí a nedostatek finančních prostředků, úspěšně řešit svoji situaci a je ohrožena sociálním vyloučením.

Sociální vyloučení může hrozit zejména osobě, která:

- a. je propuštěna z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody, nebo
- b. je po ukončení léčby chorobných závislostí propuštěna ze zdravotnického zařízení, psychiatrické léčebny nebo léčebného zařízení pro chorobné závislosti, nebo
- c. je propuštěna ze školského zařízení pro výkon ústavní či ochranné výchovy nebo z pěstounské péče po dosažení zletilosti, respektive v 19 letech, nebo
- d. nemá uspokojivě naplněny životně důležité potřeby vzhledem k tomu, že je osobou bez přístřeší, nebo
- e. je osobou, jejíž práva a zájmy jsou

ohroženy trestnou činností jiné osoby.

V tomto případě lze poskytnout dávku až do výše 1000 Kč. Součet dávek poskytnutých v kalendářním roce nesmí přesáhnout 4násobek částky životního minima jednotlivce. Tuto dávku je možné přiznat s ohledem na konkrétní situaci osoby opakovaně i v jednom měsíci.

JAK O DÁVKU POŽÁDAT

Formulář pro podání žádosti o mimořádnou okamžitou pomoc naleznete na [https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zadost-o-mimoradnou-okamžitou-pomoc](https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zadost-o-mimoradnou-okamzitou-pomoc), kde jsou i pokyny pro vyplnění a další přílohy potřebné pro podání žádosti.

Žádost je možno podat v listinné podobě na příslušném pracovišti Úřadu práce ČR nebo elektronickou formou e-mailem s uznávaným elektronickým podpisem, případně prostřednictvím datové schránky nebo online s využitím identity občana.

DALŠÍ INFORMACE:

- <https://www.uradprace.cz/>
- <https://www.mpsv.cz/-/mimoradna-okamzita-pomoc>

PRÁVNÍ PŘEDPISY:

- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ:

V případě, že se dostanete do některé ze životních situací, které by mohly založit nárok na mimořádnou okamžitou pomoc, nebojte se o ni požádat a nedejte se odradit možným zamítavým názorem úředníka na úřadu práce. Není nutno vůbec žádost podávat osobně, zašlete ji poštou. Je lepší o pomoc požádat a případně ji pro nesplnění zákoných podmínek nezískat, než to přede-
dem vzdát a nepožádat o ni vůbec.

43.



Úřad práce, podpora v nezaměstnanosti a kompenzace

Darina pracovala v pojišťovně a měla velmi dobrou práci. Její pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. Otěhotněla, nastoupila na mateřskou a posléze na rodičovskou dovolenou. Finanční situace rodiny byla příznivá, a tak se Darina rozhodla požádat o neplacené volno, na které by nastoupila po rodičovské dovolené. Chtěla být doma se synem do jeho čtyř let. Zaměstnavatel jí volno poskytl, nicméně po pár měsících čerpání neplaceného volna dostala výpověď. Darina se poté obrátila na Aperio s dotazem, zda vůbec a případně kdy se má evidovat na úřadu práce. Poradkyně jí vysvětlila, že jako uchazeč o zaměstnání musí být schopna a ochotna pracovat a že se tedy musí rozhodnout, zda chce být doma se synem, anebo si hledat a případně získat zaměstnání. Dále se řešila otázka výše případné podpory v nezaměstnanosti a výhody či nevýhody zařazení do evidence úřadu práce.

EVIDENCE NA ÚŘADU PRÁCE

Jestliže rodič hledá zaměstnání, je registrace na úřadu práce vhodná především z těchto důvodů:

1. Stát hradí za uchazeče o zaměstnání pojistné na zdravotní pojištění.
2. Doba vedení v evidenci úřadu práce se uchazeči započítává jako tzv. náhradní doba důchodového pojištění, a to v omezeném rozsahu – viz dále.
3. Za splnění zákonných podmínek vzniká uchazeči o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti.
4. Úřad práce nabízí i další služby jako zprostředkování zaměstnání, rekvalifikaci či podporu při rekvalifikaci atd.

Jestliže rodič pečuje o dítě do čtyř let věku, pak není nutné, aby se evidoval na úřadu práce, aby mu bylo hrazeno zdravotní pojištění a započítána doba péče pro důchodové pojištění.

Zdravotní pojištění je hrazeno fyzickým osobám, pokud celodenně osobně a řádně pečují alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Podmínkou je, aby tyto osoby nebyly příjemci rodičovského příspěvku nebo na mateřské/rodičovské dovolené. Podmínka celodenní péče se považuje za splněnou i tehdy, je-li dítě předškolního věku umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která nepřevyšuje čtyři hodiny denně, a jde-li o dítě plnící povinnou školní docházku, tak dobu návštěvy školy. Za pečující osoby se považuje vždy pouze jedna osoba, a to buď otec, či matka dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů, pokud nemají příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti.

Pro důchodové pojištění se hodnotí jednak doba, za které je placeno pojistné na důchodové pojištění, tedy doba pojištění, a dále také některé

doby, za které pojistné placeno není – tzv. náhradní doba pojištění.

Prostřednictvím institutu náhradních dob pojištění jsou účastny důchodového pojištění také osoby pečující o dítě ve věku do čtyř let.

Zprostředkování zaměstnání úřady práce

Nezaměstnaná osoba se může stát uchazečem o zaměstnání, jestliže požádá o zprostředkování zaměstnání.

Žádosti je možné podávat elektronickou cestou (prostřednictvím datové schránky nebo e-mailu se zaručeným elektronickým podpisem), je možno je zaslat poštou nebo je odevzdat na podatelně příslušného kontaktního pracoviště ÚP ČR. Vyplněné žádosti včetně příloh je možné podávat na kterémkoli kontaktním pracovišti ÚP ČR v místě obvyklého pobytu. Už tedy neplatí podmínka, že žádost musí člověk podat pouze na kontaktním pracovišti ÚP ČR, v jehož územním obvodu má trvalé bydliště.

Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR lze vyhledat na www.uradprace.cz.

Žádost o zprostředkování zaměstnání

Formulář žádosti o zprostředkování zaměstnání je možné najít na <https://www.mpsv.cz/formulare>.

K vyplněné žádosti je třeba předložit:

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

Před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání je vhodné prostudo-

vat si „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“, které lze vyhledat na <https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare>.

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

Překážky v zařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání

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

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

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

Uchazeč o zaměstnání a možnost přivýdělku (tzv. nekolidující zaměstnání)

Uchazeč si může přivydělat až do výše poloviny minimální mzdy, tj. 8 650 Kč měsíčně, po dobu trvání tohoto zaměstnání však nenáleží podpora v nezaměstnanosti. Zaměstnáním se rozumí výdělečná činnost na základě pracovního či služebního poměru nebo dohody o pracovní činnosti. Výkon nekolidujícího zaměstnání nesmí být překážkou pro poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání. Přivýdělek na dohodu o provedení práce není možný vůbec.

V praxi to tedy znamená, že uchazeč o zaměstnání i po dobu výkonu nekolidujícího zaměstnání s úřadem práce spolupracuje, projednává doporučená volná pracovní místa. Uchazeč je povinen úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši měsíčního výdělku. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky sčítají.

Uchazeč o zaměstnání a pojistné na zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění hradí za uchazeče stát.

Uchazeč o zaměstnání a důchodové pojištění

Doba vedení v evidenci úřadu práce se uchazeči započítává jako tzv. náhradní doba důchodového pojištění, a to v rozsahu 80 % za dobu, kdy mu:

- náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci,
 - dávky v nezaměstnanosti nenáleží.
- Započítává se doba max. tří let, z toho před dosažením věku 55 let max. jeden rok.

PODMÍNKY NÁROKU NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI

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

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

Formulář žádosti o podporu v nezaměstnanosti lze vyhledat na <https://www.mpsv.cz/formulare>.

K žádosti se přikládají další dokumenty: evidenční list důchodového pojištění, potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, rodné listy dětí apod.

Rozhodné období

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

Náhradní doba

Do rozhodného období se započítává i náhradní doba zaměstnání, tj. zejména doba péče o dítě do čtyř let věku, resp. do 10 let věku v případě, že se jedná o osobu závislou na péči jiné osoby alespoň ve stupni I.

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti

Doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti (tzv. podpůrní doba) činí u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku pět měsíců,
- od 50 do 55 let věku osm měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Pro délku podpůrní doby je rozhodující věk uchazeče dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Bez nároku na podporu v nezaměstnanosti

Uchazeč nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti v případě, že

- v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence s ním zaměstnavatel ukončil pracovní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem,
- v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence s ním zaměstnavatel skončil pracovní vztah z důvodu porušení stanoveného režimu dočasně práceneschopného zvlášť hrubým způsobem,
- pobírá starobní důchod nebo dávky nemocenského pojištění (nemocenské, PPM, ošetřovné).

Podpora v nezaměstnanosti a odstupné

Doba podpory v nezaměstnanosti se posunuje o počet měsíců, za které je zaměstnanci vyplaceno zákonné odstupné.

Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání takto:

- 1.–2. měsíc ve výši 65 %,
- 3.–4. měsíc ve výši 50 %
- a od 5. měsíce ve výši 45 %.

Údaj o výši průměrného čistého výdělku je uveden v Potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen vydat při skončení zaměstnání na žádost zaměstnance. Vzor Potvrzení je možno získat na <https://www.mpsv.cz/formulare>.

Orientační kalkulačka výpočtu podpory v nezaměstnanosti: <http://www.penize.cz/kalkulacky/podpora-v-nezamestnanosti>.

V případě, že uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával SVČ, stanoví se podpora z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc.

Maximální výše podpory činí 22 798 Kč měsíčně (stav k 1. 1. 2023).

Minimální podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči, jehož poslední činností byla „náhradní doba“, např. péče o dítě do čtyř let věku, nebo který nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku.

Minimální podpora činí:

- první dva měsíce 5 896 Kč měsíčně,
- další dva měsíce 4 717 Kč měsíčně,
- zbývajících měsíců 4 324 Kč měsíčně.

Příklady:

- Uchazeč bezprostředně po čerpání tříleté rodičovské dovolené žádá o podporu v nezaměstnanosti.
 - Výše podpory v nezaměstnanosti bude minimální.
- Uchazeč, který ke konci rodičovské dovolené uzavře se zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů, má nárok na odstupné.
 - Výše podpory v nezaměstnanosti bude minimální.
- Uchazeč po skončení rodičovské dovolené dostane od zaměstnavatele výpověď, ve výpovědní době dostává mzdu (plat).

- Výše podpory se stanoví z průměrného výdělku, vypočteného za předchozí kalendářní čtvrtletí.
- Uchazeč nastoupí po skončení rodičovské dovolené do zaměstnání dne 30. 8. 2023, dne 31. 8. 2023 jeho zaměstnání skončí.
- Výše podpory se stanoví z průměrného výdělku, odvozeného z hodinové mzdy za dny 30. 8. 2023 a 31. 8. 2023.
- Uchazeč, který nastupuje bezprostředně po rodičovské dovolené na podporu v nezaměstnanosti a který během rodičovské dovolené jeden 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 dvou let před podáním žádosti (do tzv. rozhodného období).

Výše podpory v nezaměstnanosti při skončení zaměstnání dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnance

Zaměstnanci, kteří ukončí zaměstnání bez vážného důvodu sami nebo dohodou se zaměstnavatelem, mají nárok na sníženou podporu v nezaměstnanosti, tj. 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání. Uvedené se netýká případů, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr z vážného důvodu. Vážným důvodem může být:

- nezbytná osobní péče o dítě ve věku do čtyř let,
- nezbytná osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby, tyto podmínky se nevý-

žadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,

- docházka dítěte do předškolního zařízení,
- povinná školní docházka dítěte,
- místo výkonu nebo povaha zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
- zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání,
- vážné osobní důvody, například etické, mravní či náboženské,
- důvody hodné zvláštního zřetele, kterými mohou být i šikana na pracovišti, mobbing a podobně.

Vážné důvody musí uchazeč úřadu práce hodnověrně prokázat. Vážný důvod se zpravidla zjišťuje z obsahu výpovědi, dohody či potvrzení o zaměstnání. Posuzování probíhá v rámci správního řízení na základě zjištěných a prokázaných skutečností.

Kompensace

Kompensaci poskytuje úřad práce uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale nebylo mu ve stanoveném termínu vyplaceno odstupné. Kompensace se poskytuje za dobu od zařazení do evidence do uplynutí doby, po kterou uchazeči náleží zákonné odstupné.

Výše kompenzace činí:

- 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Údaj o výši průměrného čistého výdělku je uveden v Potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen vydat při skončení zaměstnání na žádost zaměstnance.
- 5 896 Kč, nemůže-li uchazeč průměrný výdělek doložit.

Podpora v nezaměstnanosti se nevyplácí za dobu, za kterou byla poskytnuta kompenzace.

INFORMACE

- Call centrum služeb zaměstnanosti MPSV je k dispozici pro případ rady při zprostředkování zaměstnání, evidence na úřadu práce, při vyplácení podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikaci a dalších sociálních situacích. Podrobnosti o službě lze vyhledat zde. Telefon: +420 800 779 900
- Úřady práce: www.uradprace.cz
- Webová poradna spolku APERIO – Společnosti pro zdravé rodičovství – www.aperio.cz/poradna

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

DOPORUČENÍ

Po dobu evidence na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání je rodič povinen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, tj. aktivně hledat práci. Je vhodné se proto evidovat v době, kdy se skutečně chystáte aktivně zapojit do pracovního procesu.

Nebojte se úředníků na úřadu práce ptát – např. jaké jsou možnosti rekvalifikace, jestli mají nabídky práce, projekty či programy pro uchazeče. Vše vám může pomoci najít novou práci.

44.



Rekvalifikace a jiná finanční podpora úřadu práce

Irena před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala jako sekretářka ve stavební firmě. Během rodičovské dovolené si však uvědomila, že by se chtěla osobně i profesně více rozvíjet. Hledala tedy cesty, jak se dále vzdělávat. Naskytla se jí příležitost absolvovat rekvalifikační kurz pro účetní, který pořádala jedna vzdělávací agentura. Velkou výhodou tohoto kurzu bylo zajištěné hlídání dětí během přednášek. Irena kurz úspěšně absolvovala, mohla si tak založit živnostenský list a začít podnikat ještě během rodičovské dovolené. Nejprve začala vést účetnictví menším firmám a známým, na základě dobrých referencí se klientela brzy rozrostla a nyní představuje účetnictví její hlavní výdělečnou činnost. Ireně velmi vyhovuje, že pracuje doma, sama si určuje množství klientů a flexibilně může přizpůsobovat svůj pracovní čas provozu rodiny a péči o dítě.

