

Rovné příležitosti mužů a žen – často kladené otázky

Odpovídají Mgr. Lucie Otáhalová, JUDr. Jana Seemanová, Mgr. Linda Sokačová

Mohu mít v pracovní smlouvě uvedeno jako místo práce oblast „Nymbursko“?

Místo výkonu práce musí být v pracovní smlouvě sjednáno dostatečně určitě. Nemusí se omezovat na konkrétní obec, pokud z povahy práce vyplývá, že může být vykonávána v rámci širšího území nebo na více pracovištích zaměstnavatele. Vždy je však třeba ze strany zaměstnance pamatovat na to, že i pracovní smlouva je dvoustranný pracovní úkon a že s jejím obsahem musí souhlasit obě strany – zaměstnanec by se tedy měl k obsahu pracovní smlouvy vyjádřit předem, než se zaváže k jejímu plnění. Pokud jde konkrétně o „Nymbursko“, je potřeba si říci, zda je toto vymezení dostatečně konkrétní, jaké obce a jaká místa tedy zahrnuje. Jako přesnější vymezení by například bylo možné použít „okres Nymburk“.

Může si žena po skončení rodičovské dovolené zažádat o neplacené volno? Může zaměstnavatel udělení tohoto volna podmínit tím, že bude kratší než předchozí rodičovská dovolená?

Po rodičovské dovolené je možné požádat o neplacené volno, zaměstnavatel ale není povinen této žádosti vyhovět. Právní nárok je pouze na poskytnutí rodičovské dovolené v délce 3 let, na další neplacené volno již nikoliv. Je vysloveně na zaměstnanci a zaměstnavateli, jak se dohodnou a za jakých podmínek bude neplacené volno poskytnuto.

Jsem na rodičovské dovolené a firma se ruší. Co mám dělat? Jaká mám práva a povinnosti? Jaká práva a povinnosti má zaměstnavatel?

Rušení firmy (zaměstnavatele) je jedním z důvodů, pro které může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď – jedná se o výpověď pro tzv. organizační změny. Zaměstnanci na rodičovské dovolené před výpovědí v tomto případě chráněni nejsou. Všichni zaměstnanci mají v těchto případech právo na **odstupné** – jeho výše se odvíjí podle délky pracovního poměru u zaměstnavatele, pracovní poměr musí trvat nejméně jeden rok. Zaměstnavatel je tedy povinen odstupné vyplácet. Pokud je zaměstnavatel v **insolvenci** a nedisponuje finančními prostředky pro vyplacení odstupného, mohou se zaměstnanci obrátit na **úřad práce**. Po podání insolvenčního návrhu jim může úřad práce vyplatit odstupné místo zaměstnavatele – pozor však na lhůtu 5 měsíců a 15 dnů, která začíná běžet od doby, kdy úřad práce zveřejnil na své úřední desce informace o zaměstnavateli v insolvenci.

Povinnost informovat má obecně zaměstnavatel, který zaměstnává nad 10 zaměstnanců. Přesněji řečeno, nemusí zaměstnankyni kontaktovat, ale musí se všemi zaměstnanci projednat strukturální změny a opatření ovlivňující zaměstnanost. Další postup záleží na tom, zda existuje nějaký právní nástupce zaměstnavatele a jakým způsobem se zaměstnavatel ruší. Lhůta pro informování a projednání stanovená není, ale pokud zaměstnavatel tuto povinnost poruší, hrozí mu pokuta až 200 tisíc Kč.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



rodinné centrum

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Jsem těhotná a zaměstnavatel mi chce dát výpověď z důvodu restrukturalizace. Jde to? Jak se mohu bránit?

Záleží, v čem konkrétně restrukturalizace zaměstnavatele spočívá.

Pokud tkví v tom, že se zaměstnavatel nebo jeho část úplně ruší, je možné dát výpověď i těhotné zaměstnankyni. V tomto případě platí také práva zaměstnankyně viz předchozí dotaz.

Jestliže restrukturalizace spočívá v přemísťování zaměstnavatele z jednoho sídla do jiného, pak těhotné zaměstnankyni výpověď dát nelze. V tomto případě ale pozor na to, jak je v pracovní smlouvě stanoveno místo výkonu práce. Při nástupu této zaměstnankyně zpět do zaměstnání to bude rozhodující faktor pro to, zda se se zaměstnavatelem dohodnou na pokračování pracovního poměru ve stávající podobě (pokud je místo výkonu práce stanoveno „Česká republika“, zaměstnankyně by pak musela například dojíždět ze Zlína do Prahy), na změně pracovní smlouvy nebo na skončení pracovního poměru.

Proti výpovědi je možné se bránit u soudu žalobou na její neplatnost. Tuto žalobu je nutné podat ve lhůtě 2 měsíců od skončení pracovního poměru.

Mohou být na rodičovské dovolené oba rodiče současně (nejde jen o pobírání rodičovského příspěvku)? Mají v takovém případě oba nárok na ochranu u zaměstnavatele? Platí za ně oba stát zdravotní pojištění a započítává se to do doby odpracované na důchod?

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout **rodičovskou dovolenou** na žádost oběma rodičům, tedy v praxi je možné i současné čerpání. Rodičovou dovolenou čerpá žena od skončení mateřské dovolené, muž od narození dítěte, nejdéle do 3 let věku dítěte.

Stát platí **zdravotní pojištění** za osoby, které jsou na rodičovské dovolené (§ 7 odst. 1 písm. d) zákona o veřejném zdravotním pojištění). Tedy pokud jsou na rodičovské dovolené oba rodiče, pak oběma bude platit stát zdravotní pojištění. Tato novinka platí od 1. dubna 2012 (do té doby bylo pojistné hrazeno státem pouze za ženu na mateřské a rodičovské dovolené).

Stát platí pojistné na veřejné zdravotní pojištění také za osoby pobírající rodičovský příspěvek.

Pokud jde o **důchodové pojištění**, tady je situace složitější. Podle zákona o důchodovém pojištění totiž nelze dobu péče o dítě započítat současně více osobám – rodiče by se tedy v případě, že budou oba čerpat rodičovskou dovolenou současně, měli dohodnout, kdo z nich si tuto dobu uplatní v žádosti o starobní důchod. Pokud se nedohodnou, započítá Česká správa sociálního zabezpečení dobu té osobě, která pečovala o dítě v největším rozsahu. Situaci je ještě možné řešit podáním přihlášky k důchodovému pojištění – tedy dobrovolnou účastí na důchodovém pojištění. Přihlášku bude vhodné podat nejpozději po roce na rodičovské dovolené – po podání přihlášky je totiž možné zpětně započítat maximálně jeden rok. Dobrovolná účast v důchodovém pojištění je možná nejdéle po dobu deseti let. Praktickým úskalím této varianty je povinnost hradit ze svého platby pojistného, které u osob dobrovolně účastných na důchodovém pojištění činí 30 % měsíčního vyměřovacího základu (například u zaměstnanců je vyměřovacím základem zjednodušeně řečeno souhrn jejich měsíčních příjmů). Osoby, které jsou dobrovolně pojištěny, si mohou vyměřovací základ stanovit samy, avšak musí se jednat nejméně o jednu čtvrtinu průměrné mzdy v kalendářním roce, za který se pojistné platí. V roce 2013 by tedy osoba dobrovolně pojištěná hradila měsíčně částku 1 941,3 Kč (při minimálním vyměřovacím základu ve výši 6 471 Kč vypočítaném z průměrné mzdy stanovené na rok 2013 dle vyhlášky MPSV ve výši 25 884 Kč).

Pokud jde o otázku, **co je potřeba komu oznamovat**, z hlediska zdravotní pojišťovny postačí oznámení nástupu na rodičovskou dovolenou zaměstnavateli, který by měl informaci předat zdravotní pojišťovně. To stejné platí u peněžitě pomoci v mateřství (žádost se podává zaměstnavateli). Úřadu práce není v této situaci třeba nic oznamovat.

Jdu při rodičovské dovolené pracovat ke svému původnímu zaměstnavateli a nechci, aby skončila moje rodičovská dovolená. Mohu uzavřít ještě jeden pracovní poměr? A jakými pravidly se to řídí, aby rodičovská neskončila?

Sjednat další pracovní poměr u stejného zaměstnavatele je možné, druh práce by ale měl být jiný, než máte v hlavní pracovní smlouvě. Smlouvy se musí fakticky odlišovat, aby bylo jasné, ze které z nich čerpáte rodičovskou dovolenou. Toto navíc výslovně stanovuje § 34b zákoníku práce. Povinnost vymezit odlišně druh práce je v zákoně proto, aby nedocházelo k obcházení ustanovení zákoníku práce a přesčasovým pracím, které může zaměstnavatel nařídit pouze v určitém ročním objemu a musí je adekvátně honorovat. Pokud je však vaším zaměstnavatelem stát, platí povinnost odlišného druhového vymezení práce pouze v rámci jedné organizační složky státu. Délku souběžného pracovního poměru zákoník práce nijak nestanovuje ani nelimituje, může tedy činit až 40 hodin týdně. Omezení rozsahu týdenní pracovní doby u těchto „vedlejších“ pracovních poměrů platilo v minulosti, nový zákoník práce, platný od roku 2007, je zrušil. Rodičovskou dovolenou budete čerpat ze svého původního pracovního poměru. Rodičovský příspěvek vám zůstane zachován, pokud dodržíte podmínky stanovené pro jeho výplatu zákonem, tj. zajistíte péči o dítě v době, kdy pracujete, jinou zletilou osobou.

Co dělat, pokud mi skončí pracovní poměr a chci mít nárok na peněžitou pomoc v mateřství?

Pokud vám skončí pracovní poměr a odcházíte již v období těhotenství, je možné, že stále spadáte do 180denní ochranné lhůty a nárok na mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství budete mít i po skončení pracovního poměru. Nesmíte se však registrovat na úřadu práce. Pokud budete v době nástupu registrovaná na úřadu práce, nebudete mít na mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství nárok.

Na peněžitou pomoc v mateřství z nemocenského pojištění v rámci podnikání nebudete mít nárok, pokud nejste pojištěna po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby. Pozor, pojištění ze zaměstnání a z podnikání na sebe nenavazuje. Pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství musíte splnit podmínku buď 270 dní sociálního pojištění v posledních dvou letech, nebo 180 kalendářních dní v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby. Pokud budete na zaměstnání navazovat podnikáním a chcete peněžitou pomoc v mateřství, musíte spadat do ochranné lhůty 180 dní.

Doporučujeme vám vždy se informovat o možnostech na Správě sociálního zabezpečení. Česká správa sociálního zabezpečení provozuje kvalitní informační linku zaměřenou na nemocenské pojištění, a tudíž i mateřskou dovolenou na telefonním čísle: 840 406 040, <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/call-centra/>.

Do kolika let je možné pečovat o dítě a být zároveň pojištěncem státu?

V zásadě nejdelší doba, po kterou je možné pečovat o dítě a současně mít uhrazeno zdravotní pojištění státem, je **do sedmi let věku dítěte**. To platí ale pouze pro osoby, které nemají příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatně výdělečné činnosti a které osobně celodenně pečují o dítě. Pokud jste osobou výdělečně činnou, pak za vás bude plátcem pojistného stát pouze po dobu mateřské

nebo rodičovské dovolené (rodičovskou dovolenou lze čerpat nejdéle do tří let věku dítěte) a dále po dobu čerpání rodičovského příspěvku (rodičovský příspěvek lze čerpat nejdéle do čtyř let věku dítěte).

Pojištěncem státu je i osoba, která je na neplaceném volnu u zaměstnavatele do čtyř let věku dítěte. Musí ale prokázat, že osobně celodenně pečuje o dítě a že nemá příjmy ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti.

Místo návratu do zaměstnání mě čekala výpověď pro nadbytečnost. Mohu se proti tomu nějak bránit?

Rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí pro nadbytečnost (tj. podle § 52 písm. c) zákoníku práce) je možné napadnout u soudu ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy by měl pracovní poměr skončit (tedy datum uvedené ve výpovědi určující, že pracovní poměr končí k určitému datu). Je nutné tedy primárně odmítnout tvrzení, že výpověď pro nadbytečnost je vždy platná, že je plně v rukou zaměstnavatele a že ji tedy nelze napadat. Klíčovou otázkou tudíž je, zda výpověď je platná či nikoliv. Tato otázka se odvíjí od toho, zda byl zaměstnanec skutečně nadbytečný ve smyslu požadovaném zákonem, nebo zda byla tato „nadbytečnost“ účelově vytvořena proto, aby se zaměstnavatel zaměstnance zbavil. To může samozřejmě posoudit pouze soud.

K této otázce se již vyjadřoval Nejvyšší soud, jako příklad v rozhodnutí z roku 2004 (třebaže se týkalo zákoníku práce z 60. let, výpovědní důvod je ve starém a novém zákoníku práce stejný a rozhodnutí je tedy aplikovatelné i na nynější právní úpravu). Nejvyšší soud v tomto rozsudku pravil, že výpověď pro nadbytečnost je neplatná, jestliže *rozhodnutí zaměstnavatele nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel dále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a podle svého obsahu směřovalo k jinému cíli.*

Pokud tedy zaměstnavatel svým rozhodnutím o nadbytečnosti konkrétního zaměstnance pouze předstíral organizační změny, avšak ve skutečnosti sledoval jiný cíl (chtěl se zkrátka zaměstnance zbavit), pak musí soud dovodit, že rozhodnutí o nadbytečnosti nebylo přijato a že tedy výpověď, daná na podkladě takového „rozhodnutí“ je neplatná. To, zda jednání zaměstnavatele směřovalo k jinému než jím deklarovanému cíli, je ale potřeba v soudním řízení prokázat. Důkazní břemeno přitom leží na žalobci, tedy tom, kdo tvrdí, že rozvázání pracovního poměru je neplatné.

Pokud se na rodičovské dovolené rozhodnu ukončit pracovní poměr po dosažení 3 let věku dítěte, jak mám postupovat dál? Můžu pokračovat v péči o dítě a bude mi stát hradit zdravotní pojištění? Je možné být při pobírání rodičovského příspěvku registrována na úřadu práce a pobírat podporu v nezaměstnanosti?

Jestliže rodič osobně celodenně pečuje o dítě, např. čerpá neplacené pracovní volno po skončení rodičovské dovolené, je za něj stát plátcem pojistného na zdravotní pojištění, a to z důvodu péče o dítě. Rodič ovšem musí zároveň splnit tyto podmínky:

- Celodenně, osobně a řádně pečovat alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Tato podmínka není splněna především v případě, kdy je dítě umístěno v zařízení s týdenním či celoročním pobyttem.

- Děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než 4 hodiny denně, v případě školních dětí družinu.
- Nemá příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatně výdělečné činnosti, za příjem se nepovažuje dohoda o provedení práce do 10 000 Kč (u vyšších příjmů dochází k odvodu pojistného na zdravotní pojištění) a dohoda o pracovní činnosti do 2499 Kč včetně. Rodič musí výše uvedené skutečnosti oznámit zdravotní pojišťovně a podepsat čestné prohlášení, že splňuje všechny požadované podmínky. Po skončení rodičovského příspěvku zdravotní pojišťovna požaduje i předložení rozhodnutí o odnětí rodičovského příspěvku. Vše lze zpravidla vyřídit bez formalit, e-mailem. Jestliže rodič výše uvedené podmínky nespĺňuje, pak je osobou bez zdanitelných příjmů. Stejnou oznamovací povinnost má i zaměstnavatel, pokud pracovní poměr trvá (tj. u neplaceného volna u dítěte staršího tří let).

Pokud se osoba zaeviduje na úřadě práce, může pobírat i rodičovský příspěvek a zároveň pobírat podporu v nezaměstnanosti. Je však třeba plnit požadavky úřadu práce, tj. aktivně hledat práci.

Pokud jsem na tzv. neplaceném volnu (mezi 3. a 4. rokem nejmladšího dítěte) a nepobírám rodičovský příspěvek, můžu si přivydělat formou DPP?

Ano, viz předchozí otázka. Pokud je osoba v evidenci úřadu práce, může si přivydělat jen do 4 250 Kč, pokud pobírá podporu v nezaměstnanosti, nesmí si vydělat nic.

Mgr. Lucie Otáhalová: Vystudovala Právnickou fakultu Masarykovy univerzity v Brně. Podílí se na realizaci projektů zaměřených na problematiku diskriminace a rovných příležitostí, prevenci sociálního vyloučení a poskytování sociálně aktivizačních služeb pro rodiny s dětmi. V letech 2005 – 2011 pracovala na odboru pro lidská práva Úřadu vlády, kde od roku 2007 vedla oddělení pro lidská práva. V letech 2007 – 2010 působila jako styčný úředník za Českou republiku pro komunikaci s Agenturou EU pro základní práva a Evropskou komisí proti rasismu (ECRI). Je členkou European Commission on Sexual Orientation Law (ECSOL). V současné době pracuje pro organizaci LaStrada.

JUDr. Jana Seemanová: Vystudovala Právnickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze. Od roku 2005 se věnuje poradenské, lektorské a publikační činnosti v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Pracuje v právní internetové poradně pro rodiče ve sdružení APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství, o.s. Dříve byla zaměstnána jako právnička v Živnostenské bance, a.s. (UniCredit Bank) a SKM, a.s. - Správa komunálního majetku Praha 3. Pro Klub K2 pracuje jako spolupracující právnička. Působí v dozorčí radě Klubu K2.

Mgr. Linda Sokačová: Vystudovala sociologii na Fakultě sociálních věd UK, kde se věnovala genderovým koncepcím, sociálním hnutím, sociologické teorii a výzkumu. Odborně se zaměřuje na rodinnou politiku, diskriminaci ve společnosti a rovné příležitosti. V letech 2000 – 2011 pracovala v neziskové organizaci Gender Studies (od roku 2007 jako ředitelka). Zabývá se zpracováním výzkumů a analýz. V poslední době pracovala např. na výzkumu přístupu Romů a migrantů z postsovětských zemí ke zdravotní péči v ČR pro European Agency for Fundamental Rights nebo na výzkumu migračních trendů v regionu Šlukovska pro Agenturu pro sociální začleňování. Dlouhodobě se věnuje tématu sladění rodinného a pracovního života.