



Rodičovství jako příležitost pro zaměstnavatele i zaměstnance

Jak podpořit zaměstnance s dětmi a udržet si je



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Obsah

Přehled benefitů a příkladů z praxe	6
Před mateřskou dovolenou	6
Během mateřské a rodičovské dovolené	7
Návrat do zaměstnání	8
Příklady dobré praxe ze Zlínského kraje	16
Checklist: váš přehled benefitů pro rodiče	20
Vybrané právní otázky pracovního poměru u těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň a zaměstnanců na mateřské a na rodičovské dovolené	22
Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená - často zaměňované pojmy, „otcovská dovolená“	22
Vznik pracovněprávního vztahu	28
Práva těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti	36
Změny pracovního poměru	43
Skončení pracovního poměru	45
Peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek a vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství. Výše „otcovské“	49

Úvodem

Stále více firem vnímá rodičovství svých zaměstnanců jako příležitost vyjít jim vstříc při sladování profesního a osobního života. Málo dostupné veřejné služby pro rodiče nejmenších dětí nahrazují nebo doplňují specifické podnikové benefity.

Firmy se snaží udržet kontakt se zaměstnanci a usnadnit jim návrat do práce. Motivují zaměstnance různými benefity, aby nečerpali rodičovskou dovolenou, mohli pracovat a udržovat si odbornost, ale zároveň aby mohli pečovat o dítě. Dochází tak současně k prohloubení rodinných vztahů a ekonomické aktivitě zaměstnance.

Obecně je zde snaha ze strany zákonodárců, ale i ze strany samotných zaměstnanců, sladit soukromý a pracovní život (work life balance). Právě u rodičů, kteří pečují o dítě, je tato snaha v poslední době ještě více posílena. Lze si všimnout i zapojení otců do péče o dítě, která již není výhradní doménou matek, jako tomu bývalo dříve. K tomuto slouží institut rodičovské dovolené, který mohou využívat nejen zaměstnankyně – matky, ale i zaměstnanci – otcové. Nově pomáhá i tzv. otcovská dovolená.

Tato příručka je určena manažerům a personalistům, kteří hledají cesty, jak si udržet kvalitní zaměstnance s dětmi. Stejně tak ji využijí i zaměstnanci, kteří nechtějí ztratit kontakt s firmou, rádi by navrhli nový benefit nebo hledají užitečné právní tipy a ukázky z praxe. Snahou autorů bylo podpořit zaměstnávání (nastávajících) rodičů, vzájemnou komunikaci a spolupráci zaměstnavatelů s touto skupinou zaměstnanců. V první části příručky najdete přehled nejčastějších benefitů pro zaměstnance – rodiče a praktické příklady z konkrétních firem. Druhá část příručky poskytuje právní komentář k vybraným otázkám pracovního poměru u zaměstnanců – rodičů, spolu s příklady řešení konkrétních situací z pohledu zaměstnavatelů i zaměstnanců.

„Moudrý se učí od každého.“

Tomáš Baťa

Proč podporovat své zaměstnance s dětmi?

- Získáte konkurenční výhodu. Podle průzkumu organizace Byznys pro společnost rodičům plně vychází vstříc pouze každá třetí firma v Česku.
- Udržíte si s nimi kontakt i během jejich nepřítomnosti v průběhu mateřské či rodičovské dovolené.
- Zaměstnanci se mohou vrátit do práce dříve.
- Udržíte jejich kvalifikaci, zaměstnanci neztratí kontakt s oborem.
- Zvýšíte jejich loajalitu k podniku.
- Obohatíte jejich sociální kontakty během mateřské a rodičovské dovolené.
- Zlepšíte jejich finanční situaci snížením propadu příjmů.
- Pomůžete zajistit lepší péči o děti zaměstnanců.

Co si o rodičovství a práci myslí zaměstnanci?

- Rodičovství a narození dítěte má v ČR negativní vliv na pracovní uplatnění a kariéru 35 % žen-matek.
- Nástroje pro sladování práce a rodiny hledá před narozením dítěte pouze 7 % rodičů
- Nástroje pro sladování práce a rodiny po narození dítěte hledá 58 % rodičů
- Pouze 46 % žen-matek se daří dobře skloubit kariéru a rodičovství.

Zdroj: průzkum Byznys pro společnost



Přehled benefitů a příkladů z praxe

Před mateřskou dovolenou

Podpora a poradenství

Zvažte, zda by Vaši zaměstnanci nevyužili systematickou pracovně-právní a administrativní podporu a poradenství v oblasti rodičovství a/nebo kariérového rozvoje zaměstnanců – rodičů. Podpora může mít například formu mentoringu/průvodcovství v oblastech plánování odchodu na mateřskou (rodičovskou) dovolenou, možnostech spolupráce během pobytu na mateřské (rodičovské) dovolené a nabízených benefitů, možnostech vzdělávání během nepřítomnosti na pracovišti, plánování návratu na pracoviště a poradenství o návazných možnostech sladování práce s rodinným životem.

Česká pobočka ExxonMobil otevřela pozici rodinného poradce. Poskytuje poradenské služby a podporu v různých oblastech souvisejících s rodinou, jako je rodičovská dovolená, plánování návratu do zaměstnání, právní aspekty předavků a rodinné legislativy, místní vzdělávací systém, daně a sociální/zdravotní pojištění související s rodičovstvím.

Zdroj: ExxonMobil

Zaměstnanci spol. HENNLICH mohou zdarma využít firemní poradenskou SOS linku v případě, že si nevědí rady při řešení složité životní situace spojené se zaměstnáním, s osobním a rodinným životem. Na samotnou SOS linku navazují možnosti individuálních osobních konzultací a minisemináře.

Zdroj: HENNLICH, spol. r.o.

Příspěvek na umělé oplodnění i adopci: americké firmy podporují svoje zaměstnance už při plánování potomků. Uvědomují si, že v případě komplikací může jít o dost stresující záležitost, která může vést ke zhoršení pracovního výkonu. Proto nabízejí nejrůznější příspěvky nebo profesionální pomoc při umělém oplodnění nebo žádosti o adopci. Jednou z takových firem je třeba Spotify nebo American Express.

Zdroj: Edenred.cz

Během mateřské a rodičovské dovolené

Nepřerušovaný kontakt

Čerství rodiče se teď věnují dětem, ale kvůli tomu spolu nemusíte přerušovat kontakt. Zahrňte je mezi příjemce celofiremní komunikace podniku se zaměstnanci. Možná rádi přijdou na jiné myšlenky pročtením firemního newsletteru. Zvěte je na firemní akce, jako jsou vánoční večírky nebo sportovní dny. Ponechte zaměstnanci v průběhu mateřské či rodičovské dovolené k využití firemní e-mail, zachovejte vhodné benefity jako telefon, automobil nebo výpočetní techniku.

„V případě, že třeba existuje interní časopis, je dobré ho rodičům na mateřské či rodičovské dovolené posílat, zvat je na firemní neformální akce. Velmi záleží, do jaké míry firma o zaměstnance skutečně stojí.“

Jan Pivoňka, ManpowerGroup

Zdroj: Aktuálně.cz

Příklady

Vodafone vydává měsíční newsletter Mamma Mia, kde informuje o novinkách, změnách ve firmě, pracovních příležitostech, možnostech rozvoje a zve matky na společenské akce, aby neztratily kontakt se svým pracovním týmem.

Zdroj: Vodafone

„Udržujeme se zaměstnanci na mateřské a rodičovské kontakt a podporujeme je například sociálním účtem, který jim zůstává k dispozici.“

Simona Justinová, vedoucí zaměstnaneckého oddělení E.ON Česká republika.

Zdroj: Ihned.cz

Přivýdělek

Nabídka práce na dohodu pro zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené může pomoci vám i zaměstnanci. Práce konané na dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti zaměstnanci umožní časově méně náročné vytížení, zaměstnanec zároveň neztrácí pracovní návyky a kontakt s oborem. Pro část matek může být docházení do práce i příjemnou změnou.

Příklad

„Asi třetina zaměstnanců s námi spolupracuje na dohodu i během rodičovské dovolené.“

Vladimíra Jeřábková, HR ředitelka PwC

Zdroj: Hospodářské noviny

Odborný rozvoj a přednostní nabídky zaměstnání

Nabídněte zaměstnancům na mateřské či rodičovské dovolené možnost zúčastnit se vzdělávacích kurzů, které pro zaměstnance pořádáte. Nabízejte jim nové pracovní pozice už v době, kdy jsou ještě na rodičovské dovolené. Nezapomínejte na nabídku zkrácených úvazků. Užitečným benefitem může být nepřerušené vyplácení příspěvků na členství v odborných komorách a sdruženích i během mateřské, resp. rodičovské dovolené zaměstnanců.

Příklady

„I během mateřské a rodičovské dovolené zaměstnance podporujeme ve vzdělávání a přispíváme na jejich členství v odborných komorách.“

Vladimíra Jeřábková, HR ředitelka PwC

Zdroj: Kariéraweb.cz

„Zejména matky malých dětí s ohledem na často složitě sladění pracovního a soukromého života zcela rezignují na svůj osobní rozvoj, vzdělávání. To je přitom klíčové pro další profesní i kariéerní růst, úspěšný návrat na pracovní trh.“

Jan Pivoňka, ManpowerGroup

Zdroj: Aktuálně.cz

Program Vodafone ReConnect: ženám s několikaletou kariéerní pauzou, přerušenu zejména z důvodu mateřství, pomáhá s návratem do pracovního procesu. Kandidátky v prvních měsících programu získají intenzivní podporu v podobě individuálních rozvojových plánů, koučinku, mentoringu nebo možnost účastnit se globálních akademií a dalšího manažerského vzdělávání.

Zdroj: Vodafone

Návrat do zaměstnání

Návrat zaměstnanců – rodičů do práce po ukončení rodičovské dovolené mohou firmy usnadnit mnoha různými způsoby. Rodiče určitě ocení pomoc zaměstnavatele se zajištěním péče o děti, zejména v případě dětí předškolního věku a při nedostatečných veřejných službách péče o malé děti zaměstnaných osob. Časové nároky spojené s kombinací práce a starostí o děti pomůže lépe zkombinovat větší flexibilita pracovní

doby. Výdaje spojené s nově narozenými dětmi nejsou malé a čerstvým rodičům přijde vhod příjem navíc v podobě speciálního finančního příspěvku. Zaměstnanci s dětmi se také mohou stát zvláštní skupinou, pro kterou je určen benefit v podobě extra dnů volna navíc. Firma rovněž může přizpůsobit pracoviště a umožnit výkon práce za přítomnosti dětí.

Pomoc s péčí o děti

Ještě před několika lety zněla „podniková mateřská školka“ jako sci-fi. Dnes jsou firemní školky etablovaným benefitem nabízeným mnoha zaměstnavateli. Zavedení firemní školky s sebou nese pro zaměstnance řadu výhod, je to oblíbený firemní benefit, který láká do zaměstnání klíčové zaměstnance a zároveň udržuje v pracovním poměru zaměstnance stávající. Velkou

výhodou firemních školek je, že provozní dobu mohou přizpůsobit pracovní době zaměstnanců (např. ve směnných provozech) a fungují celoročně. Zřízení firemní školky je náročné, proto některé firmy využívají komerčního provozovatele, který pro ně školku vybuduje a zajišťuje její provoz.

Příklady

Firemní školku „Oskárek“ provozuje společnost LAPP Czech Republic s.r.o. Spolu s ní nabízí i dětský koutek pro děti již od dvou let věku, který je otevřen od 6.00 do 17.30 hodin a provozován i během letních prázdnin.

Zdroj: Oskárek

Firemní školka Linetka funguje od roku 2009. Děti zaměstnanců přijímá od 2 let věku. Provozní doba školky je přizpůsobena potřebám zaměstnanců. Specifikem školky je projekt „Malí vynálezci z Linetky“ a rozšířená výuka předmatematických a technických dovedností.

Zdroj: LINETKA

Qočna je mateřská škola, kterou v roce 2011 zřídila Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Primárně je určena pro děti zaměstnanců a studentů UTB, ovšem navštěvovat MŠ mohou také děti, jejichž rodiče nemají příslušnost k univerzitě. Mateřská škola má aktuálně tři třídy, dvě pracují v heterogenním věkovém složení (od 2 do 5/6 let)

Zdroj: Qočna

HENNLICH Baby Club je firemní školka společnosti HENNLICH s.r.o. Je určena pro rodiče dětí ve věku 1–4 roky, kteří se vracejí na své pracovní pozice a využívají částečné úvazky a práci z domova. Školka využívá metod Montessori. Firma deklaruje 100% návratnost do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené.

Zdroj: HENNLICH, spol. r.o.

„Máme školky v Praze, Plzni, Hradci Králové a Ostravě. Fungují nepřetržitě i během léta, takže rodiče nemusí řešit, kdo se o prázdninách o děti postará.“

Jakub Růžička, personální oddělení ČEZ

Zdroj: Hospodářské noviny

Společnost Firemní školky, s. r. o., provozuje firemní školky či dětské skupiny, případně firmám pomáhá s jejich zřizováním. Mezi její klienty patří nebo patřily například KPMG, Akademie věd, Ministerstvo zahraničních věcí, J&T finanční skupina, Hotel Hilton, ČEZ nebo ČSOB.

Zdroj: Firemní školky, s r.o.

Jinou formou pomoci s péčí o děti zaměstnanců je zajištění zaměstnavatelem placené chůvy přítomné přímo na pracovišti. Další podniky připravily benefit v podobě příspěvku pro zaměstnance, kteří si služby chůvy zařizují samostatně. Variantou je příspěvek na umístění dítěte do soukromého předškolního zařízení,

kteří sice nahrazuje obtížně dostupné veřejné školky, ale bývá spojeno s vyššími finančními náklady. Jiné firmy iniciují a podporují fungování dětských skupin na pracovišti nebo pro děti zaměstnanců „rezervují“ místa ve veřejné mateřské škole.

Příklady

„Máme nasmlouvané partnerské mateřské školy v Brně a Českých Budějovicích, jejichž školné významně dotujeme.“

Simona Justinová, vedoucí zaměstnaneckého oddělení E.ON ČR

Zdroj: Kariéraweb.cz

Společnost Energie ČS přidala do svého systému zaměstnaneckých výhod příspěvek na školku nebo na hlídání dětí. Čerpání benefitu je podmíněno minimálně dvěma roky pracovního poměru u firmy předcházejícími nástupu na mateřskou dovolenou.

Zdroj: Idnes.cz

Flexibilita po návratu do práce

Po návratu do práce z mateřské či rodičovské dovolené rodiče zajisté ocení flexibilní přístup zaměstnavatele, který jim umožní lépe skloubit pracovní život a péči o rodinu. Základem takového přístupu k zaměstnancům – rodičům je individuální nastavení pracovní náplně a pracovní doby na míru potřebám a možnostem konkrétního člověka. Níže jsou uvedeny příklady vybraných forem flexibilní pracovní doby.

„Čas příchodu a odchodu z práce, délka pracovní doby v jednotlivých dnech, délka úvazku, možnost práce z domova, to vše je třeba přizpůsobit individuální potřebě každého rodiče, o to více v případě rodičů samoživitelů. A za to jsou nejvíce vděční.“

Sylvia Čebekovská, rodinná poradkyně ExxonMobil

Zdroj: Aktuálně.cz

Práce z domova

Velice oblíbeným benefitem u zaměstnanců, kteří mají doma malé děti, je možnost výkonu práce z domova (tzv. home office). Toto však není možné u všech profesí. Práce z domova je oblíbenou variantou benefitů zaměstnanců, kteří k výkonu práce potřebují zpravidla jen notebook, případně další nástroje a technologie pro práci na dálku. Takový zaměstnanec se samozřejmě musí při výkonu práce věnovat pracovní činnosti, nicméně řada společností právě toleruje a naopak připouští, aby si zaměstnanec splnil zadané úkoly bez ohledu na časový horizont. Případně požaduje, aby byl

zaměstnanec k zastižení pouze v určitých časových intervalech. Zaměstnanec si pak může výkon práce rozložit v průběhu dne podle aktuální potřeby. Pro zaměstnavatele je důležitý výsledek práce a pracovník je tak schopen sladit pracovní život (finanční zabezpečení rodiny) se soukromým životem. Tato kombinace obvykle vede k větší spokojenosti zaměstnanců v práci a na stranu druhou i k úspoře nákladů na straně zaměstnavatele, kdy dochází ke sdílení pracovních míst více zaměstnanci, k úspoře nákladů při některých přecházkách v práci apod.