REKVALIFIKACE

Rekvalifikací se rozumí udržení, obnova nebo získání nových kvalifikačních předpokladů uchazeče o zaměstnání pro výkon vhodného zaměstnání. Novou kvalifikaci lze získat absolvováním rekvalifikačního kurzu, který musí být akreditovaný buď Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvem práce a sociálních věcí, nebo jiným úřadem.

Informace o rekvalifikačních kurzech

Základní informaci o možnostech rekvalifikace může uchazeč získat na úřadu práce. Ten rovněž může rekvalifikaci navrhnout, zejména v těch případech, kdy snaha o zprostředkování zaměstnání s dosavadní kvalifikací nemá naději na úspěch a uchazeč splňuje podmínky pro absolvování rekvalifikace. Kurzy jsou inzerovány i prostřednictvím internetu, např. na <http://www.eu-dat.cz>. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy spravuje databázi udělených akreditací na http://dak.msmt.cz/dak/ak_list.php?valid=1&zverej=1.

Financování rekvalifikačního kurzu

Z pohledu financování rekvalifikačního kurzu lze zásadně rozlišit tři přístupy:

1. Rodiče si mohou najít a uhradit vhodný rekvalifikační kurz sami.
2. V případě, že rodič je uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání (tj. je dobrovolně na úřadě práce veden jako zájemce o zaměstnání), může si sám zvolit rekvalifikaci, a to podle druhu práce, kterou chce vykonávat (tzv. rekvalifikace zvolená). Zvolí si i rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. V tomto případě lze požádat úřad práce o úhradu rekvalifikace. V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplnění uchazeče na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může úřad práce po je-

jím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.

Jestliže bude úřad práce cenu rekvalifikace hradit, vydá uchazeči před zahájením rekvalifikace potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování této rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení její cenu. Celková finanční částka, kterou může úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání, nesmí v období tří po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

U zvolené rekvalifikace nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci (viz níže). Potřebné formuláře lze stáhnout na <https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare>.

Některé neziskové organizace organizují rekvalifikační kurzy zdarma či za symbolickou částku, protože kurzy jsou grantově podpořeny.

3. Uchazeč o zaměstnání může být zařazen do rekvalifikace úřadem práce. V tomto případě může vzniknout nárok na podporu při rekvalifikaci. Uchazeči zařazení do rekvalifikace musejí splňovat vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz, tj. stupeň vzdělání, fyzickou a psychickou způsobilost (zdravotní stav) apod.

Při výběru kurzu je třeba si zkontrolovat, zda je rekvalifikační kurz akreditovaný po celou dobu trvání kurzu, jinak hrozí, že úřad práce rekvalifikaci neproplatí.

Dohoda o rekvalifikaci

Je-li uchazeč zařazen do rekvalifikace, uzavírá s ním úřad práce písemnou dohodu o rekvalifikaci. V dohodě se uvádí:

- identifikační údaje účastníků dohody,

- pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- způsob a doba jejího zabezpečení,
- místo konání rekvalifikace,
- podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- závazek uchazeče uhradit poměrnou část ceny rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání,
- ujednání o vypovězení dohody.

V dohodě o rekvalifikaci se stanoví povinnost uchazeče plně uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů rekvalifikaci nedokončí nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Úřad práce uhradí uchazeči kurzovné, ale může hradit i další náklady spojené s účastí v rekvalifikačním kurzu (jízdné, ubytování, stravné).

PODPORA PŘI REKVALIFIKACI

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

U rekvalifikace zvolené uchazečem nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci.

Výše podpory při rekvalifikaci

Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání.

Údaj o výši průměrného čistého výdělku je uveden v Potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen vydat při skončení zaměstnání na žádost zaměstnance. Vzor potvrzení je možno získat na <https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare>.

V případě, že uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával SVČ, stanoví se podpora z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci – viz PRÁVNÍ PŘEDPISY na konci této kapitoly – Sdělení MPSV, o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2022 pro účely zákona o zaměstnanosti.

Minimální podpora při rekvalifikaci náleží uchazeči:

- jehož poslední činností byla „náhradní doba“, tj. např. péče o dítě do čtyř let věku,
- který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu,
- jemuž nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

Minimální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci – viz PRÁVNÍ PŘEDPISY na konci této kapitoly – Sdělení MPSV, o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2021 pro účely zákona o zaměstnanosti.

Příspěvek na dojížděku

Příspěvek je určen na úhradu nákladů, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s dojížděním do práce. Příspěvek je nenárokový, jedná se o příspěvek na podporu regionální politiky. To znamená, že i při splnění níže uvedených podmínek nemusí být přiznán.

O příspěvek si může požádat uchazeč:

- který bude do nového zaměstnání dojíždět mimo svou obec a je v evidenci úřadu práce déle než pět měsíců,
- kterému není možné zprostředkovat zaměstnání v místě bydliště kvůli jeho zdravotnímu stavu, nedostačující praxi nebo péči o dítě. V tomto případě může být doba evidence na úřadě práce i kratší než pět měsíců.

Možnost kratší doby evidence na úřadě práce se vztahuje i na uchazeče a zájemce o zaměstnání, pokud přišli o práci či o ni přijdou v důsledku hrozného propouštění.

Podmínky přiznání příspěvku

- Nový zaměstnavatel musí uzavřít pracovní poměr s podpořeným uchazečem či zájemcem o zaměstnání na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, a to delší než šest měsíců.
- V pracovní smlouvě je uvedeno konkrétní místo výkonu práce, tedy konkrétní adresa. Pracovní smlouvu musí žadatel při žádosti o příspěvek předložit.
- Žadatel předloží potvrzení o své bezdlužnosti.
- Výše mzdy žadatele v daném měsíci nepřesáhne 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku – viz PRÁVNÍ PŘEDPISY na konci této kapitoly – Sdělení MPSV, o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2022 pro účely zákona o zaměstnanosti.
- Žadatel podá písemnou žádost na úřadě práce. Formulář žádosti je k dispozici na Integrovaném portálu MPSV: <https://www.mpsv.cz/>. Zájemcům jej také poskytnou zaměstnanci příslušných kontaktních pracovišť úřadu práce.

Příspěvek nemůže úřad práce poskytnout žadateli, který u nového zaměstnavatele v posledních 24 měsících už pracoval nebo bydlí ve stejné obci, jako je místo výkonu práce. Úřad práce neposkytuje příspěvek na dojíždění do zahraničí.

Pokud úřad práce žádost schválí, uzavře s klientem písemnou dohodu. Zaměstnanec pak bude každý měsíc dokládat výplatní list, který mu vždy vydává zaměstnavatel za odpracovaný kalendářní měsíc. Částku tedy obdrží až po předložení tohoto dokumentu. Právě na jeho základě úřad práce prověří nárok na příspěvek za konkrétní měsíc, a to podle docházky do zaměstnání a výše hrubé mzdy. Za dobu absence na pracovišti úřad práce příspěvek nevyplátí.

Příspěvek bude úřad práce poskytovat po dobu trvání pracovního poměru, maximálně 12 měsíců. Výše příspěvku se pohybuje v rozmezí od 1000 Kč do 3500 Kč měsíčně podle dojezdové vzdálenosti. Přitom minimum je 10 kilometrů dojíždění.

Výjimku v tomto případě tvoří žádost, kdy mezi bydlištěm a místem výkonu práce prokazatelně neexistuje pravidelné spojení veřejnou dopravou (VD). Na nejvyšší částku pak dosáhnou ti, kteří budou za práci dojíždět více než 50 km.

Dojezdová vzdálenost	Výše měsíčního příspěvku
do 10 km pouze v případě, že neexistuje spojení VD	1000 Kč
10–25 km	1500 Kč
25–50 km	2500 Kč
nad 50 km	3500 Kč

U fyzické osoby, která osobně pečuje o dítě do 4 let věku, se jedná o 1,25násobek výše uvedených částek.

Rekvalifikace zaměstnanců

Zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců, mohou být na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností (§ 110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). V tomto případě lze hradit pouze náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu (kurzovné), nikoli náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace realizované v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky.

Žádosti zaměstnavatelů o finanční příspěvek na rekvalifikaci zaměstnanců přijímá referát zprostředkování a poradenství úřadu práce, na kterém je možno obdržet formulář žádosti.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- § 50 a násl. § 108 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů
- Sdělení MPSV č. 425/2022 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2022 pro účely zákona o zaměstnanosti. Tato průměrná mzda činí 39 306 Kč

DOPORUČENÍ

Jestliže vaše dítě brzy dovrší věku tří let a vy se nebudete vracet do zaměstnání, kde jste pracovali před mateřskou/rodičovskou dovolenou, začněte přemýšlet o svém budoucím zaměstnání. Někdy již není možné konat stejnou práci jako dříve ze zdravotních důvodů, někdy z časových důvodů či nedostatku pracovních příležitostí. Je to také vhodná doba začít něco nového. Jestliže k novému zaměstnání potřebujete kvalifikaci, kterou nemáte, pak je pro vás vhodné absolvovat některý z rekvalifikačních kurzů.

Než si svůj rekvalifikační kurz vyberete, zjistěte si, zda je kurz řádně akreditován MŠMT nebo jinou příslušnou institucí. MŠMT uděluje akreditaci vzdělávacímu zařízení pro organizování konkrétního kurzu. V případě rekvalifikačních kurzů se nikdy neuděluje univerzální akreditace, která by byla platná pro všechny realizované kurzy. Udělená akreditace je vždy označena číslem jednací, na základě kterého lze platnost akreditace ověřit v databázi udělených akreditací rekvalifikačních programů. Akreditace se vždy uděluje na dobu tří let. Kurz musí být vždy zahájen v době platnosti udělené akreditace, tedy nejpozději poslední den platnosti akreditace, jinak je kurz považován za neakreditovaný a po jeho ukončení nemůže být vydáno „Osvědčení o rekvalifikaci“.

Datum dokončení kurzu může být až po uplynutí platnosti akreditace.

Ohledně úhrady je třeba mít na paměti, že vzdělávání je služba a měli byste obdržet doklad o jejím zaplacení. Dále byste měli obdržet smlouvu, ve které bude specifikován název vzdělávacího programu, název pracovní činnosti, hodinový rozsah kurzu, číslo jednací udělené akreditace, cena kurzovního apod. Doklady je vhodné si uschovat pro případ nespokojenosti s absolvovaným kurzem, neboť je dobré je předložit při případné reklamaci nebo soudním sporu.

Po úspěšném absolvování rekvalifikačního programu je vydáváno „Osvědčení o rekvalifikaci“, které má neomezenou platnost na území celé České republiky a bývá v mnoha případech uznáváno i na území sousedních států, je však pouze na zaměstnavateli, jestli osvědčení uzná či nikoli. Osvědčení by mělo obsahovat stanovené náležitosti (např. název a adresu vzdělávacího zařízení, číslo jednací udělené akreditace, jméno účastníka, název vzdělávacího programu, název pracovní činnosti, rozsah kurzu v hodinách, absolvované předměty, datum odkdy dokdy probíhal kurz a kdy proběhla závěrečná zkouška, podpis statutárního zástupce vzdělávacího zařízení atd.).

45.

Podnikání s podporou Úřadu práce ČR



Marie pracovala jako zdravotní sestra a kromě svého povolání měla velkého koníčka – v době volna navrhovala a pletla originální modely. Během rodičovské dovolené jí přibýlo nápadů a práce na zakázkách zintenzivnila. Po návratu do zaměstnání ovšem už na tvoření a pletení neměla téměř čas. Poslední kapkou pro ni bylo přestěhování zdravotnického zařízení, kde pracovala, do vzdálenějšího města. Marie se rozhodla přijmout návrh dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu přestěhování zaměstnavatele a najít si práci v místě bydliště, aby namísto dojíždění do zaměstnání mohla pletst a trávit čas s dcerami. Když se zaevidovala na úřadu práce, zjistila, že by mohla na své podnikání získat podporu. Vyplnila na úřadu práce příslušné formuláře a zkusila požádat o „Příspěvek při zřízení nového pracovního místa pro osobu samostatně výdělečně činnou“. Příspěvek jí byl schválen, i když ne v plné výši. Marii se podařilo získat finance na základní vybavení prodejny a nyní se naplno živí tím, co ji baví.

PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ SPOLEČENSKY ÚČELNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA

(dále také jen „příspěvek
na podnikání“)

Uchazeč o zaměstnání, který se rozhodne řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti (SVČ), může v dohodě s úřadem práce zřídit společensky účelné pracovní místo sám pro sebe.

Příspěvek na podnikání může být poskytnut jako návratný příspěvek, jako příspěvek na úhradu úroků z úvěru nebo jako jiný účelově určený příspěvek, např. na vybavení prodejny jako nově zřízeného pracovního místa OSVČ. Příspěvek na podnikání nelze použít např. na nákup zboží či materiálu, placení nájemného, leasingu, sociálního a zdravotního pojištění apod.

Podmínky získání příspěvku

Uchazeč pro přiznání příspěvku na podnikání musí splnit následující podmínky:

- Podat žádost (je dostupná na <https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare>).
- Součástí žádosti je podnikatelský záměr a další doklady, které jsou uvedeny ve formuláři žádosti.
- V době podání žádosti musí být žadatel veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.
- Pořizování investičního majetku zakoupeného z finanční výpomoci úřadu práce je možné až po datu podepsání dohody o poskytnutí této finanční výpomoci.
- Podnikatelská činnost musí být jedinou hlavní činností žadatele.
- Žadatel musí samostatnou výdělečnou činnost vykonávat nejméně jeden rok od zahájení činnosti.

Jestliže samostatná výdělečná činnost nebude trvat jeden rok, je uchazeč povinen poměrnou část příspěvku vrátit.

Přiznání příspěvku

Na přiznání příspěvku není právní nárok. Při rozhodování v případě příspěvku na podnikání přihlíží úřad práce zejména k míře nezaměstnanosti v místě vzniku nového pracovního místa, ke kvalitě podnikatelského záměru, k nákladům souvisejícím se zřízením nových míst. O použití příspěvku uzavírá úřad práce s uchazečem dohodu.

Příklad: Uchazeč o zaměstnání se rozhodl, že začne podnikat, konkrétně se rozhodl pro zřízení obchodu, ale neměl peníze na jeho počáteční vybavení. Podal žádost o příspěvek se všemi požadovanými přílohami a získal příspěvek ve výši 35 000 Kč na koupi regálů s tím, že musí SVČ vykonávat minimálně jeden rok. Pokud by s podnikáním skončil dříve, musel by poměrnou část příspěvku vrátit.

Výše příspěvku

Příspěvek na podnikání může být přiznán maximálně ve výši šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, která pro kalendářní rok 2023 je upravena ve Sdělení MPSV – viz PRÁVNÍ PŘEDPISY na konci této kapitoly. Výše příspěvku je závislá na míře nezaměstnanosti v regionu. V případě nižší míry nezaměstnanosti v příslušném regionu, než kolik je průměrná nezaměstnanost v ČR, může příspěvek činit maximálně čtyřnásobek shora uvedené průměrné mzdy, tj. 157 224 Kč. Pokud dosahuje nezaměstnanost v regionu alespoň průměrné nezaměstnanosti, může příspěvek činit až šestinásobek shora uvedené průměrné mzdy, tj. 235 836 Kč.

PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout OSVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na podnikání (příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro OSVČ). Překlenovací příspěvek („na rozjezd podnikání“) se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

Podmínky získání překlenovacího příspěvku:

- podání žádosti,
- zahájení SVČ,
- ukončení registrace v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- získání příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa uchazečem za účelem výkonu SVČ.

Použití překlenovacího příspěvku

Příspěvek lze použít na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Za provozní náklady se považují nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována SVČ, pokud je tento objekt ve vlastnictví OSVČ, a náklady související s provozováním SVČ.

Výše překlenovacího příspěvku

Příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců a jeho měsíční výše činí maximálně 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první a třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, která pro kalendářní rok 2023 je uvedena ve Sdělení MPSV – viz PRÁVNÍ PŘEDPISY na konci kapitoly.

Přiznání překlenovacího příspěvku

Je třeba podat žádost o překlenovací příspěvek a žádost o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek není nárokový. O jeho poskytnutí uzavírá úřad práce dohodu s OSVČ. V případě, že nejsou splněny všechny podmínky jeho poskytnutí nebo byl použit na jiné než vyjmenované provozní náklady, je v dohodě stanovena povinnost příspěvek vrátit.

INFORMACE

- Call centrum služeb zaměstnanosti MPSV je k dispozici pro případ rady při zprostředkování zaměstnání, evidence na úřadu práce, při vyplácení podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikaci a dalších sociálních situacích. Podrobnosti o službě lze vyhledat na <https://www.uradprace.cz/web/cz/call-centrum-up-cr>. Telefon: +420 800 779 900
- Podrobné informace o možnostech podnikání v regionech poskytují kontaktní pracoviště úřadu práce, kontaktní údaje naleznete zde: <https://www.uradprace.cz/>
- Poradna spolku APERIO – Společnosti pro zdravé rodičovství – pro uchazeče o zaměstnání při návratu z mateřské/rodičovské dovolené: <http://www.aperio.cz/poradna>

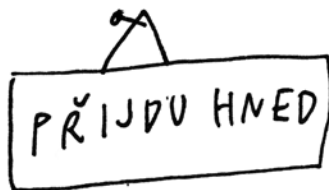
PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Sdělení MPSV č. 426/2022 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2022 pro účely zákona o zaměstnanosti; tato průměrná mzda činí 39 306 Kč

MOJE POZNÁMKY:



46.



Zaměstnavatel v platební neschopnosti

Karel čerpal rodičovskou dovolenou, když zjistil, že se jeho zaměstnavatel dostal do finančních problémů. Několik zaměstnanců už propustili a bylo jen otázkou času, kdy vyhlásí úpadek. Po několika týdnech zaměstnavatel skutečně podal k soudu insolvenční návrh spolu s návrhem na prohlášení konkurzu. Karel měl tyto informace jen díky kolegům, zaměstnavatel s ním nekomunikoval. Nakonec se přece jen ozval – dohodli se na ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů, vzhledem k čerpání rodičovské dovolené Karel výpověď dostat nemohl. Měl příslibeno odstupné, to mu ale zaměstnavatel nevyplatil. Poradkyně doporučila Karlovi, aby podal přihlášku do insolvenčního řízení o dlužnou pohledávku ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Pokud se zaeviduje na úřadě práce, vznikne mu nárok na kompenzaci, tedy dávku nahrazující odstupné. Existuje riziko, že Karlova pohledávka nebude uspokojena – pokud by se prokázalo, že zaměstnavatel nemá žádný majetek.

Platební neschopnost zaměstnavatele je vždy velmi závažným problémem, jehož důsledkem je neplnění mzdových závazků vůči zaměstnancům.

Právní řád pamatuje na zaměstnance postižené platební neschopností zaměstnavatele ve dvou právních předpisech:

- a/ zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**insolvenční zákon**“),
- b/ zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon č. 118/2000 Sb.**“)

ÚPADEK, HROZÍCÍ ÚPADEK, PŘEDLUŽENÍ ZAMĚSTNAVATELE

V České republice je právní problematika úpadku, **hrozícího úpadku a předlužení** obchodní společnosti či fyzické osoby (zaměstnavatele) řešena insolvenčním zákonem. Insolvenční návrh může podat sám dlužník (zaměstnavatel) za podmínek stanovených insolvenčním zákonem. V některých případech má firma dokonce povinnost podat na sebe insolvenční návrh bez zbytečného odkladu poté, co se dozvěděla nebo při náležité pečlivosti měla dozvědět o svém úpadku (hrozícího úpadku, předlužení). To znamená, že pokud se zaměstnavatel dostane do takových ekonomických problémů, které naplňují definici úpadku (hrozícího úpadku, předlužení) dle insolvenčního zákona, má povinnost podat na sebe insolvenční návrh. Tento krok zaměstnavatele nemá bezprostřední vliv na právní postavení zaměstnanců dlužníka.

Také zaměstnanci, jsou-li na straně zaměstnavatele splněny podmínky insolvenčního zákona, tedy je-li v úpadku či mu úpadek hrozí, mohou, mají-li vůči zaměstnavateli splatné pohledávky (dlužná mzda, plat, odstupné) podat návrh na zahájení insolvenčního řízení podle insolvenčního zákona. Jedná se však o velmi složitou záležitost, která může vyžadovat pomoc advokáta.

Nejčastějším způsobem řešení úpadku zaměstnavatele je konkurz nebo reorganizace.

V rámci **reorganizace** jsou přijata opatření směřující k ozdravení podniku dlužníka (zaměstnavatele) a zachování jeho podnikatelské činnosti.

V případě **konkurzu** pak dochází k rozprodeji dlužníkovu majetku za účelem úhrady jeho závazků. V tomto případě jsou mzdové nároky zaměstnanců v postavení pohledávek za majetkovou podstatou. Mají tedy určitě výsadní postavení a je tak větší pravděpodobnost jejich uhrazení při zpeněžení majetkové podstaty.

Oprávnění insolvenčního správce

Prohlášením konkurzu přechází na insolvenčního správce oprávnění nakládat s majetkovou podstatou, jakož i výkon práv a plnění povinností, které přísluší dlužníkovi (zaměstnavateli), pokud souvisí s majetkovou podstatou. Insolvenční správce pak vystupuje vůči dlužníkovým zaměstnancům jako zaměstnavatel. Pokud dojde k prohlášení konkurzu na majetek zaměstnavatele, pak insolvenční správce může sám ukončovat pracovní poměry zaměstnanců např. výpovědí dle § 52 písm. a) zákoníku práce – z důvodu rušení zaměstnavatele nebo c) z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, čímž pak zaměstnancům vzniká nárok na odstupné.

Insolvenční správce má také oprávnění převést podnik dlužníka na třetí osobu. Pak přejdou na tuto třetí osobu práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníkovy podniku, s výjimkou pracovněprávních pohledávek (viz níže) dlužníkových zaměstnanců vzniklých do účinnosti smlouvy o převodu podniku (tyto pohledávky je třeba vymáhat na bývalém zaměstnavateli).

Pracovněprávní pohledávky

Pracovněprávními pohledávkami se rozumí zejména mzda (plat) a odstupné. Svě mzdové pohledávky do insolvenčního řízení nemusí zaměstnanec povinně přihlašovat. Dle insolvenčního zákona platí, že neuplatní-li dlužníkuv zaměstnanec pracovněprávní pohledávku v jiné výši, pokládá se jeho pohledávka za uplatněnou ve výši vyplývající z účetnictví dlužníka nebo z daňové evidence. Přihlášení pohledávky je tedy vhodné, je-li výše mzdových nároků sporná nebo v případě pochybností, zda má insolvenční správce dostatek podkladů k určení výše dlužných pohledávek. Je proto vhodné insolvenčního správce kontaktovat, aby rodiči sdělil výši dlužné mzdy (platu).

Pracovněprávní pohledávky dlužníkových zaměstnanců se uspokojí v plné výši kdykoli po rozhodnutí o úpadku (pokud samozřejmě disponuje zaměstnavatel, na něhož byl konkurz prohlášen, alespoň takovým majetkem, z něhož přichází v úvahu tyto pohledávky uspokojovat). Pracovněprávní pohledávky je možné přihlásit v rámci insolvenčního řízení u insolvenčního správce postupem dle insolvenčního zákona na formuláři, který lze stáhnout zde: <https://isir.justice.cz/isir/common/stat.do?kod=Stranky=FORMULAR>. Výše pohledávky je rovna čistému příjmu, tj. bez daně a pojistného na sociální a zdravotní

pojištění. Jestliže zaměstnavatel žádný majetek nemá, je možné, že pohledávky nebudou uspokojeny vůbec.

Pracovní poměr a jeho skončení

Pracovní poměry zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel se ocitl v insolvenčním řízení, rozhodně automaticky nekončí a nemohou být ani rozvázány z jiných důvodů, než které stanovuje zákoník práce. V případě rodičů na rodičovské dovolené (popř. těhotné zaměstnankyně či zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou) přichází do úvahy rozvázání pracovního poměru pouze výpovědí zaměstnavatele z důvodu rušení zaměstnavatele nebo jeho části (neboť na tuto formu výpovědi se nevztahuje zákaz výpovědi v ochranné době čerpání rodičovské dovolené – rodič čerpající rodičovskou dovolenou může v tomto případě výpověď dostat), výpovědí zaměstnance z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu nebo dohody. V případě výpovědi z důvodu rušení zaměstnavatele náleží i rodiči na rodičovské dovolené (popř. těhotné zaměstnankyni či zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou) odstupné.

Zaměstnavatel ani zaměstnanec však nemají žádnou povinnost pracovní poměr rozvazovat. Nárok na odstupné vzniká zaměstnanci také tehdy, pokud je pracovní poměr rozvazován výpovědí ze strany zaměstnavatele z tzv. organizačních důvodů (k tomu více v kapitole Návrat do zaměstnání po skončení mateřské a rodičovské dovolené) nebo dohodou z týchž důvodů. Nárok na odstupné nevzniká, pokud zaměstnanec podá výpověď sám nebo pokud je pracovní poměr rozvázán dohodou z jiných než organizačních důvodů. Pokud tedy zaměstnavatel nemá zájem dát zaměstnancům výpověď z organizačních důvodů nebo uzavřít s nimi z těchto důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, nárok na odstupné nevzniká. Také je

totiž možné, že dojde k restrukturalizaci (viz shora) zaměstnavatele a zaměstnanec bude u zaměstnavatele v pracovním poměru pokračovat.

OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Podle insolvenčního zákona mohou zaměstnanci v rámci insolvenčního řízení samostatně uplatňovat své mzdové nároky vůči zaměstnavateli. Zákon č. 118/2000 Sb. jim však dává jednodušší cestu k náhradě nevyplacené mzdy (platu) či odstupného. Mohou totiž o jejich uspokojení požádat kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce ČR nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce ČR, a to při dodržení podmínek uvedeného zákona.

Kteří zaměstnanci jsou pod ochranou zákona č. 118/2000 Sb.

Na úřad práce se podle zákona č. 118/2000 Sb. může obrátit zaměstnanec, s nímž zaměstnavatel sjednal buď pracovní smlouvu, nebo dohodu o pracovní činnosti, nebo dohodu o provedení práce (za podmínek zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů) – a na jejich základě mu vznikly v rozhodném období mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem v důsledku jeho platební neschopnosti. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium (ochrana před věřiteli), a to před zahájením insolvenčního řízení, nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh plus tři kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a tři kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.

Mzdové nároky

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

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

Zaměstnavatel v platební neschopnosti

Zaměstnavatel je v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu.

Insolvenční návrh je oprávněn podat kromě dlužníka (zaměstnavatele) také kterýkoli z jeho věřitelů (tedy i zaměstnanec). O vyhlášeném moratoriu před zahájením insolvenčního řízení nebo o podaném insolvenčním návrhu informuje insolvenční soud úřad práce, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo, místo podnikání či bydliště.

Úřad práce poté zveřejní na úřední desce informace o zaměstnavateli, jehož zaměstnanci mohou uplatnit mzdové nároky u úřadu práce a současně informuje o lhůtě, do které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Tyto informace vyvěsí na svých úředních deskách i ostatní úřady práce a lze je také najít na <https://www.uradprace.cz/web/cz/insolvence-zamestnavatele>.

Lhůta pro uplatnění mzdových nároků

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do pěti měsíců a 15 kalendářních dnů následujících

po dni, kdy úřad práce zveřejnil na své úřední desce informace soudu o zaměstnavateli, na jehož majetek bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh a jsou-li splněny další podmínky stanovené insolvenčním zákonem. Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí. Není-li nárok na uspokojení mzdových nároků uplatněn včas (tj. ve výše uvedené lhůtě), právo na vyplacení mzdových nároků zaniká. Dotčeno však není právo zaměstnance na vymáhání těchto mzdových nároků žalobou u soudu.

Žádost o uspokojení mzdových nároků

Zaměstnanec může uplatnit mzdové nároky u kteréhokoli úřadu práce, a to písemně na tiskopisech „Žádost o uspokojení mzdových nároků“ a „Doložení mzdových nároků zaměstnance“, které obdrží na úřadě práce nebo na <https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare>.

Kontaktní pracoviště úřadu práce ČR lze vyhledat na <https://www.urad-prace.cz/>.

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

Rozsah a výše mzdových nároků

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za tři kalendářní měsíce rozhodného ob-

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

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí překročit za jeden měsíc 1,5násobek rozhodné částky. Rozhodnou částkou pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci je pro období od **1. 5. 2022 do 30. 4. 2023** (Sdělení MPSV č. 104/2022 Sb.), a to **37 839 Kč**. Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci nesmí tedy za uvedené období překročit za jeden měsíc částku **56 759 Kč** ($1,5 \times 37\,839$). Maximální částka za období tří měsíců, kterou může úřad práce zaměstnanci vyplatit, je **170 277 Kč**.

Rozhodnou částku vyhláší a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců. Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu.

Příklad: Zaměstnavatel dluží zaměstnanci mzdu za dva měsíce ve výši 25 000 Kč měsíčně a trojnásobek odstupného.

Úřad práce uspokojí první měsíc v plné výši, protože dlužná částka je nižší než maximální částka. Ve druhém měsíci se uplatňuje odstupné společně se mzdou, tj. v celkové výši 100 000 Kč. Za druhý měsíc bude zaměstnanci vyplacena částka v omezené výši, tj. 56 759 Kč.

