

ANALÝZA – mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku

A) MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Mateřská a rodičovská dovolená představují důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, mateřskou a rodičovskou dovolenou tedy může otec nebo matka dítěte čerpat pouze, jsou-li zaměstnání. Pokud práci nemají, mateřskou nebo rodičovskou z povahy věci čerpat nemohou. To však nebrání tomu, aby čerpali peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek. Vznik nároku na tyto dávky není vázán na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, ale na splnění zákonem stanovených podmínek (viz dále).

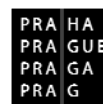
V souvislosti s porodem a péčí o dítě umožňuje zákoník práce (§195-§198 zákoníku práce) čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Mateřská a rodičovská dovolená představují důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnankyně/ce a logicky tak na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou může nastoupit pouze zaměstnaná osoba. Osoba nezaměstnaná ani mateřskou ani rodičovskou dovolenou čerpat nemůže. Zatímco žena obvykle čerpá nejprve mateřskou a následně rodičovskou dovolenou, muž může čerpat pouze rodičovskou dovolenou.

Vzhledem k tomu, že mateřská a rodičovská dovolená jsou překážky v práci, je třeba jejich čerpání předem projednat se zaměstnavatelem, a to jak počátek mateřské a rodičovské dovolené, tak také jejich ukončení.

Mateřská dovolená



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

Mateřskou dovolenou čerpá pouze žena – zaměstnankyně, a to v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Mateřskou dovolenou může čerpat maximálně v rozsahu 28 týdnů; pokud porodila zároveň 2 nebo více dětí v rozsahu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou zaměstnankyně obvykle nastupuje od počátku 6 týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8 týdne před tímto dnem. Pokud z mateřské dovolené vyčerpá před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí stanovené doby 28 týdnů, resp. 37 týdnů. Pokud zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem vyčerpá méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, resp. 31 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem je povinná a nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Po dobu, kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen omluvit její nepřítomnost v práci. O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnavatele žádat, nicméně je povinna mu oznámit nástup na mateřskou dovolenou, a to na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem. Po dobu, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, jí nepřísluší ani mzda nebo plat, ani náhrady mzdy nebo platu. Po tuto dobu čerpá peněžitou pomoc v mateřství ze systému nemocenského pojištění, pokud jí vznikl na tuto peněžitou pomoc nárok, nebo rodičovský příspěvek, pokud jí nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevznikl (viz níže).

Otec na rodičovské „mateřské“ dovolené

Muž – zaměstnanec nemůže čerpat mateřskou dovolenou, může však čerpat rodičovskou dovolenou, a to od narození dítěte. V období šestinedělí mohou být s dítětem doma zároveň matka i otec dítěte, kdy žena je na mateřské dovolené a muž na rodičovské dovolené. Po uplynutí šestinedělí se žena může vrátit do práce a muž může nastoupit na rodičovskou dovolenou



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

(pokud nenastoupil již dříve), plně převzít péči o dítě a čerpat peněžitou pomoc v mateřství (viz níže). Otec tak nikdy nečerpá mateřskou dovolenou, ale pouze rodičovskou dovolenou, nicméně čerpá-li rodičovskou dovolenou v rozsahu v jakém je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, má stejné postavení a práva jako matka na mateřské dovolené. Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnance o rodičovskou dovolenou vyhovět.

Rodičovská dovolená

Zaměstnankyně i zaměstnanec mohou čerpat k prohloubení péče o dítě rodičovskou dovolenou. Matka dítěte – zaměstnankyně může čerpat rodičovskou dovolenou po skočení mateřské dovolené; otec dítěte – zaměstnanec může čerpat rodičovskou dovolenou od narození dítěte.

Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o rodičovskou dovolenou vyhovět. Zaměstnavatel tedy nesmí odmítnout poskytnout nebo rozmlouvat dovolenou ani otci dítěte s poukazem na to, že je to neobvyklé a že má být doma s dítětem matka. Rodičovskou dovolenou lze čerpat až do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni/ci rodičovskou dovolenou v rozsahu, v jakém o ní požádají; nejsou povinni čerpat rodičovskou dovolenou v celku. *Např. je tedy možné, aby zaměstnankyně/ec rodičovskou dovolenou ukončil v jednom roce dítěte a následně o ní znova požádal/a ve dvou letech dítěte. Také je možné, aby se rodiče dítěte na rodičovské dovolené střídali, a to i vícekrát, např. po půl roce.*

Po dobu čerpání rodičovské dovolené nepřísluší zaměstnanci/kyni ani mzda nebo plat, ani náhrada mzdy nebo platu, ale mají nárok na rodičovský příspěvek jako dávku státní sociální podpory (viz níže). Rodičovskou dovolenou je možné čerpat do dosažení 3 let věku dítěte, nicméně rodičovský příspěvek lze čerpat až do dosažení 4 let věku dítěte. Chce-li matka nebo otec dítěte zůstat doma a čerpat tento příspěvek, musí se dohodnout se



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

zaměstnavatelem na neplaceném volnu. Zaměstnavatel však není této žádosti povinen vyhovět. Je zcela na uvážení zaměstnavatele zda neplacené volno poskytne, zaměstnankyně ani zaměstnanec na něj nemají nárok. Pokud zaměstnavatel neplacené volno neposkytne, musí se po dosažení 3 let věku dítěte vrátit do zaměstnání. Dohodu o neplaceném volnu je žádoucí sepsat písemně.

Zaměstnankyně a zaměstnanec mohou čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně. V době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou mohou zaměstnankyně i zaměstnanec čerpat současně. Pokud jde o čerpání dávek za této situace, viz níže.

Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené

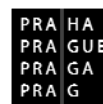
Vrátí-li se zaměstnankyně či zaměstnanec do zaměstnání ihned po skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště, tzv. na jejich „původní židli“. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy. Nárok vrátit se na svojí původní židli má i zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, kterou čerpal v rozsahu doby, v jakém je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (viz výše).

Zaměstnankyně i zaměstnanec, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, nemají nárok na to, aby byli zařazeni na své původní místo, tzv. „svojí původní židli“. Mají však nárok na to, aby byli zařazeni na místo, které odpovídá jejich pracovní smlouvě. Záleží tedy na tom, jak široce je v pracovní smlouvě definován.

Pokud se zaměstnanec/kyně vracejí do práce po mateřské a rodičovské dovolené mají nárok na to, aby jim byla přidělena práce v rozsahu pracovní smlouvy. *Např. pokud má zaměstnanec/kyně uzavřenou pracovní smlouvu na*



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



**Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.**

40 hodin týdně, nemůže ho/jí zaměstnavatel nutit k tomu, aby pracoval/a pouze 20 hodin týdně s poukazem na to, že více práce nemá. Stejně tak zaměstnavatel nesmí osobu vracející se z mateřské či rodičovské dovolené nutit ke změně pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou na smlouvu na dobu určitou. Zaměstnavatel nemůže nikoho nutit ke změně délky trvání pracovního poměru a ke zkrácení pracovního úvazku. Jak ke změně délky trvání pracovního poměru, tak ke změně rozsahu pracovní doby je nutný souhlas obou stran, jak zaměstnavatele tak zaměstnance/kyně. Než budete souhlasit s takovou změnou, velmi pečlivě zvažte všechny důsledky, které to pro vás může mít. Je třeba počítat s tím, že se zkrácením pracovní doby dojde také k úměrnému snížení mzdy nebo platu.

Zákaz výpovědi

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, tj. v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Pokud jim byla dána výpověď před počátkem ochranné doby a výpovědní doba by uplynula v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr tak skončí uplynutím zbytku výpovědní doby po skončení ochranné lhůty. Zákaz výpovědi se neuplatní a těhotná zaměstnankyně nebo rodič na mateřské či rodičovské dovolené může dostat výpověď, jestliže se zaměstnavatel ruší nebo jeho část nebo se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část. Jestliže se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část nemůže uvedeným osobám dát výpověď, pokud se přemísťuje v rámci místa, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě.

Pokud má zaměstnankyně nebo zaměstnanec sjednanou pracovní smlouvu na dobu určitou, končí pracovní poměr sjednaným dnem, a to i v případě, že běží tzv. ochranná lhůta, tedy zaměstnankyně je těhotná nebo je na mateřské či rodičovské dovolené.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

B) PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ

Peněžitá pomoc v mateřství je upravena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů, který nabyl účinnosti od 1. ledna 2009. Pokud jde o poskytování této dávky, došlo k určitým změnám oproti minulosti. Peněžitá pomoc v mateřství, nazývaná též „mateřská“, je dávkou ze systému nemocenského pojištění a je upravena zákonem o nemocenském pojištění. Je poskytována ženě na mateřské dovolené nebo otci na rodičovské dovolené v rozsahu, v jakém může žena čerpat mateřskou dovolenou. Nárok na mateřskou však nemají všichni, ale pouze ti, kteří splňují zákonem stanovené podmínky. Podmínky pro vznik nároku na tuto dávku musí být splněny ke dni nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, kdy začíná podpůrná doba. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem, který matka dítěte určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud tento den v tomto období neurčí, začíná podpůrná doba od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud k porodu dojde dříve, nastoupí na peněžitou pomoc v mateřství dnem porodu.

Podmínky vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství jsou následující:

- trvání účasti na nemocenském pojištění po dobu aspoň 270 dnů v posledních dvou letech před tím dnem, od něhož je dávka přiznávána;
- účast na nemocenském pojištění v den, od něhož je dávka přiznávána; nebo trvání ochranné lhůty.

K tomu, aby vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, je tedy nezbytné, aby daná osoba byla zaměstnaná. Osoba, která je nezaměstnaná, nebude



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

mít nárok na peněžitou pomoc v mateřství, a to ani tehdy, když je evidována na úřadě práce. Osobě, které nevznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, bude od narození dítěte náležet rodičovský příspěvek.

Výjimkou, kdy i nezaměstnané osobě vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, je situace, kdy tato je osoba v tzv. ochranné lhůtě. Ochranná lhůta u žen činí tolik kalendářních dnů, kolik činilo jejich poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů. Trvá-li poslední zaměstnání méně než 180 dní, trvá i ochranná lhůta méně a to tolik dní, kolik trvalo poslední zaměstnání. Pokud den vzniku nároku na dávku nastane v ochranné lhůtě, vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství. *Např. pokud žena po skončení zaměstnání otěhotní a již nenalezne do porodu práci, nárok na mateřskou jí nevznikne. Avšak skončí-li její zaměstnání v průběhu těhotenství (v podstatě po skončení třetího měsíce těhotenství), vejde se do ochranné lhůty 180 dnů a nárok na mateřskou mít bude, pokud zároveň splnila účast na nemocenském pojištění alespoň 270 dnů v posledních dvou letech.*

Do tzv. čekací doby (doba, která se počítá jako trvání nemocenského pojištění) se započítává také:

- doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři, která jsou považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu připadne do období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia,
- doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla, popřípadě dále trvala pojištěná činnost.

Uvedené doby se do tzv. čekací doby započítávají v rozsahu, v jakém se nekryjí s pojištěnou činností.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



**Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.**

Od 1. ledna 2009 je umožněno, aby se matka vystřídala s otcem dítěte v péči o dítě, aniž by rodina přišla o peněžitou pomoc v mateřství. V minulosti, pokud žena ukončila mateřskou dovolenou dříve a nastoupil na rodičovskou dovolenou otec, mohl pobírat pouze pevně stanovený rodičovský příspěvek a nikoli peněžitou pomoc v mateřství odvozenou z výše platu. V současné době však již zákon umožňuje, aby i muž čerpal peněžitou pomoc v mateřství. Jak bylo uvedeno výše, od počátku 7. týdne ode dne porodu – po skončení šestinedělí, může zcela převzít péči o dítě a v rozsahu v jakém by peněžitou pomoc v mateřství čerpala matka, ji může čerpat otec. Podmínkou však je, že splňuje podmínky nároku na tuto dávku, přičemž podmínky jsou shodné s podmínkami pro matku dítěte. Výše peněžitě pomoci v mateřství se pak odvozuje od mzdy nebo platu otce, který ji čerpá. Není možné, aby peněžitou pomoc v mateřství pobírali matka i otec dítěte najednou, pokud péči převezme otec, výplata této dávky matce se zastaví a začne ji čerpat otec ze svého nemocenského pojištění.

Výše peněžitě pomoci v mateřství

Výše peněžitě pomoci v mateřství se odvozuje od výše mzdy nebo platu; poskytuje se za kalendářní dny a její výše činí 70 % denního vyměřovacího základu. Výše denního vyměřovacího základu se zjišťuje z rozhodného období stanoveného ke dni nástupu na mateřskou dovolenou. Denní vyměřovací základ se tedy zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnankyni v rozhodném období - období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství, dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukcí.

V případě, že denní vyměřovací základ převyšuje určenou výši, je prostřednictvím redukčních hranic omezen. V roce 2009 činí první redukční



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

hranice 786 Kč, druhá redukční hranice 1 178 Kč a třetí redukční hranice 2 356 Kč.

Redukce se provede tak, že se započte

- do první redukční hranice u peněžitě pomoci v mateřství 100 % denního vyměřovacího základu,
- z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %,
- z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 % a k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.

Jestliže zaměstnankyni nebo zaměstnanci vznikne za trvání téhož zaměstnání nárok na peněžitou pomoc v mateřství v období do čtyř let věku předchozího dítěte, pak se za denní vyměřovací základ považuje denní vyměřovací základ, z kterého se vypočítávala předchozí dávka, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další peněžitě pomoci v mateřství. *Např. pokud žena za trvání rodičovské dovolené znovu otěhotní a porodí dítě, skončí rodičovskou dovolenou a znovu čerpá mateřskou dovolenou. Přestane také čerpat rodičovský příspěvek a začne znovu čerpat peněžitou pomoc v mateřství, přičemž pro zjištění vyměřovacího základu je rozhodující příjem před nástupem na první mateřskou dovolenou.*

Podle nového zákona o nemocenském pojištění již studentky a studenti nepatří do okruhu nemocensky pojištěných osob. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství tak studentky a studenti nemají. Budou mít nárok na rodičovský příspěvek od narození dítěte. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství bude mít nicméně matka dítěte pokud počátek 6. týdne před stanoveným termínem porodu připadne do 270 dnů od ukončení studia. Podmínkou je, že studium bylo ukončeno úspěšně. (viz výše)

V roce 2010 bude první redukční hranice 791 Kč, druhá redukční hranice 1 186 Kč a třetí redukční hranice 2 371 Kč. Redukce se v roce 2010 provede tak, že se započte u všech dávek:



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



**Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.**

- do první redukční hranice 90 % denního vyměřovacího základu,
- z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %,
- z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 % a k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.

Peněžitou pomoc v mateřství vyplácí celou okresní správa sociálního zabezpečení, zaměstnavatel se na jejím vyplácení nepodílí.

Kde a kdy požádat o peněžitou pomoc v mateřství?

Těhotná žena nebo žena, která porodila, podá **Žádost o peněžitou pomoc v mateřství, kterou jí vydá a potvrdí ošetřující lékař**, u něhož je v péči (zpravidla příslušný gynekolog). Žádost o dávku zaměstnankyně předá, svému zaměstnavateli, případně poslednímu zaměstnavateli, který ji spolu s podklady pro stanovení nároku na dávku a její výplatu zašle příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Nemocenská v souvislosti s těhotenstvím a porodem

Nemá-li matka dítěte nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může uplatnit nárok na nemocenské v souvislosti s těhotenstvím a porodem, pokud splňuje podmínku nároku na nemocenské. To znamená, že je účastna na nemocenském pojištění nebo jí plyne sedmidenní ochranná lhůta. Ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti pojištěnky, která potvrzením orgánu nemocenského pojištění doloží, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Dočasná pracovní neschopnost v souvislosti s porodem vznikne od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Uplynutím šestého týdne po porodu lékař rozhodne o ukončení dočasné pracovní neschopnosti v souvislosti s porodem. Nárok se uplatňuje stejně jako u „klasické“ nemocenské prostřednictvím zaměstnavatele.

C) RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Rodič, který osobně, celodenně a řádně po celý kalendářní měsíc pečuje o dítě mladší 4 let, má nárok na rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek také čerpá rodič – matka nebo otec, kterému nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. *Např. nezaměstnaná osoba, která není v ochranné lhůtě, a nevznikne jí nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může čerpat rodičovský příspěvek.*

Na rodičovský příspěvek má nárok rodič, který osobně, celodenně a řádně po celý kalendářní měsíc pečuje o dítě. Tato podmínka se považuje za splněnou i v případě, že:

- dítě mladší 3 let navštěvuje jesle nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku maximálně 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci;
- dítě ve věku od 3 do 4 let navštěvuje pravidelně mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci.

Např. rodič po dosažení 3 let věku dítěte nastoupil zpět do zaměstnání, avšak dítě nedal do školky a pečuje o něj jiná dospělá osoba nebo dítě dal do školky maximálně na 4 hodiny denně, bude mít nárok na rodičovský příspěvek.

Rodičovský příspěvek je stanovený ve čtyřech výměrách, které se poskytují v pevných měsíčních částkách:

- zvýšené (11.400,-Kč),
- základní (7.600,-Kč),
- snížené (3.800,-Kč),
- nižší (3.000,-Kč)



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

výše rodičovského příspěvku tak není na rozdíl od peněžité pomoci v mateřství přímo závislá na výši mzdy nebo platu.

Matka nebo otec dítěte, kterým vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, si mohou zvolit rychlost čerpání rodičovského příspěvku, zda jej budou čerpat po dobu dvou, tří nebo čtyř let. Výše příspěvku se potom odvozuje od zvolené délky jeho čerpání:

- rychlejší čerpání do 2 let věku dítěte – po peněžité pomoci v mateřství ve výši 11.400,-Kč do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380,-Kč za kalendářní den, to znamená, že rychlejší čerpání si může dovolit pouze rodič, který dosahuje určitého příjmu;
- klasické čerpání do 3 let věku dítěte - po peněžité pomoci v mateřství ve výši 7.600,-Kč do 36 měsíců věku dítěte; o klasické čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství;
- pomalejší čerpání do 4 let věku dítěte - po peněžité pomoci v mateřství nebo od narození dítěte (pomalejší čerpání automaticky náleží rodičům, kterým nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství) ve výši 7.600,-Kč do 21 měsíců věku dítěte a dále ve výši 3.800,-Kč do 48 měsíců věku dítěte.

V případě, že oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, náleží rodičovský příspěvek jen jednomu z nich.

U dětí zdravotně postižených je prodloužena doba pro nárok na rodičovský příspěvek:

- rodičovský příspěvek v základní výměře (7 600 Kč) do 7 let věku dítěte může čerpat rodič ode dne, kdy bylo dítě posouzeno jako dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, přičemž na dříve zvolenou možnost čerpání rodičovského příspěvku se



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



**Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.**

nebere ohled, pokud dítěti náleží příspěvek na péči, má rodič nárok na rodičovský příspěvek v poloviční výši (3 800 Kč),

- rodičovský příspěvek v nižší výměře (3 000 Kč) od 7 do 10 let věku dítěte, může pobírat rodič, pokud pečuje o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, přičemž dítě nepobírá příspěvek na péči.

Kde a kdy požádat o rodičovský příspěvek?

O rodičovský příspěvek si rodič podá písemnou žádost na předepsaném formuláři na příslušné kontaktní místo úřadu práce příslušného podle místa trvalého pobytu osoby, která má na dávku nárok. Rodič si musí zvolit délku čerpání, jednou zvolenou délku později nelze změnit, a to ani v případě, že se rodiče v péči o dítě vystřídají. Kdy se žádá o čerpání rodičovského příspěvku:

- rychlejší čerpání - žádost ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 22 týdnů života,
- klasické čerpání - žádost nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 21. měsíce věku,
- není-li podána žádost o rychlejší nebo klasické čerpání, nemůže si již rodič zvolit a po 21. měsíci věku dítěte, začne automaticky čerpat rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, a to do 4 let věku dítěte.

PORODNÉ

Nárok na porodné má žena, která porodila dítě. Otec dítěte má nárok na porodné v případě, že žena, která dítě porodila, a porodné nebylo vyplaceno ani jí ani jiné osobě. Nárok na porodné vzniká dnem porodu. Výše porodného v roce 2010 činí 13tis. Kč, přičemž porodné se vyplácí jednorázově, tedy celé najednou. Nárok na porodné zaniká, pokud nebyl uplatněn do jednoho roku od narození dítěte.



OPPA
OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

D) VÝDĚLEČNÁ ČINNOST V PRŮBĚHU MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

V průběhu mateřské dovolené nesmí rodič vykonávat tu práci, z níž čerpá mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství. Nicméně může pro svého zaměstnavatele pracovat na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, přičemž je ale nutné, aby druh práce byl odlišný od druhu práce konaného v pracovním poměru. Druh práce stručně a výstižně vyjadřuje, jaké činnosti bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Druh práce může být vymezen jako určitá pracovní funkce či zařazení, nebo jako soubor činností.

Žádný zaměstnavatel nesmí ženu zaměstnat v období šestinedělí.

V průběhu rodičovské dovolené si může rodič neomezeně přivydělávat práci nebo dokonce může ukončit rodičovskou dovolenou a vrátit se do zaměstnání aniž by mu hrozila ztráta rodičovského příspěvku. Podmínkou je, že zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, neboť dítě nesmí navštěvovat jesle nebo předškolní zařízení ve větším rozsahu než stanoví zákon.

Podle zákoníku práce si zaměstnanec může vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

E) OCHRANA RODIČŮ S DĚTMI

Úprava pracovní doby a práce přesčas osob pečujících o dítě

Zvláštní ochranu poskytuje zákoník práce těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o děti do věku 8 let a osamělým zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o dítě mladších 15



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

let. Ti mohou být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeložit je k výkonu práce do jiného místa výkonu práce než je místo, které mají uvedeno v pracovní smlouvě, může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnanci, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel zaměstnávat práci přesčas. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo těhotná zaměstnankyně požádá o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Musí se jednat o důvody skutečné, tedy nikoli pouze zástupné. Nejlepší je požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu pracovní doby písemně a vyžadovat od něj také písemné odůvodnění, proč nemůže žádosti vyhovět. Písemné odůvodnění by mělo obsahovat skutečné důvody bránící vyhovění žádosti a nikoli pouze obecný odkaz na provozní důvody.

Návštěva lékaře s dítětem

V případě návštěvy lékaře s dítětem má jeden z rodičů nárok na **pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den**, pokud byl doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Návštěva lékaře s dítětem není tedy omezena na počet hodin za den ani na počet dnů v měsíci, rodič tak má nárok na celý den pracovního volna, pokud návštěva lékaře zabere celý pracovní den. Stejně tak má nárok na pracovní volno opakovaně během jednoho měsíce, pokud jsou návštěvy lékaře nezbytné. Pokud nemá rodič nárok na ošetřovné (tzv. paragraf), má nárok, aby za dobu pracovního volna mu byla poskytnuta **náhrada mzdy nebo platu**.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

Narození dítěte

Otec dítěte má nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do porodnice a zpět. Dále má nárok na pracovní volno, avšak bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky). Pokud chce být otec u porodu, může si tedy vzít neplacené volno nebo dovolenou. Dovolenu nebo neplacené volno si může vzít i po návratu manželky a dítěte z porodnice, je žádoucí se na dovolené nebo neplaceném volnu se zaměstnavatelem předem dohodnout.

Ošetřovné

Nárok na ošetřovné má rodič, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz. V tomtéž případě náleží ošetřovné jen jednomu z rodičů, rodiče se mohou v průběhu ošetřování dítěte jednou vystřídat. Nárok na ošetřovné trvá po dobu 9 kalendářních dnů a po dobu 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku. Jestliže je dítě nemocné delší dobu, má rodič pečující o dítě nárok na pracovní volno podle zákoníku práce, ale za tuto delší dobu nebude mít již nárok na ošetřovné. Pokud dítě znova onemocní, je nezbytné, aby rodič byl alespoň jeden den v zaměstnání, aby mu znovu vznikl nárok na ošetřovné.

V roce 2010 bude mít rodič nárok na ošetřovné nejdéle 6 kalendářních dnů. Osamělý rodič, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, bude mít nárok na ošetřovné po dobu nejdéle 13 kalendářních dnů. Nárok na ošetřovné vznikne až od 4. kalendářního dne potřeby ošetřování dítěte, tzn. že za první tři dny nebude rodiči náležet ani náhrada mzdy nebo platu ani ošetřovné a bude doma „zdarma“.

F) OSOBY SAMOSTANĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÉ



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

Osoby samostatně výdělečně činné **nemohou čerpat ani mateřskou ani rodičovskou dovolenou**, neboť ty představují překážku v práci na straně zaměstnance podle zákoníku práce a z toho vyplývá, že mateřskou a rodičovskou dovolenou může čerpat pouze osoba v pracovně-právním vztahu a nikoli osoba samostatně výdělečně činná.

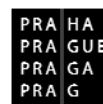
Osobě samostatně výdělečně činné vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství pouze v případě, že je **účastna na nemocenském pojištění**. Její účast na pojištění je na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru dobrovolná. Musí si tedy podat přihlášku na předepsaném tiskopise. Podmínku vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství tedy je:

- trvání účasti na nemocenském pojištění nebo trvání ochranné lhůty v délce 180 kalendářních dnů,
- splnění podmínky tzv. čekací doby, tj. jestliže tato osoba byla v posledních 2 letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství účastna alespoň po dobu 270 dnů nemocenského pojištění,
- účast na nemocenském pojištění alespoň po dobu 180 dnů v období 1 roku před porodem,
- má zapláceno pojistné za dobu účasti na nemocenském pojištění, z něhož je nárok na peněžitou pomoc uplatněn, a to včetně kalendářního měsíce bezprostředně předcházejícího kalendářnímu měsíci, v němž začala pobírat peněžitou pomoc v mateřství,
- nevykonává osobně samostatnou výdělečnou činnost po dobu pobírání peněžitě pomoci v mateřství.

Nárok na rodičovský příspěvek není vázán na účast v systému pojištění, ale na zajištění péče o dítě mladší 4 let. Osoby samostatně výdělečně činné tak mají nárok na rodičovský příspěvek za stejných podmínek jako zaměstnanci, tedy pokud dítě nenavštěvuje jesle nebo předškolní zařízení v rozsahu větším než stanoví zákon. Za stejných podmínek jako zaměstnanci také mohou volit dobu čerpání rodičovského příspěvku.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

Kde a kdy požádat o peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek?

Těhotná žena nebo žena, která porodila, podá Žádost o peněžitou pomoc v mateřství, kterou jí vydá a potvrdí ošetřující lékař, u něhož je v péči (zpravidla příslušný gynekolog). Žádost o dávku osoba samostatně výdělečně činná předá okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa trvalého pobytu. O rodičovský příspěvek musí rodič požádat příslušný úřad státní sociální podpory na předepsaném formuláři. O zvolenou dobu čerpání rodičovského příspěvku musí rodič požádat v určitém konkrétním rozhodném období:

- rychlejší čerpání musí rodič požádat nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém dítě dosáhne 22 týdnů života,
- klasické čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 21. měsíce věku
- nepožádá-li rodič o rychlejší nebo klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po 21. měsíci věku dítěte automaticky vyplácen rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání.

Pokud si rodič vybere dobu a výši čerpání, již jednou učiněnou volbu nelze změnit.¹

G) PÉČE O DÍTĚ A STAROBNÍ DŮCHOD

Péče o dítě ve věku do 4 let se považuje za náhradní dobu pojištění podle zákona o důchodovém pojištění. Tato náhradní doba pojištění nemusí být získána na území ČR. Doba péče o dítě se započítává pro nárok na důchod i jeho výši plně.

¹ <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

Péče muže o dítě do 4 let věku ukončená do 30. 6. 2007 se bude započítávat do důchodu jen tehdy, pokud muž podal nejpozději do 30. 6. 2009 návrh na zahájení řízení o době a rozsahu péče a v tomto řízení bylo o době péče kladně rozhodnuto. Doba péče o dítě ve věku do 4 let ukončená po 30. 6. 2007 se u mužů i žen prokazuje shodně, a to čestným prohlášením na zvláštním předepsaném tiskopisu při uplatnění žádosti o důchod.

H) RODIČE CIZINCI

Nárok na porodné a na rodičovský příspěvek mají za určitých podmínek také cizinci žijící v České republice. Při posuzování nároku je vždy třeba rozlišovat, zda se jedná o občany Evropské unie či o státní příslušníky třetích zemí.

Na uvedené dávky mají nárok občané Evropské unie, pokud se na ně vztahuje Nařízení Rady (EEC) 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství a Nařízení Rady (EEC) 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Státní občan třetích zemí má nárok na tyto dávky, pokud je hlášen k trvalému pobytu na území České republiky, přičemž od dne hlášení k pobytu uplynulo 365 dní. Do uvedené doby se nezapočítává doba, kdy je osoba žadatelem o udělení azylu ubytovaným v pobytovém středisku Ministerstva vnitra.

Nárok na dávky nemocenského pojištění - peněžitou pomoc v mateřství a ošetřovné, mají cizinci za stejných podmínek jako občané ČR, tedy splňují-li podmínky stanovené zákonem o nemocenském pojištění.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

SOUVISEJÍCÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY

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

Zákon 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších právních předpisů, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

ZDROJ NA INTERNETU

<http://www.mpsv.cz/cs/7#vdnp>

<http://www.mpsv.cz/cs/4>

<http://www.mpsv.cz/cs/2>

http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/696/_s.155/708?POSTUP_ID=615&PRVEK_ID=377

<http://www.mpsv.cz/cs/4215> (Kalkulačka pro výpočet nemocenských dávek v roce 2010)

<http://www.mpsv.cz/cs/5742> (Kalkulačka pro výpočet nemocenských dávek v roce 2009)

Právní poradna Gender Studies:

Dotazy týkající se mateřství, rodičovství, sladění osobního a pracovního života a diskriminace můžete elektronicky pokládat na webové adrese:

<http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?poradna=open&PHPSESSID=cc8c7e87309e5e28d2456d4b1c5cf2ad>, emailem na

[cc8c7e87309e5e28d2456d4b1c5cf2ad](mailto:cc8c7e87309e5e28d2456d4b1c5cf2ad@rovneprilezitosti.cz), emailem na



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.

pravo@genderstudies.cz nebo telefonicky (v úterý 9,00 – 11,00, středu 14,00 – 16,00 a pátek 16,30 – 18,30).

Informační centrum Gender Studies funguje v úterý až pátek od 12-18 hodin v prostorách knihovny Gender Studies, Gorazdova 20, Praha 2. Další informace také na www.rovneprilezitosti.cz.

Analýzu vypracovala Martina Štěpánková, právnička, Gender Studies, o.p.s.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA
ADAPTABILITA



Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU:
Investujeme do vaší budoucnosti.