

Slučitelnost profesních a rodinných rolí

Jedním z cílů rodinné politiky je umožnit rodičům lepší slučitelnost jejich rodičovské a profesní role v případě, že nechtějí rezignovat na své rodičovství a ani na svou profesní realizaci. Při vytváření podmínek k realizaci lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je však nutné nejen vyvážené zohlednění zájmů rodičů, ale rovněž i dětí. Předpokladem lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je zejména existence opatření pracovní povahy a existence finančně a místně dostupných služeb péče o děti (zejména do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte).

Pracovní právo a překážky v práci z důvodu péče o dítě

Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je překážkou v práci na straně zaměstnankyně. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu mateřské dovolené (§ 191 zákoníku práce). Zákoník práce řeší pouze otázku pracovního volna, neřeší finanční zabezpečení. Zaměstnankyni (matce) přísluší v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. V některých případech je mateřská dovolená kratší.

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 šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28 resp. 37 týdnů. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiných důvodů, náleží jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, resp. 31 týdnů - porodila-li zároveň dvě nebo více dětí.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zvlášť žádat. Stačí, aby zaměstnavateli oznámila nástup na mateřskou dovolenou na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem.

V době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou.

Mateřská dovolená zaměstnankyně a rodičovská dovolená zaměstnance poskytovaná po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se vždy považuje za výkon práce, a to i pro účely dovolené.

Vrátí-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (28 a 37 týdnů), je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy.

V podrobnostech viz § 47, 216, 195 a 198 zákoníku práce.

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je překážkou v práci na straně zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně a zaměstnance v práci po dobu rodičovské dovolené (§ 191 zákoníku práce). Zákoník práce řeší pouze otázku pracovního volna, neřeší finanční zabezpečení. Rodičovská dovolená se matce nebo otci dítěte poskytuje na jejich žádost.

Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však do tří let věku dítěte. Otcí dítěte přísluší rodičovská dovolená od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádá, rovněž však nejdéle do tří let jeho věku. Doba čerpání rodičovské dovolené se pro účely dovolené jako výkon práce neposuzuje. Rodičovská dovolená otce v rozsahu, ve kterém je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se však pro účely dovolené považuje za výkon práce.

Rodičovská dovolená se nemusí čerpat vcelku, ale pouze v rozsahu, ve kterém o ni zaměstnankyně či zaměstnanec zaměstnavatele požádali (např. 3 dny, 1 týden, 2 měsíce, 1 rok, do dvou let věku dítěte apod.). Pokud nastoupí do zaměstnání před dovršením tří let věku dítěte a poté se rozhodnou opět čerpat rodičovskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen do dovršení tří let věku dítěte jejich žádosti vyhovět.

Zaměstnankyně i zaměstnanec, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazeni podle pracovní smlouvy.

Rodičovskou dovolenou mohou zaměstnankyně i zaměstnanec čerpat současně. Za situace, kdy oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, hmotné zabezpečení nebo dávky přísluší jen jednomu z nich.

Poskytování rodičovského příspěvku jakožto dávky státní sociální podpory - dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře není vázáno na čerpání rodičovské dovolené a naopak.

V podrobnostech viz § 38, 216, 196 a 198 zákoníku práce.

Ošetřování člena rodiny

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat (§ 191 zákoníku práce).

Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

- s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,

- bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).

V podrobnostech viz bod 6. Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Pracovní právo a možnosti úprav forem práce

Zvláštní pracovní podmínky pro těhotné ženy a rodiče

Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek a zaměstnanců pečujících o dítě upravuje § 238 až 242 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnanců pečujících o děti. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídít.

Zaměstnankyně je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu. Rovněž je zakázáno zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni – matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Toto platí obdobně pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.

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; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Toto platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě do 15 let věku.

Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Další podrobnosti viz § 242 zákoníku práce.

Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jejich žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Mzda nebo plat, které zaměstnancům přísluší při kratší pracovní době, odpovídají této kratší pracovní době.

Zaměstnanci se zakazuje dát výpověď v ochranné době, což je mj. v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Toto ustanovení neplatí

pro výpověď z důvodu organizačních změn v případě, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část. Další podrobnosti viz § 52, 53 a 54 zákoníku práce.

Pracovní poměr na dobu určitou

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout dobu 3 let a může být ode dne vzniku pracovního poměru opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení. Toto omezení neplatí v případě, jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou (§39 zákoníku práce).

Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

Zaměstnanec pracující v kratší pracovní době musí odvést zdravotní pojištění příslušné zdravotní pojišťovně z minimálního vyměřovacího základu, kterým je minimální mzda, a to i v případě zkráceného pracovního úvazku s měsíční mzdou nižší než minimální mzda. Daň z příjmu fyzických osob a sociální pojištění se platí dle skutečné mzdy.

Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jejich žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. (§79-80, §241 odst. 2 zákoníku práce)

Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti (DPC) musí být uzavřena písemně. Rozsah práce v průměru nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. V případě DPC neplatí ustanovení zákoníku práce upravující převedení na jinou práci, přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, dovolenou, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru, odměňování, cestovní náhrady. Práva je možné sjednat nebo stanovit vnitřním předpisem. (§ 76-77 zákoníku práce)

Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce (DPP) musí být uzavřena písemně. Maximální úvazek činí 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. V DPP musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá (určitá, neurčitá). Stejně jako v případě DPC zde neplatí některá ustanovení zákoníku práce. (§ 75 a §77 zákoníku práce)

Pružná pracovní doba

V rámci pružné pracovní doby, existuje základní pracovní doba (například 9 -15 hodin), kdy musí být zaměstnanci na pracovišti, vedle ní existuje volitelná pracovní doba (například 7-9 hodin a 15 -18 hodin), ve které si volí zaměstnanci sami začátek a konec směny tak, aby ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem nebo dohodnutém s odborovou

organizací v kolektivní smlouvě odpracovali v průměru svou stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě sjednanou kratší pracovní dobu. (§ 85 zákoníku práce)

Konto pracovní doby

Jde o způsob rozvržení pracovní doby, při kterém zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci veškerou jeho stanovenou týdenní pracovní dobu. V určitém období v maximální délce 26 po sobě jdoucích týdnů po sobě jdoucích (resp. u zaměstnavatele, u něhož působí odborová organizace, lze v kolektivní smlouvě toto období vymežit až do výše 52 týdnů po sobě jdoucích) lze pracovní dobu rozvrhnout podle provozních potřeb zaměstnavatele. Konto pracovní doby se v praxi užívá méně často než pružné rozvržení pracovní doby, protože je administrativně náročnější. (§ 86-87 zákoníku práce)

Stlačený pracovní týden

Jde o zákonem neupravený laickou veřejností užívaný termín označující způsob rozvržení pracovní doby, který spočívá v rozvržení stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanci do nižšího počtu delších směn. V praxi se jedná zpravidla o 4-denní pracovní týden, tedy rovnoměrné rozvržení pracovní doby, kdy jedna směna trvá 10 hodin. Délka směny nikdy nesmí přesáhnout 12 hodin. (§ 81-84, § 241 odst. 2 zákoníku práce)

Práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele

Zaměstnanec může mít sjednáno místo výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (např. práce z domova, práce na dálku apod.). V případě, že zaměstnanec nepracuje na pracovištích zaměstnavatele, ale vykonává pro zaměstnavatele sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, nepřísluší mu mimo jiné příplatek ani náhradní volno za práci přesčas či za práci ve svátek ani náhrada mzdy nebo platu při některých jiných důležitých osobních překážkách v práci. (§ 317 zákoníku práce)

Agenturní zaměstnávání

Jde o dočasné přidělení zaměstnance, formálně zaměstnaného agenturou práce, k výkonu práce u uživatele. Přidělit zaměstnance lze na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce se na smluvní vztahy vzniklé z agenturního zaměstnání nesmí použít. (§ 307a-309 zákoníku práce)

Služby péče o děti

Základní informace

V současné době lze podle platné legislativy poskytovat služby péče o děti:

- zřízením **mateřské školy** podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (školský zákon) – věcně spadá pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy;
- provozováním některé z **živností péče o děti** podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (zákon o živnostenském podnikání) – věcně spadá pod Ministerstvo průmyslu a obchodu;

- poskytováním **služby péče o dítě v dětské skupině** podle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o dětské skupině) – věcně spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. Více informací o dětských skupinách viz web www.dsmpsv.cz.

Provozování **jeslí** bylo podle ust. § 124 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ukončeno ke dni 31. 3. 2013.

Profesní kvalifikace

V oblasti služeb péče o děti Ministerstvo práce a sociálních věcí jako autorizující orgán uděluje od roku 2012 autorizace fyzickým i právnickým osobám v souvislosti s profesní kvalifikací „Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky“ a „Chůva pro dětské koutky“. Rozšíření těchto profesních kvalifikací umožňuje zapojení většího počtu osob do péče o děti. Například zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů vymezuje jako jednu z možných odborných způsobilostí pečující osoby v dětské skupině profesní kvalifikaci chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky.

V roce 2016 udělilo MPSV celkem 20 autorizací v souvislosti s profesní kvalifikací Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (69-017-M) a 9 autorizací v souvislosti s profesní kvalifikací Chůva pro dětské koutky (69-018-M). Počet úspěšných absolventek a absolventů zkoušky k první jmenované profesní kvalifikaci byl v roce 2016 přes 1100, u druhé jmenované profesní kvalifikace se jednalo o cca 40 úspěšných uchazeček a uchazečů.

Bližší informace týkající se profesní kvalifikace Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (69-017-M) včetně hodnotícího standardu a seznamu autorizujících osob naleznete na internetových stránkách [Národní soustavy kvalifikací](#). Bližší informace týkající se profesní kvalifikace Chůva pro dětské koutky (69-018-M) včetně hodnotícího standardu a seznamu autorizujících osob naleznete na internetových stránkách [Národní soustavy kvalifikací](#).

Více informací k udělování autorizací Ministerstvem práce a sociálních věcí naleznete na <http://portal.mpsv.cz/sz/autorizace>.