Dokládání uplatněných mzdových nároků

Po uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců úřad práce vyzve písemně zaměstnavatele (popř. insolvenčního správce), aby předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech zaměstnanců. Pokud nepředloží seznam dlužných mzdových nároků zaměstnanec a tím nepotvrdí jeho nárok na uplatněné mzdové nároky, a ani zaměstnanec nepředloží doklady, které by prokázovaly, že mu mzda (a ostatní příjmy) za uplatněné měsíce skutečně nebyla vyplacena, budou zaměstnanci rozhodnutím úřadu práce přiznány mzdové nároky pouze ve výši částky rovnající se minimální mzdě. Zaměstnanec může ovšem sám prokázat nevyplacené mzdové nároky, a to potvrzením zaměstnavatele o nevyplacené mzdě (nebo prohlášením mzdové účetní), že částka na výplatní pásce určená k výplatě nebyla zaměstnanci skutečně vyplacena. Prokáže-li zaměstnanec své tvrzení, úřad práce mu pak dodatečně vyplatí mzdové nároky, a to ve výši rozdílu mezi poskytnutou částkou a její prokázanou výší. Neuspokojil-li úřad práce mzdové nároky ve výši uplatňované zaměstnancem nebo mzdové nároky nepřiznal vůbec, může je zaměstnanec uplatnit společně s dalšími peněžitými pohledávkami vůči zaměstnavateli přímo u insolvenčního správce.

Vrácení neoprávněně vyplacených mzdových nároků

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

INFORMACE

- Další informace lze získat na:
 - <https://www.uradprace.cz/>,
 - <https://www.ochrance.cz/leta-ky/nevyplaceni-mzdy/nevyplaceni-mzdy.pdf>
- Call centrum služeb zaměstnanosti MPSV je k dispozici pro případ rady při zprostředkování zaměstnání, evidence na úřadu práce, při vyplácení podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikaci a dalších sociálních situacích. Podrobnosti o službě lze vyhledat na <https://www.uradprace.cz/web/cz/call-centrum-up-cr>. Telefon: 800 779 900
- Úřady práce: www.uradprace.cz
- Poradna Aperió: <https://www.aperio.cz/>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Sdělení MPSV č. 104/2022 Sb.

DOPORUČENÍ

S ohledem na výše uvedené je zřejmé, že neexistuje jednoznačné řešení, jak by měli zaměstnanci zaměstnavatele, který se ocitl ve finančních nesnázích, nejlépe postupovat. V některých případech může být výhodnější pracovní poměr ukončit co nejdříve (v případě, že zaměstnanec již mzdu/ plat za odvedenou práci od zaměstnavatele nedostává, je možné využít § 56 zákoníku práce a pracovní poměr zrušit okamžitě) a snažit se nalézt jiné pracovní uplatnění (zejména se to týká případů, kdy zaměstnavatel v insolvenčním řízení nemá v podstatě žádný majetek). V některých případech může být naopak výhodnější vyčkat na to, jakým způsobem bude úpadek zaměstnavatele řešen a jaké kroky podnikne následně soudem určený insolvenční správce. V rámci insolvenčního řízení jsou pracovní právní nároky zaměstnanců zařazeny do skupiny pohledávek, které lze uspokojovat výrazně zvýhodněným způsobem oproti pohledávkám běžných věřitelů. Zaměstnanci mají dále

(za podmínek stanovených zákonem č. 118/2000 Sb.) nárok na náhradu některých mzdových nároků vůči zaměstnavateli, na něhož byl podán insolvenční návrh (popř. na něhož bylo vyhlášeno moratorium dle insolvenčního zákona).

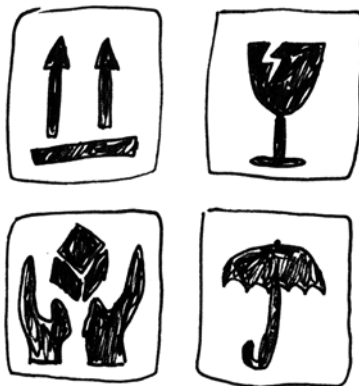
Zaměstnancům na rodičovské dovolené lze doporučit, aby pracovní poměr ukvapeně nerozvažovali, neboť by se tím mohli připravit např. o nárok na odstupné v důsledku výpovědi dané insolvenčním správcem nebo za určitých podmínek o možnost uspokojení nároku na odstupné úřadem práce dle zákona č. 118/2000 Sb. Těmto zaměstnancům současně doporučujeme, aby se aktivně zajímali o stav insolvenčního řízení svého zaměstnavatele (sledováním insolvenčního rejstříku dostupného přes www.justice.cz) a aby se podrobně informovali na příslušném úřadu práce, kdy a jakým způsobem budou moci případně uplatnit nároky podle zákona č. 118/2000 Sb.

MOJE POZNÁMKY:



47.

Děti se zdravotním postižením



Manželé Pelcovi se v průběhu posledních let několikrát obrátili na webovou a telefonickou poradnu Aperio. Jejich dcerce Evička byla v devíti měsících věku diagnostikována dětská mozková obrna a spastická hemiparéza. Dívce je nyní pět let, nepoužívá pravou ruku, velmi obtížně chodí a s obtížemi mluví, ačkoli mentálně je v pořádku, jak se zdá. Holčička potřebuje pravidelnou rehabilitaci a další terapie, na které ji rodiče vozí. Evička pobírá příspěvek na péči ve výši 6 600 Kč. Dávka byla přiznána úřadem práce před třemi lety, letos v srpnu však končí platnost posudku a bude třeba nové posouzení, a tedy i nové rozhodnutí o nároku na příspěvek a jeho výši. Před dvěma roky rodina obdržela příspěvek na zakoupení motorového vozidla ve výši 110 tisíc Kč a 30 tisíc Kč na zakoupení speciální židličky a stolečku. Jednou měsíčně dochází do rodiny konzultantka rané péče. Rodiče by měli zájem i o vhodnou osobní asistentku, která by s Evičkou trávila část času.

PŘÍSPĚVEK NA PÉČI A JEHO VÝŠE

Stěžejní dávkou pro osoby se zdravotním postižením, a tedy i pro děti, je příspěvek na péči, který upravuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Příspěvek na péči se poskytuje fyzickým osobám, jež se neobejdou bez pomoci jiné fyzické osoby při zvládání základních životních potřeb. Počítá se s tím, že právě z příspěvku na péči si osoby s postižením potřebnou pomoc (potřebné sociální služby) hradí.

Rozsah, ve kterém fyzické osoby potřebují pomoc při zvládání základních životních potřeb, se stanoví dle stupně závislosti.

Dítě, tedy osoba do 18 let věku, je považováno za závislé na pomoci jiné fyzické osoby ve čtyřech stupních:

- **stupeň I (lehká závislost)** – jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není osoba schopna zvládat tři základní životní potřeby;
- **stupeň II (středně těžká závislost)** – jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není osoba schopna zvládat čtyři nebo pět základních životních potřeb;
- **stupeň III (těžká závislost)** – jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není osoba schopna zvládat šest nebo sedm základních životních potřeb;
- **stupeň IV (úplná závislost)** – jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není osoba schopna zvládat osm nebo devět základních životních potřeb a vyžaduje každodenní mimořádnou péči jiné fyzické osoby.

Při posuzování stupně závislosti se u osob do 18 let věku hodnotí schopnost zvládat tyto základní životní potřeby: **mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, tělesná hygiena, výkon fyziologické potřeby, péče o zdraví, osobní akti-**

vity. U dětí se zvládnutí či nezvládnutí určitého úkonu souvisejícího se zvládnutím základní životní potřeby hodnotí s ohledem na věk, a to tak, že se porovnává rozsah, intenzita a náročnost péče, kterou je třeba věnovat posuzovanému dítěti se zdravotním postižením, s péčí, kterou je třeba věnovat zdravému dítěti téhož věku při téže činnosti.

Příklad: Devítileté dítě obvykle zvládne samo se obléci, samo sníst snídani a dojít do školy v místě bydliště. Stejně staré dítě s postižením, které si jednu ponožku obléká dvacet minut, nezapne si knoflík, při snídani třikrát něco rozlije a do školy je nutné ho dovést a předat učitelce, i když je škola za rohem – takové dítě jasně nezvládá minimálně tyto úkony: mobilita (nepřemisťuje se způsobem adekvátním věku), orientace (neorientuje se v prostoru způsobem adekvátním věku), komunikace (zdravé devítileté dítě se třeba domluví s kamarádem, že spolu půjdou do školy), stravování, oblékání a obouvání, osobní aktivity.

VÝŠE PŘÍSPĚVKU pro osoby do 18 let věku*

U dětí ve stupni I (lehká závislost):
3 300 Kč

U dětí ve stupni II (středně těžká závislost):
6 600 Kč

U dětí ve stupni III (těžká závislost):
13 900 Kč

U dětí ve stupni IV (úplná závislost):
19 200 Kč

* Pozn.: Očekává se, že pravděpodobně v 2. polovině roku 2023 budou částky příspěvku na péči navýšeny. Záleží to však na výsledcích jednání s vládou.

Příspěvek na péči má být využit k zajištění pomoci, tato pomoc je u dětí s postižením nejčastěji poskytována osobou blízkou, obvykle rodičem. Za problematickou lze z tohoto pohledu považovat podmínku obsaženou v § 29 zákona o sociálních službách, a sice „v případě, kdy je pomoc poskytována osobou blízkou, musí být tato osoba zdravotně způsobilá, přičemž za zdravotně způsobilou osobu k poskytování pomoci se nepovažuje osoba, která má sama nárok na příspěvek, ledaže lékařským posudkem vydaným poskytovatelem zdravotních služeb doloží, že je schopna tuto pomoc poskytovat“. Toto je podmínka zdánlivě logická, skrytě však znevýhodňující některé skupiny osob s postižením, zejména rodiče s postižením, pokud i jejich dítě má nějaké postižení, a seniory, kteří pečují třeba o své partnery. Představme si matku samoživitelku, která má např. problémy s pohybem, má nevidomé dítě, které jí po rozvodu bylo soudem svěřeno do péče. Matka z důvodu pohybových obtíží pobírá příspěvek na péči ve stupni I, dítě kvůli svému zrakovému postižení ve stupni II. Matka se o své dítě stará a poskytuje mu potřebné služby, stejně jako by se o takové dítě starala zdravá matka. Neexistuje eticky ospravedlnitelný důvod, proč by rodič s postižením pečující o své dítě s postižením měl ve srovnatelné situaci dokládat cokoli navíc oproti rodiči zdravému.

SOCIÁLNÍ SLUŽBY PRO RODINU PEČUJÍCÍ O DÍTĚ S POSTIŽENÍM

Rodič při péči o dítě s postižením jednak dítěti poskytuje sociální služby sám tím, že o dítě pečuje, nebo může pro dítě využívat sociální služby od poskytovatele zapsaného v registru poskytovatelů sociálních služeb. V registru si klient nebo jeho rodič může

najít vhodného poskytovatele sociální služby podle kraje a místa, kde žije. Sociální služby jsou souborem činností zajišťujících pomoc a podporu osobám v nepříznivé situaci, tedy i dětem s postižením. (Odkaz na registr najdete na konci této kapitoly.) V takovém případě se s poskytovatelem sociálních služeb uzavírá smlouva o poskytnutí sociálních služeb dle § 90 a násl. zákona o sociálních službách. Pokud péči dítěti nebo i zletilé osobě s postižením poskytuje rodič nebo jiná osoba blízká, smlouva se samozřejmě uzavírat nemusí.

Využívání asistenta ve škole či školce a obecně ve vzdělávání

Někdy je rodičům školou či školkou mylně nebo i jen účelově doporučováno, aby si zajistili svého asistenta na dobu pobytu dítěte ve školském zařízení. Nicméně zapojení běžného osobního asistenta dle zák. 108/2006 Sb., o sociálních službách, do pomoci dítěti ve vzdělávacím zařízení (MŠ, ZŠ) není vhodným řešením. Dítě s postižením je z důvodu své nemoci, postižení či oslabení žákem se specifickými vzdělávacími potřebami, který má při vzdělávání nárok na podpůrná opatření, a to i v předškolním vzdělávání. Zátěž spojenou s pořízením těchto podpůrných opatření nelze v žádném případě přenášet na rodinu. Podpora a pomoc při výuce není věcí příspěvku na péči (běžná škola či školka ani v podstatě nemá jak si vykazovat poskytování sociálních služeb; jiná je situace některých škol sektoru speciálního školství, které mohou mít ve zřizovací listině i poskytování některých sociálních služeb, avšak ani tam nelze jako sociální službu vykazovat pomoc či podporu při vyučování a vzdělávání).

Pokud by navíc mělo dítě ve školce či škole svého osobního asistenta, placeného z příspěvku na péči, musela by škola na straně jedné a asistent a rodiče dítěte na straně druhé uzavřít nějakou smlouvu – asi dle § 1746 odst. 2,

občanského zákoníku, která by upravovala přítomnost asistenta ve školce a otázku odpovědnosti za dítě, pokud bude v době vyučování či výchovných činností s dítětem sám a dítě tak bude ve školce, ale bez pedagogického dozoru. Je tedy třeba postupovat dle § 16 školského zákona č. 561/2004 Sb. a vyhlášky č. 27/2016 Sb. o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných. Dítě s postižením by mělo mít ve vzdělávání nárok na podpůrná opatření, mezi která patří i asistent pedagoga. To by situaci řešilo. Obsah činností asistenta pedagoga je uveden právě v prováděcí vyhlášce č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a vzdělávání žáků nadaných, a to v § 5 této vyhlášky. A v odst. 4 v § 5 této vyhlášky hovoří o nezbytné pomoci při sebeobsluze žáka. Rodiče dětí s handicapem by tedy v souvislosti s nástupem dítěte do školky nebo školy měli co nejdříve kontaktovat školské poradenské zařízení (SPC, PPP), aby toto zařízení doporučilo adekvátní podpůrná opatření včetně asistenta. Podpůrná opatření může mít dítě doporučena nejen v ZŠ či MŠ, ale i na střední škole, víceletém gymnáziu nebo v základní umělecké škole.

Školské poradenské zařízení (PPP nebo SPC) bude v doporučení ke vzdělávání žáka se speciálními vzdělávacími potřebami mimo jiné i upřesňovat rozsah nezbytných činností asistenta pedagoga. Asistent „z podpůrných opatření“ bude zaměstnancem školky či školy.

Rodiny s dětmi s postižením využívají zejména tyto služby: raná péče, osobní asistence, odlehčovací služby, denní nebo týdenní stacionář. Pokud si rodič dítěte s postižením nebo sama osoba s postižením neví rady s vyhledáním potřebné sociální služby v místě svého bydliště, má právo dle zákona o sociálních službách požádat o pomoc obec, ve které žije, aby jí zprostředkovala

poskytnutí sociální služby anebo zprostředkovala kontakt s poskytovatelem sociálních služeb.

Agenda příspěvku na péči spadá pod úřady práce, kam je třeba podat žádost na předepsaném formuláři:

<https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare>.