Kratší pracovní doba

Jednou z často využívaných možností, které přímo dává zákoník práce, je možnost u zaměstnankyň těhotných, zaměstnankyň či zaměstnanců pečujících o dítě, aby požádali o kratší pracovní dobu (v praxi často používaný pojem „zkrácený úvazek“). Zaměstnavatel

je povinen zaměstnankyni či zaměstnanci vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Jedním z řešení přímo zakotveným v zákoníku práce je tedy kratší pracovní doba či jiná vhodná úprava pracovní doby. Jedná se o ideální variantu, jak zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o děti zajistit dřívější návrat do zaměstnání.

Pružná pracovní doba

Stále častěji využívaný benefit umožňující zaměstnanci zvolit si začátek a konec pracovní doby podle svých potřeb. Zákoník práce v tomto případě rozlišuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, které

stanoví zaměstnavatel. Zaměstnanec je povinen být přítomný na pracovišti v době základní pracovní doby (např. od 9 do 14 hodin). Zbytek pracovní doby si může rozvrhnout v rámci volitelné pracovní doby (např. od 6 do 9 a od 14 do 18 hodin). Pružná pracovní doba zaměstnanci usnadňuje například vyzvedávání dětí ze školky či reagování na nenadálé situace.

Sdílení pracovního místa (job sharing)

Moderní pojetí výkonu práce spočívající v práci dvou či více zaměstnanců na částečný úvazek na jedné pracovní pozici. Tito zaměstnanci sdílejí náplň práce připadající na jedno pracovní místo a domlouvají se spolu

na rozvržení pracovní doby. Jedná se o řešení vhodné pro zaměstnance, kteří nechtějí či z nějakého důvodu nemohou pracovat na plný úvazek. Sdílení pracovního místa přináší výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele. Patří k nim možnost rozdělit si práci tak, aby vyhovovala všem zapojeným, flexibilnější časový rozvrh, možnost zástupu v době nepřítomnosti, sdílení informací a vzájemná podpora kreativních činností.

Stlačený pracovní týden

Dalším způsobem flexibilního sladování práce a rodiny je stlačený pracovní týden, v němž je týdenní pracovní doba odpracována za kratší čas (např. 40 pracovních hodin odpracovaných během 4 pracovních dní po 10 hodinách). Podmínkou je, že délka odpracované doby

nesmí být delší než 12 hodin denně. Zhuštěním pracovního týdne zaměstnanec získá další den volna, který může strávit s rodinou. Naopak nevýhodu představuje vyšší fyzická a psychická zátěž, možné zhoršení koncentrace a snížení pracovního výkonu, větší únava a riziko častějších chyb. Je tedy potřeba pečlivě zvážit, zda bude varianta stlačeného týdne konkrétnímu zaměstnanci vyhovovat.

Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku (term-time work)

U nás zatím ojedinělé uzpůsobení pracovní doby, které je rozšířenější spíše v zahraničí. Jedná se o variantu ideální zejména pro zaměstnance s dětmi ve školním věku, která jim umožňuje čerpat během prázdnin placené či neplacené volno nad rámec řádné dovolené.

Rodičům tak odpadá starost, jak vyřešit hlídání v době, kdy děti nechodí do školy. Důležité je, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec předem dohodli na detailech sjednání pracovní doby přizpůsobené školnímu roku, zejména na finančních podmínkách. Jednou z možností je vyplácení podle skutečně odpracované doby v jednotlivých měsících. Druhou možností je rozmělnění neplaceného volna do celého kalendářního roku, čímž se sice poníží pravidelná vyplácená částka, ale zabrání se výpadku příjmu zaměstnance.

Příklady

„Tam, kde to umožňují provozní podmínky, nabízáme maminkám pečujícím o mladší děti home-office nebo zkrácené úvazky a pružnou pracovní dobu.“

Simona Justinová, vedoucí zaměstnaneckého oddělení E.ON ČR

Zdroj: lhned.cz

Skotská firma Pursuit Marketing nabízí svým zaměstnancům možnost pracovat pouze během školního roku. *„Rodiče jsou často na rozhraní mezi prací a trávením času se svými dětmi, zejména když jsou ještě malé. Toto řešení jim umožňuje pracovat během školního roku a být doma s dětmi během prázdnin.“*

Lorraine Gray, Pursuit Marketing

Zdroj: Glasgow Evening Times

„Pokud maminky pracují přímo v hypermarketech a nechtějí zůstat na mateřské dovolené dlouho, snažíme se jejich pracovní směny nastavit podle režimu péče o dítě. Díky zkráceným pracovním úvazkům mohou pokračovat ve své práci střídavě doma a v zaměstnání a přitom zvládat i péči o miminko.“

Rita Gabrielová, Globus

Zdroj: lhned.cz

Jinou formou flexibility je možnost pružného nastavení doby trvání rodičovské dovolené, které partnerům umožní se na rodičovské vystřídat. Tento benefit nabízí svým zaměstnancům například společnost Schneider Electric.

Finanční příspěvky

Rozšířenou formou podpory zaměstnanců jsou finanční benefity spojené s rodičovstvím.

Často jsou poskytovány jednorázové příspěvky při narození dítěte. Někdy jsou bonusy spojeny s podporou dřívějšího návratu do práce.

Příklad

O finanční bonus ING Banky může požádat každý rodič, který na mateřské nebo rodičovské dovolené strávil alespoň šest měsíců. Podmínkou je, že je jeho dítě mladší tří let a v pracovních dnech je v některém z předškolních zařízení nebo o něj pečuje někdo jiný než druhý rodič.

„Mnoho našich kolegů na rodičovské dovolené projevilo zájem vrátit se do práce, zejména na zkrácený pracovní úvazek, ale není pro ně snadné finančně i organizačně tento návrat zvládnout. Je pro nás důležité podpořit je, navíc si takto zaměstnanci udržují odbornost a je potom jednodušší přejít na plný úvazek. O příspěvek je mezi zaměstnanci zájem. Již o něj požádalo osm zaměstnanců, mezi nimi je i jeden muž.“

Hedvika Holá, HR ředitelka ING banky

Zdroj: Aktuálně.cz

„Doplňkové formy pomoci a motivace, jako je třeba finanční příspěvek při brzkém návratu do zaměstnání, fungují v případech, kdy je hlavní překážkou finanční nedostupnost soukromých zařízení pro děti do věku tří let.“

**Sylvia Čebekovská, rodinná poradkyně
ExxonMobil**

Zdroj: Aktuálně.cz

Některé firmy dokážou inovativně propojit různá pro-rodinná opatření do jednoho benefitu. Zajímavou kombinací je zkrácení pracovního úvazku, kdy je ale vyplácena mzda jako při plném úvazku.

Další variantou prorodinných benefitů je dorovnání rozdílu mezi vyšší veřejné peněžitou pomocí určené rodičům a plnou mzdou.

Příklady

Vodafone nabízí možnost návratu do zaměstnání z mateřské dovolené po šesti měsících. Matky mohou využít pracovní doby zkrácené na 30 hodin týdně, ale zaměstnavatel jim platí plný plat.

Po půl roce jim Vodafone dorovnáva rozdíl mezi mzdou a finanční podporou od státu za prvních 16 týdnů mateřské dovolené. To samé platí i pro otce na mateřské.

Zdroj: Vodafone

„Po nástupu žen na mateřskou dovolenou dorovnááme po dobu 12 týdnů rozdíl v příjmech mezi peněžitou pomocí v mateřství a mzdou, kterou matky standardně pobírají v zaměstnání. I když jsou ženy na mateřské (muži na rodičovské), mají čtvrt roku stejné příjmy, jaké měli při standardní docházce do zaměstnání. Náš nový zaměstnanecký benefit tak pomáhá rodinám snáze se adaptovat na novou životní situaci.“

Ida Ročňáková, Schneider Electric

Zdroj: lhned.cz

Microsoft plně hradí 20 týdnů mateřské dovolené matkám a šest týdnů rodičovské otcům. Benefit je určen nejen rodičům, ale i dalším skupinám zaměstnanců, jako například adoptivním rodičům nebo pěstounům.

„V rámci prorodinných benefitů se tento setkal s nejlepším ohlasem.“

**Miroslava Aleksieva, mluvčí Microsoftu pro
Česko a Slovensko**

Zdroj: Vodafone

Sazka vyplácí návratový příspěvek na péči o dítě do 3 let věku pro maminky či tatínky, kteří se vrací z rodičovské dovolené dříve než ve třech letech dítěte.

BNP Paribas Cardif Pojišťovna nabízí dorovnání rozdílu mezi peněžitou pomocí v mateřství a mzdou.

Zdroj: lhned.cz

Volno navíc

Některé firmy zavedly benefit v podobě bonusových dní volna pro zaměstnance – rodiče. Podle situace poskytuje zaměstnavatel volno placené nebo neplacené.

Čerství otcové jsou dost možná myšlenkami více doma než v práci. Zajímavým benefitem pro ně může být placené volno.

Dalšími variantami benefitu jsou dny volna navíc pro zaměstnance – rodiče v rámci tzv. osobních dnů volna, speciální možnosti pro samoživitele, vyšší počet dní dovolené nebo dnů známých jako „sick days“.

Firma může v případě potřeby vyjít vstříc i dlouhodobým neplaceným volnem například pro účely prodloužení rodičovské dovolené nebo na dlouhodobé ošetřování dítěte.

Příklady

Vodafone umožňuje zaměstnancům vybrat si pět dní placeného volna nad rámec dovolené. Takzvané personal days mohou rodiče využít například v den narozenin dítěte nebo prvního či posledního dne školy.

Zdroj: *Hospodářské noviny*

Banka ČSOB vychází vstříc rodičům samoživitelům s dětmi do 15 let.

„Jednou za kalendářní čtvrtletí mají nárok na den placeného volna navíc. Tento benefit mohou využít také ženy od čtvrtého měsíce těhotenství.“

Patrik Madle, mluvčí ČSOB

Zdroj: *Hospodářské noviny*

Příklady

BNP Paribas Cardif Pojišťovna nabízí otcovskou dovolenou hrazenou do výše plné mzdy v rozsahu šesti pracovních dní.

Zdroj: *Idnes.cz*

Při narození dítěte Vodafone poskytuje otcům pět dnů volna.

Zdroj: *Vodafone*

„Stále více firem nabízí benefity, podporující otce nově narozených dětí. Některé nabízí otcům nově narozených dětí možnost čerpat až 6 týdnů plně placeného volna. Otcové si tento benefit velmi pochvalují.“

Jana Skalková, Byznys pro společnost

Zdroj: *Aktuálně.cz*

Plzeňský Prazdroj poskytuje neplacené volno pro rodiče dětí, které nově nastupují do mateřské školy nebo první třídy základní školy.

Společnost SAP nabízí více dnů dovolené a vyšší počet „sick days“.

Zdroj: *Hospodářské noviny*

„K benefitům Schneider Electric patří například sanitární volno nebo dvoutýdenní volno bez náhrady mzdy v době letních prázdnin u zaměstnanců pečujících o dítě do 10 let.“

Ida Ročňáková, personální ředitelka Schneider Electric

Zdroj: *Ihned.cz*

Specifickou variantou volna navíc je například zavedení více přestávek ke kojení nebo více přestávek v práci na jídlo a oddech, kdy tyto přestávky mohou zaměstnankyně využít na styk se svými dětmi.

Příklady

Společnosti HENNLICH nebo ČEZ organizují příměstské i pobytové tábory nebo další akce pro děti během školních prázdnin.

Zdroj: Hospodářské noviny

Speciálním benefitem, který zaměstnaným rodičům ulehčí péči o děti během letních prázdnin, je organizace dětských táborů. Jiné firmy spíše upřednostňují zahrnutí specificky „rodičovských“ výdajů do podnikového benefitního systému.

Benefitní systém společnosti Linet podporuje zaměstnance s dětmi formou proplácení výdajů na děti.

„Rodiče z nich mohou platit třeba dětské tábory, knížky, dovolenou nebo nakoupit v lékárně potřebu pro miminko i zbytek rodiny.“

Vladimíra Michnová, HR ředitelka Linet

Zdroj: Hospodářské noviny

Úpravy pracoviště

Někteří zaměstnavatelé mohou rodičům vyjít vstříc i stavebními úpravami a vybavením pracoviště tak, aby umožňovalo výkon práce za přítomnosti dětí. Tento benefit může být doplněn nabídkou celodenního hlídání dětí.

Je vhodné motivovat zaměstnankyně vytvořením vyčleněného prostoru pro kojení, protože kojení je pro řadu žen intimní záležitostí a je proto vhodné separovat ji od pracovního kolektivu po dobu kojení a zajistit tak nerušenou chvíli pro ni a její dítě.

Zároveň je vhodné umožnit kojícím zaměstnankyním pobyt jejich dětí na pracovišti, pokud to pracovní podmínky umožňují. Samozřejmě je zapotřebí respektovat především bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a především bezpečnost dětí. Jsou však provozy, kde je přítomnost matky a dítěte možná, typicky v administrativě, na vedoucích pozicích apod. Pokud má zaměstnankyně například vlastní kancelář, je vhodné, aby jí zaměstnavatel poskytl možnost umístění postýlky, přebalovacího pultu apod.

Příklady

Společnosti PwC nebo Avast mají k dispozici dětské koutky. V Avastu je v dětském koutku k dispozici hlídání dětí s celodenním programem.

„Můžete u nás potkat maminky, které pracují a jejichž děti třeba dělají domácí úkoly v zasedačce nebo si hrají v dětském koutku v bistro.“

Vladimíra Jeřábková, HR ředitelka PwC

Zdroj: Hospodářské noviny

Firmy jako HENNLICH, SAP nebo Microsoft přebudovaly některé prostory na speciální kanceláře pro práci s dětmi.

„Z bývalé jídelny jsme vytvořili takzvaný work-life balance office. Vedle mobilního pracovního místa jsme kancelář doplnili o koutek pro malé děti včetně cestovní postýlky.“

Renata Mejtová, HR manažerka HENNLICH

Zdroj: Hospodářské noviny

Příklady dobré praxe ze Zlínského kraje

Ve Zlínském kraji se podniky snaží zaměstnancům s dětmi vycházet vstříc a společně s nimi hledat cesty, jak lépe zkombinovat povolání s rodinným životem.

O vzestupu významu společensky odpovědného přístupu firem k zaměstnancům svědčí i úspěch ocenění „**Férový zaměstnavatel Zlínského kraje**“. Zlínský kraj se ve spolupráci s Krajskou hospodářskou komorou Zlínského kraje snaží zviditelnit zaměstnavatele, kteří se aktivně zasazují o rovné podmínky pro všechny skupiny zaměstnanců, věnují jim péči a pozornost a nabízejí jim možnosti, jak sladit pracovní a rodinné

role. U přihlášených institucí se hodnotí různé tematické oblasti, mj. personální podmínky, formy organizace práce, udržování kontaktu se zaměstnanci, zdravotní péče, sociální péče, osobní rozvoj a vzdělávání, péče o osobu blízkou nebo prorodinné aktivity. Udělují se ocenění pro podniky různé velikosti, zvláštní kategorii tvoří nepodnikatelské subjekty.

Přehled držitelů ocenění „Férový zaměstnavatel Zlínského kraje“ z období let 2017 – 2020:

Název organizace	Ročník	Kategorie
ZELENKA Czech Republic s.r.o.	2020	Malá organizace
PSG Construction a.s.	2020	Střední organizace
Greiner packaging Slušovice s.r.o.	2020	Velká organizace
Střední odborná škola Luhačovice	2020	Nepodnikatelský subjekt
Technodat Develop s.r.o.	2019	Malá organizace
Česká Zbrojovka a.s.	2019	Velká organizace
Domov pro seniory Loučka	2019	Nepodnikatelský subjekt
mmcité 1, a.s.	2018	Malá organizace
BRANO a.s., SBU Plasty	2018	Střední organizace
Greiner Assistec, s.r.o.	2018	Velká organizace
Městský úřad Valašské Klobouky	2018	Nepodnikatelský subjekt
Epos spol. s r.o.	2017	Malá organizace
GENICZECH-M, spol. s r.o.	2017	Střední organizace
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	2017	Velká organizace

Dále uvedené příklady postupů některých regionálních firem slouží především pro ilustraci možných nástrojů, které jsou bezpochyby využívány mnoha dalšími zaměstnavateli ze Zlínského kraje.

Regionální profil: Schneider Electric CZ, s.r.o.

„V loňském roce jsme benefity pro zaměstnance rozšířili o úplnou novinku, tzv. Podporu rodiny. V rámci ní doplácíme po dobu několika týdnů rozdíl mezi hrubou mzdou a peněžitou podporou v mateřství i rodičovským příspěvkem. Maminky na mateřské tak pobírají první tři měsíce stejnou mzdu, jako by chodily do zaměstnání. Rozdíl mezi rodičovským příspěvkem a mzdou dorovnáváme dva týdny, a to jak u matek, tak u otců. Tuto novinku jsme zavedli, protože chápeme, že narození, adopce či osvojení dítěte je velká životní změna, která s sebou nese vysoké výdaje. Naším zaměstnancům nasloucháme a rozhodně se do nich nebojíme investovat. Do tohoto programu je zahrnuto i dorovnání mzdy v případě dlouhodobého ošetřování člena rodiny, a to po dobu jednoho týdne.

Vedle běžných benefitů, jako jsou 25 dní dovolené, stravenky nebo ccafeerie, máme i různé typy alternativních pracovních úvazků. Například zaměstnanci pečující o děti do 10 let mohou vedle dovolené čerpat navíc dvoutýdenní volno bez náhrady mzdy v době letních prázdnin. Mezi benefity máme i dva dny placeného volna pro rodiče dětí do 15 let a další benefity jako například sanitární volno. Velmi se nám osvědčil Flexi a Home Office. V loňském roce mělo dodatek pro Home Office sjednaný 56 zaměstnanců. Za období od listopadu 2019 do února 2020 využilo Flexi Office 235 zaměstnanců, což je 75 % z celkového počtu. Dohromady na Flexi Office strávili 639 dnů. Flexi Office umožňuje zaměstnancům skloubit práci z domova s vyřízením osobních věcí, Home Office je vykonávání standardní práce z domova.“

Ida Ročňáková, personální ředitelka technologické společnosti Schneider Electric CZ, s.r.o.

Regionální profil: Česká zbrojovka a.s.

„Naším zaměstnancům – rodičům nabízíme různé možnosti nad rámec běžných benefitů. Snažíme se s nimi zůstat v kontaktu i během mateřské a rodičovské dovolené. Například je zveme na sportovní den nebo jim nabízíme nová pracovní místa. Pečlivě sledujeme, kdy se má rodič, zpravidla matka, vrátit na pracoviště a s předstihem v kontaktu s ní plánujeme návrat tak, aby byl co nejplynulejší.

Jsme schopni nabídnout i přivýdělek během rodičovské dovolené. Takto u nás například na dohodu pracovala maminka, která se chystala přejít z dělnické na technicko-hospodářskou pozici.

Velmi se věnujeme flexibilitě práce po návratu z rodičovské dovolené. Jsme schopni poskytnout zkrácené úvazky, home office nebo plovoucí pracovní dobu. Snažíme se tím vyjít vstříc potřebám konkrétního zaměstnance a nastavit pracovní místo „na míru“ jeho možnostem.

Zaměstnancům poskytujeme příspěvek 3 000 Kč při narození dítěte. Pokud u nás pracují oba rodiče, vyplatíme příspěvek oběma.

Další příspěvky jsou určeny na specificky rodičovské výdaje, jako jsou náklady na ozdravné pobyty dětí, lyžařské kurzy a další.

Pokud někdo potřebuje, může využít prodloužení rodičovské dovolené formou neplaceného volna. Stejnou možnost může zaměstnanec využít i v případě dlouhodobého ošetřování.

Nově budeme zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené zasílat firemní časopis a nabízet jim účast na vzdělávání. K tomu nás inspirovala diskuse s realizátory projektu Narovinu ve Zlínském kraji, s nimiž jsme probírali možnosti spolupráce firmy se zaměstnanci – rodiči.“

Martina Velecká a Lubomír Hulín, HR Česká zbrojovka a.s.

Regionální profil Greiner Packaging Slušovice, s.r.o.

„Jsme společnost, která zaměstnává celé rodiny ve Slušovicích a okolí. Ženy zastupují cca 40 % všech zaměstnanců. Tato skupina zaměstnanců je pro nás důležitá a snažíme se jí při designování prarodinných benefitů vycházet vstřícně. S rodiči na mateřské či rodičovské dovolené zůstáváme v kontaktu a zveme je na firemní akce, mezi něž například patří aktivity pro celé rodiny – dětský den v ZOO, rozsvěcování vánočního stroměčku apod. Zaměstnanci mohou i během mateřské či rodičovské dovolené využívat odborných nebo jazykových kurzů.

Čerstvým rodičům vyplácíme příspěvek při narození dítěte. Pokud u nás pracují oba rodiče, mají na bonus nárok matka i otec. Poskytujeme také příspěvky na dětské letní tábory. Samoživitelky (případně samoživitelé) mají oproti jiným zaměstnancům nárok na 1 týden volna navíc. Všichni naši zaměstnanci mají týdenní pracovní dobu zkrácenou na 37,5 hodiny. Zaměstnaní rodiče šetří čas i peníze dotovanou dopravou do zaměstnání.

Myslíme na rodiče, kteří jsou momentálně ve složité životní situaci. K dispozici jsou nejen jim služby podnikového právníka. Na začátku pandemie koronaviru jsme také nabídli takzvané „koronavirové půjčky“. Nechtěli jsme, aby se naši zaměstnanci stali obětmi neseriózních poskytovatelů půjček. V době zavřených škol právě zaměstnanci s dětmi, u kterých to bylo možné, nejvíce ocenili výhody práce z domova.

Jsme výrobní podnik, který musí fungovat 7 dní v týdnu a 24 hodin denně. Proto se snažíme hledat způsoby, jak zkombinovat požadavky výroby s časovými možnostmi různých kategorií zaměstnanců. Běžně nabízíme zkrácenou pracovní dobu. Maminky malých dětí často ocení pracovní dobu zkrácenou o 1-2 hodiny. Další preferují práci pouze v noci nebo si ke svému zaměstnání jinde chtějí přivydělat jen o víkendech. Odpovědí na tyto různé potřeby je nově zaváděný systém „samoplánování“. Zaměstnanci si budou sami sestavovat plán svých směn pro následující měsíc a přitom rovnou uvidí výši odměn za konkrétní směnu, které jsou odlišné za práci v noci, o víkendu a podobně. Budou také sbírat plusové body za zapojení do méně atraktivních směn apod. U nás v Greineru věříme, že toto je budoucnost flexibilní práce ve směnném provozu výrobních firem.“

Zuzana Julinová, HR Director, Greiner Packaging Slušovice s.r.o.



Checklist: váš přehled benefitů pro rodiče

Proveďte si na jednom místě, jak na tom s benefity pro rodiče jste a jaké další byste případně mohli zavést.

Firemní opatření a benefity zaměřené na zaměstnance na mateřské/rodičovské dovolené a pro zaměstnance s dětmi	Ano	Ke zvážení	Ne
UDRŽOVÁNÍ KONTAKTU BĚHEM MATEŘSKÉ/RODIČOVSKÉ			
Celofiremní komunikace i se zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené (zasílání novinek, firemního časopisu atp.)			
Firemní akce (vánoční večírky, teambuilding) i pro zaměstnance na mateřské/rodičovské dovolené			
Aktivity pro celé rodiny a animační programy			
Nabídka volných pracovních pozic			
Nabídka pracovních pozic se zkráceným úvazkem			
Vzdělávací a motivační akce pro rodiče na mateřské/rodičovské dovolené			
PRÁVNÍ A ADMINISTRATIVNÍ PODPORA A PORADENSTVÍ V OBLASTI RODIČOVSTVÍ NEBO KARIÉROVÉHO ROZVOJE			
MOŽNOST PŘIVÝDĚLKU I BĚHEM MD/RD V PŮVODNÍ NEBO ZCELA JINÉ NEŽ PŘEDCHOZÍ AGENDĚ U STÁVAJÍCÍHO ZAMĚSTNAVATELE			
POMOC S PÉČÍ O DĚTI			
Firemní mateřská školka			
Chůva na pracovišti placená zaměstnavatelem			
Příspěvek na chůvu/umístění dítěte do soukromého předškolního zařízení			
Iniciace a podpora fungování dětské skupiny na pracovišti			
Firemní "rezervovaná" místa ve veřejné mateřské školce			
Pobytové nebo příměstské firemní tábory, firemní zájmové kroužky			

Firemní opatření a benefity zaměřené na zaměstnance na mateřské/rodičovské dovolené a pro zaměstnance s dětmi	Ano	Ke zvážení	Ne
FLEXIBILITA PO NÁVRATU DO PRÁCE			
Nastavení pracovní náplně a pracovního místa "na míru" možnostem a potřebám daného pracovníka			
Zkrácené úvazky			
Home office			
Pružná pracovní doba			
Sdílená pracovní místa			
Stlačený pracovní týden			
Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku			
FINANČNÍ PŘÍSPĚVEK			
Příspěvek po návratu do práce			
Příspěvek při narození dítěte			
Příspěvek pro děti na ozdravné pobyty, sportovní aktivity, letní tábory, apod			
VOLNO NAVÍC			
Placené volno navíc pro otce nově narozených dětí			
Dny volna navíc zaměstnancům – rodičům oproti ostatním skupinám zaměstnanců			
Neplacené volno: prodloužení rodičovské dovolené			
Neplacené volno na ošetřování dítěte			
ÚPRAVY PRACOVIŠTĚ			
Úprava kanceláře pro pobyt dětí			
Dětský koutek ve firmě			
Koutek pro kojení			

Vybrané právní otázky pracovního poměru u těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň a zaměstnanců na mateřské a na rodičovské dovolené

Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená - často zaměňované pojmy, „otcovská dovolená“

Těhotenství a oznamovací povinnost zaměstnankyně

Často se zaměstnankyně ptají, zda jim zákon ukládá povinnost oznámit jejich těhotenství. Žádný zákon přímo nestanoví, že by zaměstnankyně měla těhotenství zaměstnavateli oznamovat. Zaměstnankyni však lze doporučit, aby těhotenství zaměstnavateli oznámila, protože jako „chráněná“ zaměstnankyně z důvodu těhotenství má v zaměstnání řadu výhod, o kterých bude pojednáno níže (zaměstnavatel nemůže nařizovat přesčasy, vhodná úprava pracovní doby apod.). Na stranu druhou je třeba poukázat na to, že zaměstnavatelé často rozvazují se zaměstnankyněmi pracovní poměr, pokud je zaměstnankyně ve zkušební době a toto zaměstnavatel ve zkušební době zjistí, aby zaměstnankyni nemusel po několik let držet pracovní místo. Případně, pokud zaměstnankyně má pracovní poměr na dobu určitou, riskuje, že jí zaměstnavatel

pracovní poměr neprodlouží a pracovní poměr tak skončí. Proto je třeba, aby zaměstnankyně zvážila své oznámení zaměstnavateli.

Na stranu druhou má zaměstnankyně také určité povinnosti, a to tzv. prevenční povinnost, tedy povinnost předcházet vzniku škod na majetku a zdraví při výkonu práce. Pokud by výkonem práce bylo ohroženo její zdraví, je její povinností toto zaměstnavateli oznámit, neboť lze předpokládat, že je to rovněž v zájmu jí samotné i nenarozeného dítěte. Rovněž platí absolutní zákaz práce přesčas u těhotných zaměstnankyň, a to i kdyby s tímto zaměstnankyně souhlasila, proto lze také poukázat na to, že by zaměstnankyně v případě, že jí zaměstnavatel přesčasovou práci nařídí, aby na toto upozornila (§ 241 odst. 3 zákoníku práce).

Pojmy, které se často zaměňují

Mateřská dovolená – je druh dovolené, kterou rodiči poskytuje zaměstnavatel. Trvá 28 týdnů, v případě vícerčat 37 týdnů.

Peněžitá pomoc v mateřství – je dávka nemocenského pojištění, kterou po dobu čerpání mateřské dovolené vyplácí stát. Vznik nároku na PPM je podmíněn účastí na nemocenském pojištění.

Rodičovská dovolená – zaměstnavatel je povinen na základě jeho žádosti zaměstnanci poskytnout rodičovskou dovolenou až do věku tří let dítěte. Matce náleží po čerpání mateřské dovolené, otci po narození dítěte.

Rodičovský příspěvek – je dávka státní sociální podpory pro rodiče celodenně pečujícího o dítě do 4 let věku a je vždy poskytována na nejmladší dítě v rodině.

Může „mateřskou“ či „rodičovskou“ čerpat i muž?

Zaměstnanec – muž mateřskou dovolenou čerpat nemůže, může však čerpat rodičovskou dovolenou.

Jaká je délka mateřské dovolené? Jak mám požádat svého zaměstnavatele?

V praxi se často zaměňují pojmy mateřská a rodičovská dovolená. V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů (ustanovení § 195 odst. 1 zákoníku práce). Porodila-li však zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože

porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby 28 týdnů, případně 37 týdnů u vícečetného porodu.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nestanoví podmínky, jakým způsobem se žádá o nástup na mateřskou dovolenou. Zpravidla tak zaměstnankyně učiní buď na formuláři, který zaměstnavatel interně využívá k těmto žádostem, sdělí to ústně, nebo nejčastěji tak činí společně s předáním žádosti o čerpání peněžité pomoci v mateřství.

Otázka z praxe:

Zaměstnankyně má klíčovou pozici ve firmě, je po porodu, má zajištěno hlídání, ráda by se vrátila do práce k výkonu své práce již měsíc po porodu. Zaměstnavatel jí toto chce umožnit, souhlasí, aby dítě měla s sebou v zaměstnání. Je možný takto brzký návrat do práce?

Odpověď:

Ne, možné toto není. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šest týdnů ode dne porodu (dle § 195 odst. 5 zákoníku práce).

Jaká je délka rodičovské dovolené a jak se o ni „žádá“? Jaký je postup v případě, že dítě nemá zajištěnou školku?

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená podle ustanovení § 196 zákoníku práce 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 tří let.

Forma, jakou se žádá o rodičovskou dovolenou, není zákonem upravena. Zpravidla lze doporučit, aby žádost byla z důvodu průkaznosti podána v písemné

podobě. Rodičovskou dovolenou zaměstnankyně ani zaměstnanec čerpat nemusí. Zákon přímo stanoví, že rodičovská dovolená se čerpá na žádost zaměstnance či zaměstnankyně. Obecně platí, že pokud zaměstnankyně či zaměstnanec požádají o čerpání rodičovské dovolené, aniž by určili rozsah čerpání rodičovské dovolené, má se za to, že chtějí čerpat rodičovskou dovolenou v celém rozsahu, tedy do tří let věku dítěte.

Při narození dvojčat či vícčet se rodičovská dovolená, na rozdíl od dovolené mateřské, neprodlužuje.

Otázka z praxe:

Zaměstnankyně čerpala rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte, nemá však pro dítě hlídání a dítě do školky nebylo přijato. Jak v tomto případě postupovat?

Odpověď:

Zaměstnankyně má skutečně povinnost podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce do zaměstnání nastoupit, jakmile dítě dosáhne tří let věku. Pokud hlídání zajištěno nemá, je možné požádat o kratší úvazek, jinou vhodnou úpravu pracovní doby či práci z domova. Pokud toto zaměstnavatel z provozních důvodů zaměstnankyni nemůže umožnit, není vyloučeno, aby zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli dohodu o poskytnutí neplaceného volna navazujícího na rodičovskou dovolenou, a to například až do čtyř let věku dítěte, případně do doby, na které se zaměstnankyně a zaměstnavatel dohodnou. Je tedy možné, aby zaměstnankyně požádala zaměstnavatele o čerpání neplaceného volna. V takovém případě jí pracovní poměr nadále trvá, zaměstnankyně neporušuje své povinnosti, nejde o neomluvenou absenci a poté, co pro dítě najde hlídání, navrací se zpět do zaměstnání a bude konat práci podle původní pracovní smlouvy. Tento postup slouží k překlenutí období a vyřešení situace, kdy zejména provozní důvody (výrobní společnosti apod.) neumožňují výkon práce z domova, ale zaměstnankyně i zaměstnavatel mají zájem na setrvání v pracovním poměru. Při sjednávání režimu neplaceného volna je třeba myslet i na právní úpravu zdravotního pojištění a platbu pojistného.

Je možno opětovně nastoupit na rodičovskou dovolenou?

Jak bylo uvedeno výše, rodičovskou dovolenou je možno čerpat nejdéle do tří let věku dítěte. Zákon však nezakazuje, aby rodičovská dovolená byla čerpána i po částech, byť to není moc obvyklé. Proto se zaměstnanec či zaměstnankyně může rozhodnout, že opět nastoupí na rodičovskou dovolenou, je to jejich právem a zaměstnavatel jim v tomto bránit nemůže.

V praxi se lze setkat s takovým postupem, že zaměstnankyně či zaměstnanec se vrátí do práce na nějakou dobu, například na vyřešení nějakého většího pracovního úkolu, posléze se opět vrací zpět k čerpání rodičovské dovolené.

Když oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně...

Zákon nevyklučuje, aby rodičovskou dovolenou čerpali k jednomu dítěti oba rodiče současně, případně se na rodičovské dovolené střídali. I pokud jsou oba zaměstnání u stejného zaměstnavatele, náleží volno z důvodu čerpání rodičovské dovolené oběma rodičům.

Splňují-li podmínku péče o totéž dítě pro nárok na rodičovský příspěvek v jednom kalendářním měsíci oba rodiče tak, že každý ji splňuje po část měsíce, náleží

rodičovský příspěvek jen jednou, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů. Nedohodnou-li se rodiče, určí krajská pobočka Úřadu práce, kterému z rodičů se rodičovský příspěvek přizná.

Tip pro zaměstnance

Pokud zaměstnanec či zaměstnankyně nechtějí „vypadnout“ z pracovního procesu, ale zároveň chtějí zabezpečit péči o dítě společně, je možnou variantou, aby se na rodičovské dovolené střídali, a oba tak zůstali ekonomicky aktivní za současného střídání péče o dítě. Další variantou je pak práce jednoho z rodičů na home office, kdy z pohledu zákona nečerpá rodičovskou dovolenou, pobírá mzdu či plat, ale tráví čas s rodinou. Druhý rodič pak čerpá rodičovskou dovolenou.

Změna délky čerpání rodičovské dovolené

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stanoví, že zaměstnankyně či zaměstnanec jsou oprávněni čerpat rodičovskou dovolenou, a to do tří let věku dítěte. Rodičovská dovolená se čerpá na základě žádosti zaměstnance, která však nemá stanovenou formu, lze však doporučit formu písemnou.

Obecně platí, že pokud zaměstnankyně či zaměstnanec neoznámí, v jakém rozsahu chtějí rodičovskou dovolenou čerpat, má se za to, že chtějí čerpat rodičovskou dovolenou v plné výměře, tedy do tří let věku dítěte. V praxi však často nastává situace, kdy zaměstnankyně či zaměstnanec chtějí změnit délku čerpání rodičovské dovolené a vyvstávají tak otázky, zda mohou jednostranně měnit délku čerpání.

Obecně platí, že pokud zaměstnankyně či zaměstnanec požádali o čerpání rodičovské dovolené například do dvou let věku dítěte, a chtějí ji čerpat déle, měl by

toto zaměstnavatel umožnit. Jiná situace nastává v případě, kdy zaměstnankyně či zaměstnanec požádali o čerpání dovolené například v maximálním možném rozsahu do tří let věku dítěte, ale následně se rozhodli pro dřívější návrat do zaměstnání. V takovém případě v praxi nepanují jednotné názory, zda je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni či zaměstnanci vyhovět či nikoli. Jeden názor uvádí, že je právem zaměstnance a zaměstnankyně, aby rozhodl o čerpání rodičovské dovolené sám, včetně délky, kterou může měnit, jiný názor stanoví, že pokud již zaměstnanec jednou zvolil maximální délku čerpání, zaměstnavatel již nějak zorganizoval výkon práce, a že zákon neumožňuje jednostrannou změnu podané žádosti o čerpání rodičovské dovolené. V praxi lze proto doporučit, aby zaměstnavatel a zaměstnanec či zaměstnankyně dospěli k vzájemnému konsensu a vyhnuli se tak případným sporům.

Tip pro zaměstnance

Pokud si zaměstnanec není jistý délkou čerpání rodičovské dovolené, je praktické spíše zvolit variantu kratšího časového úseku a pokud následně po návratu do zaměstnání zjistí, že se chce opětovně vrátit k péči o dítě a nastoupit rodičovskou dovolenou, pak má na toto ze zákona nárok. Naopak pokud by požádal o delší čerpání rodičovské dovolené a chtěl dovolenou zkrátit, pak není jednotná praxe, zda zaměstnavatel toto zkrácení musí umožnit či nikoli.

Pokud jde o souvislost s čerpáním rodičovského příspěvku, zde délka čerpání rodičovské dovolené nesouvisí s čerpáním rodičovského příspěvku. Jsou to na sobě nezávislé instituty.

Otcovská poporodní péče aneb otcovská dovolená – novinka v českém právním řádu

Pojem otcovská poporodní péče, v praxi často označovaná za „otcovskou dovolenou“ byl zaveden novelou zákona č. 148/2017 Sb., který novelizoval zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Otcovská je upravena v ustanovení § 38a a násl. uvedeného zákona. Účelem otcovské dovolené je prohloubení vztahu otce s narozeným dítětem a matkou formou aktivní pomoci otce v prvních dnech života dítěte.

Podmínky nároku na dávku otcovské poporodní péče

Podle ustanovení § 38a odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění platí, že nárok na otcovskou má pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem; nebo pojištěnec, který 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.

Pokud se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou, podmínkou nároku na otcovskou je účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné po dobu tří měsíců bezprostředně předcházejících dni nástupu na otcovskou podle § 38a odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Podmínkou nároku na otcovskou zahraničního zaměstnance je účast na pojištění jako zahraničního za-

Jejím zařazením se jedná o dávku vyplácenou v rámci systému nemocenského pojištění. Často v praxi dochází k přirovnání otcovské dovolené k mateřské a rodičovské dovolené. Tyto instituty však upravuje zákoník práce, nikoliv zákon o nemocenském pojištění. Zákoník práce pojem otcovská dovolená nezmiňuje, zaměstnanec však může zaměstnavatele požádat o rodičovskou dovolenou způsobem obvyklým u zaměstnavatele.

městnance podle § 10 odst. 8 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění alespoň po dobu tří měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou v souladu s § 38a odst. 2 uvedeného zákona.

Otcovskou lze čerpat pouze v období do šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Lze ji čerpat pouze jednou k jednomu dítěti a může ji čerpat jen jeden z oprávněných (rodičů dítěte). Pokud pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče, pojištěnci náleží nárok jako za péči o jedno dítě (§38a odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění). Nárok na otcovskou nemají pojištěnci vykonávající pojištěnou činnost ve vazbě, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce (§ 38a odst. 5 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění).

Vznik pracovněprávního vztahu

Může se těhotná zaměstnankyně nechat zaměstnat?

Pokud jde o vznik pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, v tomto případě zákoník práce nedává žádnou limitaci. Zaměstnavatel proto může uzavřít pracovní smlouvu s těhotnou zaměstnankyní, ale může s ní libovolně uzavřít též dohodu o provedení

práce a dohodu o pracovní činnosti. Těhotné zaměstnankyně pak mají určité „úlevy“ v zaměstnání, o kterých bude pojednáno v další části příručky. Je však třeba respektovat zdravotní stav této zaměstnankyně, jak o tom bude pojednáno dále.

Výběr zaměstnanců aneb dotazy na těhotenství ženy

Zaměstnavatelé i zaměstnankyně v praxi často řeší otázku, zda se zaměstnavatel může ptát na těhotenství ženy při výběrovém řízení. Uchazečky o zaměstnání mají naopak obavy z dotazů zaměstnavatelů, zvláště v menších společnostech, zda plánují odchod na mateřskou dovolenou v blízké budoucnosti.

K tomuto je nutno upozornit přímo na zákonnou úpravu § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, podle kterého platí, že zaměstnavatel nesmí, a to ani prostřednictvím třetích osob, vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

Nesmí vyžadovat informace od zaměstnanců zejména o

- a) těhotenství,
- b) rodinných a majetkových poměrech,
- c) sexuální orientaci,
- d) původu,
- e) členství v odborové organizaci,
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
- h) trestněprávní bezúhonnosti;

Výše uvedené informace tedy zaměstnavatel nesmí od zaměstnanců vyžadovat. Jedinou výjimku, kterou zákon připouští, jsou informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Zaměstnavatel například může vyžadovat informace o těhotenství ženy, která by měla vykonávat práce zakázané těhotným ženám.

Z výše uvedeného je proto zřejmé, že zaměstnavatel může vyžadovat informace o těhotenství, kdy je toto odůvodněné právě třeba u prací, které mohou být pro těhotnou ženu rizikové, nebo jsou těhotným ženám přímo zakázány.

Otázka z praxe:

Zaměstnankyně hlásící se na pozici personalisty je těhotná, sdělovat tuto informaci však nechce. Zaměstnavatel vyžaduje informaci o těhotenství zaměstnankyně. Musí na uvedenou otázku odpovědět?

Odpověď:

Nemusí. Vzhledem k povaze vykonávané práce není přípustné a důvodné, aby se zaměstnavatel dotazoval na těhotenství, protože to nesouvisí s vykonávanou prací. Pokud by se však zaměstnankyně hlásila například na pozici skladnice a předpokládalo se zvedání těžkých břemen, nebo na obsluhu rentgenu, pak by dotaz byl jistě opodstatněný.

Existují práce, které jsou těhotným ženám zakázané?

Právní předpisy stanoví práce zakázané těhotným ženám. Tato právní úprava je stanovena přímo ve Vyhlášce 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).

Tato vyhláška upravuje kategorie a typy zaměstnání, které jsou těhotným ženám zakázané, jako např. většina rizikových prací, práce vyžadující dynamickou aktivitu svalů, vyžadujících používání izolačních dýchacích přístrojů, práce ve vnuceném pracovním tempu, práce spojené s rázy, vibracemi či rizikem expozice chemickými látkami. Kompletní výčet prací zakázaných těhotným ženám je uveden ve zmíněné Vyhlášce č. 180/2015 Sb.

Pracovní poměr na dobu určitou

Řada zaměstnankyň se domnívá, že pokud si sjednají pracovní poměr na dobu určitou, pak je případné těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená ochrání před skončením pracovního poměru. V tomto případě je však třeba upozornit na to, že i pokud zaměstnankyně čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, pří-

padně je těhotná, avšak má sjednán pracovní poměr na dobu určitou, pak pracovní poměr skutečně skončí uplynutím doby uvedené v pracovní smlouvě, případně v dodatku (jinou situací je ochranná lhůta v podobě neschopenky pro účely sociálního zabezpečení).

Tip pro zaměstnance

Zaměstnankyním, které tedy plánují těhotenství, odchod na mateřskou či rodičovskou dovolenou, lze doporučit, aby sjednávaly pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud jim zaměstnavatel vyhoví.

Jak správně sjednat zástup za mateřskou a rodičovskou dovolenou

Zaměstnankyně odchází na mateřskou či rodičovskou dovolenou a zaměstnavatel se rozhodne, že vezme po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené za tuto zaměstnankyni zástup. V praxi se však často chybuje v tom, jak správně pracovní poměr se zástupem sjednat. Pokud totiž zaměstnavatel sjedná dobu trvání pracovního poměru u zastupujícího zaměstnance v pracovní smlouvě špatně, může dojít k tomu, že po návratu zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené bude mít dvě zaměstnankyně či zaměstnance na jedné pozici, což je v praxi zřejmě nežádoucí. Pokud by pak jedné zaměstnankyni či zaměstnanci chtěl dát výpověď například z důvodu nadbytečnosti, s největší pravděpodobností by riskoval neplatné skončení pracovního poměru.

Pokud tedy zaměstnavatel má zájem o to, aby skutečně došlo zástupem pouze k nahrazení zaměstnankyně čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou, nebo zaměstnance, čerpající rodičovskou dovolenou, pak je zapotřebí správně sjednat i pracovní poměr na dobu určitou u „zastupujícího“ zaměstnance.

V praxi se lze často setkat s postupem, kdy zaměstnavatel sjedná pracovní poměr u zástupu konkrétním datem, nicméně v tomto případě se nemusí jednat úplně o šťastnou formulaci, jak si ukážeme na nejčastějších příkladech špatné praxe.

Příklad

Zaměstnavatel sjednal pracovní poměr se zastupující zaměstnankyní či zaměstnancem s konkrétním datem – na maximální dobu tří let od vzniku pracovního poměru. Je to v pořádku?

Takový postup je sice v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nicméně je značně nepraktický. Pokud má zástup sjednán pracovní poměr na tři roky, pak v případě, že zaměstnankyně čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou, nebo zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou, se rozhodnou vrátit do zaměstnání dříve, pak to pro zaměstnavatele opět znamená, že bude mít dva zaměstnance na stejné pozici, dokud zastupující zaměstnankyni či zastupujícímu zaměstnanci neskončí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou uplynutím sjednané doby v pracovní smlouvě. Nelze tedy konstatovat, že by uvedený postup byl v rozporu se zákonem, ale je nepraktický.

Příklad

Zaměstnankyně je těhotná, odchází na mateřskou dovolenou, následně se rozhodla čerpat rodičovskou dovolenou. Oznámila, že chce čerpat rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte. Jak správně sjednat pracovní poměr u zástupu?

Pokud by zaměstnavatel uvedl konkrétní datum, tedy dosažení tří let věku dítěte zaměstnankyně čerpající mateřskou a následně rodičovskou dovolenou, zřejmě dojde k porušení ustanovení § 39 zákoníku práce. Toto ustanovení totiž upravuje, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží. V našem modelovém případě by toto ustanovení bylo s největší pravděpodobností porušeno, protože zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou šest až osm týdnů před porodem. Pokud tedy bude čerpat rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte, pak to znamená, že pracovní poměr zástupu se sjednal na dobu určitou na šest až osm týdnů před porodem + tři roky dítěte. Pak je z uvedeného zřejmé, že bylo porušeno ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce.

Pokud by zaměstnanec či zaměstnankyně – zástup, využil ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, podle něhož platí, že sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s výše uvedenou maximální dobou trvání pracovního poměru na dobu určitou, a oznámil-li zaměstnanec či zaměstnankyně před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Z uvedeného je tedy zřejmé, že pokud by zaměstnavatel přijímal zaměstnance či zaměstnankyni jako zástup ještě před porodem stávající zaměstnankyně, a limitoval by dobu trvání pracovního poměru datem, kdy dítě stávající zaměstnankyně či zaměstnance dosáhne tří let věku, pak by bylo zřejmé, že byla porušena maximální délka trvání pracovního poměru na dobu určitou a pokud by zaměstnankyně či zaměstnanec – zástup, oznámili, že trvají na dalším zaměstnávání (stačí obyčejná písemná formulace), pak by to znamenalo, že se jim mohl změnit pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnavatel by pak měl dva zaměstnance či zaměstnankyně - zástup a stávající, na stejné pozici. Rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti by nebylo možné, neboť neodpadla potřeba práce, ale zaměstnavatel pouze chybně sjednal pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s ustanovením § 39 zákoníku práce, a svým pochybením na jedné pozici dvě zaměstnankyně.

Správný postup je tedy takový, že zaměstnavatel sjedná se zástupem pracovní poměr na dobu určitou, a to po dobu trvání překážek v práci zaměstnankyně X (poznámka: ta, jež čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou), a po dobu dovolené, nejdéle na dobu tří let.

Příklad

Zaměstnavatel sjednal pracovní poměr se zastupující zaměstnankyní či zastupujícím zaměstnancem tak, že vymezil, že se pracovní poměr sjednává na dobu určitou, a to po dobu mateřské a rodičovské dovolené paní/pana ... (jméno zaměstnance či zaměstnankyně čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou). Je to takto v pořádku?

Opět takový postup není v rozporu se zákonem, nicméně je třeba opět myslet na ustanovení § 39 zákoníku práce, jak bylo uvedeno výše, které limituje maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou na tři roky. Pokud se stávající zaměstnankyně čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou či zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou do zaměstnání vrátí zpět dříve, než uplynou tři roky, pak takové sjednání je v pořádku a pracovní poměr skončí skutečně návratem stávající zaměstnankyně či zaměstnance.

Pokud ale například zaměstnankyně bude mít druhé dítě, rovnou nastoupí po rodičovské dovolené na mateřskou dovolenou, pak je třeba myslet na to, že bude doma třeba čtyři a více let. V takovém případě by s ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel sjednal zastupující zaměstnankyni či zastupujícímu zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou na dobu delší než tři roky, tedy opět v rozporu s ustanovením § 39 zákoníku práce, by to znamenalo, že se zástupu změnil pracovní poměr na dobu neurčitou, jak plyne z ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, a sice sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Opět by to znamenalo, že má zaměstnavatel dva zaměstnance či zaměstnankyně (zastupující a stávající) na stejné pracovní pozici, což je opět nežádoucí.

Tip do praxe – jak tedy správně sjednat?

Jak tedy správně sjednat pracovní poměr zastupujícímu zaměstnanci či zaměstnankyni, pokud zaměstnavatel chce, aby šlo skutečně pouze o zástup s tím, že po návratu zaměstnankyně čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou, či po návratu zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou, pracovní poměr zástupu skončí?

V takovém případě je vhodné sjednat pracovní poměr na dobu určitou zastupující zaměstnankyni či zastupujícímu zaměstnanci takto:

„Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou, a to po dobu překážek v práci (např. dočasné pracovní neschopnosti, mateřské dovolené, rodičovské dovolené...) a řádné dovolené paní/pana.... (zde bude uvedeno jméno zaměstnankyně či zaměstnance stávajícího, kteří čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou), nejdéle na dobu tří let.“

V takovém případě si zaměstnavatel zajistí, že pracovní poměr zastupující zaměstnankyni či zastupujícímu zaměstnanci skončí skutečně návratem stávajícího zaměstnance či zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené. V uvedeném případě je totiž myšleno na veškeré překážky v práci, třeba i na dočasnou pracovní neschopnost spojenou s rizikovým těhotenstvím, na mateřskou a na ni případně navazující rodičovskou dovolenou, a zejména je myšleno na v praxi velice často opomíjenou řádnou dovolenou, kterou zaměstnankyně čerpají mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou. Pokud by totiž pojem „řádná dovolená“ nebyl uveden, pak by to znamenalo, že pracovní poměr zástupu končí v okamžiku, kdy zaměstnankyně požádá o čerpání řádné dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, kdy tuto dovolenou si navíc může zaměstnankyně určit k čerpání sama.

Pokud je ve formulaci výše uveden velice důležitý dovětek „nejdéle na dobu tří let“, pak si opět zaměstnavatel pojistí to, že se zastupujícímu zaměstnanci či zaměstnankyni nezmění pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud bude mít zaměstnankyně například druhé dítě.

Podle výše uvedeného příkladu tak pracovní poměr zastupující zaměstnankyni či zastupujícímu zaměstnanci skončí buď návratem zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené nebo zaměstnance z rodičovské dovolené, nebo uplynutím tří let. Pokud stávající zaměstnankyně či zaměstnanec i po uplynutí tří let stále čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou, pak je možno se zastupujícím zaměstnancem či zaměstnankyní buď pracovní poměr ukončit uplynutím doby (případně jinými způsoby, pokud jsou splněny zákonné podmínky), nebo se domluvit na prodloužení doby trvání pracovního poměru dodatkem k pracovní smlouvě, neboť podle ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce platí, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Z uvedeného plyne, že zaměstnavatel má celkem „tři pokusy“ po třech letech. Kolik „pokusů“ a v jakém rozsahu využije, záleží zcela na domluvě stran.

U zaměstnavatele má zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu. Může si přivydělat během mateřské dovolené u svého zaměstnavatele?

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni podle ustanovení § 195 odst. 1 zákoníku práce mateřská dovolená po dobu 28 týdnů. Porodila-li však zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby 28 týdnů, případně 37 týdnů u vícečetného porodu.

Pokud zaměstnankyně pobírá peněžitou pomoc v mateřství během mateřské dovolené a chce si pobírání této dávky zachovat, nesmí vykonávat práci, ze které jí dávka náleží. To znamená, že zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou, nesmí vykonávat práci, kterou uvedla jako zaměstnání pro čerpání peněžitě pomoci v mateřství.

Prakticky výše uvedené tedy znamená, že zaměstnankyně či zaměstnanec nemohou v době, kdy jim náleží peněžitá pomoc v mateřství jako dávka nemocenského pojištění, vykonávat stejnou práci, ze které se odvádělo pojistné na nemocenské pojištění a ze kterého se také vypočítávala výše peněžitě pomoci v mateřství. Osoby samostatně výdělečně činné pak nemohou po dobu pobírání peněžitě pomoci v mateřství vykonávat samostatnou výdělečnou činnost osobně vůbec.

Pokud tedy zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, chce mít zachováno pobírání peněžitě

pomoci v mateřství jakožto dávky nemocenského pojištění, může vykonávat práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, nebo na základě jiného pracovního poměru, resp. na základě pracovní smlouvy s jiným sjednaným druhem práce. Je však nutno zmínit, že podle ustanovení § 34b odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, platí, že zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práci, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu. Proto zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou v témže rozsahu nesmí vykonávat práci stejného druhu, jako mají sjednáno v pracovní smlouvě. Podle ustanovení § 16 písm. a) zákona o nemocenském pojištění platí, že pojištěnec nemá nárok na výplatu peněžitě pomoci v mateřství za dobu, po kterou vykonává v pojištěné činnosti, ze které tato dávka náleží, práci nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost.

V praxi tedy častokrát zaměstnavatelé a zaměstnanci volí postup, že uzavírají pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení práce či pracovní činnosti na jiný druh práce, než je uveden v pracovní smlouvě, ze které je mateřská čerpána, typicky například administrativní práce, přitom fakticky je vykonávána pořád stejná činnost, jako na základě pracovní smlouvy. Nutno upozornit, že takový postup je považován za obcházení zákona.

Tip pro zaměstnavatele

Pokud má zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou zájem si ve Vaší společnosti přivydělat, je možno uzavřít například dohodu o provedení práce **na jiný druh práce, než byl sjednán v pracovní smlouvě**. Tak umožníte zaměstnankyni či zaměstnanci, aby nepřerušili vazbu se zaměstnavatelem, zlepšili svoji ekonomickou situaci, a přesto nepřerušili péči o dítě, neboť právě některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr umožňuje, aby zaměstnankyně či zaměstnanec ideálně kombinovali péči o dítě s výkonem práce ve Vaší společnosti. Variantou, jak ještě více podpořit péči o dítě a zároveň zainteresování zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou či zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou v témže rozsahu ve Vaší společnosti, je zvolit práci z domova, což zákon umožňuje (§ 16 písm. a) zákona o nemocenském pojištění).

U zaměstnavatele má zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu. Může si přivydělat během mateřské dovolené u jiného zaměstnavatele?

I v tomto případě zákon dává zaměstnankyním čerpajícím mateřskou dovolenou a zaměstnancům čerpajícím rodičovskou dovolenou v témže rozsahu poměrně volná pravidla, neboť tito mohou uzavřít pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem.

V tomto případě je však pouze vhodné upozornit na skutečnost, že podle ustanovení § 304 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, platí, že zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat 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.

S ohledem na výše uvedené je proto potřeba upozornit, že pokud by chtěl zaměstnanec vykonávat „konkurenční činnost“ vůči stávajícímu zaměstnavateli u nového zaměstnavatele, potřeboval by souhlas stávajícího zaměstnavatele.

Pokud však souhlas má, nebo vykonává činnost, která není „konkurenční“, může se nechat zaměstnat i u nového zaměstnavatele, i když právě pobírá peněžitou pomoc v mateřství během čerpání mateřské dovolené.

Práva těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti

Má těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně či zaměstnanec pečující o nezletilé děti nárok na úpravu pracovní doby?

V praxi se lze často setkat s tím, že těhotná zaměstnankyně nadále chce až do nástupu na mateřskou dovolenou vykonávat své dosavadní zaměstnání, avšak nechce vykonávat práci v takovém rozsahu, jako před otěhotněním, a to z důvodu psychické a fyzické zátěže. Zaměstnavatelé proto v praxi často řeší, jak zaměstnankyni vyhovět, případně zda je jejich povinností zaměstnankyni vyhovět a pracovní dobu jí přizpůsobit.

Ustanovení § 241 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Zároveň odst. 2 téhož ustanovení stanoví, že požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o oso-

bu, 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), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Kratší pracovní dobou se podle uvedeného ustanovení rozumí v praxi často používaný pojem „zkrácený úvazek“, tudíž pokud těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně či zaměstnanec pečující o dítě do věku 15 let požádají o úpravu pracovní doby ve formě kratších úvazků, případně o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, je povinností zaměstnavatele vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.

Jakou formu má mít žádost těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně či zaměstnance pečující o dítě o kratší pracovní dobu?

Zákon nestanoví formu, jakou má být žádost podána. Obvykle tedy může zaměstnankyně či zaměstnanec požádat ústně, pokud je však riziko nějakého sporu mezi stranami do budoucna, lze nepochybně doporučit formu písemnou.

Zaměstnavatel, pokud této žádosti nevyhoví, musí mít vážné provozní důvody, které spočívají ve vykonávané práci. Typicky půjde o formu provozu, nemožnost substituce jiným zaměstnancem apod. Plánovaná novela zákoníku práce předpokládala, že zaměstnavatel v případě, že zaměstnankyni či zaměstnanci nevyhoví,

bude muset vážné provozní důvody, které neumožní zaměstnanci či zaměstnankyni vyhovět, zdůvodnit písemně.

Přesčasý těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti

Ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za zákonem stanovených podmínek i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Obecně tedy platí, že zaměstnavatel může zaměstnancům a zaměstnankyním práci přesčas nařizovat jednostranně,

bez jejich souhlasu, avšak to neplatí, pokud jde o těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti.

Ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce stanoví, že se zakazuje zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas.

Otázka z praxe

Zaměstnankyně je těhotná, je zaměstnaná u zaměstnavatele na pozici překladatelky z německého jazyka. Zaměstnavatel získal velkou zakázku a potřeboval by zajistit obratem překlady z německého jazyka. Toto však vyžaduje práci zaměstnankyně nad rámec její pracovní doby, a to po dobu 14 dní, kdy jde o přesčasovou práci. Zaměstnankyně s tímto souhlasí, se zaměstnavatelem se domluvila, že by vykonávala práci přesčas z domu, jelikož ji překlady baví a volný čas stejně tráví doma u počítače. Je takový postup možný?

Odpověď:

Takový postup možný není. I kdyby zaměstnankyně vykonávala administrativní práci, která ji nijak nezatěžuje, sama ji baví a tráví stejně volný čas u počítače, pak by v případě, že by se se zaměstnavatelem na přesčasové práci dohodla, například z ekonomických důvodů či snaze zaměstnavateli pomoci, je i tak takový postup v rozporu se zákoníkem práce.

V praxi se lze setkat s postupem, že zaměstnavatel se se zaměstnankyní dohodne na přesčasové práci, tuto však jako přesčasovou práci neviduje, právě z důvodu hrozící pokuty za porušení ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce, a tuto zaměstnankyni proplatí jako mimořádnou prémii. Jde však o postup v rozporu se zákonem, za který zaměstnavateli hrozí pokuta.

Pracovní cesty těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Kdy je možné pracovní cestu odmítnout?

Podle ustanovení § 42 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, se pracovní cestou rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Z výše uvedeného je proto zřejmé, že zaměstnavatel ve všech případech vysílání na pracovní cestu musí mít vždy souhlas zaměstnance. Tento souhlas bývá často součástí pracovních smluv a zaměstnavatel si tak do budoucna zajistí, že zaměstnanec je povinen pracovní cestu konat. Pokud souhlas není součástí pracovní smlouvy, pak jej musí zaměstnavatel vyžadovat vždy na každou pracovní cestu, avšak souhlas může být udělen i ústně nebo konkludentně, tedy tak, že zaměstnanec na pracovní cestu prostě nastoupí.

Pokud jde však o zaměstnankyni těhotnou, zaměstnankyni a zaměstnance pečujícího o dítě, pak i v případě, že tito zaměstnanci mají upraven souhlas s vysláním na pracovní cestu v pracovní smlouvě,

pak je třeba pamatovat na ustanovení § 240 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, podle něhož platí, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Ustanovení platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let.

Pokud tedy těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně či zaměstnanec pečující o dítě do věku osmi let, v případě osamělých zaměstnanců a zaměstnankyň až do věku patnácti let, mají být vysláni na pracovní cestu, pak jejich případný souhlas v pracovní smlouvě po dobu, kdy jsou takto „chráněni“, pozbývá své účinnosti a je třeba individuálního souhlasu s každou jednotlivou pracovní cestou. I v tomto případě však může být tento souhlas dán i ústně. Pokud zaměstnankyně či zaměstnanec takto „chráněni“ mají souhlas s vysláním na pracovní cestu v pracovní smlouvě, ale odmítnou na ni nastoupit, převáží ochrana těchto zaměstnanců a zájem na ochraně jejich rodinného života a zaměstnavatel je nesmí nijak sankcionovat.

Tip do praxe pro zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnankyně či zaměstnanec chránění zákoníkem práce z důvodu těhotenství či péče o dítě nastoupili na pracovní cestu, je vhodné zabezpečit sladění pracovního a rodinného života těchto zaměstnanců. Je proto vhodné, aby zaměstnavatel podporoval například návrat z pracovní cesty zaměstnance po skončení směny domů s tím, že pokud se jedná o vícedenní pracovní cestu, aby následně zaměstnanec další pracovní den opětovně na pracovní cestu jel, ale z domu, i když to zaměstnavateli mnohdy přinese větší náklady než zajištění ubytování v místě konání pracovní cesty.

Další variantou rovněž může být motivování prostřednictvím benefitů – proplácení cest strávených na pracovní cestě nejen cestovními náhradami náležejícími ze zákona, ale i finanční kompenzací, která ze zákona nenáleží, protože čas strávený na pracovní cestě mimo rozvrh směn není považován za výkon práce, nenáleží proto ani mzda, ani náhrada mzdy, ani příplatek či odměna za práci přesčas. Jednou z možností je proto podpořit zaměstnankyni či zaměstnance finanční kompenzací času stráveného na pracovní cestě. Je třeba však myslet na rovné zacházení a zákaz diskriminace, tudíž pokud zaměstnavatel takový benefit zavede, neměl by zvýhodňovat pouze určité skupiny zaměstnanců, jako jsou těhotné zaměstnankyně či zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti.

Další variantou může být podpora zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu, typicky pracovní cestu déle trávající, aby zaměstnankyni či zaměstnance doprovázeli na pracovní cestě též rodinní příslušníci. I tuto variantu zákon umožňuje a v takovém případě, pokud to umožňuje zejména povolání například manžela, manželky, partnera, partnerky, bývá tato možnost ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň vítanou variantou.

Tip do praxe pro zaměstnavatele

Řada zaměstnavatelů v praxi řeší problém, že zaměstnanec či zaměstnankyně má sjednáno místo výkonu práce konkrétní adresou, případně městem či obcí, ale tento zaměstnanec či zaměstnankyně jsou často na pracovní cestě, neboť je to obvyklé k jejich pracovnímu zařazení. Pokud však zaměstnankyně otěhotní, nebo zaměstnankyně či zaměstnanec pečují o dítě, pak je zaměstnavatel může poslat na pracovní cestou pouze s jejich individuálně ad hoc uděleným souhlasem, a v takovém případě případná dohoda s konáním pracovních cest v pracovní smlouvě pozbývá účinnosti. Jak předejít tomu, aby třeba obchodní zástupci nemohli odmítnout pracovní cestu?

Jednoduchým řešením je správné sjednání místa výkonu práce v pracovní smlouvě. Například u obchodních zástupců není praktické dávat místo výkonu práce konkrétní adresou, ale regionem či krajem, kde zaměstnanec či zaměstnankyně působí. V takovém případě pak nejde o pracovní cestu, pokud se zaměstnanec pohybuje v rámci takto sjednaného území, a tudíž není ani možnost pracovní cestu odmítnout. Nutno podotknout, že pokud je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, mělo by to odpovídat druhu vykonávané práce.

Zaměstnankyně se rozhodla, že chce co nejdříve po porodu návrat do zaměstnání, stále však kojí. Jak toto v praxi vyřešit?

V praxi se lze setkat se situací, kdy zaměstnankyně má zájem nadále vykonávat svou práci podle pracovní smlouvy, avšak stále kojí, což jí znemožňuje, aby byla bez dítěte po celou stanovenou či sjednanou pracovní dobu.

Podle ustanovení § 242 zákoník práce platí, že zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Přestávky v práci náleží každé zaměstnankyni a zaměstnanci v délce alespoň 30 minut po nejdéle šesti hodinách práce, u mladistvých zaměstnanců a zaměstnankyň (mladších 18 let) pak nejdéle po 4,5 hodinách. Zaměstnankyním, které kojí, pak náleží kromě těchto přestávek právě i přestávky ke kojení.

Podle výše uvedeného ustanovení odst. 2 pak platí, že zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku.

Na rozdíl od přestávek v práci, které se nezapočítávají do pracovní doby, tedy nenáleží za ně mzda ani náhrada mzdy, se přestávky ke kojení započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Je možné, aby za mnou docházelo dítě na pracoviště s doprovodem?

Samozřejmě, že podmínky provozu, návštěvy a vstupy třetích osob si zaměstnavatel určuje sám. Je však vhodné, aby v případě, že chce podpořit návrat zaměstnankyň po mateřské a rodičovské dovolené nebo zaměstnanců po rodičovské dovolené dříve do zaměstnání, aby interně zavedl právě pravidla pro umožnění styku s dětmi zaměstnanců třeba i během pracovní doby.

Zaměstnavatel v podnikatelské sféře má téměř neomezenou variabilitu různých benefitů, kdy jedním z těchto benefitů je právě i umožnění styku s dětmi zaměstnanců na pracovišti. Zákon stanoví jako minimální délku přestávky v práci na jídlo a oddech v délce 30 minut po maximálně šesti hodinách nepřetržitě

práce. Vzhledem k tomu, že zákon stanoví tuto délku jako minimální, může zaměstnavatel rozhodnout, že poskytne přestávku v práci na jídlo a oddech například v délce hodiny, případně jich poskytne více během směny. Vždy však alespoň jeden úsek musí činit 15 minut v kuse. Pokud zaměstnavatel poskytne tyto delší přestávky, může přímo interně upravit možnost návštěv zaměstnanců na pracovišti jejich dětmi, případně dětmi s doprovodem. Zaměstnavatel tak podpoří styk s dětmi během pracovního dne, kdy zároveň motivuje zaměstnance a zaměstnankyně k dřívějšímu návratu do zaměstnání, avšak s možností využít přestávky v práci na jídlo a oddech ke styku s rodinou.

Tip do praxe pro zaměstnavatele

Zaměstnavatel může interně vnitřními předpisy upravit též možnost, že si zaměstnanec sám zvolí délku přestávky v práci na jídlo a oddech, která však musí činit minimálně 30 minut po nejdéle šesti hodinách nepřetržitě práce. Zaměstnanci a zaměstnankyně, které mají doma děti, se proto mohou sami rozhodnout, zda využijí zákonného minima, případně zda se rozhodnou pro delší časové úseky například z důvodu styku s rodinou.

Firemní školky

Podle ustanovení § 34 odst. 8 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, platí, že zřizovatel může určit mateřskou školu nebo její odloučené pracoviště ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele. O přijetí do této mateřské školy nebo odloučeného pracoviště rozhoduje ředitel na základě kritérií stanovených zřizovatelem, je-li jím stát, kraj, obec nebo svazek obcí, a v ostatních případech rozhoduje na základě kritérií stanovených vnitřním předpisem právnické osoby vykonávající činnost školy. Kritéria pro přijímání do mateřské školy se zveřejňují předem, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.

Z výše uvedeného je zřejmé, že přímo zákon upravuje zřizování tzv. firemních školek, kdy zřizování je státem podporováno právě za účelem sladění pracovního a rodinného života. Zvláště ve větších společnostech a u větších zaměstnavatelů je zavedení takového benefitu velice vítanou formou benefitů. Je však třeba si uvědomit, že zřízení tzv. firemní školky s sebou nese také řadu úskalí spočívající v odpovědnosti zřizovatele nejen za škodu, ale též za nemateriální újmu (například na zdraví). Je proto vhodné, aby zaměstnavatel pečlivě zvážil, zda má na umístění školky vhodné prostory, a zajistil kompetentní osoby pro péči o děti z důvodu již zmíněného rizika odpovědnosti.

„Proplacení“ dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou

V praxi téměř každá zaměstnankyně využívá možnosti čerpání řádné dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou. Důvod, proč k tomuto čerpání dovolené dochází, je zřejmý.

Podle ustanovení § 216 odst. 2 zákoníku práce platí, že doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (zaměstnanec – muž nemůže čerpat mateřskou dovolenou, ale rodičovskou dovolenou) a dále například doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pokud zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnanec rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou by zaměstnankyně čerpala mateřskou dovolenou, se tedy „započítává“ na dovolenou stejně, jako kdyby tito zaměstnanci práci konali. Rodičovská dovolená se však pro účely dovolené za výkon práce nepovažuje a zaměstnankyním a zaměstnancům se tedy za dobu čerpání rodičovské dovolené dny dovolené „nenačítají“.

Podle ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce platí, že dovolenou určuje zaměstnavatel, a to písemně, ale-

spoň 14 dnů předem, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. Jednou z výjimek v tomto určování dovolené je ustanovení § 217 odst. 5 téhož zákona, podle něhož platí, že požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení 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. V tomto případě je tedy zaměstnavatel povinen zaměstnankyni vyhovět.

A proč vlastně zaměstnankyně žádají o dovolenou mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, když jsou stejně doma s dítětem? Odpověď je jednoduchá. Po dobu čerpání řádné dovolené náleží v souladu s ustanovením § 222 odst. 1 zákoníku práce, za dobu čerpání této dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Proto zaměstnankyně nadále zůstává doma s dítětem, jen nečerpá ani mateřskou, ani rodičovskou dovolenou, ale řádnou dovolenou, kdy dostává náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. Pokud by o čerpání dovolené nepožádala, pak by mohlo dojít ke krácení dovolené podle ustanovení § 223 zákoníku práce.

Otázka

Je povinností zaměstnavatele určit dovolenou zaměstnankyni k čerpání mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou?

Ne, není to povinností zaměstnavatele. Naopak, pokud zaměstnankyně sama nepožádá a začne ihned po mateřské dovolené čerpat rodičovskou dovolenou, řádná dovolená se jí v důsledku čerpání rodičovské dovolené může pokrýt a zaměstnankyně tak přijde o finanční kompenzaci dovolené. Řada zaměstnavatelů však automaticky dává zaměstnankyním dovolenou k čerpání a za tuto jim poskytuje náhradu mzdy či platu, což je opět jeden ze znaků prozaměstnaneckého přístupu ze strany zaměstnavatele.

Otázka

Pokud čerpá zaměstnankyně řádnou dovolenou mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, je „chráněným“ zaměstnancem pro účely rozvázání pracovního poměru?

Nikoli. Na toto je třeba důsledně pamatovat, protože zaměstnankyně, která čerpá řádnou dovolenou mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, není v této době „chráněnou“ zaměstnankyní pro účely rozvázání pracovního poměru, neboť právě těhotenství, čerpání mateřské a rodičovské dovolené je jednou z ochranných událostí pro účely skončení pracovního poměru.

Tip pro zaměstnankyně

Požádejte si o čerpání řádné dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, dostanete finanční kompenzaci ve výši 100 % náhrady mzdy či platu a dovolená se tímto nepokrátí.

Změny pracovního poměru

Zaměstnáváme těhotnou zaměstnankyni, která z důvodu těhotenství nemůže konat dosavadní práci. Jak postupovat?

Podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce platí, že koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství, má zaměstnavatel povinnost zaměstnankyni převést na jinou práci.

Ustanovení § 41 odst. 3 zákoníku práce uvádí, že není-li možné dosáhnout účelu převedení převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil. Z uvedeného tedy vyplývá, že zaměstnavatel by se měl snažit najít zaměstnankyni činnosti, které spadají pod sjednaný druh práce v pracovní smlouvě. Pokud má třeba zaměstnankyně široce sjednaný druh vykonávané práce, případně má více druhů práce, bude tento postup zřejmě jednodušší než v případě jednoho sjednaného druhu práce a jeho úzkého vymezení.

Obvykle však v praxi zaměstnavatel nemá možnost převedení na jinou práci podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce. Proto lze zaměstnavatelům doporučit, aby se s těhotnou zaměstnankyní či zaměstnankyní která kojí nebo zaměstnankyní do konce devátého měsíce po porodu, snažili dohod-

nout a našli společný konsensus v rámci vykonávané práce. Toto lze udělat dodatkem k pracovní smlouvě, který může být sjednán na dobu určitou, aby zaměstnankyně měla jistotu, že ji zaměstnavatel nenechá na uvedené pozici celou dobu trvání pracovního poměru, ale že se jedná skutečně o změnu pouze na dobu určitou – do nějakého data, nebo třeba vymezením po dobu nějakých událostí (např. po dobu těhotenství apod.). Po uplynutí této doby se tak zpět obnoví původně sjednaný druh práce.

Pokud zaměstnankyně se změnou druhu práce nesouhlasí, zaměstnavatel nemůže porušovat zákon, a proto je nucen převést zaměstnankyni na jinou pozici podle výše uvedeného postupu. V takovém případě platí pro zaměstnavatele pouze jedno omezení, a sice, že podle ustanovení § 41 odst. 6 zákoníku práce, při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pokud bude mít těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí nebo zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu, lékařský posudek, podle něhož je nezpůsobilá z těchto důvodů k vykonávané práci, má zaměstnavatel povinnost ji převést na jinou práci.

Otázka

Zaměstnavatel nemá pro těhotnou zaměstnankyni pozici, která by odpovídala její kvalifikaci, a podle lékařského posudku nesmí zaměstnankyně konat práci, která ohrožuje její těhotenství. Může zaměstnavatel převést zaměstnankyni na hůře placenou pozici?

Odpověď:

Ano, zaměstnavatel může zaměstnankyni převést na hůře placenou pozici, pokud nemá práci, která by odpovídala pracovní smlouvě a zároveň zdravotnímu stavu zaměstnankyně. Zákon pouze stanoví, že práce musí odpovídat zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno kvalifikaci. Pokud je zaměstnankyně převedena na hůře placenou pozici, pak jí náleží vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství jako dorovnání mzdy.

Tip

Pokud zaměstnankyně nemůže z důvodu těhotenství nebo mateřství konat dosavadní práci, může se zaměstnavatel a zaměstnankyně dohodnout na změně druhu práce právě po dobu tohoto „ohrožení“. Pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnavatel chtějí chránit, aby opravdu taková změna byla pouze dočasná, mohou uzavřít dodatek k pracovní smlouvě (dohodu o změně pracovní smlouvy), kterým se změní sjednaný druh práce pouze na dobu určitou (např. vymezenou konkrétním datem, skutečností apod.). Jde tedy vymezit změnu druhu práce například pouze tak, že se provádí po dobu těhotenství, následně se opětovně obnovuje druh práce podle pracovní smlouvy.

Zaměstnankyně odchází na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou. Jak dlouho je zaměstnavatel povinen „držet“ jí pracovní místo?

Podle ustanovení § 47 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, platí, že nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo po skončení doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, nebo po skončení doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených

zákonem o nemocenském pojištění, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

Z výše uvedeného vyplývá, že pokud se zaměstnankyně vrací po mateřské dovolené (28 týdnů, případně 37 v případě vícečetného porodu) zpět do zaměstnání, zaměstnavatel je povinen zařadit ji na původní pozici. Tedy měla by vykonávat stejnou práci jako tu, kterou vykonávala před nástupem na mateřskou dovolenou.

Příklad

Pokud je v supermarketu zaměstnaných 80 zaměstnanců a zaměstnankyň na pozici „prodavač – prodavačka“ a zaměstnankyně, která vždy pracovala na pokladně, by měla být po návratu z mateřské dovolené zařazena zpět na pozici na pokladně. Pokud však zaměstnavatel tuto pozici nemá, protože práce odpadla nebo místo bylo zrušeno, zařadí zaměstnankyni podle pracovní smlouvy, tudíž může dělat například prodavačku v úseku lahůdek. Stále to odpovídá sjednanému druhu práce „prodavač – prodavačka“.

Pokud se však zaměstnankyně či zaměstnanec vrací po rodičovské dovolené, tak povinnost zařadit zaměstnankyni či zaměstnance na původní pozici dána dosud není, zaměstnance tak zaměstnavatel zařadí podle pracovní smlouvy. Tudíž v praxi to znamená, že může vykonávat i jiné činnosti, které spadají pod sjednaný druh práce (viz například prodavačka lahůdek dle

příkladu uvedeného výše), ale může též pracovat na zcela jiné pobočce, typicky pokud je sjednáno šířeji místo výkonu práce.

Doba, po kterou je zaměstnavatel povinen „držet“ zaměstnankyni či zaměstnanci pracovní místo po návratu z mateřské či rodičovské dovolené, tudíž není nikde omezena.

Skončení pracovního poměru

Ekonomická situace nám neumožňuje zaměstnávat takový počet zaměstnanců. Potřebujeme některé zaměstnance a zaměstnankyně propustit. Můžeme dát výpověď těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnankyním a zaměstnancům na rodičovské či mateřské dovolené?

Zákoník práce explicitně stanoví výpovědní důvody. Tudíž pokud chce zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci pouze z výpovědních důvodů tímto zákonem uvedených. Tyto výpovědní důvody se vztahují na všechny zaměstnance. Pokud jde však o zaměstnance na rodičovské dovolené, případně zaměstnankyně těhotné či na mateřské dovolené, platí zvláštní ochrana těchto zaměstnanců a zaměstnankyň.

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce stanoví, že se zakazuje dát zaměstnanci či zaměstnankyni výpověď v době:

- kdy je zaměstnankyně těhotná nebo
- kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo
- kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.
- Dále písm. f) téhož ustanovení stanoví, že se zakazuje dát výpověď zaměstnankyni či zaměstnanci v době:
 - kdy ošetřují dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění
 - v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Pokud je však naplněn výpovědní důvod ve smyslu ustanovení § 52 písm. a), tedy výpovědní důvody spočívající v rušení zaměstnavatele (jeden z organizačních důvodů, ale ne všechny – typicky na nadbytečnost zaměstnance se nevztahuje!), pak je možno i těmto „chráněným“ zaměstnancům a zaměstnankyním dát výpověď.

Tudíž pokud nejde o rušení zaměstnavatele, ale o „pouhé“ jiné organizační důvody spočívající ve zrušení některých pozic, tedy o výpovědní důvod ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, pak není možné těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni a zaměstnanci na rodičovské či mateřské dovolené dát výpověď. Je však možné s nimi uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, pokud to zaměstnanec či zaměstnankyně odsouhlasí. Popřípadě pracovní poměr s nimi může skončit uplynutím doby, na který byl sjednán.

Můžeme s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní či zaměstnancem na rodičovské či mateřské dovolené rozvázat pracovní poměr pro tzv. porušení pracovní kázně?

Jak bylo uvedeno výše, obecně těhotenství, čerpání mateřské a rodičovské dovolené jsou životní události, které chrání zaměstnance a zaměstnankyně před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Pokud chce zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí, musí dodržet výpovědní důvody specifikované v ustanovení § 52 zákoníku práce.

S ohledem na skutečnost, že jde o chráněné zaměstnance z důvodu těhotenství, mateřství či rodičovství, pak podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, se zakazuje dát zaměstnankyni či zaměstnanci výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Pokud jde o tzv. porušení pracovní kázně, pak zaměst-

navatel nemůže dát těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni či zaměstnanci čerpající rodičovskou či mateřskou dovolenou výpověď. Může však dát výpověď těhotné zaměstnankyni či zaměstnankyni a zaměstnanci na rodičovské dovolené (nikoli mateřské!), pokud by s nimi mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, tedy z důvodu zvláště hrubého porušení pracovní kázně. V takovém případě půjde typicky o krádež apod. Zaměstnankyně na mateřské nebo zaměstnanci (muž) na rodičovské dovolené po dobu, která odpovídá mateřské dovolené (zaměstnanci – muži nemohou čerpat mateřskou dovolenou, ale nastupují rovnou na rodičovskou dovolenou), jsou však i pro tyto účely chráněni.

Může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, která je ve zkušební době?

Podle ustanovení § 66 zákoníku práce platí, že zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Z uvedeného tedy plyne, že s těhotnou zaměstnankyní, ale i se zaměstnankyní na mateřské dovolené či se zaměstnancem či zaměstnankyní na rodičovské dovolené je možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Jedinou výjimkou je situace, pokud tento zaměstnanec či zaměstnankyně je dočasně práce neschopný či dočasně práce neschopná, například z důvodu rizikového těhotenství, pak prvních 14 dnů není možno pracovní poměr ve zkušební době zrušit.

Je rovněž možné, aby zaměstnankyně či zaměstnanec byli ve zkušební době i v době čerpání mateřské a rodičovské dovolené, neboť platí, že o dobu celodenních překážek v práci se zkušební doba prodlužuje. Tudíž pokud nastoupí zaměstnankyně do zaměstnání, otěhotní během zkušební doby, odchází na rizikové těhotenství (DPN), posléze na mateřskou a rodičovskou dovolenou, je právě z důvodu překážek v práci stále ve zkušební době. Po jejím, a to i několikaletém, návratu do práce jí uplyne zbytek zkušební doby.

Dále bychom upozornili na to, že ačkoli zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu, tak v případě, pokud by tak učinil výslovně z důvodu těhotenství zaměstnankyně, mohl by se tím dopustit diskriminačního jednání.

Ochrání zaměstnankyni či zaměstnance těhotenství, čerpání mateřské či rodičovské dovolené před skončením pracovního poměru na dobu určitou?

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby v pracovní smlouvě. Pokud je zaměstnankyně těhotná, nebo čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, nejsou chráněni před skonče-

ním pracovního poměru a pokud není vůle zaměstnavatele a zaměstnance prodloužit pracovní poměr, pak pracovní poměr bez ohledu na životní událost výše uvedenou končí uplynutím doby.

Zaměstnankyně či zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené nenastoupili do zaměstnání. Je možné s nimi okamžitě zrušit pracovní poměr z důvodu neomluvené absence?

Vždy je dobré se se zaměstnankyní či se zaměstnancem dohodnout, z jakého důvodu nenastoupili do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené. Rodičovskou dovolenou je možno čerpat nejdéle do tří let věku dítěte. Obecně podle ustálené judikatury platí, že zpravidla pět neomluveně zmeškaných směn je důvodem pro okamžitě zrušení pracovního poměru. V případě, že zaměstnankyně či zaměstnanec nenastoupí do zaměstnání zpět po rodičovské dovolené z důvodu, že nemají možnost umístění dítěte do školky, pak judikatura hovoří o tom, že nenastoupí-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně po uplynutí doby, po kterou oznámila, že bude rodičovskou dovolenou čerpat, do zaměstnání, jedná se o porušení povinnosti vyplýva-

jící z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (pracovní kázně). Přičítat lze však zaměstnanci toto porušení pracovní kázně (stejně jako jakékoli jiné) pouze tehdy, je-li jím zaviněno. Pokud však zaměstnankyně či zaměstnanec nemají možnost umístění dítěte do školky, pak zde absenteje zavinění, a tudíž není možné okamžitě zrušit pracovní poměr a hodnotit jednání zaměstnankyně jako zvlášť hrubé porušení povinností.

Je proto vždy vhodné se se zaměstnancem či zaměstnankyní dohodnout například na neplaceném volnu, případně rozvázat pracovní poměr dohodou.

Zaměstnankyně by ráda ukončila pracovní poměr z důvodu péče o dítě. Má strach, že přijde o podporu v nezaměstnanosti. Jaké jsou možnosti?

Podle ustanovení § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, platí, že v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 %

průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměrovacího základu. Zákon o zaměstnanosti jako jeden z vážných důvodů uvádí právě péči o dítě do 4 let věku, při němž nedochází ke krácení podpory v nezaměstnanosti.

Tip pro zaměstnance

Proto pokud zaměstnankyně má zájem ukončit pracovní poměr z důvodu péče o dítě, je vhodné, aby toto uvedla buď ve výpovědi, nebo v dohodě se zaměstnavatelem, aby nebyla krácena na podpoře v nezaměstnanosti.

Peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek a vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství. Výše „otcovské“.

Co je to peněžitá pomoc v mateřství a jak se o ni žádá?

Peněžitá pomoc v mateřství je jednou z šesti dávek českého systému nemocenského pojištění (vedle nemocenského, ošetřovného, dlouhodobého ošetřovného, otcovské a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství). Peněžitá pomoc v mateřství náleží v zásadě v souvislosti s péčí o novorozené dítě matce nebo otci dítěte nebo pojištěnci (muž či žena), který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Žádost o dávku se předává na předepsaném tiskopisu Žádost o peněžitou pomoc v mateřství, který vydá ošetřující lékař-gynekolog, u něhož je žena v předporodní péči. Lékař potvrdí v části A předpokládaný den porodu a žena vyplní požadované údaje v části B. Tiskopis předá zaměstnankyně odcházející na mateřskou dovolenou či zaměstnanec odcházející na rodičovskou dovolenou svému zaměstnavateli, kdy na základě žádosti o dávku zaměstnavatel poskytuje ženě mateřskou dovolenou podle zákoníku práce. Pokud se ženě narodí dvě a více dětí, pak pro nárok na delší

podpůrcí dobu tj. 37 týdnů, musí po uplynutí 28 týdnů doložit na OSSZ kopii rodných listů dětí.

Peněžitou pomoc v mateřství může maminka čerpat 6-8 týdnů před očekávaným dnem porodu. Termín nástupu si v tomto rozmezí určí sama.

Žádost o dávku podává:

- zaměstnankyně (zaměstnanec) před nástupem na čerpání dávky u svého zaměstnavatele (ten ji předá příslušné OSSZ),
- OSVČ u příslušné OSSZ.

Pokud jde o žádost o čerpání mateřské dovolené, pro tuto žádost nestanoví zákoník práce žádné formální náležitosti. Zaměstnankyně či zaměstnanec proto zpravidla spojí žádost zaměstnavatele a oznámení překážky v práci v podobě mateřské dovolené (či rodičovské dovolené u zaměstnance) s vyplněnou žádostí o peněžitou pomoc v mateřství.

Podmínky vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství

Česká správa sociálního zabezpečení stanoví pravidla čerpání peněžitě pomoci v mateřství, na stránkách ČSSZ lze najít poměrně podrobně popsané podmínky vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství, stejně jako patřičné formuláře a zodpovězení praktických dotazů. Webové stránky s potřebnými informacemi, z něhož jsou čerpány údaje níže uvedené: <https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi>.

Česká správa sociálního zabezpečení v souladu se zákonem uvádí, že nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká pouze za splnění dvou daných podmí-

nek. Žadatel o peněžitou pomoc v mateřství musí být v době nástupu na dávku nemocensky pojištěn (tj. z příjmu ze zaměstnání je odváděno pojistné na sociální zabezpečení), nebo musí trvat ochranná lhůta ze skončeného nemocenského pojištění. K tomu musí splňovat druhou, specifickou podmínku – být nemocensky pojištěn minimálně 270 dnů v posledních dvou letech před nástupem na tuto dávku (to je zhruba 9 měsíců nemocenského pojištění v rozložení dvou let). Tato podmínka nemusí být splněna jen u jednoho zaměstnavatele. V období dvou let lze počítat dny z různých pojištění (zaměstnání).

Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, jen pokud si dobrovolně a po určitou dobu platí nemocenské pojištění. OSVČ musí splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění osob samostatně výdělečně činných alespoň po dobu 180 dnů v období jednoho roku přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Současně musí účast na nemocenském pojištění (ze zaměstnání nebo z podnikání) trvat alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech přede dnem nástupu na dávku.

Aby občan nezůstal bez prostředků například v době, kdy jedno zaměstnání (pojištění) skončilo, ze zákona se na něj vztahuje ochranná lhůta. Ochranná lhůta pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství činí u žen, které byly ke dni skončení zaměstnání těhotné, 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění. Pokud pojištění

trvalo kratší dobu, bude ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo (pokud např. pojištění trvalo 3 měsíce, činí ochranná lhůta 3 měsíce). V ostatních případech je ochranná lhůta jen 7 kalendářních dnů. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství tak může nastat i z ochranné lhůty.

V případě, že je těhotná žena k prvnímu dne šestého týdne před porodem nemocensky pojištěna, ale nevzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství, vzniká nárok na nemocenské v souvislosti s porodem. Neschopenku vystavuje ošetřující lékař.

Pokud žena není nemocensky pojištěna, nevzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství, ale je možné ode dne narození dítěte čerpat rodičovský příspěvek (popisáno níže).

Může peněžitou pomoc v mateřství čerpat i otec?

Kromě prvních šesti týdnů po porodu, kdy peněžitá pomoc v mateřství náleží výhradně matce, má na dávku nárok i otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila. Musí ovšem splňovat stejné podmínky pojištění jako žena, která porodila (účast na pojištění v době nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, 270 dní účasti na pojištění v posledních dvou letech před nástupem na dávku). Navíc musí se ženou/matkou uzavřít písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat. V dohodě se uvede den, od něhož bude otec o dítě pečovat, den porodu a podpis matky, který je třeba úředně ověřit (lze přímo na OSSZ). K dohodě je třeba připojit ještě tiskopis Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče, který je k dispozici i na každé OSSZ nebo na jejích webových stránkách. Ochranná lhůta pro peněžitou pomoc v mateřství u mužů činí jen sedm kalendářních dnů po skončení zaměstnání, u OSVČ po zániku účasti na nemocenském pojištění

Otec dítěte doloží OSSZ

- písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat, uzavřenou se ženou/matkou dítěte - v dohodě se uvede den, od něhož bude otec o dítě pečovat, den porodu a podpis matky, který je třeba úředně ověřit (lze přímo na OSSZ).
- tiskopis Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče, jenž je dostupný na webu <https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi>

Nastoupit na peněžitou pomoc v mateřství místo ženy může muž nejdříve po šestinedělí ženy, která porodila, tj. od začátku 7. týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 dní po sobě jdoucích. Dávka se muži poskytuje nejdéle 22 týdnů, popř. 31 týdnů u dvojčat a vícčat. Do nich se započítává doba, kdy případně pobírala peněžitou pomoc v mateřství matka, kromě prvních 6 týdnů po porodu, kdy dávka náleží výhradně matce.

Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství stanoví zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Výše a výpočet peněžité pomoci v mateřství

Výše dávky peněžité pomoci v mateřství vychází z denního redukovaného vyměřovacího základu, a to ve výši 70 %. Je vyplácena dle počtu kalendářních dnů v měsíci, proto je každý měsíc v jiné výši. Orientační

kalkulačku naleznete na webových stránkách MPSV: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-davek-v-roce-2020>

Výplata peněžité pomoci v mateřství

Dávka peněžité pomoci v mateřství se vyplácí po dobu čerpání mateřské dovolené, tedy poskytuje se po dobu 28 týdnů (resp. 37 týdnů, pokud žena porodí dvojčata nebo více dětí). Na peněžitou pomoc v mateřství může maminka nastoupit 8–6 týdnů před očekávaným dnem porodu s tím, že termín nástupu si v tomto rozmezí určí sama. Pokud nenastoupí nebo si neurčí takový den nástupu, počítá se za něj první den 6. týdne před očekávaným dnem porodu. V případě, že by žena chtěla pracovat až do dne porodu, měla by vědět, že může, ale podpůrná doba se jí od 6. týdne před plánovaným porodem počítá, s tím, že za dny, kdy žena pracuje, nemá na dávku nárok. Po uplynutí doby poskytování peněžité pomoci v mateřství je vyplácení dávky ukončeno. Při její poslední výplatě je na složenice (po-

kud dávka chodí poštou) či ve zprávě pro příjemce (při bankovním převodu dávky) uvedena informace: zánik nároku na dávku dne xx.xx.yyyy.

ČSSZ vyplácí dávky nemocenského pojištění zpětně. Způsob výplaty si určuje příjemce dávky. Výplata se provádí na bankovní účet nebo složenkou na adresu bydliště. V případě hotovostní výplaty hradí pojištěnec náklady za doručení. Do zahraničí se dávky nemocenského pojištění vyplácejí pouze na účet příjemce u peněžního ústavu, a to na jeho náklady. Při změně čísla účtu, na který jsou dávky nemocenského pojištění vypláceny, je třeba změnu písemně nebo osobně oznámit příslušné OSSZ. Také změnu adresy pro výplatu nemocenských dávek poštou je nutné OSSZ neprodleně oznámit.

Co je to rodičovský příspěvek a jaká je jeho výše?

Nárok na rodičovský příspěvek zaměstnankyni či zaměstnanci vznikne, pokud pečují celodenně o nejmladší dítě v rodině, které nedosáhlo čtyř let věku. Rodičovský příspěvek je dávkou rodiče, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině.

Rodič může volit měsíční výši čerpání rodičovského příspěvku. Pro volbu měsíční výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte, pokud lze alespoň jednomu z rodičů stanovit. Volbu výše rodičovského příspěvku je možno měnit jedenkrát za tři měsíce.

Příjmy rodiče nejsou u této dávky sledovány. Rodič

může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností. Po dobu, kdy je výdělečně činný nebo po dobu studia musí však zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou. Jednoduše lze shrnout, že rodič se může vrátit na své původní pracovní místo k zaměstnavateli, chodit do práce, a přitom pobírat rodičovský příspěvek. Podrobnosti umístění dítěte do školky jsou uvedeny níže.

Od 1. 1. 2020 se výše rodičovského příspěvku zvýšila na 300.000 Kč (v případě vícerčat až na 450.000 Kč). Toto navýšení platí pro rodiče, kteří čerpají aktivně rodičovský příspěvek na dítě mladší 4 let věku, a to ke dni 1. 1. 2020. Stejně tak to platí pro rodiče, kteří začnou čerpat rodičovský příspěvek kdykoliv od 1. 1. 2020.

Výši měsíční částky rodičovského příspěvku si může

určit každý rodič sám dle svých potřeb a tím ovlivnit i délku jeho čerpání. Délka čerpání rodičovského příspěvku není vázána na délku čerpání rodičovské dovolené. Maximální možná částka čerpaná za jeden měsíc je ovlivněna výší denního vyměřovacího základu (tedy v podobné výši jako peněžitá pomoc v mateř-

ství), pokud nelze doložit, je stanovena na 10.000 Kč (u vícerčat pak na 15.000 Kč). Každé 3 měsíce je možné požádat Úřad práce (ať už osobně, elektronickým formulářem či formulářem odeslaným poštou) o zvýšení/snížení měsíční částky rodičovského příspěvku.

Můžu dát dítě do školky, pokud chci čerpat rodičovský příspěvek?

Podmínka osobní celodenní péče se považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží i v kalendářním měsíci, v němž:

- a. dítě se narodilo,
- b. rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem,
- c. osoba dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, s výjimkou pěstounské péče na přechodnou dobu,
- d. dítě dovršilo věk 4 let, do kterého náleží rodičovský příspěvek,
- e. dítě nebo rodič zemřeli,
- f. rodič převzal do péče vlastní dítě, které předtím bylo na základě rozhodnutí příslušného orgánu svěřeno do péče jiné osoby nebo bylo umístěno v ústavu nebo bylo více než 3 kalendářní měsíce v péči zdravotnického zařízení.

Podmínka osobní celodenní péče se považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží i v případech, kdy:

- a. dítě mladší 2 let navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 92 hodin v kalendářním měsíci,
- b. dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti či jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
- c. zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,
- d. dítě navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, pokud jeho oba rodiče nebo osamělý rodič jsou osobami závislými na pomoci jiné osoby ve stupni III a IV,
- e. rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný nebo studuje,

docházka do uvedených zařízení se nesleduje u dětí starších 2 let.

Zajištěním péče se tedy rozumí i umístění do jeslí, dětské skupiny apod. (viz bod a).

Tip pro zaměstnance

Pokud zaměstnankyně chce docházet do zaměstnání, a přitom nadále pobírat rodičovský příspěvek, může dítě umístit do jeslí nebo jiného obdobného zařízení, a to na dobu nepřevyšující 92 hodin v příslušném kalendářním měsíci. Nerozlišuje se, zda se jedná o zařízení soukromé či státní. Pokud je dítě starší dvou let, pak rozsah limitován není. Je tedy možné čerpat rodičovský příspěvek i v případě umístění dítěte do mateřské školky.

Jak se žádá o rodičovský příspěvek?

O rodičovský příspěvek se žádá na příslušném Úřadu práce. Zaměstnankyně či zaměstnanec mohou zvolit následující způsoby podání žádosti:

- odeslání s elektronickým podpisem
- odeslání přes datovou schránku.

Obě tyto varianty se uživateli nabídnou na konci formuláře, pokud je vyplněn validními daty.

- Další variantou je podání vytištěného formuláře na příslušné pracoviště Úřadu práce ČR, případně vyplnit papírový formulář na pracovišti ÚP.

Veškeré bližší informace, formuláře, seznam nutných dokladů a doporučující postupy k rodičovskému příspěvku a žádosti o rodičovský příspěvek jsou k dispozici na webu: <https://www.mpsv.cz/-/rodicovsky-prispevek>.

Výše dávky otcovské poporodní péče

Za dobu čerpání „otcovské dovolené“ náleží zaměstnanci dávka vyplácená z nemocenského pojištění, která se stejně jako nemocenská či peněžitá pomoc v mateřství vypočítá z denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se skládá ze součtu hrubých příjmů za poslední rok vydělený počtem dní v roce. Průměrný denní výdělek se ale ještě sníží podle redukčních hranic¹.

Redukční hranice od 1. 1. 2020²:

1.	Redukční hranice	1.162,- Kč
2.	Redukční hranice	1.742,- Kč
3.	Redukční hranice	3.484,- Kč

Z takto vypočteného denního vyměřovacího základu se následně vypočítá 70 % (§ 38c zákona o nemocenském pojištění) a tato částka následně tvoří dávku za otcovskou. U osob samostatně výdělečně činných se vychází z úhrnu měsíčních základů pojistného v rozhodném období před nástupem na dávku.

Dávky nemocenské se vyplácí zpětně. Způsob výplaty si určuje příjemce dávky. Výplata se provádí na bankovní účet nebo složenkou na adresu bydliště. V případě hotovostní výplaty hradí pojištěnec náklady za doručení. Výplata složenkou je zpoplatněna.

Podpůrčí doba u otcovské činí podle ustanovení § 38b odst. 1 zákona o nemocenském pojištění jeden týden. Začíná běžet dnem nástupu na otcovskou. Tento den si určí pojištěnec v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče podle ustanovení § 38b odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

1 Otcovská. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. © 2020 [cit. 20. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/otcovska>

2 Náhrada mzdy a nemocenská 2020, FINANCE.cz [online]. [cit. 2020-02-20].

Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/nemocenska-a-nahrada-mzdy/pruvodce-nahradou-mzdy-a-nemocenskou/>

Žádost o dávku otcovské poporodní péče

Žádost o dávku podává zaměstnanec (zaměstnankyně) před nástupem na čerpání dávky u svého zaměstnavatele, který ji předá příslušné OSSZ. V případě osoby samostatně výdělečně činné se žádost podává přímo u příslušné OSSZ, u které je osoba registrována, po skončení sedmidenní péče.

Žádost o dávku se předává na předepsaném tiskopisu „Žádost o dávku otcovské poporodní péče (otcovskou).“ Formulář je k dispozici na webu: <https://portal.cssz.cz/web/portal/tiskopisy-zdopp>

Žadatel, zaměstnanec, vyplní na předepsaném tiskopisu údaje ke své osobě a předá/odešle jej svému zaměstnavateli, který vyplní další potřebné údaje a po skončení podpůrčí doby, tj. po uplynutí 7 dnů, odešle vyplněný tiskopis společně s vyplněným tiskopisem „Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění“ příslušné OSSZ. Žadatel, osoba samostatně výdělečně činná, vyplní údaje ke své osobě a žádost o dáv-

ku uplatní po uplynutí podpůrčí doby přímo u OSSZ, u které je registrován.

Pokud se dítě narodilo v zahraničí, je nutné k žádosti předložit doklad prokazující otcovství (např. rodný list dítěte).

Zákonná lhůta pro zpracování (výplatu) dávky je do jednoho měsíce od data, kdy příslušná OSSZ obdržela doklady potřebné k její výplatě. Délka řízení závisí na tom, zda jsou předané podklady kompletní a správně vyplněné.

Písemné oznámení o druhu vyplácené dávky, její denní výši, výši denního vyměřovacího základu a době, za kterou byla dávka vyplacena, se zasílá současně s výplatou dávky.

Bližší informace k dávce otcovské poporodní péče lze nalézt na webu České správy sociálního zabezpečení: <https://www.cssz.cz/otcovska>.

Co je to vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství?

Podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce platí, že koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství, má zaměstnavatel povinnost zaměstnankyni převést na jinou práci.

Přehledně pojednává o vyrovnávacím příspěvku v mateřství a těhotenství webová stránka České správy sociálního zabezpečení (<https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>), kde lze také nelézt potřebné formuláře.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je jednou z šesti dávek českého systému nemocenského pojištění (vedle nemocenského, ošetřovného, dlouhodobého ošetřovného, otcovské a peněžité pomoci v mateřství).

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je dávka poskytovaná ženám, které byly kvůli těhotenství či mateřství (do 9. měsíce po porodu) převedeny na jinou práci a v souvislosti s tímto převedením došlo k poklesu jejich započitatelného příjmu. Pokud by došlo k poklesu příjmu z vlastní vůle, např. tak, že

si zaměstnankyně sama sníží pracovní úvazek, pak se nejedná o situaci, kdy by zaměstnankyni byla tato dávka poskytována. Základní podmínkou nároku na tuto dávku je dočasné převedení těhotné zaměstnankyně na jinou práci z důvodu, že práce, kterou dosud vykonávala, je těhotným ženám zakázána nebo podle ošetřujícího lékaře taková práce ohrožuje její těhotenství. Dále jsou chráněny ženy, které jsou do konce devátého měsíce po porodu převedeny na jinou práci a zaměstnankyně, které kojí a jsou proto převedeny na jinou práci.

Aby mohla být dávka vyplácena, je další podmínkou účast zaměstnankyně na nemocenském pojištění, tj. např. trvání zaměstnání, které založilo účast na pojištění v době nástupu na tuto dávku (z příjmu ze zaměstnání je odváděno pojistné na sociální zabezpečení).

Podmínky nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství stanoví zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že pokud zaměstnavatel převede zaměstnankyni na hůře placenou pozici, pak se zaměstnankyni poskytne vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství, který však nehradí zaměstnavatel.

Tip do praxe

Aby zaměstnankyni mohl být poskytnut vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství, je vhodné, aby bylo zřejmé, že jde o převedení na jinou práci z důvodu těhotenství či mateřství, tedy za podmínek stanovených zákonem. Pokud by šlo o dvoustranný dodatek k pracovní smlouvě, z něhož by to nebylo zřejmé, co je důvodem jeho uzavření, nemusel by zaměstnankyni nárok na příspěvek vzniknout. Není tedy podmínkou, že se musí jednat o jednostranné právní jednání ze strany zaměstnavatele, pokud jde o převedení na jinou práci, může jít o dvoustrannou dohodu, ale musí být zřejmé, že důvodem je nemožnost konat dosavadní práci z důvodu mateřství či těhotenství.

Jak se žádá o vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství?

Žádost o dávku na předepsaném tiskopisu „Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství“, který jí vystaví její ošetřující gynekolog, v jehož péči je po dobu těhotenství a mateřství, podává zaměstnankyně u svého zaměstnavatele (ten ji předá příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení). Zaměstnankyně tiskopis vyplní v části D a po převedení na jinou činnost jej předá svému zaměstnavateli. Zaměstnavatel poté každý měsíc, po který trvá převedení zaměstnankyně, zasílá na příslušnou OSSZ tiskopis „Potvrzení pro

účely výplaty vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.“

Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je rozdílem mezi redukováným denním vyměřovacím základem pro účely zákona o nemocenském pojištění zjištěným ke dni převedení a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den po převedení.

Závěrem

V příručce jsme vám chtěli přinést nejtypičtější možnosti a související právní aspekty spolupráce zaměstnavatelů se zaměstnanci, kteří se chystají na mateřskou/rodičovskou dovolenou, pobývají na ní nebo se chystají na opětovný návrat do zaměstnání. Užitečné informace v příručce najdou i zaměstnaní rodiče malých dětí. Ti všichni tvoří specifickou skupinu pracujících, kteří mohou ocenit vstřícná opatření pro snadnější skloubení kariéry a rodinného života.

Ani ten nejobsáhlejší manuál však nenahradí proaktivní komunikaci mezi firmou a zaměstnanci - rodiči.

Ukazuje se, že často jednu ze stran ani nenapadne, že by ta druhá měla o spolupráci zájem i během rodičovské dovolené a začne o ní uvažovat teprve na základě nabídky. Nebo že některý benefit může být připravený na míru zaměstnancům s dětmi.

S návrhem ale musí jedna ze stran aktivně přijít. Pokud se tak nestane, příležitost pro udržení kontaktu (a tím i udržení odbornosti zaměstnance) a pro speciální podporu zaměstnanců – rodičů zůstane nevyužitá.

„Kde je chuť hledat cestu,
tam se cesta většinou najde.“

Užitečné informace

Aperio

www.aperio.cz

Spolek APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství se zaměřuje na zlepšování služeb v mateřství a rodičovství a podporu rovného zacházení se ženami a muži v rodině a na pracovním trhu. Spolek APERIO mj. připravil Průvodce zákony pro rodiče, ve kterém se tématu věnuje po právní stránce.

Byznys pro společnost

www.byznysprospolecnost.cz

Největší platforma pro odpovědné podnikání v České republice. Zabývá se například problematikou diverzity na pracovišti nebo organizuje konferenci „Příležitosti pro rodinu a práci“.

Mzdová a platová kalkulačka

www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka

Nástroj pro rychlé ověření průměrné mzdy (platu) ve vybrané profesi, v členění podle sektoru, regionu, vzdělání, velikosti zaměstnavatele, věku a pohlaví. Zdrojem dat je Informační systém o průměrném výdělků (ISPV).

Logib

www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/logib

Analytický nástroj Logib umožňuje zaměstnavatelům soukromého i veřejného sektoru otestovat míru rovnosti a férovosti odměňování žen a mužů v rámci vlastní organizace.

MPSV

www.mpsv.cz/web/cz/pusobnost-mpsv

Veškeré údaje týkající se problematiky peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku a dalších dávek souvisejících s obdobím těhotenství a mateřství naleznete na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

ČSSZ

www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi

Podrobnosti a formuláře týkající se pojistných dávek naleznete na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení.

Úřad práce ČR

www.uradprace.cz/web/cz/statni-socialni-podpora

Podrobnosti a formuláře týkající se dávek státní sociální podpory naleznete na webových stránkách Úřadu práce.

Poděkování

Za konzultaci právních aspektů pracovního poměru u těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň na mateřské a zaměstnankyň a zaměstnanců na rodičovské dovolené děkují autoři příručky advokátní kanceláři Valíček & Valíčková, držitelé ocenění Právnická firma roku 2019.

Příručka byla zpracována v rámci projektu „Narovinu ve Zlínském kraji“, který v období 1. října 2019 až 31. března 2022 realizuje Krajská hospodářská komora Zlínského kraje (příjemce projektu) a TREXIMA, spol. s r.o. (partner projektu).

Registrační číslo projektu:
CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_081/0011621.

Autorský tým

Ing. Lucie Janošová

Mgr. Marcel Navrátil

JUDr. Adam Valíček, MBA

Upozornění

Příručka má pouze informativní charakter a údaje v ní jsou zpracovány na základě legislativy platné v době jejího zpracování (duben 2020).



KRAJSKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA
ZLÍNSKÉHO KRAJE

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Použité zdroje

BYZNYS PRO SPOLEČNOST. Výsledky pravidelného průzkumu ke konferenci „Matky a otcové vítání“ [online]. 2020 [cit. 04.03.2020]. Dostupné z: <https://events.byznysprospolecnost.cz/events/charta-diverzity-matky-a-otcove-vitani/>

ČSSZ. Obecné informace: mateřství. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 04.03.2020]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/materstvi-obecne-informace>

EDENRED. 5 nejpopulárnějších benefitů pro rodiče [online]. 2018 [cit. 09.04.2020]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/5-nejpopularnej-sich-benefitu-pro-rodice>

EXXONMOBIL. Our ExxonMobil culture [online]. 2019 [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: <https://corporate.exxonmobil.com/Locations/Czech-Republic/Our-ExxonMobil-Czech-Republic-culture#Environment>

Firemní školky [online]. © 2020 [cit. 09. 04. 2020]. Dostupné z: <https://www.firemniskolky.cz>

HENNLICH. Co je HENNLICH Baby Club? [online]. 2020 [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: <https://odpovednost.hennlich.cz/my-a-lide/hennlich-baby-club.html>

HENNLICH. SOS linka HENNLICH [online]. 2020 [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: <https://odpovednost.hennlich.cz/my-a-lide/sos-linka.html>

HOVORKOVÁ, Kateřina. Deset tisíc měsíčně navíc, když opustíte rodičovskou dříve. Rodičům pomáhá nový bonus. Aktuálně.cz [online]. 2019 [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/deset-tisic-mesicne-kdyz-se-vratite-uz-i-benefity-pro-rodice/r~db53714e219f11ea-84c6ac1f6b220ee8/>

JAKEŠOVÁ, Dana. Zaměstnanecké benefity: vyšší mateřská, beach office, masáž i tatér. Zpravodajství Ildnes.cz [online]. 2019 [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/benefit-zamestnanec-prace-zamestnani-firma-zamestnavatel-bonus-pracovnik-zamestnanecke-vyhody.A191212_121340_podnikani_daja

KARIÉRAWEB.CZ. Nové benefity pro zaměstnance v Česku: firmy dorovnávají příjmy matkám na mateřské nebo financují mateřské školky [online]. 2019 [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-66611310-nove-benefity-pro-zamestnanec-v-cesku-firmy-dorovnavaji-prijmy-matkam-na-materske-nebo-financuji-materske-skolky>

LINETKA. O nás [online]. [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: <http://www.linetka.cz/services/onas/>

NIEDERMEIEROVÁ, Jana. Více než polovině žen v Česku se nedaří sladit práci a rodinu, ukázal průzkum. Trendem jsou kanceláře pro práci s dětmi. Hospodářské noviny [online]. 2019 [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-66622420-jak-sladit-praci-a-rodinu>

Oskárek firemní školka [online]. © 2020 [cit. 28. 04. 2020]. Dostupné z: <http://www.skolkaoskarek.cz/cs/>

RODGER, Hannah. Glasgow firm first in UK to offer term-time only jobs in the private sector. Glasgow Evening Times [online]. 2017 [cit. 2020-05-20]. Dostupné z: <https://www.glasgowtimes.co.uk/news/15569057.glasgow-firm-first-in-uk-to-offer-term-time-only-jobs-in-the-private-sector/>

Stlačený pracovní týden. Mateřská, rodičovská a práce [online]. 2011 [cit. 20.05.2020]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>

Term-Time Working. The Scottish Parliament [online]. [cit. 20.05.2020]. Dostupné z: <https://www.parliament.scot/abouttheparliament/41301.aspx>

Univerzitní mateřská škola Qočna [online]. © 2019 [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: <https://qocna.utb.cz/>

VODAFONE. Udržitelné podnikání [online]. 2019 [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: <https://www.vodafone.cz/udrzitelne-podnikani/>

VODAFONE. Vodafone ReConnect. Značka: Maminky vítány [online]. 2017 [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: <https://www.vodafone.cz/o-vodafonu/o-spolecnosti/pro-media/tiskove-zpravy/detail/vodafone-reconnect-znacka-maminky-vitany/>

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákony pro lidi [online]. [cit. 30.03.2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>



KRAJSKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA
ZLÍNSKÉHO KRAJE

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA