

ÚVOD	3
PRACOVNĚ PRÁVNÍ OTÁZKY	4
Pracovní poměr	4
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	7
Práce na zavolání – podle potřeb zaměstnavatele	9
Práce z domova	9
PŘÍKAZNÍ SMLOUVA	10
MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	11
Mateřská dovolená	11
Rodičovská dovolená	11
Rodičovský příspěvek	11
NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ	13
Diskriminace při přijímacím pohovoru	15
ZAMĚSTNANEC VERSUS PODNIKATEL	16
DANĚ, ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ A VÝPOČET MEZD	19
Slevy na dani, daňový bonus	19
Minimální mzda ve zdravotním pojištění	19
Zdanění příjmů zaměstnanců v roce 2008	20
DATABÁZE SOCIÁLNĚ PŘÁTELSKÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ	21

Hledání zaměstnání rodičů (zejména matek) po mateřské dovolené často ztroskotá na jejich nepřipravenosti nastoupit po delší době do zaměstnání nebo na neochotě zaměstnavatelů umožnit flexibilní nebo kratší pracovní dobu. Podobné problémy mívají lidé, kteří pečují o postiženou osobu a rádi by alespoň částečně pracovali. Návštěvníci mateřských center patří mezi skupinu lidí, kteří se nejčastěji potýkají s hledáním práce, která by jim umožňovala sladovat péči o rodinu a zaměstnání, proto se Síť mateřských center zabývala možnostmi, jak těmto lidem pomoci.

Riziko sociálního vyloučení rodiny s malými dětmi se s přibývajícím věkem dětí zvyšuje, proto sehrává finanční motivace najít si práci velkou roli. Zlepšit si hmotné životní podmínky a zabezpečit se na důchod je důležité. Není to však jediný důvod, proč chodit do práce po mateřské dovolené nebo delší nezaměstnanosti. Každý touží po seberealizaci a osobním rozvoji. Navíc ke svému bytí potřebuje člověk společenské kontakty, uspokojení z vykonané práce a pocit uznání. Osobní spokojenost se pak zpětně přenáší do rodiny.

Důraz politiky zaměstnanosti na možnosti sladování rodinného a pracovního život otevírá šance všem, kdo při řešení osobní situace zvažují hodnoty rodiny i osobní kariéry.

„V Česku se upřednostňuje kariéra. Rodič, který se stará o předškolní dítě a je s ním v domácnosti, je přijímán společností téměř jako příživník. Je třeba zvýšit prestiž rodičovství.“ Slova ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase je třeba brát jako společenskou výzvu k hledání udržitelné rovnováhy.

Publikace objasňuje soubor pracovně právních otázek obecně i v souvislosti s alternativními formami práce, s mateřskou a rodičovskou dovolenou a také se dotýká otázek daní a zdravotního pojištění.

Vřelé poděkování patří JUDr. Jaroslavu Jakubkovi, který nezištně spolupracoval na zpracování pracovně právních otázek.

Publikace obsahuje i databázi sociálně přátelských zaměstnavatelů, věříme, že jejich příklady brzy najdou následovníky.

Rut Kolínská, Vlasta Komorousová, Karolina Perlová

PRACOVNÍ POMĚŘ

Oproti předchozí právní úpravě je současný zákoník práce (dále jen „ZP“) postaven na zásadě: „co není zakázáno, je dovoleno“. Neplatí tedy, že by bylo možné si sjednat pouze to, co je výslovně upraveno či řešeno v zákoně.

Definice „závislé práce“ – splňuje-li práce podmínky závislé práce (tj. osobní výkon dle pokynů vedoucího, za mzdu, v pracovní době nebo době určené a na místě určeném), musí být vykonávána v pracovním poměru a ne v obchodněprávním vztahu („na živnostenský list“).

Rozhodujícím znakem závislé práce je skutečnost, že práce je vykonávána na právní a ekonomickou odpovědnost zaměstnavatele – zadavatele pracovních úkolů.

Pracovní poměr se zakládá nejčastěji **pracovní smlouvou**, kterou uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec a jen zcela výjimečně – pokud jde o vedoucí pozice - jmenováním.

PRACOVNÍ SMLOUVA

Pracovní smlouva musí být písemná a obsahovat má tyto povinné náležitosti:

Druh práce (např. kuchařka, sekretářka) – je vhodné alespoň jednou větou vymezit, o jaký druh práce půjde

Místo výkonu práce - měla by být uvedena přesná adresa zaměstnavatele; má-li zaměstnavatel více provozoven, cesty zaměstnance do těchto provozoven – služební cesta

Den nástupu do práce – datum nástupu do práce, antdatování pracovní smlouvy se nedoporučuje a může vést k pozdějším právním problémům.

Další údaje, o nichž zaměstnavatel musí informovat:

- ◆ *mzda (způsob odměňování) a její splatnost*
- ◆ *specifikace druhu a místa výkonu práce (zpravidla formou tzv. pracovní náplně)*
- ◆ *údaje o výpovědní době*
- ◆ *dovolené (v případě částečného úvazku: stejný nárok jako u „plného“ úvazku, tj. 4 týdny)*

Změna sjednaných podmínek je možná pouze dohodou. Zaměstnavatel tak např. nemůže převést zaměstnance na práci jiného druhu, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě (výjimky stanoví zákon).

ZKUŠEBNÍ DOBA

Zkušební doba trvá maximálně 3 měsíce a musí být sjednána písemně nejpozději v den nástupu do práce.

Překážky v práci (například nemoc) se do zkušební doby nezapočítávají a o tuto dobu se prodlužuje.

DÉLKA PRACOVNÍHO POMĚRU

Na dobu určitou (při pracovní smlouvě na dobu určitou je daný termín ukončení pracovního poměru nezávislý na mateřství, nemoci, atd. – neplatí zde ochranná doba)

Na dobu neurčitou

Ukončení pracovního poměru

! Pracovní poměr se ukončuje vždy písemnou formou!

1. **Dohoda**
2. **Výpověď**
3. **Okamžité zrušení**
4. **Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

1. UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU:

Dohoda musí být písemná. Důvod musí být uveden jen na žádost zaměstnance. Důvod je uveden, pokud na tom zaměstnanec trvá. Pracovní poměr skončí sjednaným dnem.

Zaměstnanci náleží **odstupné** v případě dohody o skončení pracovního poměru z důvodů dle § 52 a), b), c) – viz níže.

2. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE:

Výpovědní důvody v případě zaměstnavatele - pouze ty, které jsou uvedeny v § 52 ZP:

- a) zrušení zaměstnavatele
- b) přemístění zaměstnavatele
- c) nadbytečnost zaměstnance – organizační změny
- d) zdravotní důvody
 - ◆ *způsobené zaměstnáním (pracovním úrazem nebo nemocí z povolání) – 12 měsíců odstupné*
 - ◆ *bez souvislosti se zaměstnáním*
- e) kvalifikační předpoklady
- f) porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů
 - ◆ *zaměstnavatel musí dát zaměstnanci šanci*
 - ◆ *písemné upozornění na možnost výpovědi v průběhu posledních šesti měsíců*

Zaměstnanci náleží v případě a-c) **odstupné** ve výši trojnásobku průměrného výdělku

V případě e-f) není nárok na odstupné.

Výpověď musí být písemná, zaměstnavatel musí uvést důvod a nesmí ho dodatečně měnit, jinak je výpověď neplatná!

Výpovědní doba minimálně dva měsíce (lze sjednat i delší) a počíná běžet 1. dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla písemná výpověď doručena.

OCHRANNÁ DOBA

V období, kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené či rodičovské dovolené, nelze podat výpověď.

To neplatí pro výpovědní důvody a) zrušení zaměstnavatele a b) přemístění zaměstnavatele a také pro f) porušení povinností.

Při výpovědi pro nadbytečnost osamělé zaměstnankyni trvale pečující o dítě mladší 15ti let nebo zaměstnanci se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem – od 1. ledna 2007 zrušena povinnost zaměstnavatele zajistit nové vhodné zaměstnání

3. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

2 důvody:

1. *Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin na nejméně jeden rok nepodmíněně.*
2. *V případě zvláště hrubého porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci: např. požití alkoholu a návykových látek na pracovišti, neomluvená absence.*

Musí být vyhotoveno písemně a doručeno do vlastních rukou zaměstnanci.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

4. ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Oznámení se podává zpravidla písemně a tři dny předem.

Neuplatňují se výpovědní důvody.

Ve zkušební době lze ukončit pracovní poměr bez uvedení důvodu.

MZDA

Minimální mzda je garantovaná státem, nelze sjednat nižší mzdu.

Minimální mzda v současné době činí:

8000,- Kč/měsíčně nebo 48,10 Kč/hodina.

Rozdíl mezi mzdou a platem: plat berou zaměstnanci státního sektoru a mzdu berou zaměstnanci podnikatelské sféry.

Na plat existují tabulky, mzda se obvykle sjednává (existují i mzdové tarify, ale v praxi se používají zřídka).

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

1. **Dohoda o provedení práce – DPP**
2. **Dohoda o pracovní činnosti - DPČ**

! Pozor – nejde o pracovní poměr – ochrana zaměstnance je z hlediska jeho práv nižší!!!

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu ani ji evidovat.

1. DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin za jeden kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele.

Už neplatí jako dříve, že smí být uzavřena jedinečně k provedení jednorázového úkolu. Doba odpracovaná u stejného zaměstnavatele se sčítá a je jedno, zda se jedná o různé úkoly.

Může být uzavřena i ústně.

Počet hodin, který úkol zabere, je třeba odhadnout, a mělo by to být přiměřeně, aby to nebylo v rozporu s dobrými mravy.

Měla by obsahovat:

- ◆ *Vymezení pracovního úkolu*
- ◆ *Lhůtu potřebnou k provedení pracovního úkolu*
- ◆ *Odměnu za provedení pracovního úkolu*

Z dohody o provedení práce se neodvádí zdravotní pojištění (není nárok na nemocenskou) a pojištění na sociální zabezpečení (nezapočítává se do důchodu).

2. DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Rozsah práce nesmí překračovat v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (období pro výpočet průměru je max. 52 týdnů). Neměla by nahrazovat řádný pracovní poměr.

Dohoda musí obsahovat (jinak je neplatná):

- ◆ *Druh sjednané práce*
- ◆ *Odměnu za vykonanou práci*
- ◆ *Rozsah pracovní doby*
- ◆ *Dobu, na kterou se dohoda uzavírá*

Musí být uzavřena písemně (na rozdíl od dohody o provedení práce, která může být uzavřena i ústně).

Z dohody o pracovní činnosti se odvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění (započítává se do důchodu, je nárok na nemocenskou) a podléhá zdanění.

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru, to však neplatí, pokud jde o:

- ◆ *odstupné*
- ◆ *pracovní dobu a dobu odpočinku*
- ◆ *překážky v práci na straně zaměstnance*
- ◆ *skončení pracovního poměru*

V praxi to znamená, že u těchto dohod není nárok na dovolenou a na jiné důležité překážky v práci. Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je ale možné sjednat v pracovní smlouvě, popřípadě stanovit vnitřním předpisem.

Pozor, přestože se u dohody o pracovní činnosti odvádí pojistné na sociální zabezpečení, v případě ošetřování člena rodiny nevzniká nárok na výplatu dávek z nemocenského pojištění od sociální správy!

Dohoda o pracovní činnosti může být zrušena dohodou účastníků ke sjednanému dni, jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou. Výpověď musí být písemná.

PRÁCE NA ZAVOLÁNÍ – PODLE POTŘEB ZAMĚSTNAVATELE

V České republice musí být podle zákoníku práce určena pracovní doba. Není v zásadě možné mít pracovní poměr na zavolání – bez bližšího vymezení. Je možné se zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na částečný úvazek na nepatrnou dobu, např. 1 hodinu týdně, která bude zaměstnanci proplacena, ať již pro něho práci máme či nikoliv, a dále ho platit od skutečně odpracované doby. Další možností je využití dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

PRÁCE Z DOMOVA

Podle §317 zákoníku práce zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci, si sám rozvrhuje pracovní dobu, s tím, že mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci, nepřísluší mu ani mzda nebo plat nebo náhrad-

ní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Ostatní příplatky, na něž zaměstnancům vzniká právo, ať již podle zákoníku práce (příplatek za noční práci a příplatek za práci v sobotu a v neděli) nebo z kolektivní, pracovní či jiné smlouvy, či podle případné úpravy provedené vnitřním předpisem zaměstnavatele, náležejí i těmto zaměstnancům, a to podle sjednaných nebo stanovených podmínek.

Podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, přísluší domáckým zaměstnancům náhrada mzdy nebo platu v případě, že důležitou překážkou v práci je vlastní svatba (popř. svatba rodiče nebo dítěte), změna bydliště (přestěhování) nebo úmrtí v rodině.

Domácký zaměstnanec nemá nárok na podporu při ošetřování člena rodiny, ale nemocenská pracovníkovi v případě onemocnění náleží.

PŘÍKAZNÍ SMLOUVA

Občanský zákoník v §§724-732 umožňuje i práci na základě příkazní smlouvy, využitelnou např. při sousedské výpomoci nebo při hlídání dětí mezi známými. Na tyto činnosti, pokud nejsou vykonávány soustavně a za účelem dosažení zisku, nemusí být živnostenské oprávnění. Podnikatelskou činností by bylo, kdyby služba byla nabízena všem, např. prostřednictvím inzerátu.

Příkazní smlouva může být sjednána i ústně a sjednaná činnost může být provedena jak bezplatně, tak i za odměnu. Takovýto příjem z příležitostných činností je podle §10 zákona o dani z příjmu osvobozen od daně, pokud úhrn těchto příjmů u poplatníka nepřesáhne ve zdaňovacím období 20 000 Kč.

§ 195 A NÁSLEDUJÍCÍ ZÁKONÍKU PRÁCE

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Délka: 28 týdnů

Ženě náleží peněžitá pomoc v mateřství (dále jen „mateřská“) odvíjející se od výše její mzdy, nicméně existuje zde státem stanovený limit (cca 13.000,- Kč měsíčně).

Mateřskou vyplácí stát (státní správa sociálního zabezpečení), nepodléhá dani z příjmu (stejně jako nemocenská a rodičovský příspěvek či jiné dávky státní sociální podpory) - po dobu pobírání mateřské nelze mít jiný příjem.

Zaměstnavatel po dobu mateřské dovolené ženě nevyplácí mzdu.

Mateřská dovolená se považuje za výkon práce (dopady např. pro dovolenou)

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Po ukončení mateřské dovolené až do 4 let věku dítěte (pozor dle ZP pouze do 3 let věku dítěte!).

RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Dávka státní sociální podpory – její výše daná státem, nezáleží na výši příjmu.

Je stanoven ve třech výměrách daných v pevných měsíčních částkách:

1. zvýšené: 11 400 Kč
2. základní: 7 600 Kč
3. snížené: 3 800 Kč

Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po **dobu dvou, tří nebo čtyř let**.

VOLBOU DOBY ČERPÁNÍ SI RODIČ ZÁROVEŇ VOLÍ I K NÍ PŘÍSLUŠNOU VÝŠÍ PŘÍSPĚVKU, A TO:

1. RYCHLEJŠÍ ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

Po peněžitě pomoci v mateřství, nebo peněžitě pomoci poskytované mužům (dále jen PPM) ve zvýšené výměře (11 400 Kč) do **24 měsíců věku** dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den.

2. KLASICKÉ ČERPÁNÍ

Po PPM v základní výměře (7 600 Kč) do **36 měsíců věku** dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM.

3. POMALEJŠÍ ČERPÁNÍ

Po PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM) v základní míře (7 600 Kč) do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené míře (3 800 Kč) do **48 měsíců věku** dítěte.

VOLBA ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

Dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku je možné zvolit pouze v rozhodných obdobích (kalendářní měsíc po 22. týdnu věku dítěte a 21. měsíc věku dítěte). Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již **nezměnitelná** a nelze ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání rodičovského příspěvku.

O vybranou dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku musí rodič písemně požádat příslušný úřad státní sociální podpory na předepsaném formuláři:

1. O rychlejší čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 22 týdnů života, resp. ve kterém současně narozené nejmladší děti dosáhnou věku 31 týdnů života (zákon sjednocuje dobu pobírání PPM, která je dávkou nemocenského pojištění, pro vdané a osamělé matky na 28 týdnů, PPM v délce 37 týdnů bude náležet pouze po porodu vícečet).

2. O klasické čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 21. měsíce věku.

3. Pokud rodič nepožádá o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře.

U zdravotně postižených dětí má rodič nárok ode dne posouzení dítěte jako dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého na rodičovský příspěvek v základní výměře (7 600 Kč) do 7 let věku dítěte, a to bez ohledu na dříve zvolenou možnost čerpání rodičovského příspěvku (před posouzením zdravotního stavu dítěte).

Rodičovská dovolená se nepovažuje za výkon práce (obdobný režim jako pracovní volno bez náhrady mzdy).

DALŠÍ PŘÍJMY BĚHEM POBÍRÁNÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

Po dobu pobírání rodičovského příspěvku lze mít další příjmy za předpokladu, že je zachována podmínka osobní celodenní řádné péče o dítě do 4 let věku.

Jako osobní péče se uznává:

- ◆ *hlídání dětí příbuznými případně paní na hlídání*
- ◆ *pobyt dítěte ve věku 0-3 roky v jeslích max. 5 dní v měsíci*
- ◆ *pobyt dítěte ve věku 3-4 roky v MŠ max. 4 hod. denně*

NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ**ZAŘAZENÍ NA PŮVODNÍ PRACOVISŤE**

Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnankyni na původní pracoviště po návratu z mateřské dovolené (pozor, tato povinnost zaměstnavatele není stanovena po návratu z rodičovské dovolené!).

Jestliže není možné zařadit zaměstnankyni na původní pracoviště z důvodu, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zaměstnavatel musí zaměstnankyni zařadit na práci odpovídající pracovní smlouvě. Není-li zaměstnání na základě pracovní smlouvy možné, zaměstnankyně se může stát nadbytečnou. Výpověď v tom okamžiku nepřichází v úvahu, protože zaměstnankyně je až do tří let věku dítěte chráněna zákazem výpovědi pro nadbytečnost. Nastává tedy překážka v práci na straně zaměstnavatele, při níž zaměstnankyni náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Pokud se zaměstnankyně vrací po ukončení rodičovské dovolené, právní nárok na zařazení na původní práci a pracoviště již nemá. Zaměstnavatel ji však musí zařadit vždy podle pracovní smlouvy. Pokud to není možné, jedná se o organizační změny na straně zaměstnavatele. Ženě by při skončení pracovního poměru náleželo odstupné.

DÉLKA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Pozor, rodičovská dovolená dle ZP netrvá do 4 let věku dítěte, ale pouze do 3 let! Pokud se zaměstnankyně nedostaví v den po třetích narozeninách dítěte do zaměstnání, může tuto skutečnost zaměstnavatel vyhodnotit jako hrubé porušení pracovní kázně a okamžitě zrušit pracovní poměr.

Zaměstnankyně může po skončení rodičovské dovolené požádat o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy mezi 3. a 4. rokem věku dítěte. Na poskytnutí tohoto volna není ovšem právní nárok.