PŘÍSPĚVEK NA MOBILITU

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, stanoví, že nárok na příspěvek na mobilitu náleží osobě starší 1 roku, která je držitelem průkazu pro osoby se zdravotním postižením, jež jsou označeny symboly ZTP a ZTP/P. Dalšími podmínkami nutnými pro získání nároku na tuto dávku jsou opakující se dopravování (např. do školy, za kulturou, za sociálními aktivitami, k lékaři atp.) a dále pak skutečnost, že osobě nejsou poskytovány pobytové sociální služby dle zákona o sociálních službách. Z důvodů hodných zvláštního zřetel je možné skutečnost, že osoba se zdravotním postižením je uživatelem pobytových sociálních služeb, prominout a dávku jí i přesto přiznat, splňuje-li žadatel ostatní podmínky. Skutečnost, že osoba se zdravotním postižením je pravidelně v kalendářním měsíci dopravována, se prokazuje čestným prohlášením. Tedy pokud je dítě starší než rok držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P, má nárok na příspěvek na mobilitu, pokud není umístěno v pobytovém zařízení, kde mu jsou poskytovány sociální služby. Prominutí podmínky neumístění v pobytovém zařízení se v praxi užívá spíše u osob starších 18 let.

Výše příspěvku je **900 Kč za kalendářní měsíc**. V případě dětí užívajících například plicní ventilaci je možno žádat o navýšení příspěvku na mobilitu na 2 000 Kč. Je však třeba mít užívání plicní ventilace potvrzeno zdravotní pojišťovnou.

PRŮKAZY OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením má osoba starší 1 roku s tělesným, smyslovým nebo duševním postižením charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, které podstatně omezuje její schopnost pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra.

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů, rozlišuje tři druhy průkazů osob se zdravotním postižením: průkaz TP, průkaz ZTP a průkaz ZTP/P.

Průkaz s označením TP

Nárok na tento průkaz má osoba se středně těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra. Zjednodušeně řečeno, nárok na tento průkaz má např. dítě, které je v domácím prostředí pohybově samostatné, samostatně se v domácím prostředí i orientuje, v exteriéru např. chodí pomaleji, ujde méně, než je u dětí jeho věku běžné, a potřebuje pomoci s pohybem a orientací.

Držiteli průkazu TP přiznává zákon právo na vyhrazené místo k sezení v prostředcích hromadné dopravy a přednostní projednání jeho záležitosti, vyžaduje-li toto jednání dlouhou čekací dobu a držitel je při tomto projednávání nucen k dlouhému stání. Tedy dítě s průkazem TP tento průkaz nejvíce užije v MHD, kdy mu průkaz dává právo v MHD sedět.

Průkaz s označením ZTP

Nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením označený symbolem „ZTP“ (průkaz ZTP) má osoba s těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou

autistického spektra. Těžkým funkčním postižením pohyblivosti se rozumí stav, kdy osoba je při dlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu schopna samostatné pohyblivosti v domácím prostředí a v exteriéru je schopna chůze se značnými obtížemi a jen na krátké vzdálenosti.

Držiteli průkazu ZTP přiznává zákon kromě práv přiznaných držiteli průkazu TP též právo na bezplatnou přepravu prostředky místní hromadné dopravy (tramvaje, metro, autobusy) a právo na poskytnutí slevy 75 % jízdného ve vnitrostátních spojích hromadné dálkové dopravy (dálkové autobusy a 2. třída ve vlacích a rychlících).

Průkaz s označením ZTP/P

Nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením označený symbolem „ZTP/P“ (průkaz ZTP/P) má osoba se zvláště těžkým funkčním postižením či úplným postižením pohyblivosti nebo orientace s potřebou průvodce, včetně osob s poruchou autistického spektra. Nárok na tento průkaz má dítě, které se v domácím prostředí i exteriéru pohybuje i orientuje jen s velkými obtížemi anebo jen s dopomocí nebo není schopno pohybu a orientace v prostoru vůbec. Tento typ průkazu by měly mít nejen děti na vozíčkách či s chodítky, dále děti třeba s těžkým zrakovým postižením, ale i děti, které sice chodí, ale např. se ztrácejí v prostoru, nejsou schopny se vůbec orientovat v dopravě, nedomluví se s okolím atd.

Držiteli průkazu ZTP/P náleží stejná práva jako držitelům průkazů TP a ZTP/P. Průkaz ZTP/P je přiznán osobě, jež má podstatné omezení při pohybu a orientaci a kvůli těmto omezením se ve svých životních potřebách neobejde bez průvodce.

Pozor: Mít s sebou v případě potřeby svého průvodce je právem držitele průkazu ZTP/P, nikoli povinností. Pokud tedy třeba vozíčkář pubertálního věku cestuje do školy sám, protože to

zkrátka zvládne a zvládnout chce, má i tak nárok na poskytnutí výhod (třeba slevy na jízdném pro sebe) na základě průkazu ZTP/P.

PŘÍSPĚVEK NA ZVLÁŠTNÍ POMŮCKU

Zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením se do příspěvku na zvláštní pomůcku jednocují různé dříve poskytované příspěvky na různé kompenzační pomůcky.

Pod tuto kategorii patří i příspěvek na zakoupení motorového vozidla a speciálního zadržného systému. Nárok na zakoupení tohoto vozidla či zadržného systému přiznává zákon pouze osobám s vadou nosného či pohybového aparátu. Příspěvek na zakoupení motorového vozidla mohou získávat osoby s určitým druhem mentální retardace.

Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením stanoví, že je-li oprávněnou osobou dítě, je orgán příslušný k rozhodování o dávkách (tedy úřad práce) povinen při rozhodování o nároku na dávku a její výši vždy **sledovat dosažení nejlepšího zájmu dítěte**. Tedy přiznat příspěvek tak, aby dítě mělo pomůcku pro něj co nejlepší. To znamená, že je-li oprávněnou osobou dítě, neupřednostní se při výběru konkrétní pomůcky ekonomicky nejvýhodnější řešení, ale upřednostní se varianta řešení, která je pro dítě nejvhodnější. Dítě s postižením tak může prostřednictvím příspěvku na zvláštní pomůcku získat např. speciální komponenty osobního počítače, jako uzpůsobenou klávesnici, myš, speciální programové vybavení ad. Některé z těchto pomůcek mohou být školním dětem pořízeny i v rámci realizace doporučených podpůrných opatření, ovšem

pak jsou tyto pomůcky určeny pro použití ve vzdělávacím procesu, tedy ve škole.

Příspěvek na zvláštní pomůcku je tedy jakousi souhrnnou dávkou, jež umožňuje osobám se zdravotním postižením získat finanční prostředky na zakoupení různých druhů kompenzačních pomůcek. Nárok na tento příspěvek mají osoby s těžkými vadami pohybového a nosného ústrojí a též osoby s těžkými vadami zraku a sluchu.

Konkretizaci skupin zdravotního postižení pak obsahuje příloha č. 1 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Neobsahuje konkrétní seznam pomůcek, které mohou být z příspěvku na zvláštní pomůcku hrazeny, ale hovoří o určitých typech pomůcek, jakými jsou například motorové vozidlo, schodolez, indukční smyčka, některé úpravy WC a koupelny, schodišťová plošina či zakoupení vodícího psa atd.

Vyhláška č. 388/2011 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, stanoví seznam druhů pomůcek, na jejichž zakoupení lze poskytnout příspěvek. Seznam pomůcek pro jednotlivé typy zdravotního postižení nalezneme v příloze č. 1 této vyhlášky.

Nelze však získat příspěvek na pomůcky, které jsou zdravotnickými prostředky a jsou zcela nebo částečně hrazeny z veřejného zdravotního pojištění. Novela zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, přinesla v roce 2019 nová pravidla pro úhradu zdravotnických prostředků předepisovaných na poukaz a hrazených z veřejného zdravotního pojištění. Tím by se měla např. výrazně zlepšit dostupnost pomůcek vyráběných pro klienta na míru (což je u dětí s postižením velmi časté, neboť dítě roste a vyvíjí se a samozřejmě stejně jako dospělá osoba s postižením má velmi specifické potřeby dané zdravotním stavem).

Výše příspěvku na zvláštní pomůcku se stanoví tak, aby spoluúčast žadatele o tuto dávku činila 10 % pořizovací ceny zvláštní pomůcky, tato spoluúčast nesmí být nižší než 1000 Kč.

Požaduje-li žadatel příspěvek na zvláštní pomůcku, jejíž cena je nižší než 10 000 Kč, příspěvek mu může být poskytnut jen v případě, nepřesahuje-li příjem žadatele a společně posuzovaných osob částku osminásobku životního minima, anebo tehdy, pokud osoba žádá opakovaně o příspěvek na různé zvláštní pomůcky, jejichž cena je nižší než 10 000 Kč, a jsou-li zde důvody zvláštního zřetele hodné.

Nemá-li osoba dostatek finančních prostředků k uhrazení spoluúčasti, stanoví krajská pobočka úřadu práce nižší míru spoluúčasti (minimálně však 1000 Kč).

O přiznání dávek pro osoby se zdravotním postižením a o přiznání průkazů osob se zdravotním postižením rozhodují krajské pobočky úřadu práce, kde je třeba podávat příslušné žádosti.

Téma příspěvku na zvláštní pomůcku, příspěvku na péči i průkazů OZP je velice složité, žadatelům by měli umět individuálně poradit pracovníci úřadu práce, případně se rodiče dětí s postižením mohou obrátit i na webové poradenství Aperio.

DALŠÍ DÁVKY A MOŽNÉ KOMPENZACE ČI VÝHODY:

- Možnost získat tzv. byt zvláštního určení (záleží na typu postižení) – informace lze získat a žádosti podávat na příslušném odboru městského či obecního úřadu, kde rodina žije. Konkrétní podmínky získání takového bytu si stanoví obce samy. S žádostí o pomoc při řešení bytové situace se může rodina s dítětem s postižením (nebo osoba s postižením obecně) obrátit i na krajský úřad.
- Daňové výhody – např. rodiče mohou využít možnost přijímat pro dítě dary a dárce má možnost daňového od-

počtu podle § 15 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

- Osvobození od některých správních nebo místních poplatků – bližší informace najdete v zákoně č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, zákoně č. 565/1990 Sb., o místních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a v § 4 zákona č. 348/2005 Sb., o rozhlasových a televizních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

DALŠÍ INFORMACE

- **Národní rada zdravotně postižených:** www.nrzp.cz
- **Registr poskytovatelů sociálních služeb:**
[http://iregistr.mpsv.cz/socreg/vitejte.fw.do?SUBSESSION_ID=1610362676952_1 & SUBSESSION_ID=1641396787482_10](http://iregistr.mpsv.cz/socreg/vitejte.fw.do?SUBSESSION_ID=1610362676952_1&SUBSESSION_ID=1641396787482_10)

- **Formuláře:**
<https://www.mpsv.cz/formulare>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů

MOJE POZNÁMKY:



48.



Zahraniční prvek – koordinace sociálních systémů

Alice žije v České republice. Několik let dojížděla za prací do Rakouska, kde poznala i svého nynějšího manžela. Když se Alice dozvěděla o svém těhotenství, pracovní poměr v Rakousku ukončila, jelikož daleké dojíždění do práce pro ni bylo poměrně náročné. Zároveň věděla, že po narození dítěte o něj bude chtít pečovat doma v ČR a poté si zde najít i zaměstnání. Jelikož Alice pracovala tak dlouho v zahraničí, kde odváděla pojištění, nebyla si jistá, zda bude mít nárok na finanční podporu z ČR, jelikož zde nesplnila dobu účasti na nemocenském pojištění požadovaných 270 dnů. Zjistila však, že na peněžitou pomoc v mateřství nárok mít bude, protože doby účasti na pojištění se v rámci EU sčítají.

Od kamarádky se doslechla, že na další dávku, rodičovský příspěvek, mají nárok všichni bez ohledu na účast na pojištění, šla si tedy krátce před vyčerpáním peněžitě pomoci v mateřství na úřad práce o dávku požádat. Dozvěděla se však, že když je nezaměstnaná a otec dítěte vykonává výdělečnou činnost v Rakousku, je k výplatě rodinných dávek primárně příslušné Rakousko. Úřad práce tedy postoupil žádost.

KOORDINACE SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Svoboda pohybu, pobytu a usazování patří k základním principům Evropské unie (EU). Občané EU mají možnost pracovat v kterékoli z členských zemí EU a jednotlivé státy s těmito občany musejí zacházet jako s vlastními státními příslušníky.

Vzhledem k tomu, že je sociální politika jednotlivých států odlišná, je nutná koordinace národních sociálních systémů, aby nedocházelo ke znevýhodnění migrujících občanů. Pravidla koordinace však nenahrazují a nemění vnitrostátní systémy, členské země i nadále samy rozhodují o podmínkách pojištění a vyplácení dávek.

Koordinační pravidla platí pro státy EU, Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko.

Zda a v jakém rozsahu se koordinační nařízení použijí nadále na občany Spojeného království Velké Británie a Severního Irska, kteří jsou od 1. 1. 2021 považováni za občany třetích států, vyplývá z Dohody o vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irska z Evropské unie a Evropského společenství pro atomovou energii (2019/C 384 I/01).

Koordinace sociálního zabezpečení je založena na čtyřech základních principech:

- **Princip rovného zacházení** – migrující osoby mají stejná práva a povinnosti jako občané daného státu.
- **Princip aplikace právního řádu jediného státu** – migrující osoba nemůže podléhat právním předpisům více států, nebo naopak nebýt pojištěna vůbec. Obecně platí, že se uplatňuje legislativa země, kde zaměstnaná osoba pracuje nebo osoba samostatně výdělečně činná vykonává výdělečnou činnost.
- **Princip sčítání dob pojištění** – jestliže člověk stráví část svého pracov-

ního života v jednom a část v jiném členském státě, pojištěné doby se sčítají.

- **Princip zachování nabytých práv** – dávky sociálního zabezpečení mohou být vypláceny oprávněné osobě i mimo území státu, kde na ně vznikl nárok, do státu jejího místa bydliště.

URČENÍ PŘÍSLUŠNOSTI STÁTU K VÝPLATĚ DÁVEK

S výše zmíněnými svobodami souvisí nárůst případů, kdy se v rodině vyskytuje nějaký zahraniční prvek. Zahraničním prvkem je nejčastěji výkon výdělečné činnosti či bydliště někoho z rodiny v zahraničí. V takových případech je nutné **rozhodnout, která země je příslušná k výplatě určitých dávek**. Příklad se totiž ne vždy posuzuje pouze dle situace žadatele o dávku, nýbrž se bere v potaz **rodina jako celek**.

Základními dávkami vyplácenými v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím jsou peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a rodičovský příspěvek (RP).

PPM je dávka nemocenského pojištění, nárok na ni je tedy spjat s účastí na nemocenském pojištění (jde o pojistnou dávku). Pokud osoba splní podmínky dané zákonem (více viz kapitola Nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a vyrovnávací příspěvek), má na PPM nárok. Vzhledem k zásadě sčítání dob pojištění se pro potřebnou dobu účasti započítávají i předchozí pojištěné doby v jiných zemích EU.