Pokud se chce žena vrátit z mateřské dovolené dříve než po 3 letech, může se vzdát mateřské a vrátit se do práce, ale může tak učinit jedině se souhlasem zaměstnavatele, pokud tento nesouhlasí, musí zůstat doma až do tří let věku dítěte.

Pokud je žena na mateřské dovolené, má platnou pracovní smlouvu a ta stále platí, dokud není vypovězena nebo se se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

ANTIDISKRIMINAČNÍ OPATŘENÍ

Zákaz diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství, obecně zákaz diskriminace z důvodu pohlaví – nový ZP tato ustanovení neobsahuje, má je obsahovat „antidiskriminační“ zákon – stále není účinný, i když měl být účinný cca od poloviny roku 2006. Tento zákon by měl omezit např. případy, kdy zaměstnavatel odmítne přijmout na volné místo ženu s malými dětmi – zaměstnavatel bude muset prokázat, že existují jiné než subjektivní důvody pro nepřijetí na dané místo.

§ 156 ZP nahrazen § 241: povinnost zaměstnavatele vhodně upravit pracovní dobu ženy pečující o dítě mladší 15ti let nebo těhotné ženy, ale pozor – pouze pokud zaměstnavateli v takovéto úpravě nebrání „vážné provozní důvody“.

Právní úprava částečných úvazků v ZP - zákoník práce dnes umožňuje např. práci doma a jeho celková koncepce tj. zásada, co není zakázáno, je dovoleno, umožňuje větší smluvní volnost.

Částečný úvazek: smluvní volnost ohledně délky týdenní pracovní doby/rozvržení pracovní doby/pružná pracovní doba /ZP nebrání sjednat si práci doma (§ 317).

DOHODA O ODPOVĚDNOSTI

Dohoda o hmotné odpovědnosti se dnes jmenuje Dohoda o odpovědnosti a v případech děleného pracovního místa (kde zaměstnanec odpovídá za určité hodnoty - hotovost, zboží, apod.) jde o společnou hmotnou odpovědnost - zaměstnanec se zproští odpovědnosti, jestliže prokáže, že škoda vznikla bez jeho zavinění.

Ze zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.:

Úřad práce, kromě toho, že registruje volná místa, má možnost nabídnout pracovní místo jako společensky účelné a tedy uzavřít se zaměstnavatelem dohodu a nabídnout mu poskytování příspěvku na toto zřízené pracovní místo se zkráceným úvazkem, pokud je uchazeč z rizikové skupiny §33 zákona o zaměstnanosti, která zahrnuje

např. osoby pečující o děti do 15 let, osoby se zdravotním postižením, osoby do 25 let věku, absolventy VŠ do 30 let věku, do této skupiny patří i osoby starší 50 let, obtížně zaměstnatelní, nebo ti co jsou po výkonu trestu nebo mají jiné problémy, osobnostní, sociální apod.

Výše podpory na ÚP se vypočítává po 3 letech ze mzdy, po 4 letech z životního minima.

DISKRIMINACE PŘI PŘIJÍMACÍM POHOVORU

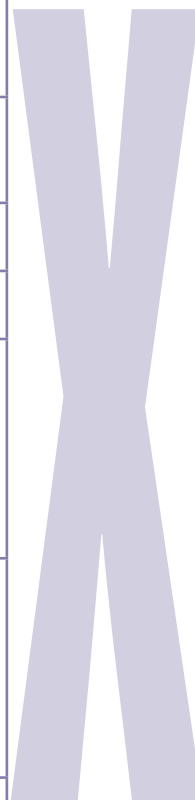
Při výběrových pohovorech se můžete setkat s diskriminačním jednáním, kdy vám zaměstnavatel pokládá otázky týkající se rodinného stavu, dětí, zajištění péče o ně v případě nemoci či otázky týkající se plánovaného, či stávajícího těhotenství.

Výjimkou jsou případy, kdy se těhotná žena uchází o práci, která je těhotným ženám výslovně zakázána.

Zaměstnavatel po vás smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Je tedy na vás, zda se rozhodnete na tyto otázky odpovědět, či zda odpověď odmítnete. Můžete také zvolit „zlatou střední cestu“ - tedy upozornit zaměstnavatele na skutečnost, že odpovídáte i přesto, že uvedené otázky vám neměly být vůbec položeny.

ZAMĚSTNANEC
<p>Pracovně právní vztah dle ZP pracovní smlouva dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr</p>
<p>Délka pracovní doby je max. 40 hodin týdně měla by být rozvržená + příplatky za práci přesčas, noční práci, atd.</p>
<p>Nárok na dovolenou je dle ZP (min. 4 týdny) a je „placená“ má nárok na pracovní pomůcky hrazené zaměstnavatelem</p>
<p>Automatické pojištění • <i>sociální zabezpečení včetně nemocenské</i> • <i>zdravotní pojištění – zálohy dle výše mzdy</i> zaměstnavatel odvádí zálohy na daň z příjmu limitace škody způsobené zaměstnancem na 4½ násobek mzdy</p>
<p>Žádná ohlašovací povinnost vše zajišťuje zaměstnavatel</p>
<p>Příznání k dani z příjmů fyzických osob za zaměstnance vyhotovuje zaměstnavatel</p>



PODNIKATEL - OSVČ
<p>Obchodně právní vztah dle obchodního zákoníku obchodní smlouva (např. smlouva o dílo) hlavní či vedlejší samostatná výdělečná činnost, např. ženy na rodičovské dovolené provozují samostatnou výdělečnou činnost jako vedlejší (platí se nižší povinné zálohy na soc. a zdrav. pojištění)</p>
<p>Délka pracovní doby není daná podnikatel si ji určuje sám</p>
<p>Dovolenou si podnikatel určuje sám především dle své finanční a obchodní situace pracovní pomůcky si pořizuje podnikatel sám za své finanční prostředky</p>
<p>Povinné zálohy na sociální a zdravotní pojištění není povinnost být účasten nemocenského pojištění (lze uzavřít i komerční připojištění, to ostatně může také zaměstnanec a v případě nemoci pobírá vedle nemocenské i částky od pojišťovny) odpovídá za způsobenou škodu v plné výši případně povinnost profesního pojištění</p>
<p>Ohlašovací a oznamovací povinnost vůči orgánům státní správy: registrace po obdržení IČ: státní správa sociálního zabezpečení (do 8 dnů) zdravotní pojišťovna (do 8 dnů) finanční úřad (do 30 dnů)</p>
<p>Povinné vedení účetnictví daňovou evidenci (měsíčně) daňové povinnosti: DPH (je-li plátcem DPH) silniční daň Příznání k dani z příjmů fyzických osob vyhotovuje sám event. prostřednictvím daňového poradce</p>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – zákaz „švarcsystému“, byl ze zákona o zaměstnanosti vypuštěn, protože dnes zákoník práce obsahuje definici závislé práce. Zaměstnávání dle „švarcsystému“ znamenalo, že se neuzavírá pracovní smlouva, ale fakticky zaměstnanec uzavře obchodní smlouvu a jako podnikatel (OSVČ) pracuje pro zadavatele práce.

Rozhodujícím faktorem pro určení, zda jde či nejde o výkon závislé práce (čili zda se bude či nebude aplikovat zákoník práce), je především skutečnost, zda tato práce je vykonávána na ekonomickou a právní odpovědnost zadavatele (zaměstnavatele) či na základě vlastní odpovědnosti za výsledek dodavatele prací či služeb.

Zákoník práce v mnoha případech nestanoví, co si účastníci pracovněprávních vztahů mohou sjednat. To je zásadní koncepční změna, takže jsou naprosto nepatřičné otázky typu: Můžeme se zaměstnancem dohodnout to či ono? Odpověď zní samozřejmě ano, dohodnout či smluvit si každý může cokoliv, co není v rozporu se zákonem.

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří, že zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance a musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců §13.

To znamená, že podnikatelské riziko nese zaměstnavatel a nejde požadovat po zaměstnanci, aby si hradil např. kancelářské potřeby pro výkon práce ze svého nebo aby zaměstnanec nebyla vypočítána a zaplacená mzda, protože firma má málo zákazníků.

Podle směrnice EU z roku 1997 číslo 19/79 má být zajištěna rovnost mezi zaměstnanci, tzn. že i při práci na částečný úvazek mají zaměstnanci nárok na stravenky jako každý jiný stejně jako na benefity, i když může být například určeno, že na ně mají nárok, až když pracují v organizaci po delší dobu.

SLEVY NA DANI, DAŇOVÝ BONUS

DAŇOVÝ BONUS

Jde vlastně o zvláštní formu sociálních dávek pro nejnižší příjmové skupiny rodin s dětmi. Je myšlen jako motivační pobídka pro nezaměstnané rodiče, aby si našli práci alespoň na část roku třeba i za nízkou mzdu – nárok na tyto dávky má jen ten, kdo za rok vydělá alespoň šestinásobek minimální mzdy.

Ze zákona o daních z příjmů, §35c: Poplatník má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě ve výši pro rok 2008 10 680 Kč ročně. Na toto daňové zvýhodnění má nárok jen jeden z rodičů.

Může ho uplatnit formou slevy na dani (tj. odečíst si od daně tuto částku), daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu.

Je-li nárok na daňové zvýhodnění vyšší než daňová povinnost, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem (namísto aby poplatník platil státu, bude platit stát poplatníkovi). Daňový bonus je možné uplatnit (tedy nechat si ho vyplácet), maximálně však do výše 52 200 Kč ročně (platí pro rok 2008).

Daňový bonus může poplatníkovi vyplácet měsíčně zaměstnavatel, nebo může být vyplacen při ročním zúčtování záloh na daň, nebo lze o něj požádat v daňovém přiznání.

MINIMÁLNÍ MZDA VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

I v roce 2008 činí minimální mzda (neboli minimální vyměřovací základ zaměstnance) částku **8 000 Kč**.

Ve zdravotním pojištění má minimální mzda přímý vliv na placení pojistného zaměstnavateli a osobami bez zdanitelných příjmů. Zaměstnavatel odvádí pojistné za zaměstnance z vyměřovacího základu, který je zpravidla roven hrubé mzdě zaměstnance, nejméně však z minimálního vyměřovacího základu. Za této situace musí být za zaměstnance, jehož příjem nedosahuje s ohledem na ostatní zákonné podmínky ani minimální mzdy, odvedeno zaměstnavatelem pojistné ve výši 1 080 Kč a zaměstnavatel ho strhává.

Pokud tedy máte hrubou mzdu nižší než 8 000, zaměstnavatel vám navíc z platu strhne doplatek na zdravotní pojištění. Poznámka z praxe: Pozor – je dobré to vědět a hlídat si to, ne každá mzdová účetní o tom ví.

Minimální vyměřovací základ neplatí pro osobu, za niž je plátcem pojistného stát, mj. která celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o 1 dítě do 7 let věku nebo nejméně

o 2 děti do 15 let věku. Podmínka celodenní péče se považuje za splněnou, nechodí-li dítě do školky na více než 4 hodiny denně nebo pokud nenavštěvuje družinu. Pokud rodič tuto podmínku splňuje, aby nemusel případně doplácet zdravotní pojištění do minimální částky 1 080 Kč měsíčně, musí se přihlásit u zdravotní pojišťovny jako plátce typu L.

Navrhované vládní opatření by mělo v blízké době doplatky do minimálního vyměřovacího základu u rodičů dětí zrušit.

ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ ZAMĚSTNANCŮ V ROCE 2008

VÝPOČET ČISTÉ MĚSÍČNÍ MZDY

Hrubá mzda plus odvody na ZP a SP placené zaměstnavatelem (nyní 35%) = daňový základ, ten zaokrouhlit na celé stokoruny nahoru, z toho výpočet daně (15%).

Vypočtená daň se snižuje o měsíční slevy na dani (2 070 na poplatníka případně další slevy).

Čistá mzda = hrubá mzda – odvody na zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnancem (12,5%) z hrubé mzdy – daň z příjmů po slevách.

Tato tabulka vznikla v rámci projektu „Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti“. Byla vytvořena pro usnadnění získání částečných nebo sdílených úvazků u uvedených firem. Jsou to zaměstnavatelé, kteří nabízejí i částečné, sdílené či jiné formy alternativních úvazků. Do této databáze je možné přidat další kontakty na zaměstnavatele – na této emailové adrese: castecneuvazky@volny.cz

ZAMĚSTNAVATEL	KONTAKTNÍ OSOBA	ADRESA FIRMY	DRUH PRÁCE	FORMA PRÁCE
Thomayerova nemocnice	Kateřina Horáčková tel. 261 083 771	Vídeňská 800 Praha 4 - Kunratice	zdravotní sestry lékaři herní terapeut na odd. dět. neurol.	částečné úvazky sdílené úvazky
Centrum sociální a ošetrovatelské pomoci	Marie Bosáková ředitelka tel: 257 318 995	Nám. 14. října 11 Praha 5 - Smíchov	ošetřovatelská práce	sdílený úvazek
Scanservice, a.s.	Ing. Petra Němcová tel: 267 009 947	Náchodská 2397/23 Praha 9 - Horní Počernice	pracovník digitalizační jednotky s AJ	částečný úvazek
Základní škola a mateřská škola Angel v Praze 12	Paed Dr. Iva Čichoňová ředitelka tel. 241 760 991	Angelovova 3183/15 Praha 4 - Modřany	učitelka asistentka ve škole	sdílený úvazek
MC Donald's ČR s.r.o	Petr Kavalír tel. 222 007 111	I.P.Pavlova Praha 2	práce v restauraci	částečný úvazek
Mironet s.r.o.	Hana Nebeská tel. 234 700 883	V Háji 1564/10 Praha 7	pomocná účetní matky po MD	částečný úvazek
Modrý Klíč	Ing. Mgr. M. Remarová tel. 241 715 375	Smolkova Praha 4 Libuš	administrativa fyzioterapeut odbor. asistent šéfkuchař	sdílený úvazek částečný úvazek

ZAMĚSTNAVATEL	KONTAKTNÍ OSOBA	ADRESA FIRMY	DRUH PRÁCE	FORMA PRÁCE
Komerční banka, a.s.	Lenka Kučerová tel. 222 411 111	Na Příkopě 969/33 Praha 1	administrativa výpočetní operátor	částečný úvazek sdílené úvazky práce z domova
Ahold Czech Republic, a.s.	Jana Dvořáková tel. 234 004 454	Radlická 520/117 Praha 5 - Smíchov	administrativa pokladní různé pracovní pozice	částečný úvazek flexibilní pracovní doba
Uni Credit Bank	Marie Mourková tel. 724 267 524	Revoluční 7 Praha 1	administrativa	částečný úvazek
Ernst & Young	Zuzana Blchová tel. 225 335 156	Karlovo nám. 10 Praha 2	účetnictví audit poradenství	částečný úvazek
Exxon Mobil	Pavla Fajtrová tel. 602 219 658	Palác Flora Vinohradská 151 Praha 3	účetnictví	částečný úvazek
KPMG	Vladimíra Diblíková tel. 724 244 075	Pobřežní 1a Praha 8	audit daně vedení účetnictví	sdílený úvazek
Plus	tel. 284 096 165	Počernická 257 Radonice	administrativa prodavač	částečný úvazek flexibilní pracovní doba
Deloitte	Ilona Markvartová tel. 246 042 500	Karolinská 654/2 Praha 8	audit finanční poradenství daně	částečný úvazek sdílený úvazek
Roland Berger	Martina Vorlová tel. 257 311 161-2	Všehrdova 560/2 Praha 1	rešeršéri grafická práce pro tělesně postižené	částečný úvazek

ZAMĚSTNAVATEL	KONTAKTNÍ OSOBA	ADRESA FIRMY	DRUH PRÁCE	FORMA PRÁCE
Nestlé	pan Geisler tel. 261 322 642	Mezi Vodami 2035/31 Praha 4	administrativa	částečné úvazky
Česká spořitelna, a.s.	paní Malčánková tel. 221 801 300	Olbrachtova 1929/62 Praha 4	finančnictví administrativa	částečné úvazky
Mladá fronta, a.s.	paní Šteřelová tel. 225 276 111, 225 276 201	Mezi Vodami 1952/9 Praha 4	inzerce administrativa	částečné úvazky
O2 Telefónica Czech Republic, a.s.	paní Chmelařová tel. 800 123 466	Za Brumlovkou 266/2 Praha 4	obchodní zástupce administrativa	zkrácené úvazky
SAP BCSE, s.r.o.	Anna Švúgerová tel. 257 118 168	Radlická 714 Praha 5	různé pozice - administrativa a další s jazyky	částečné úvazky sdílené úvazky práce z domova
European contact group	Eva Kavková tel. 222 211 799	Žitná 45 Praha 1	koordinátor administrativa	částečné úvazky sdílené úvazky
RWE Transgas, a.s.	Veronika Havránková tel. 267 971 111	Limuzská 10 Praha 1	administrativa odborná - ing.	flex. prac. doba práce z domova
Česká pojišťovna, a.s.	Martin Hájek tel. 224 551 487	Spálená 14 Praha 1	pojišťovnictví	práce na ŽL možnost přizpůsobit si pracovní dobu
2N	Paní Doláková tel. 261 301 515	Modřanská 621 Praha 4	administrativa obchodní zástupce různé pozice	částečné úvazky



ZAMĚSTNAVATEL	KONTAKTNÍ OSOBA	ADRESA FIRMY	DRUH PRÁCE	FORMA PRÁCE
Služby pro domácnost	Michaela Veselá tel. 608 563 908	www.sluzbypro-domacnost.cz	hlídání dětí doučování úklid domácnosti péče o seniory	možnost přizpůsobit si pracovní dobu
Fincentrum, a.s.	Ing. Dana Vojtěchová tel. 777 054 599	Pobřežní 3 Praha 8	finanční poradce práce na ŽL	možnost přizpůsobit si pracovní dobu
I.Q.A. a.s.	Pan RNDr. Svoboda tel. 731 447 727	Jindřicha Plachty 16 Praha 5	rešeršéři zadávání dat chem. či farm. vzdělání výhodou nikoli podmínkou	částečné úvazky sdílené úvazky
Eficia Praha s.r.o.	Anna Růňová tel. 234 372 111	Jeseniova 51 Praha 3	telefonní operátor administrativa skladník	flex. prac.doba, částečné úvazky
Webdomena, s.r.o.	pí Peričevičová, tel. 775 383 885	Novákových 25 Praha 8	telefonní operátor	částečné úvazky
Esatrade	pí Laubeová tel. 604 284 723	Na Groši 5a Praha 10	admin-logistika s AJ.	nástup od 1.6.2008 - 4 hod denně
Pivovary Staropramen, a.s.	tel. 257 191 111, 257 191 416 pers. odd.	Nádražní 84 Praha 5	administrativa různé pozice	částečné úvazky
IBM Česká republika, s.r.o.	tel. 272 131 111	V Parku 4 Praha 4 - Chodov	různé pozice	práce z domova

Vydává Síť mateřských center, o. s. 2008

Kontakt: www.materska-centra.cz

IČO: 26545136

Číslo účtu: 51-0888700287/0100

Na odborné části pracovně právních otázek spolupracoval **JUDr. Jaroslav Jakubka**, zpracování databáze sociálně přátelských zaměstnavatelů v rámci projektu Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti připravily

Vlasta Komorousová a **Karolína Perlová**.

Redakční úprava: Rut Kolínská

Korektury: Jiřina Chlebovská

Grafická úprava a sazba: Kateřina Vlková