Příklad: Paní Alexandra byla již několik let zaměstnána v Německu. Jelikož bylo dojíždění náročné, zaměstnání ukončila a našla si nový pracovní poměr v České republice. Zanedlouho zjistila, že je těhotná.

Paní Alexandra nesplňovala potřebnou dobu účasti na nemocenském pojištění (která činí alespoň 270 dnů v předchozích dvou letech před nástupem na PPM v ČR), avšak po započtení doby účasti na pojištění v Německu podmínku splnila a nárok na PPM jí tedy vznikne.

RODINNÉ NEPOJISTNÉ DÁVKY

U nepojistných dávek, u nichž nárok na ně nezávisí na předchozí účasti na pojištění, platí odlišná pravidla. Vždy se posuzuje situace obou rodičů. Mezi rodinné nepojistné dávky se u nás řadí především **rodičovský příspěvek** (bližší informace k RP najdete v kapitole Rodičovský příspěvek) a **přídavek na dítě** (viz kapitola Přídavek na dítě a příspěvek na bydlení).

Platí následující **pravidla** pro jejich výplatu:

- primárně je **příslušná země, ve které probíhá výdělečná činnost**;
- pokud v rodině není vykonávána žádná výdělečná činnost, je příslušná **země vyplácení důchodu**;
- posledním kritériem je **místo bydliště**.

Pokud **výdělečná činnost probíhá ve více zemích**, je příslušná ta země, ve které má bydliště dítě, pracuje-li v této zemi zároveň jeden z rodičů. Bydlištěm se rozumí faktické bydliště dítěte, tedy místo, kde má tzv. **střed zájmů** (kde převážně pobývá, kde navštěvuje lékaře apod.), nejde tedy o trvalý pobyt. Stejně kritérium, tj. bydliště dítěte, je rozhodující i v případě, že nárok vyplývá současně z více zemí z důvodu vyplácení důchodů či místa bydliště.

Příklad: Matka dítěte je momentálně nezaměstnaná a pečuje v ČR o dítě. Otec dítěte je zaměstnán v Rakousku. Jelikož jediná výdě-

lečná činnost, která v rodině probíhá, je vykonávána v Rakousku, je Rakousko primárně příslušné k výplatě rodinných dávek (dávek obdobných našemu rodičovskému příspěvku).

Příklad: Matka u svého zaměstnavatele v ČR čerpá rodičovskou dovolenou a pečuje doma o dítě, otec dítěte je zaměstnán v Německu. Vzhledem k tomu, že je výdělečná činnost vykonávána v obou zemích, bude primárně příslušnou zemí země bydliště dítěte – v tomto případě tedy ČR.

V případě, že země, která je primárně příslušná k výplatě dávky, žádou obdobnou rodinnou dávku nevyplácí, nebo pokud je výše dané dávky nižší, než je výše našeho RP, může být ČR sekundárně příslušnou zemí, a to v případě, že je rodina s ČR právně spjata (např. výdělečnou činností). Sekundární země v takovém případě bude platit doplatek, který odpovídá rozdílu mezi těmito dávkami. Tímto způsobem je zajištěno, že budete dostávat plnou výši dávek, na kterou máte nárok.

I v situacích, kdy ČR není v konkrétním případě příslušná k výplatě rodinných dávek, lze podat žádost o rodičovský příspěvek v ČR, tedy krajské pobočce Úřadu práce ČR. ÚP je povinen žádost i v takovém případě přijmout a případně ji postoupit příslušné zahraniční instituci.

Příklad: Matka dítěte je nezaměstnaná, otec dojíždí za prací do Německa. Přestože je k výplatě rodinných dávek příslušné Německo, matka může podat žádost o RP na českém úřadu práce. ÚP sám předá záležitost k vyřízení příslušnému německému úřadu. Alternativou je, že otec sám podá žádost v Německu.

ZDROJE A INFORMACE**• Webové stránky:**

<https://www.cssz.cz/web/cz/urceni-statu-pojisteni>

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/family-benefits/index_cs.htm

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=849>

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/index_cs.htm

• Příručka pro migrující osoby

Příručku naleznete na https://www.mzv.cz/file/1166656/Prirucka_pro_migrujici_osoby.pdf

• Webové poradenství:

https://europa.eu/youreurope/advice/index_cs.htm

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

DOPORUČENÍ

Jakmile ve vaší rodině dojde k jakékoli změně v souvislosti s bydlištěm, získáním zaměstnání či započítím podnikání v zahraničí, informujte úřad práce, a to do 8 kalendářních dnů. Jen tak se vyhnete případným problémům např. s nutností vracení neprávem vyplaceného rodičovského příspěvku.

49.

POLÁKA "TAK SE TOHO
SLOŽILI PTÁM JESTLI UŽ
A ON NA MĚ DO SKLEPA
PREJ NE, ŽE HO SLOŽILI
V PIVNICI !"

Cizinci otcové a cizinky matky v České republice

Razvan pochází z Rumunska. Při studiu na vysoké škole byl několik měsíců v Česku – účastnil se studijního pobytu Erasmus. Seznámil se tu s Eliškou a začali spolu chodit.

Vztah jim vydržel po celou dobu Razvanova pobytu a stejně tak na dálku, když byli každý ve své zemi. Nebylo pochyb, že spolu mají zůstat a žít. Již během studia měl Razvan slušné nabídky na práci v ČR, a tak když se sem přestěhoval za svou přítelkyní, velmi rychle si zde našel práci a uzavřel pracovní smlouvu. Krátce po svém příjezdu do Čech se také musel dostavit na pracoviště cizinecké policie a splnit svou ohlašovací povinnost. Díky tomu, že je občanem Evropské unie, nepotřebuje povolení k pobytu ani povolení k zaměstnání. Jeho postavení je stejné jako Eliščino, která je občankou ČR. Krátce po Razvanově příjezdu Eliška otěhotněla. Narozené dítě bude automaticky občanem ČR.

POBYT V ČESKÉ REPUBLICE A NAROZENÍ DÍTĚTE

Základní informace

Za cizince nebo cizinku se z pohledu zákona o zaměstnanosti pokládá ta osoba, která není státním občanem České republiky. Ve vztahu k zaměstnání a pobytu na území ČR se cizinci dělí na dvě základní skupiny:

1) **Cizinci ze zemí EU, EHP a Švýcarska** a jejich rodinní příslušníci – ti povolení k pobytu ani povolení k zaměstnání nepotřebují. **Mají stejné postavení jako občané České republiky.**

2) **Cizinci ze třetí země**, to jsou všichni ostatní, které nelze zařadit dle bodu 1. Občanky a občané třetích zemí mají ve vztahu k pobytu na území ČR **určité specifické povinnosti**. Zejména musí po příjezdu splnit takzvanou ohlašovací povinnost – musí se do tří pracovních dnů po vstupu na území ČR přihlásit na pracovišti cizinecké policie.

S výjimkou například akademických pracovníků či příslušníků zahraničních misí potřebují cizinci ze třetí země nějaké povolení k pobytu, pokud chtějí v České republice dlouhodobě legálně žít a pracovat. Takové povolení k pobytu musí být navázáno na nějaký legální důvod k pobytu a práci v ČR. Např. u dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání má cizinec či cizinka tzv. zaměstnaneckou kartu.

Zaměstnanecká karta je navázána na určité zaměstnání, takže pokud cizinec či cizinka ztratí práci, je potřeba najít si novou práci, aby byl splněn účel pobytu, kterým je práce na území ČR. Pokud si novou práci z různých důvodů najít nemůže (z důvodu nemoci, mateřství atp.), je nutné požádat si co nejdříve o změnu účelu pobytu, např. na pobyt za účelem sloučení rodiny.

Bližší informace:

- <https://www.migrace.com/cs/pracovni-migrace>
- <https://www.mvcr.cz/clanek/sluzby-pro-verejnost-informace-pro-cizince-informace-pro-cizince.aspx>
- <https://www.mvcr.cz/clanek/informacni-publikace-pro-cizince.aspx>

Těhotenství a mateřství cizinky

I těhotná cizinka nebo matka cizinka pocházející ze země mimo EU musí na území ČR pobývat z nějakého legálního důvodu. Narození miminka, byť na území ČR, případný nelegální pobyt matky či obou rodičů na území ČR nelegalizuje!

Pokud například matka pobývá v ČR z důvodu zaměstnání, **skončí jí pracovní smlouva na dobu určitou** a žena si kvůli těhotenství nemůže najít nové zaměstnání, je potřeba, a to co nejdříve, požádat o změnu účelu pobytu – třeba na pobyt za účelem sloučení rodiny. Má-li cizinka v ČR manžela nebo partnera, je vhodné požádat si o tento typ pobytu. Účel pobytu pak bude vázaný na manžela/partnera.

Pokud je matka-cizinka těhotná a nemůže chodit ze zdravotních důvodů do zaměstnání a následně pečuje o malé dítě, **jak je to s trváním pracovní smlouvy na dobu neurčitou?**

Pokud je žena zaměstnaná a nyní je na mateřské nebo rodičovské dovolené, stále plní účel pobytu. Jestliže pracovní poměr trvá (pracovní smlouva je na dobu neurčitou), je účel pobytu stále plněn, i když např. matka do zaměstnání aktuálně fakticky nechodí, jelikož pečuje o dítě a čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Během těhotenství a během mateřské a rodičovské dovolené nesmí zaměstnavatel (až na výjimečné případy přesně stanovené zákonem) dát zaměstnanci výpověď ani okamžitě zrušit pracovní poměr.

Tato ochrana v době těhotenství a raného rodičovství se vztahuje na všechny osoby zaměstnané v ČR, tedy i na cizince a cizinky!

Bližší informace:

<https://www.suip.cz/web/en/labour-relations>

Zdravotní péče v těhotenství a při porodu**Jak je to se zdravotní péčí v souvislosti s těhotenstvím a porodem a se zdravotním pojištěním?**

Pokud má těhotná žena v ČR trvalý pobyt, azyl, je žadatelkou o udělení mezinárodní ochrany, je pod doplňkovou ochranou, je občankou EU anebo má dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání a je zaměstnána u zaměstnavatele se sídlem v ČR, má zdravotní péči během těhotenství, zdravotní péči při porodu a poporodní péči hrazenou z veřejného zdravotního pojištění, stejně jako občanky ČR.

Všichni cizinci, kteří pobývají na území ČR a nespádají do systému veřejného zdravotního pojištění, např. z důvodu zaměstnání u českého zaměstnavatele atd., mají povinnost uzavřít do 90 dnů od vstupu na území ČR cestovní zdravotní pojištění v rozsahu komplexní zdravotní péče. To je od srpna 2021 možné uzavřít pouze s Pojišťovnou VZP, a. s.

Jak to je se zdravotním pojištěním právě narozeného dítěte?

Dítě, které se narodilo rodičům s trvalým pobytem, azylantům, žadatelům o udělení mezinárodní ochrany, občanům EU pracujícím nebo podnikajícím v ČR, je od narození účastníkem veřejného zdravotního pojištění.

Rodič může zaregistrovat dítě u své zdravotní pojišťovny hned po narození, tato registrace však bude dočasná.

K registraci dítěte jsou potřeba tyto doklady: osobní doklad rodiče, kartička pojištěnce rodiče a rodný list dítěte.

Dítě narozené na území České republiky cizincům (tedy např. dítě, jehož matka má v okamžiku porodu povolení k dlouhodobému pobytu v ČR a otec nemá trvalý pobyt) je nově také účastníkem systému veřejného zdravotního pojištění a to ode dne narození. Pojištěno je takové dítě dva měsíce, konkrétně do konce měsíce, v němž dosáhne věku 60 dnů. Po této době je pro dítě potřeba uzavřít komerční zdravotní pojištění.

Narození dítěte je nutné ohlásit do 8 dnů ode dne narození zdravotní pojišťovně, u které je pojištěna matka dítěte v den jeho narození. Není-li matka dítěte v ČR zdravotně pojištěna, oznámí narození dítěte zdravotní pojišťovně, u které je pojištěn otec dítěte v den jeho narození.

Bližší informace např.:

- <https://www.vzp.cz/o-nas/tiskove-centrum/otazky-tydne/cizinci-v-cr-v-systemu-verejneho-zdravotniho-pojisteni>

Jak lze родit v České republice?

Většina žen v České republice rodí v nemocnicích, není to však zákonem daná povinnost. Volba místa a způsobu porodu je dle českých právních předpisů právem matky. Lze родit i v domácím prostředí například za pomoci porodní asistentky. Tento způsob porodu je v ČR menšinový, není státem podporován, ale není zakázán. Pokud se matka rozhodne родit doma, hradí si péči porodní asistentky sama (platí pro cizinky i občanky ČR bez rozdílu).

Rozhodnete-li se родit v porodnici, je vhodné si ji v dostatečném předsti-

hu vybrat. Svou volbu můžete při změně okolností měnit.

Některé porodnice, zejména ty ve velkých městech, vyžadují registraci k porodu, a to mnohdy již relativně brzy, tj. ve 12.–15. týdnu těhotenství. Nejedná se o zákonnou povinnost, žádný zákon těhotným registraci nenařizuje. Ovšem ani úspěšná registrace ve vybrané porodnici ženě nezaručí přijetí do této porodnice v době porodu – porodnice může mít plno atp. Nicméně porod je akutní stav, rodící žena musí být do (nějaké) porodnice přijata, chce-li být přijata – to platí i pro cizinky. Rodící ženě by měla být nejdříve poskytnuta nezbytná péče a teprve poté řešeny otázky pojištění. Tedy cizinka s rozběhlým porodem musí být do zdravotnického zařízení přijata a adekvátně ošetřena i v případě, že existují jakékoli pochybnosti o jejím zdravotním pojištění.

Bližší informace:

- www.iham.cz
- www.unipa.cz
- pruvodce-porodnicemi.aperio.cz
- www.verajedlickova.cz

Co bude po porodu?

Porodnice oznámí narození dítěte na místní matriku. V případě porodu doma musí nahlášení narození dítěte matrice zajistit rodiče. Matrika vystaví dítěti cca do jednoho týdne český rodový list (doklad o narození, nejedná se o povolení k pobytu).

Do 60 dnů od narození dítěte je nutné požádat o pobyt pro dítě v ČR. Můžete se rozhodnout pro výhodnější z pobytů obou rodičů.

Jestliže jeden z rodičů dítěte je občanem ČR a druhý cizinec, tak novorozené dítě má automaticky občanství ČR a nemusíte o ně žádat. Současně může dítě mít i občanství druhého státu, jehož je občanem druhý rodič,

pokud to legislativa druhého státu umožňuje.

Bližší informace získáte na příslušném zastupitelském úřadu státu.

Pokud ani jeden z rodičů není občanem ČR, je třeba nechat dítě zapsat do pasu rodiče nebo dítěti nechat vystavit vlastní pas na ambasádě (neplatí pro azyl a doplňkovou ochranu).

Jak je to s otcovstvím?

Jsou-li rodiče dítěte manželé, je otec do rodného listu zapsán ihned, na základě předložení dokumentu dokládajícího existenci manželství rodičů. Pokud rodiče dítěte nejsou manželé, prohlásí na matrice nebo u soudu, že je muž otcem dítěte (toto je možné učinit už během těhotenství, tj. před narozením dítěte).

Jestliže spolu rodiče nežijí a otec nechce uznat otcovství či existují spory o otcovství atp., bude třeba obrátit se na soud. Soud rozhoduje o určení (potvrzení) otcovství nebo jeho popření (odmítnutí), pokud otec nebo matka chtějí určit otcovství nebo s ním nesouhlasí.

V ČR platí vzájemná vyživovací povinnost rodičů a dětí do té doby, dokud děti nejsou schopny žít samy (obvykle do skončení studia nebo přípravy na povolání).

V případě sporů rodičů nebo sporů o výživné je možné obrátit se na Orgán sociálně právní ochrany dětí (tzv. OS-POD), kde by vám měli umět poradit a navrhnout další kroky. Orgán sociálně právní ochrany dětí najdete na městském či obecním úřadě dle místa bydliště dítěte nebo rodiny.

SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ V MATEŘSTVÍ A RODIČOVSTVÍ

Mateřská dovolená a dávka Peněžitá pomoc v mateřství

Mateřská dovolená (MD) je pracovní volno u zaměstnavatele a může trvat až 28 týdnů (u dvou a více dětí 37 týdnů), minimálně však 14 týdnů. Většinou se na ni nastupuje osm až šest týdnů před porodem (u výrazně nedonošených dětí lze na mateřskou dovolenou nastoupit i dnem porodu) a skončit může nejdříve šest týdnů po porodu.

Právo na mateřskou dovolenou má každá žena, která je legálně zaměstnána. Během mateřské dovolené žena může pobírat **peněžitou pomoc v mateřství (PPM)**, pokud splnila podmínky nároku na tuto dávku. Peněžitá pomoc v mateřství a dále také nemocenské v souvislosti s těhotenstvím a porodem jsou dávky nemocenského pojištění, na které vzniká nárok ženám, tedy i cizinkám, které pracují v České republice.

Nárok na PPM má žena, pokud těhotenství skončilo porodem a je splněna podmínka, že v posledních dvou letech před nástupem na mateřskou dovolenou byla žena minimálně 270 kalendářních dnů nemocensky pojištěna například jako zaměstnankyně nebo si platila nemocenské pojištění jako OSVČ.

Nárok na PPM vzniká také po zániku pojištění třeba v případě, **kdy v těhotenství pracovní poměr na dobu určitou skončí**, a tím způsobem skončí nemocenské pojištění, pak má žena stále nárok na peněžitou pomoc v mateřství, pokud k nástupu na peněžitou pomoc v mateřství dojde **v tzv. ochranné lhůtě**. Tato je 180 kalendářních dnů, jestliže ke skončení pojištěné činnosti (skončení zaměstnání) došlo v době těhotenství. Pokud však žena byla zaměstnána krat-

ší dobu, ochranná lhůta trvá tolik dnů, kolik dnů byla zaměstnána.

Žena sama si určí den nástupu na mateřskou dovolenou v rozmezí osmi až šesti týdnů před očekávaným termínem porodu.

Pokud těhotná žena nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, je možné, že má **nárok na nemocenské v souvislosti s těhotenstvím a porodem**. V takovém případě nemusí být splněna podmínka 270 dní účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech, stačí být v okamžiku vzniku pracovní neschopnosti účastna nemocenského pojištění (např. těhotná žena je zaměstnána).

Vznik pracovní neschopnosti v takovém případě potvrzuje ošetřující lékař, a to od šestého týdne před očekávaným dnem porodu, a ukončí ji šest týdnů po porodu.

Rodičovská dovolená a dávka Rodičovský příspěvek

Zaměstnavatel je povinen každému zaměstnanci, tedy i cizinci či cizince, poskytnout **rodičovskou dovolenou (RD)** v rozsahu, v jakém o tuto rodičovskou dovolenou oprávněná osoba (rodič) požádá, maximálně ovšem do tří let věku dítěte. Neplacené volno po třetím roce věku dítěte zaměstnavatel však již poskytnout nemusí. O rodičovskou dovolenou může požádat i otec, pokud je jako otec uveden v rodném listu dítěte. Během rodičovské dovolené rodič pobírá rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek je jednou z dávek státní sociální podpory.

Žádost o rodičovský příspěvek (RP) se podává na úřadu práce na oddělení státní sociální podpory podle místa bydliště. Obvykle se o RP žádá poté, co skončila výplata peněžitě pomoci v mateřství, nebo poté, co skončila výplata nemocenského v souvislosti

s těhotenstvím a porodem. Pokud matka neměla nárok na peněžitou pomoc v mateřství ani nemocenskou, má tedy od narození dítěte nárok rovnou na rodičovský příspěvek.

Na úřadu práce by měli rodičům poskytnout informace o RP i o dalších dávkách státní sociální podpory.

Bližší informace:

- www.mpsv.cz/web/cz/formulare#statni-socialni-podpora
- mamouvcr.mkc.cz/cz
- www.cssz.cz/web/cz/call-centra-cssz
- <https://www.zpmvcr.cz/o-nas/aktuality/zmeny-v-komercnim-pojisteni-cizincu-s-dlouhodobym-pobytem-v-cr-changes-in-the>

50.

Náhradní (tzv. surogátní) mateřství



Věra s Petrem se více než 10 let pokoušeli o vlastní dítě, ale bez kýženého úspěchu. První těhotenství jim lékaři doporučili uměle ukončit z důvodu vysokého rizika vrozené vývojové vady plodu. Poté se manželům několik let nedařilo počít vůbec. Další těhotenství skončila samovolnými potraty v 8., 5. a 6. týdnu těhotenství. Po několika měsících konzultací a diskuzí na klinice léčby neplodnosti se rozhodli pro cestu tzv. náhradního mateřství. Našli si svobodnou náhradní matku, která byla ochotná jejich dítě odnést a porodit. Na klinice absolvovali společnou právní konzultaci, jejíž shrnutí všichni podepsali. Věře poté na klinice odebrali vajíčka, uměle je oplodnili Petrovými spermiemi a embryo implantovali do dělohy náhradní matce. Petr byl zapsán do rodného listu jejich syna hned po narození. Náhradní matka se dítěte po porodu vzdala a po šestinedělí dala souhlas k jeho osvojení. Věra musela podstoupit proces osvojení, teprve poté byla i ona zapsána do rodného listu.

Někdy jde život tak komplikovanými cestami, že jednou z jeho nástrah může být nemožnost donosit vlastní dítě. Páry, které se do takové situace dostanou, mohou uvažovat o řešení formou náhradního (surogátního) mateřství. Jde o proces, kdy embryo biologických rodičů donosí jiná žena. **Náhradní matka** je tedy žena, která svolí k zavedení embrya do své dělohy s úmyslem otěhotnět, dítě donosit a porodit, ale vzdát se rodičovských práv k tomuto dítěti a umožnit biologickým rodičům, aby si dítě osvojili.

V současnosti v České republice **není proces náhradního mateřství upraven specifickým zákonem**, vychází tedy pouze ze stávajících zákonů, zejm. zmínky občanského zákoníku, kde je v § 804 uvedeno, že „osvojení je vyloučeno mezi osobami spolu příbuznými v přímé linii a mezi sourozenci. To neplatí v případě náhradního mateřství“. Důvodová zpráva pak pouze uvádí, že se jedná o situaci, kdy se dítě narodí ženě, která není jeho biologickou matkou. Více občanský zákoník ani jiné zákony náhradní mateřství neupravují. Náhradní mateřství je tedy proces, který u nás není zakázán, ale pro jeho výkon nejsou stanovena žádná specifická pravidla. Podle základní zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ se někdy dovozuje, že náhradní mateřství je u nás legální. Soudní praxe z posledních let ukazuje, že soudy náhradní mateřství – v rámci řízení o osvojení – tolerují a zatím není známo rozhodnutí, které by náhradní mateřství označilo výslovně jako nezákonné jednání.

V České republice tak existují kliniky, které náhradní mateřství **považují za jednu z metod léčby neplodnosti** a v konkrétních lékařsky indikovaných případech ji neplodným párům nabízejí. Shodně však uvádějí, že provádí pouze samotnou léčbu, nezprostředkovávají náhradní matky ani nijak ne-

vstupují do vztahu mezi genetickými rodiči a náhradní matkou. V České republice, pravděpodobně právě proto, že náhradní mateřství se stále ještě pohybuje v jakési šedé zóně, neexistují specializované agentury, které by s předvýběrem náhradní matky zájemcům pomáhaly. Nalezení vhodné náhradní matky je tak zcela na neplodném páru a je jedním z nezanedbatelných **problémů, které náhradní mateřství v režimu našeho práva přináší**. V ideálních případech se náhradní matkou stanou ženy, které jsou páru blízké (kamarádka, sestra, někdy i matka), ale často není v blízkém okolí žena, která by pomoc páru nabídla, a tak se obvykle přesouvá nabídka a poptávka na internet, se všemi riziky, které také hledání přináší.

V praxi se lze setkat se dvěma postupy, které se liší genetickou vazbou k dítěti:

- oba rodiče poskytnou genetický materiál k oplodnění in vitro (IVF), oplodněné embryo je implantováno náhradní matce a oba rodiče tudíž mají genetickou vazbu k dítěti;
- použije se vajíčko dárkyně, které je po oplodnění spermii otce implantováno náhradní matce a genetickou vazbu k dítěti má pouze otec (nepoužívá se vajíčko náhradní matky, protože dárcovství vajíček musí být ze zákona anonymní).

Náhradní mateřství z pohledu práva

Protože náhradní mateřství není v ČR nijak upraveno, je nutno vždy počítat s tím, že v souladu s občanským zákoníkem je matkou dítěte žena, která dítě porodila. S biologickým mateřstvím občanský zákoník vůbec nepočítá. **Do rodného listu dítěte bude vždy zapsána náhradní matka.** Pokud nenastanou žádné (v dalším textu zmíněné) komplikace, náhradní matka se po porodu dítěte vzdá a následně dá souhlas s osvojením dítěte. K osvojení musí dát souhlas oba práv-

ní rodiče, tedy otec a náhradní matka. Otec tak může učinit kdykoli po narození dítěte, náhradní matka však až po šestinedělí.

Další důležitou otázkou je, kdo je v okamžiku narození dítěte jeho otcem?

Pokud **není náhradní matka provdána**, obvyklým postupem bývá, že po úspěšném umělém oplodnění dojde na matrice k souhlasnému prohlášení rodičů o otcovství a dítě tak má od narození v rodném listě zapsaného svého biologického otce. Ten je pak zákonným zástupcem dítěte a poté, co **se náhradní matka dítěte po porodu vzdá, je dítě předáno otci** a rovnou vychováno svými biologickými rodiči. Po rozhodnutí soudu o osvojení dítěte ženou z „objednatelského“ páru získá dítě svého druhého rodiče i z hlediska práva. Je nutné upozornit, že soud nemusí rozhodnout o osvojení dítěte právě touto ženou, ale v praxi k tomu nedochází.

Pokud **je náhradní matka provdána**, je otcem dítěte její manžel (který také musel dát na klinice souhlas s umělým oplodněním). Pak i otec, manžel matky, musí dát spolu s matkou **souhlas k osvojení dítěte**. V tomto případě ale zdaleka není zaručeno, že osvojitelským párem budou bez problémů určení biologičtí rodiče dítěte. Manžel matky v takovém případě nemůže popřít otcovství, protože dal souhlas s umělým oplodněním, a tak je považován za otce dítěte i z tohoto důvodu.

Další úskalí náhradního mateřství

Ani biologičtí rodiče, ani náhradní matka po celou dobu nemají jistotu, že vše dopadne tak, jak je uvedeno výše. Náhradní matka se může po porodu rozhodnout, že si dítě nechá, a není možnost, jak si vymoci, aby se dítěte vzdala.

Nebo se naopak mohou rodiče nakonec rozhodnout, že dítě nechťejí, například pokud se narodí nemocné nebo postižené. Náhradní matka je nemůže k adopci přinutit, může se dítěte pouze vzdát.

Pokud došlo před narozením dítěte k určení otcovství, bude mít dítě otce, který má rodičovskou odpovědnost a může ji uplatňovat jako jakýkoliv jiný otec. Samozřejmě také bude **otci plynout vyživovací povinnost k dítěti a neprovdané matce**.

Na okraj je nutno zmínit i fakt, že nedošlo-li by k souhlasnému prohlášení o otcovství před narozením dítěte a náhradní matka by se rozhodla podat žalobu na určení otcovství, uplatní se právní domněnka, že narodí-li se dítě, které je počato umělým oplodněním, ženě neprovdané, má se za to, **že otcem dítěte je muž, který dal k umělému oplodnění souhlas**.

Kliniky, které se této metodě léčby neplodnosti věnují, obvykle požadují, aby všechny dotčené osoby absolvovaly právní konzultaci s určitou formou písemného výstupu. Ide o poměrně rozumný požadavek. Náhradní matka musí dostat úplné právní poradenské služby, musí být poučena o určení rodičovství včetně procedury osvojení, nevynutitelnosti dohod apod. V případě, že je náhradní matka sezdaná, vstupuje do procesu i její manžel a je důležité, aby právní konzultaci také podstoupil.

Jakákoliv dohoda upravující povinnost náhradní matky předat po porodu dítě je jednak právně zcela nevymahatelná, ale mohlo by dojít až ke **konfliktu s trestním právem**, zejména tam, kde by byla za náhradní mateřství a **za předání dítěte sjednána úplata**. Případný písemný výstup z právní konzultace by tedy měl dát zejména procesu náhradního mateřství rámeček, aby všechny strany věděly, co mohou očekávat.

Finanční stránka náhradního mateřství

Ve světě se lze setkat s dvěma typy náhradního mateřství:

- altruistické náhradní mateřství – matka hostitelka odnese dítě bez finanční náhrady (za finanční náhradu se nepovažují výdaje spojené s těhotenstvím);
- komerční náhradní mateřství – náhradní matka dostane peníze nejen na výdaje spojené s těhotenstvím, ale také odměnu za odnošení dítěte.

Hned na začátku je nutno zdůraznit, že **komerční náhradní mateřství není v souladu se zákony České republiky** možné. Legálně tak lze pouze hradit náklady na lékařskou péči a další náklady spojené s těhotenstvím a porodem. Toto může v dohodě mezi párem a náhradní matkou být upraveno, mohou si sjednat např. hrazený odpočinek, cvičení nebo kvalitnější jídlo v rámci nákladů na výživu matky. Vynutitelnost takového plnění je však poněkud sporná, protože jediná odměna náhradní matce, která legálně přichází v úvahu, je stanovena v občanském zákoníku: jako náklady matky spojené s těhotenstvím a porodem. Ty je povinen hradit otec dítěte. Pokud by tedy nebylo plněno to, co si účastníci sjednali ve smlouvě, a náhradní matka se o tyto náklady s biologickým otcem dítěte soudila, posoudí jejich výši soud individuálně a nemusí se dohodou vůbec zabývat. Situace se zkomplikuje ještě více, pokud je náhradní matka vdaná. V tom případě považuje právo za otce dítěte jejího manžela a ustanovení občanského zákoníku o úhradě nákladů neprovdané matce vůbec nebude použito.

Další zásadní finanční aspekt, který s sebou náhradní mateřství přináší, je **úhrada zdravotních výkonů spojených s IVF**. Tato úhrada nespadá do úkonů hrazených zdravotními pojišťovnami. Financování celého institutu tak jde

z praktického pohledu za žadatelským párem v rámci samoplatby. Z nákladů, které je třeba hradit, je možné zmínit odběr pohlavních buněk, hormonální stimulaci ženy, transfer embrya a podobně. Ceny za celý proces se mohou v jednotlivých centrech mírně lišit, rámcově je však možné říct, že náhradní mateřství může vyjít na několik set tisíc korun. Je třeba počítat i s tím, že nemusí dojít k úspěšnému umělému oplodnění na první pokus.

K otázce úplaty za náhradní mateřství je na závěr třeba upozornit na §169 trestního zákoníku, který definuje trestný čin „**svěření dítěte do moci jiného**“, kterého se dopustí „ten, kdo za odměnu svěří dítě do moci jiného za účelem adopce nebo pro jiný obdobný účel“.

Mateřská a rodičovská dovolená

Problematika náhradního mateřství se promítá i do sféry pracovního práva a nemocenských a sociálních dávek. **Biologická matka** totiž do rozhodnutí o osvojení nebo alespoň svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů **nemůže čerpat u zaměstnavatele mateřskou a následně rodičovskou dovolenou**. Aby tedy mohla ihned po převzetí dítěte otcem v porodnici o dítě pečovat, musí si v zaměstnání sjednat neplacené volno. S tím však zaměstnavatel nemusí souhlasit.

Peněžitá pomoc v mateřství jako dávka nemocenského pojištění prioritně náleží ženě, která dítě porodila. Budoucí matka proto může tuto dávku pobírat až od rozhodnutí soudu o osvojení, případně rozhodnutí o svěření dítěte do její péče před osvojením. Po uplynutí 6 týdnů od porodu může peněžitou pomoc v mateřství čerpat otec dítěte, a to na základě písemné dohody s matkou dítěte, kterou je však v ten okamžik stále žena, která dítě porodila. Otec by však musel přestat vykonávat práci, ze které mu na tuto dávku vznikl nárok.

Porodné jednoznačně náleží ženě, která dítě porodila. U **přídavku na dítě a rodičovského příspěvku** je to ovšem jinak. Nárok na přídavek na dítě má přímo nezaopatřené dítě, kdy tento se vyplácí osobě, která má dítě v přímém zaopatření. Zde přichází v úvahu jak otec, tak matka z objednatelského páru. Rodičovský příspěvek může čerpat i otec dítěte, který nemusí přestat s výdělečnou činností, zajistí-li osobní celodenní péči o dítě jinou osobou, tedy typicky matkou z objednatelského páru. Jestliže je tato budoucí matka současně manželkou otce, může i ona dle ustanovení § 31 odst. 2 zákona o státní sociální podpoře být považována za rodiče a mít nárok na dávku, jelikož rodičem se pro účely rodičovského příspěvku rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů, kdy se za takové dítě považuje i dítě manžela nebo partnera. Samozřejmě od okamžiku osvojení náleží rodičovský příspěvek osvojitelce bez ohledu na manželství s otcem dítěte, neboť od tohoto okamžiku je matkou dítěte.

Náhradní mateřství ve světě

Přístup k náhradnímu mateřství je napříč různými státy velmi odlišný. Zatímco některé státy toto vyložení zakazují a mnohdy považují za trestné (např. Rakousko, Německo, Francie, některé státy USA), jiné ho nechávají v „šedé zóně“ podobně jako Česká republika (Slovensko), ale existují i státy (Ukrajina, Izrael, Gruzie, Velká Británie, v USA např. Texas), které náhradní mateřství umožňují a vytváří pravidla, aby se mohlo předejít nejistotám a sporům (např. tím, že do rodného listu dítěte je rovnou zapsán objednatelský pár) a co nejvíce se podařilo vyhnout určité formě obchodování s mateřstvím.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

MOJE POZNÁMKY:





51.

Jsem státní zaměstnanec a pečuji o děti

Dominika pracuje jako referentka správy sociálního zabezpečení na pobočce v menším městě. Zhruba v polovině těhotenství se sešla jak se svojí představenou, tak s referentkou personálního odboru, aby naplánovaly její odchod na mateřskou dovolenou. Dominika úřad ujistila, že se hodlá na své místo vrátit a že by ráda po dvou letech začala pracovat buď na částečný úvazek, nebo s možností výkonu části služby z domova. Dominika se se svou vedoucí dohodla na tom, jakým způsobem budou během její mateřské a rodičovské komunikovat, a také dostala informaci o tom, že ji bude zastupovat kolegyně. Ta se za pár let chystá do důchodu a postupný přechod na částečný úvazek na doplňkovém služebním místě by vyhovoval i jí. Ohledně návratu z RD se vedoucí vyjádřila tak, že charakter služby home office neumožňuje, ale s částečným úvazkem by neměl být problém.

PRINCIPY STÁTNÍ SLUŽBY

Státní služba, tedy výkon práce ve vztahu k České republice a některým jejím orgánům, je obsahově velmi podobná pracovnímu poměru a zákon o státní službě se na zákoník práce na mnoha místech odkazuje. Přesto je služební poměr a jeho úprava založena na jiných principech, které se projeví i v oblasti sladování soukromého a profesního života.

Většinu změn služebního poměru, včetně čerpání mateřské a rodičovské dovolené, povolení kratší služební doby apod., je nutné provést v řízení ve věci služby, které je správním řízením obvykle zahajovaným na žádost státního zaměstnance nebo zaměstnankyně.

Při rozhodování se služební úřad musí řídit nejen konkrétními ustanoveními zákona o státní službě, ale i obecnějšími zásadami. Mezi ty patří základní zásady činnosti správních orgánů podle správního řádu, zejména ve skutkově shodných nebo podobných případech postupovat obdobně, šetřit práva a oprávněné zájmy nabyté v dobré víře, dostatečně zjistit skutkový stav věci apod. Dále musí služební úřady respektovat speciální povinnost zakotvenou v ustanovení § 116 odst. 1 zákona o státní službě, kde se ukládá služebním úřadům povinnost vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Tento úkol je z hlediska právní úpravy na stejné úrovni jako další úkoly, které služební úřady podle zákona o státní službě mají – zejména dbát o řádné plnění služebních úkolů. Služební úřady by se tak měly snažit žádostem spojeným se sladováním osobního a profesního života vyhovět, a pouze pokud to skutečně není možné, žádost zamítnout a zamítnutí důkladně odůvodnit.

MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Délka mateřské a rodičovské dovolené je upravena shodně jako v zákoníku práce, shodné jsou i dávky a podmínky pro jejich čerpání. Státní zaměstnankyně, která chce nastoupit na mateřskou dovolenou, případně státní zaměstnanec, který chce nastoupit na rodičovskou dovolenou, musí podat ke služebnímu orgánu písemnou žádost o zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené. Služební úřad této žádosti vyhoví a o zařazení mimo výkon služby rozhodne. Po dobu mateřské a rodičovské trvá služební poměr, a proto v případě přivýděлку u jiného zaměstnavatele je nutné požádat služební orgán o souhlas s jinou výdělečnou činností. Služební předpisy dále podrobněji upravují možnosti a povinnosti komunikace, které služební úřady k osobám čerpajícím mateřskou či rodičovskou mají.

Po dobu nepřítomnosti může být na dané služební místo přijat a zařazen zástup v pracovním nebo služebním poměru, vždy však pouze na dobu určitou po dobu čerpání mateřské a/ nebo rodičovské dovolené. Po skončení mateřské a/ nebo rodičovské dovolené je služební úřad povinen vracející se státní zaměstnankyni nebo zaměstnance zařadit na původní služební místo. Pokud by mezitím dané místo zaniklo, pak je povinen ji/ho zařadit na jiné vhodné služební místo, a není-li žádné volné, pak mimo výkon služby z organizačních důvodů.

ZVLÁŠTNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH OSOB

Zákon o státní službě na některé skupiny státních zaměstnanců pamatuje poněkud silnějším nárokem na využití nástrojů sladování. V § 116 odst. 2

se stanoví, že státním zaměstnancům pečujícím o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, samoživitelům pečujícím o děti mladší 15 let nebo o osoby závislé na pomoci jiné osoby od stupně závislosti II výše, povolí služební úřad na jejich žádost pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu, pokud tomu nebrání řádné plnění úkolů služebního úřadu. Pro obdobný okruh státních zaměstnanců jsou v zákoně stanoveny i přísnější podmínky ve vztahu k jejich vysílání na služební cesty (§ 45 odst. 3 zákona) nebo přeložení (§ 47 odst. 3 zákona). Služební předpis o sladování pak zakotvuje povinnost vyhovět i žádostem státních zaměstnanců mimo tento okruh, pokud to nebrání řádnému plnění úkolů služebního úřadu a zároveň je tímto postupem sladován rodinný a osobní život státních zaměstnanců s výkonem státní služby.

Žádost je potřeba formulovat obezřetně. To znamená zejména přesně vymezit, o jak velkou část služební doby je potřeba zkrátit úvazek, pokud se požaduje nepravidelné rozvržení služební doby, tak jak a v jakých dnech apod. Pokud by se státní zaměstnanec nebo zaměstnankyně omezil/a pouze na požadavek typu „Z rodinných důvodů žádám o zkrácení služební doby“, nebylo by bez dalšího možné žádosti vyhovět. V praxi se toto ale neděje, služební úřady mají k těmto žádostem vlastní vzory nebo formuláře, které žadatele navedou k podrobnějším formulacím.

SLUŽEBNÍ DOBA

Základní délka stanovené služební doby je pro státní zaměstnance 40 hodin týdně. Na žádost státního zaměstnance může být služebním orgánem povoleno její zkrácení. Zákon v této souvislosti neupravuje žádné další záležitosti.

V otázce kratší služební doby je využitelná i pracovně právní judikatura, která mimo jiné konstatovala, že pokud může zaměstnavatel řešit zkrácení úvazku přijetím dalšího zaměstnance na zbytek pracovní doby, nemůže se odkazovat na vážné provozní důvody, které by kratšímu úvazku bránily. V systému zákona o státní službě k tomuto pokrytí „zbytku“ úvazku slouží tzv. doplňkové služební místo, které ale v praxi není zatím příliš často využíváno.

Pokud je rozhodnuto o zkrácení služební doby, musí být v této souvislosti státnímu zaměstnanci poměrně zkrácen i plat. To se týká nejen platového tarifu, ale i dalších pravidelných složek, jako je osobní příplatek nebo příplatek za vedení. Zkrátit služební dobu bez zkrácení platu, ať už jednomu, nebo všem státním zaměstnancům, s ohledem na znění § 79 odst. 3 zákoníku práce (který se zde použije) možné není.

Zákon o státní službě v otázce služební doby, včetně pružného rozvržení, v podstatě bez dalšího odkazuje na zákoník práce. Důležitá je v této souvislosti zejména otázka služby přesčas, překážek ve službě na straně státního zaměstnance a kombinace pružné služební doby a kratšího úvazku.

VÝKON SLUŽBY Z JINÉHO MÍSTA (HOME OFFICE)

Postup u tzv. home office je jiný než u ostatních nástrojů sladování, např. částečného úvazku. Nejedná se zde o rozhodování o žádosti, ale o uzavírání dohody mezi státním zaměstnancem a služebním orgánem. Nepodává se tak žádost, ale návrh na uzavření této dohody. Problematické je, že pokud úřad návrh nepřijme, pak není možné se odvolat jako u zamít-

nuté žádosti a je nutné o dalších možnostech spíše neformálně vyjednávat, případně podat stížnost.

Podmínkou sjednání dohody je, že práce z domova nebrání řádnému plnění úkolů služebního orgánu a nejde o činnosti, u kterých je jejich výkon z jiného místa vyloučen. Tady zejména chybí úprava opravného prostředku, pokud služební úřad návrhu na uzavření dohody nevyhoví, a to nezřídká bez toho, aby odmítnutí podrobněji zdůvodnil. Obvykle tak bude muset být využita stížnost ve věci služby.

Právní úprava vymezuje okruh činností, u kterých home office sjednat nejde, například činnosti podatelny, klientské přepážkové agendy nebo činnosti, při kterých se nakládá s materiály, které nemohou opustit úřad (např. utajované informace) nebo kde výkon služby z jiného místa není ani fyzicky možný (archiv).

Dohoda, kterou je nutné o výkonu služby z jiného místa uzavřít, pak specifikuje všechny praktické náležitosti. Jde zejména o rozsah služební doby, na kterou se dohoda vztahuje, její rozvržení a místo, kde bude služba vykonávána. Dále dohoda obsahuje dohodnutý režim zadávání a kontroly plnění úkolu a vše další, co je potřeba.

I když se výkon služby z jiného místa sjedná na konkrétní dny, může v nich v případě potřeby státní zaměstnanec nebo zaměstnankyně pracovat i z kanceláře. Zároveň ho v určitých případech může služební úřad na působiště povolát.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby, v platném znění
- Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2021 ze dne 2. června 2021, o bližších pravidlech pro výkon státní služby z jiného místa
- Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2019 ze dne 20. srpna 2019, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby

Pomohl vám Průvodce zákony? Pošlete pomoc dál

Jsme tu pro rodiče v náročných životních situacích. Poskytujeme poradenství, pomáháme v přípravě na porod a rodičovství a aktivně se zastáváme postavení rodičů ve společnosti.

Naše práce ale není zadarmo. Abychom tu mohli být pro rodiče, poskytovat jim kvalitní informace, odborné právní rady a psychologickou péči, potřebujeme být finančně stabilní.

Prosíme vás, podpořte naši práci darem a pomozte tak tisícům rodičů po celém Česku.

POŠLU POMOC DÁL, PODPOŘÍM APERIO
na <https://www.aperio.cz/darujte>

Příspěť můžete i na náš transparentní účet:

333777555/2010.

Děkujeme vám.



Rodiče jsou tu pro děti.
Pro rodiče je tu **Aperio**.

www.aperio.cz

Aperio? Poradna

více než 3000
dotazů ročně

oblíbené kurzy
přípravy na porod
a rodičovství
přes 300 rodičů
ročně

Aperio ✓ Kurzy

Aperio 🔍 Průvodce
porodnicemi

informace
z 90 porodnic

4 800 hodin
intenzivní
podpory

Aperio ♥ Sólo rodiče

Nechcete přijít o další novinky?
Zůstaňte s námi v kontaktu:

