

APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství, o.s.

Mateřská a rodičovská dovolená a flexibilní pracovní režimy z pohledu legislativy



JUDr. Jana Seemanová

www.aperio.cz



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Kontakty

JUDr. Jana Seemanová

dlouhodobě se věnuje poradenské, lektorské a publikační činnosti v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Spolupracuje s neziskovou společností APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství, o.s.

Email: jana.seemanova@aperio.cz

Web: www.aperio.cz

Čerpání mateřské a rodičovské dovolené



Anketa



**Kolik matek ročně odchází
u vás na mateřskou dovolenou?**



Proces nástupu na mateřskou/rodičovskou dovolenou



Zaměstnankyně

- zaměstnankyně oznámí těhotenství a datum očekávaného dne narození dítěte a předpokládaného nástupu na peněžitou pomoc v mateřství
- zaměstnankyně předloží žádanku o PPM
- inventura v případě dohody o hmotné odpovědnosti



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Proces nástupu na mateřskou/rodičovskou dovolenou

- postup dle vnitřních předpisů - klíče, počítač
- oznámí narození dítěte (rodným listem) - že může čerpat mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou
- požádá o dovolenou
- požádá o rodičovskou dovolenou
- požádá o neplacené volno
- čestné prohlášení – zdravotní pojišťovna
- návrat do práce

zaměstnanec

- **přítomnost otce u porodu**
- **rodný list - narození dítěte - žádost o rodičovskou dovolenou.**

Mateřská dovolená



- po dobu 28 týdnů (dvě nebo více dětí - 37 týdnů)
- nastupuje zpravidla na počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však na počátku 8. týdne
- předčasný porod - nastupuje na mateřskou dovolenou dnem porodu a mateřská dovolená jí náleží v délce 28 (37) týdnů



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- **Vyčerpá-li žena z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu (např. protože chtěla pracovat), poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 (31) týdnů.**

Minimální délka mateřské dovolené

- **Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů.**
- **Nemůže v žádném případě skončit, ani být přerušena, před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.**
- **Není tedy možné nastoupit do zaměstnání dříve, než uplyne 6 týdnů od porodu, a to ani v případě, že by s tím zaměstnankyně a zaměstnavatel souhlasili.**

Sociální zabezpečení



matka – mateřská dovolená

- peněžitá pomoc v mateřství;
- nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, a to v případě, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství

otec – rodičovská dovolená

- peněžitá pomoc v mateřství



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Práva povinnosti zaměstnankyně

- **zaměstnankyně nemusí o poskytnutí mateřské dovolené žádat, jen oznamuje**
- **předkládá žádost o peněžitou pomoc v mateřství**

Práva a povinnosti zaměstnavatele



- je povinen žádosti o mateřskou dovolenou vyhovět
- k žádosti o peněžitou pomoc v mateřství vyplní na příslušnou správu sociálního zabezpečení formulář:
- Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění (*nový zjednodušený tiskopis*) (dle § 97 zákona č.187/2006 Sb.)

WWW.CSSZ.CZ



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Práva a povinnosti zaměstnavatele

- zdravotní pojišťovně
 - oznámit čerpání mateřské, rodičovské dovolené – pojistné na zdravotní pojištění hradí stát
- zaměstnanci vydává evidenční list důchodového pojištění, vypracovává daňové přiznání

Rodičovská dovolená



- k prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou
- do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let
- nárokové pracovní volno
- zaměstnavatel je povinen vyhovět



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Žádost o rodičovskou dovolenou



- **forma žádosti sice není stanovena**
- **osvědčila se písemná žádost**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Způsoby čerpání rodičovské dovolené



- jako celek (do 3 let věku dítěte)
- jako celek kratší než tři roky
- rok a potom postupně prodlužovat podle potřeby
- kombinovaně (např. rok rodičovskou dovolenou, potom ji přerušit a nastoupit do práce např. na rok a pak se opět vrátit na rodičovskou dovolenou)



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Omezení výpovědi ze strany zaměstnavatele

- **Zaměstnavatel nesmí dát těhotné zaměstnankyni, rodiči čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou výpověď (až na určité výjimky).**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Pravidla pro čerpání dovolené v souvislosti s čerpáním mateřské/rodičovské dovolené

- nemůže-li být dovolená za kalendářní rok vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení mateřské či rodičovské dovolené

- **zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, po kterou je rodič na mateřské nebo rodičovské dovolené**
- **nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou se dovolená přerušuje**
- **požádá-li matka zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět (obdobně se postupuje po skončení rodičovské dovolené otce dítěte v délce 22 týdnů od narození dítěte)**

- Za „výkon práce“ se z hlediska nároku na dovolenou považuje mj.
 - mateřská dovolená;
 - doba rodičovské dovolené otce dítěte po dobu 22 týdnů od narození dítěte;
 - dovolená

Tyto doby se posuzují stejně, jako kdyby rodič chodil do práce.

- Za „výkon práce“ se z hlediska nároku na dovolenou nepovažuje např.
 - rodičovská dovolená;
 - dočasná pracovní neschopnost (např. z důvodu rizikového těhotenství).

Tyto se nezapočítávají do odpracovaných dnů pro vznik nároku na dovolenou

- **Příklad:** Matka čerpá mateřskou dovolenou od 7. 1. 2013 do 21. 7. 2013.

Matka v roce 2013 „odpracuje“ alespoň 60 pracovních dní, proto od dne 22. 7. 2013 může čerpat dovolenou za celý kalendářní rok (např. 8 týdny - akademický pracovník).

- **Příklad:** Matka čerpá mateřskou dovolenou v roce 2013 v době od 1. 1. 2013 do 20. 2. 2013.

Matka v roce 2013 „odpracuje“ 36 pracovních dní, tudíž má nárok na dovolenou v délce 1/12 dovolené.

Zaměstnání během mateřské či rodičovské dovolené



- po dobu čerpání mateřské dovolené není možné vykonávat zaměstnání, ve kterém se mateřská dovolená čerpá z důvodu čerpání peněžitě pomoci v mateřství
- na základě jiného základního pracovněprávního vztahu lze vykonávat práci po skončení šestinedělí
- zaměstnanec v tomto dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny, tj. může vykonávat pouze jiné práce než vykonával na základě původní pracovní smlouvy



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Prostor pro vaše dotazy



Návrat do zaměstnání po skončení mateřské či rodičovské dovolené



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Anketa



Jaká je u vás tendence návratu do práce, dříve než po třech letech péče o dítě?



Návrat po mateřské dovolené



- **Nastoupí-li matka po skončení mateřské dovolené nebo otec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu 22 týdnů od narození dítěte do práce, je zaměstnavatel povinen je zařadit na jejich původní práci a pracoviště.**
- **Není-li to možné, protože původní práce zanikla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí zaměstnavatel zaměstnance na jiné pracovní místo, ale podle pracovní smlouvy, tj. na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.**



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Návrat po rodičovské dovolené



- **Vrátí-li se rodič do práce po rodičovské dovolené, nemá zaměstnavatel povinnost jej zařadit na původní práci a pracoviště. Má jen obecnou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy.**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Výkon práce na základě původní pracovní smlouvy

- nečerpá se rodičovská dovolená
- nebrání pobírání rodičovského příspěvku
(rodič musí zajistit hlídání jinou zletilou osobou nebo u dítě do dvou let smí navštěvovat předškolní zařízení 46 hodin měsíčně)

Návrat do práce po rodičovské dovolené

Zaměstnavatel není povinen umožnit dřívější nástup než uvedený v žádosti o rodičovskou dovolenou. Není-li doba čerpání v žádosti uvedena, platí, že rodič žádá o čerpání do 3 let věku dítěte.

(13 Co 413/95)

Neplacené volno



- **Nárok na poskytnutí pracovního volna po dovršení 3 let věku dítěte nevzniká. Má-li rodič zájem zůstat s dítětem doma i po dovršení 3 let věku dítěte, může požádat zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného pracovního volna. Důvodem je zpravidla neumístění dítěte v předškolním zařízení, nemoc dítěte, péče o více dětí apod. Zaměstnavatel vyhovět žádosti může, ale také nemusí. Jestliže žádosti nevyhoví, je rodič povinen nastoupit do práce.**



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Zdravotní pojištění



tzv. pečující osoba - hradí stát.

Rodič musí zároveň splnit tyto podmínky:

1. Celodenně, osobně a řádně pečovat alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku.
2. Děti nenavštěvují předškolní zařízení déle než 4 hodiny denně a v případě školních dětí družinu.
3. Nemá příjmy ze zaměstnání nebo ze SVČ.

Zaměstnavatel (i rodič) musí výše uvedené skutečnosti oznámit zdravotní pojišťovně a rodič musí podepsat čestné prohlášení, že splňuje všechny požadované podmínky.

Matka na konci rodičovské dovolené otěhotněla

- nastoupit do zaměstnání na dobu do nástupu na další mateřskou dovolenou;
- požádat zaměstnavatele o neplacené pracovní volno, ale zaměstnavatel není povinen žádosti vyhovět;
- je-li těhotenství rizikové, nastoupit dočasnou pracovní neschopnost.

Prostor pro vaše dotazy



Pracovní poměr na dobu určitou



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Anketa



**Zaměstnáváte zaměstnance
na dobu určitou?**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Pracovní poměr na dobu určitou



- sjednaná výslovně doba jeho trvání
- končí uplynutím dohodnuté doby. Zpravidla se vyjadřuje časovými údaji, např. posledním dnem v měsíci nebo roce nebo skončením sjednaných prací.
- tj. může skončit během mateřské a rodičovské dovolené



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Nové uzavření a prodloužení

- omezující podmínky
 - doba trvání nesmí přesáhnout 3 roky
 - může být opakována nejvýše dvakrát
 - za opakování se považuje nové uzavření a prodloužení

Zaměstnanci na základě zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

**Pracovní poměry na dobu určitou uzavřené do 31.
12. 2011 se až do jejich skončení řídí dosavadními
právními předpisy**

Pracovní poměr na dobu určitou

- Jestliže od skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, již se k němu nepřihlíží.
- Dvojí opakování a je zájem na pokračování pracovního poměru musí být uzavřen na dobu neurčitou.

Příklady:



- Zaměstnavatel X a zaměstnanec Y mohou sjednat pracovní poměr na dobu určitou nejdéle na 3 roky a ještě dvakrát jej opakovat. Maximální doba trvání pracovního poměru mezi nimi může být 9 let (3 + 3 + 3). Znovu sjednat pracovní poměr na dobu určitou mohou po uplynutí této doby až po 3 letech.
- Je-li pracovní poměr na dobu určitou uzavřen na kratší dobu než na tři roky, (např. na 6 měsíců), může být prodloužen nebo znovu sjednán již jenom dvakrát na celkem 2x až 3 roky. V takovém případě může tedy celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou činit nejvýše jen 6,5 roků.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Sjednávání pracovního poměru na dobu určitou



- Doba trvání může být dohodnuta:
 - přímým časovým údajem
 - uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let
 - dobou trvání určitých prací
 - jiným způsobem, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- **definice skutečností, jež nastanou nebo mohou nastat z vůle jednoho účastníka pracovního poměru, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr mezi účastníky je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou (R19/2004)**

Sněmovní tisk 876 – návrh „pracovní doba na dobu určitou“ - doplnění



Jsou-li u zaměstnavatele dány

- vážné provozní důvody nebo

- důvody spočívající ve zvláštní povaze práce,

na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě

požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci

vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu

neurčitou, za podmínky, že

1) jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

2) písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací to upraví

a) bližší vymezení těchto důvodů,

b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,

c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,

d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá

Je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

Prostor pro vaše dotazy



Evropská legislativa a mateřská a rodičovská dovolená



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Evropská legislativa



- Směrnice Rady 97/81/ES, o rámcové dohodě o částečném pracovním
- Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
- Směrnice Rady 2010/18/EU, revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- **Směrnice Rady 92/85/EHS** zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
- **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES,**
o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

- **Směrnice stanoví jen cíl právní úpravy pro členské státy a nejsou pro subjekty bezprostředně závazné**
- **Evropská legislativa v praktickém životě čerpání mateřské a rodičovské dovolené a návrat z mateřské a rodičovské dovolené neovlivňuje**

Cizinci a čerpání mateřské a rodičovské dovolené



- **§ 16 odst. 1 zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním:**
 - (1) Poměry z pracovní smlouvy se řídí - pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném - právem místa, kde pracovník vykonává práci. Koná-li však pracovník práci v jednom státě na základě pracovního poměru s organizací, která má sídlo v jiném státě, je rozhodné právo sídla organizace, leč by šlo o osobu, která má bydliště ve státě, kde se práce vykonávala.**



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Uzavře-li cizinec základní pracovněprávní vztah podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou za stejných podmínek jako občané ČR.

Prostor pro vaše dotazy



Rodič – akademik a granty



Rodič – akademik a granty



- Grantové zdroje skýtají, zvláště některým oborům, značné možnosti.
- Realizace grantového projektu s sebou ovšem nese závazek v určitém časovém horizontu dosáhnout stanoveného cíle a získané.
- Rodič akademik – má práva zaměstnance a zároveň je svým způsobem nenahraditelný.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Role rodiče - akademika



- **Hlavní řešitel** - odpovídá za úspěšné zvládnutí celého úkolu. Jeho odborné kvality většinou hrají při přidělování podpory zásadní roli.
- **Spoluřešitel** se významným způsobem podílí na řešení daného úkolu, zpravidla je jmenovitě uveden v projektové žádosti a jeho odborné kvality spolupůsobí při jejím posuzování a schvalování.
- **Subdodavatel** není obvykle v projektové žádosti jmenovitě uváděn a má se za to, že jím dodávané práce lze standardně pořídit na trhu.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- **Granty neobsahují úpravu, pokud někdo odchází na mateřskou/rodičovskou dovolenou.**
- **Většina grantů je poskytována na více let (typicky 3-4 roky) a členové řešitelského týmu věnují pracím na projektu pouze část své pracovní kapacity, je možno reálně předpokládat, že rozvržení prací v rámci celého období je poměrně flexibilní.**
- **Je tedy možno např. na jaře po narození dítěte pracovat velmi málo a „dohnat“ to na podzim.**

- **Úskalí: přechod mezi rozpočtovými roky.**
- **Projekty financované z prostředků Evropské komise nebo strukturálních fondů naopak fiskální roky nerespektují a dynamiku čerpání je možno, při dodržení ostatních podmínek, přizpůsobit aktuální situaci.**

- **Předsednictvo GAČR na svém jednání 20.5.2010 schválilo obecná kritéria pro povolování přerušení řešení post-doktorského projektu z důvodu těhotenství a mateřství.**
- **Žádost se podává buď k 1.1. nebo 1.7. kalendářního roku a na základě posouzení GAČR je možno řešení projektu prodloužit.**

- **Řešení situace u spoluřešitele**

- a) vyjít vstříc s pracovní dobou – využití flexibilního zaměstnávání**
- b) nahrazení jinou osobou**
- c) dočasné přidělení práce ostatním řešitelům**

- **Řešení situace u hlavního řešitele**

- a) vyjít vstříc s pracovní dobou – využití flexibilního zaměstnávání**
- b) změna hlavního řešitele (souhlas poskytovatele)**
- c) přenesení části úkolů na jinou osobu, aniž by se akademik vzdal pozice hlavního řešitele**
- d) předčasné ukončení**

- **Při přijetí role v řešitelském týmu musí tedy rodič-akademik pečlivě zvážit, k čemu se může reálně zavázat. Případné personální výpadky z titulu rodičovství sice nemají (a nemohou) pracovněprávní důsledky, lidským a profesním vztahům na pracovišti ovšem neprospívají a do budoucna ohrožují důvěru kolegů a nadřízených ve vaši spolehlivost a schopnost plánovat.**

Čerpání prostředků



- Během mateřské dovolené nelze čerpat mzdové prostředky.
- Během rodičovské dovolené - je ale možno vyplácet rodičovi-akademikovi odměnu z grantu - rodičovskou dovolenou přerušit.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Administrace grantu

- **Jestliže zaměstnanec i během mateřské a rodičovské dovolené nechodí do práce práce, je vhodné předat na toto období administraci grantu, tj. nákup materiálu, čerpání prostředků apod., jinému členovi realizačního týmu. Na mateřské/rodičovské dovolené, by se neměla vykonávat pro zaměstnavatele žádná práce, tudíž ani projektový management.**

Mateřská/rodičovská dovolená a služební cesty

- mateřská dovolená – nelze
- rodičovská dovolená – jestliže zaměstnanec chodí do práce - lze

Prostor pro vaše dotazy



Flexibilní pracovní režimy)



Anketa



Co si představíte, když se řekne

flexibilní pracovní režim?



Flexibilní pracovní režim

- Režimy přizpůsobené potřebám zaměstnanců i zaměstnavatelů.
- Jiný pracovní režim, než je standardní osmihodinová pracovní doba vykonávaná v předem stanovenou dobu na pracovišti zaměstnavatele.

Flexibilní pracovní režim

- **Zaměstnavatelům zpravidla přináší efektivní využití pracovní doby zaměstnance i výrobních prostředků.**
- **Režimy vhodné pro rodiče malých dětí a další skupiny zaměstnanců, a to především z hlediska možností kombinace zaměstnání s péčí o rodinu.**

Základní zásady pracovněprávních vztahů

- Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.
- Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce.
- Spravedlivé odměňování zaměstnance.
- Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.
- Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Východiska - základní zásady pracovněprávních vztahů

Základní zásada:

„Co není zakázáno, je dovoleno.“

Zákoník práce

- **Výslovně upravena subsidiarita občanského zákoníku.**
- **Občanský zákoník se nepoužije, kde to zákoník práce výslovně vylučuje.**
- **Je možná odchylná úprava práv a povinností:**
 - **zákoník práce výslovně nezakazuje**
 - **povaha ustanovení - nelze se odchýlit**
 - **taxativní výčet § 363 - odchýlit jen ve prospěch zaměstnance**

Pracovní doba

- Doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci
- Doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele

Stanovená týdenní pracovní doba

- základní délka 40 hodin týdně

Směna



- **část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat**

Doba odpočinku

- Doba, která není pracovní dobou
- Odpočinek mezi dvěma směny 12 hodin
- Výjimečně odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku (§ 90 zákoníku práce)
- Nepřetržitý odpočinek v týdnu - alespoň 35 hodin

Anketa: Kdo určuje pracovní dobu?

- 1) Zaměstnanec
- 2) Zaměstnavatel
- 3) Dohoda zaměstnance a zaměstnavatele
- 4) Stát (úřady)



Obecně k rozvržení pracovní doby

- Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, určuje začátek a konec směn.
- Omezení pro zaměstnavatele při rozvrhování:
 - hledisko bezpečnosti a zdraví neohrožující práce
 - přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti (§ 81 a § 241 odst. 1 zákoníku práce).

Obecně k rozvržení pracovní doby

- **Pracovní dobu lze rozvrhnout**
 - **v pracovní smlouvě či jiné dohodě**
 - **ve vnitřním předpise**
 - **v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena (lze se se zaměstnancem dohodnout na jiné lhůtě i kratší).**

Evidence „pracovní doby“

- **Vyznačuje se začátek a konec**
 - **odpracované směny**
 - **práce přesčas**
 - **další dohodnuté práce přesčas**
 - **noční práce**
 - **doby v době pracovní pohotovosti**
 - **pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel**
(§ 96 zákoníku práce)

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby



- Rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu (popřípadě kratší pracovní dobu).
- Zaměstnanec odpracuje 40 hodin týdně.



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

- ***Příklady:***

- různě dlouhé směny v jednotlivých dnech pravidelně
např. Po, St 8,30-18,00 Út,Čt 7,30-16,00 Pá
7,30-14,00
- různě dlouhé směny v jednotlivých dnech nepravidelně podle rozvrhu.
- stlačený pracovní týden (4 dny v týdnu po 10 hodinách nebo 3 dny v týdnu po 12 hodinách a 1X4 hodiny)

Jiná úprava pracovní doby



- **Žádost zaměstnance jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (tj. žádost o jiné rozvržení než určuje zaměstnavatel)**
- **zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let,**
- **těhotná zaměstnankyně**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Jiná úprava pracovní doby

- zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost),
- Zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
- Obsah žádosti – zaměstnanec by měl konkrétní rozvržení navrhnout (§ 241 odst. 2 zákoníku práce)

Jiná úprava pracovní doby



- **individuálního rozvržení pracovní doby, které je odlišné od obecného rozvržení pracovní doby. V úvahu přicházejí zejména tyto úpravy:**
 - **přiměřené posunutí začátku nebo konce pracovní doby (např. z důvodu otevírací doby předškolních zařízení**
 - **ujednání, na jehož základě bude rodič v jednotlivých dnech týdne pracovat různý počet hodin (např. z důvodu doprovodu dítěte na zájmovou činnost apod.)**



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Jiná úprava pracovní doby



- rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu
- Příklady rozvržení pracovní doby:
 - pracovní týden 4 dny (po 10 hodinách)
 - pracovní týden 3 a půl dne (3 dny po 12 hodinách a 4. den 4 hodiny)



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby



- Zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu (popřípadě kratší pracovní dobu).
- Průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, (popřípadě kratší pracovní dobu), za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby



- **Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. (§ 78 odst. 1 písm. m) ZP)**

Příklady:

- **rozvržení pracovní doby podle aktuální potřeby**
- **1. týden 45 hodin, 2. týden 35 hodin, 3. týden 40. hodin**
- **Ize kombinovat i s kratší pracovní dobou**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Anketa:



**Zaměstnáváte zaměstnance
na pružnou pracovní dobu?**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Pružná pracovní doba

- Zahrnuje dva časové úseky
 - základní pracovní doba (pondělí – pátek 10-12 hodin)
 - volitelná pracovní doba (pondělí – pátek 6-10 hodin a 12- 22 hodin)
- Začátek a konec určuje zaměstnavatel
- Základní - zaměstnanec povinen být na pracovišti

Pružná pracovní doba

- **Volitelná - zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby.**
- **Základní i volitelná pracovní doba může být v různých dnech různá.**
- **Vyrovňovací období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.**
- **Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.**

Prostor pro vaše dotazy



Anketa:

**Zaměstnáváte zaměstnance
na částečný úvazek?**



Kratší pracovní doba

- kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- nelze nařídit vnitřním předpisem či sjednat v kolektivní smlouvě
- zaměstnanci přísluší mzda, která odpovídá sjednané kratší pracovní době

Kratší pracovní doba

- kratší pracovní doba může být rozvržena buď na všechny pracovní dny, nebo jen na některé pracovní dny (tzv. stlačený pracovní týden)
- za práci přesčas se považuje práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu – 40 hodin
- osobám pracujícím na kratší pracovní dobu nemůže zaměstnavatel nařídít práci přesčas, ale lze se na ní dohodnout

Kratší pracovní doba

- **Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní době, těmto zaměstnancům:**
 - **zaměstnankyni nebo zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let**
 - **těhotná zaměstnankyně**
 - **zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody**

Vážné provozní důvody

Pro posouzení vážnosti provozních důvodů u zaměstnavatele je rozhodující vyhodnocení, jaký zásah do provozu představuje zkrácení pracovní doby ve srovnání se situací, kdyby zaměstnanec pracoval na plný úvazek.

Jedná se především o případy, kdy je znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) u zaměstnavatele.

(rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 612/2006 – lze jej nalézt na www.nsoud.cz)

Sdílené pracovní místo

- není výslovně upraveno zákoníkem práce
- dva a více zaměstnanců se dělí o jedno pracovní místo. Zaměstnanci pracují na kratší pracovní dobu
- trojstranná dohoda ohledně rozvrhování pracovní doby, tj. že si zaměstnanci rozvrhnou pracovní dobu sami mezi sebou. Předpokladem však vždy budou dvě dohody o kratší pracovní době
- otázka zastupitelnosti

Anketa

**Zaměstnáváte zaměstnance na
dohodu o provedení práce či
dohodu o pracovní činnosti?**



Dohoda o pracovní činnosti



- **Rozsah práce nepřekročí v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (poloviční úvazek – 20 hodin týdně).**
- **Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- **Je stanovena povinná písemná forma dohody.**
- **Z této dohody se kromě daně z příjmu odvádí i pojistné na zdravotní a sociální zabezpečení.**
- **Nárok na dovolenou a na jiné důležité osobní překážky sice nevzniká, ale je možné je v dohodě sjednat, popř. tak může stanovit zaměstnavatel vnitřním předpisem.**

- **Dohoda o pracovní činnosti může skončit:**
 - **dohodou;**
 - **jednostranně výpovědí z jakéhokoli důvodu/bez důvodu s 15denní výpovědní dobou. Ochranná doba v tomto případě neplatí. To znamená, že bude-li zaměstnanec např. v dočasné pracovní neschopnosti, zaměstnavatel mu může dát výpověď.**
 - **Při výpovědi ze strany zaměstnavatele nevzniká nárok na odstupné;**

- okamžitým zrušením (jen v případě, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr, a to pouze v případě, pokud tento způsob skončení byl v dohodě sjednán);
- uplynutím doby, na kterou byla sjednána (§ 76 zákoníku práce)

Dohoda o provedení práce

- **Rozsah práce maximálně 300 hodin ročně**
- **Obsah dohody: doba, na kterou se tato dohoda uzavírá, předmět a výše odměny. Písemná forma. (§ 75 zákoníku práce)**
- **Povinnost odvádět pojistné u odměn nad 10 000 Kč.**

- **Nemocenské pojištění**
 - **Účastni nemocenského pojištění jen v měsících, kdy jim byl zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč.**
 - **odměny se z více dohod sčítají.**
- **Povinnost odvádět pojistné na zdravotní pojištění za zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce:**
 - **zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000 Kč (odměny z dohod se nesčítají).**

Zúčtovaná měsíční odměna	10 000	10 001
Superhr. mzda	X	13400
Sociální poj. ZC	0	651
Zdravotní poj. ZC	0	451
Daň zálohová	1500	2010
Čistá odměna	8500	6889
Sociální poj. ZL	0	2501
Zdravotní poj. ZL	0	894
Náklady ZL	0	3395

Dohody konané mimo pracovní poměr



Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se použije úprava pro výkon práce v pracovním poměru.

To však neplatí pro právní úpravu týkající se

- převedení na jinou práci a přeložení;**
- dočasné přidělení;**
- odstupné;**
- pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích;**



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- překážky v práci na straně zaměstnance;
- dovolenou;
- skončení pracovního poměru;
- odměňování (pravidla ohledně minimální mzdy platí i zde);
- cestovní náhrady.

- **Směny za účelem poskytnutí náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti**
- **zaměstnavatel stanoví rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.**

- **Výhody:**
- **jednoduché skončení/obnovení pracovněprávního vztahu se zaměstnancem**
- **vysoká flexibilita**
- **nižší celkové náklady**
- **není zaměstnavatel povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu**
- **doplňkový charakter**

Prostor pro vaše dotazy



Anketa



**Pracují Vaši zaměstnanci z
domova?**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Práce z domova - pojem

- **homeworking, teleworking nebo homeoffice**
- **se rozumí práce, kterou zaměstnanec nevykonává pravidelně na pracovišti, ale ve svém bydlišti (bytu či domu)**
- **Jedná se o prosazující se formu výkonu práce, která umožňuje zaměstnanci vlastní organizaci pracovní doby podle svých potřeb a možností (např. kombinaci pracovního a rodinného života)**

Práce z domova

- **Zaměstnavateli umožňuje snížit náklady, může zaměstnat více lidí bez potřeby vytvářet další místo v kanceláři.**
- **Je pro zaměstnance zpravidla efektivnější, neboť umožňuje účelnější rozvržení pracovní doby a mnohdy i soustředěnější výkon.**

Práce z domova

- Tento netradiční pracovní vztah musí být založen na vzájemné důvěře mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.
- Předpokládá zkušeného vedoucího zaměstnance, který je schopen objektivně posoudit vykonanou práci zaměstnance (kvalitu a výsledky). Práce z domova, která je vhodná jen pro některá zaměstnání.
- Od zaměstnance vyžaduje disciplínu a dobrou organizaci práce.

Práce z domova – jak často

- Práce z domova může být vykonávána
 - pravidelně pořád
 - jen pravidelně v některých dnech, např. 1X týdně
 - příležitostně

Práce z domova – pro všechny pracovněprávní vztahy

- Práci z domova lze vykonávat na
 - základě pracovního poměru
 - základě dohody o pracovní činnosti
 - základě dohody o provedení práce
- Práci z domova lze vykonávat na stanovenou týdenní pracovní dobu i na kratší pracovní dobu

Legislativní zakotvení práce z domova



- **Zákoník práce pojem „práce z domova“ nezná a tudíž ani nestanovuje specifické podmínky pro výkon práce z domova včetně vymezení práv a povinností zaměstnavatele nebo zaměstnance.**
- **Při sjednávání pracovních podmínek je možné aplikovat**
 - **zákoník práce**
 - **občanský zákoník (subsidiárně)**
- **Lze tak dojednat i záležitosti, které zákoník práce neupravuje vůbec.**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Anketa

**Kolik % společností
používá práci z domova
jakožto formu flexibilního
úvazku?**



**14 % společností uvedlo, že využívají práci z domova jakožto formu flexibilního úvazku.
(průzkum agentury Factum Invenio – 2011)**

Právní úprava práce z domova - znaky

Zaměstnanec:

- **nepracuje na pracovišti zaměstnavatele (pracuje ze svého bydliště)**
- **vykonává sjednanou práci podle dohodnutých podmínek**
- **pracovní dobu si sám rozvrhuje**

Tyto podmínky musí být splněny současně, aby se postupovalo podle § 317 ZP.

Pracovně právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se řídí zákoníkem práce s těmito výjimkami:

- neuplatňuje se právní úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy zákoníku práce;**
- používá se odlišný postup při jiných důležitých osobních překážkách v práci a při přiznání náhrad mzdy (platu, odměně);**

- **zaměstnanci nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.**
- **Jinak se na zaměstnance vztahuje zákoník práce v plném rozsahu. Rovněž zaměstnavatel musí dodržovat všechna další ustanovení zákoníku práce kromě uvedených odchylek. Jedná se např. o dovolenou, výpovědní doby, odstupné atd.**

- **zaměstnavatel nemůže práci z domova zaměstnanci nařídit, ani ho k práci z domova nutit. Není rovněž povinen žádosti zaměstnance o práci z domova vyhovět. Tato forma výkonu práce může vzniknout jen na základě dohody obou smluvních stran („*dohodnutých podmínek*“ - § 317 ZP)**
- **písemná forma - doporučena**

Překážky v práci

- **nenáleží mu náhrada mzdy při jiných důležitých osobních překážkách v práci (§199 zákoníku práce).**
- **Jedná se především o návštěvu lékaře, narození dítěte, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, převoz manželky do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s narozením dítěte, účasti při porodu manželky či pohřbu zaměstnance .**

- **Výjimkou je svatba, úmrtí v rodině a přestěhování. U těchto překážek v práci náleží náhrada mzdy podle nařízení č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.**
- **Ostatní překážky v práci (např. mateřská, rodičovská dovolená, výkon veřejné funkce, jiné úkony v obecném zájmu atd.) platí i pro zaměstnance pracující z domova bez omezení.**

Povinnost náhrady nákladů

- **Zaměstnanec může používat svoje (nejčastěji software, hardware, nejrůznější nástroje a nářadí). Zaměstnanci vznikají i další náklady (energie, telekomunikační poplatky, atd.). Ve všech případech platí zásada, že náklady hradí zaměstnavatel.**
- **Jedná se o základní znak závislé práce.**

- **Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v sedmé části zákoníku práce (151 ZP).**
- **Náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce (190 ZP).**

Zaměstnavatel poskytuje náhradu na základě

- dohody zaměstnance a zaměstnavatele
 - vnitřního předpisu zaměstnavatele
 - individuálního písemného určení
- určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance (§ 190 ZP).
- Nevztahuje na používání motorového vozidla, u kterého se poskytování náhrad řídí § 157 až 160 ZP.

Příklad

- **Zaměstnankyně bude pracovat dva dny v týdnu (16 hod. týdně) z domova na vlastním počítači jako účetní. Současně byly sjednány náhrady za opotřebení vlastního majetku účetní využívaného pro výkon práce následovně:**
 - **za počítač včetně SW, monitoru, klávesnice a myši činí náhrada 70 Kč za den,**
 - **za pracovní stůl, kancelářskou židli a stolní lampu byla dohodnuta náhrada 35 Kč za den,**
 - **náhrada za mobilní telefon činí 20 Kč za den.**
- **Zaměstnankyně si tak měsíčně finančně získá o (70 + 35 + 20) Kč x 2 dny v týdnu x 4 týdny = 1 000 Kč**

Daňový aspekt

- U zaměstnance, který využívá vlastní nářadí, zařízení a předměty pro výkon práce, se uplatní § 6 odst. 7 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění (dále „ZDP“). Podle něj tyto náhrady za opotřebení vůbec nebudou předmětem daně z příjmů, a návazně tedy ani pojistné odvody.

- **Daňově výhodná situace panuje i na straně zaměstnavatele, kde jsou náhrady za opotřebení daňovým výdajem (nákladem) v souladu s § 24 odst. 2 písm. x) ZDP coby paušální částky hrazené zaměstnavatelem zaměstnanci podle § 6 odst. 8 ZDP**

- **U Pokud zaměstnanec využívá služby hrazené zaměstnavatelem (např. internet) nebo majetek zaměstnavatele (např. počítač určený výlučně pro práci z domova) i pro svoji osobní potřebu, vznikne zaměstnanci nepeněžní příjem, a jako takový by měl být zaměstnavatelem zdaněn, a to včetně odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Tomu se lze vyhnout například výslovným zákazem takového užití uvedeným v pracovní smlouvě.**

Povinnosti v souvislosti s nemocenským pojištěním

- Domáctí zaměstnanci mají nárok na dávky nemocenského pojištění s výjimkou ošetřovného.
- Zaměstnavatel je povinen
 - vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti
 - stanovit rozvržení pracovní doby do směn pro účely dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Povinnosti při zabezpečení osobních údajů



- Pracuje-li zaměstnanec s osobními a citlivými údaji, jejichž ochrana vyplývá přímo ze zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, je zaměstnavatel povinen zabezpečit jejich ochranu podle zákona.
- Kromě zaměstnance by neměl mít nikdo (ani členové rodiny, návštěvy apod.) k nim přístup. Odpovědnost za porušení zákona o ochraně osobních údajů vůči třetím osobám nese zaměstnavatel.



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Anketa



**Má zaměstnavatel
povinnost zajistit
bezpečnost zdraví při práci
i při práci z domova ?**



Povinnosti zaměstnavatele



- srozumitelně zaměstnance informovat o rizicích jeho práce (např. o škodlivosti rozvržení práce na noční dobu) a o opatřeních na ochranu před jejich působením (např. technologicky nepřipustí výkon práce v noci).
- v rámci prevence zaměstnancům pracujícím z domova především zajistit školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, a to v rámci vstupního školení při přijetí do pracovního poměru anebo průběžného školení při změně výkonu místa zaměstnání. Doporučuje se znalosti průběžně kontrolovat.



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Povinnosti zaměstnance

Povinnost dbát o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci (ust. § 106 odst. 4 ZP).

Anketa



Práce z domova úraz při pohybu po pracovní místnosti v domácnosti (v kanceláři).

Pracovní úraz

a) Ano

b) Ne



Zakotvení pracovních podmínek práce z domova

- v individuální dohodě se zaměstnancem
- ve vnitřním předpisu (obecně)

Vnitřní předpis



- _** **rámcové stanovení podmínek pro sjednávání práce z domova**
- _** **určení domácího pracoviště**
- _** **rozsah prací (komunikace, výkazy, přidělování práce, odevzdávání práce)**
- _** **vybavení domácího pracoviště (náklady, co a jak vybaví zaměstnavatel)**
- _** **určit, zda se práce z domova bude řídit § 317 či nikoliv (rozvržení pracovní doby)**
- _** **zajištění BOZP**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Dohoda o pracovních podmínkách

- **Výkon práce z domova vyžaduje souhlas obou smluvních stran. Pracovní podmínky práce z domova mohou být sjednány**
 - v pracovní smlouvě
 - v jiné dohodě (např. dohodě o výkonu práce z domácího pracoviště) – nepojmenovaná smlouva ve smyslu § 51 občanského zákoníku.

Určení místa výkonu práce



„Zaměstnanec bude vykonávat pro zaměstnavatele sjednanou práci na adrese domácího pracoviště, domácí pracoviště není pracoviště zaměstnavatele“.

Sjednání pracovní doby

- Sjednání podmínek pracovní doby
- rozsah a rozvržení pracovní doby (kolik hodin týdně a kdy bude práce vykonávána)
- „Zaměstnanec je oprávněn si v rámci výkonu práce z domácího pracoviště zvolit sám začátek, popřípadě i konec své pracovní doby v jednotlivých dnech. Zaměstnavatel tak nebude zaměstnanci rozvrhovat jeho pracovní dobu.“

Sjednání pracovní doby

- Ize sjednat
 - _ dny, ve kterých práce z domova bude vykonávána
 - _ v kterých dnech bude práce z domova vykonávána
 - _ vhodné omezit výkon práce pouze na pracovní dny v čase od 6,00 do 22,00
 - _ určení časového rámce, kdy nesmí zaměstnanec práci vykonávat (např. nevykonávat noční práci, práce o sobotách a nedělích) za účelem nenavyšování mzdových nákladů

Evidence směny

- způsob evidence směn (§ 96 ZP)
- závazání zaměstnance k čerpání přestávek v práci

Odměňování

- **Stálá mzda/plat za práci z domova.**
- **Pro odměňování odborných prací je možné stanovit**
 - **celkovou částku za zadaný úkol s možností zvýšení (např. při zkrácení termínu);**
 - **pevnou měsíční částku s určením termínů odevzdání dílčích výsledků práce.**

Dosažitelnost zaměstnance



Ujednání ohledně dosažitelnosti zaměstnance

„Zaměstnanec má povinnosti zajistit svou dosažitelnost ze strany svých spolupracovníků, zaměstnavatele a zákazníků v průběhu obvyklých úředních hodin zaměstnavatele (tedy od do).“



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Informování vedoucího zaměstnance



**„Zaměstnanec je povinen informovat svého vedoucího (případně i další osoby jím určené)
o plnění svěřených pracovních úkolů alespoň jednou týdně, a to osobně nebo prostřednictvím e-mailu (dle pokynu vedoucího). Zaměstnanec je také povinen bez zbytečného odkladu informovat e-mailem nebo telefonicky svého přímého nadřízeného o plnění svěřených pracovních úkolů, kdykoli k tomu bude vyzván.“**

Další podmínky informování mohou být dohodnuty podle konkrétní potřeby s vedoucím, případně v dohodě.



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- čas a způsob předávání výsledků práce, kontrolu množství odvedené práce aj.

Ujednání ohledně účasti zaměstnance na poradách



„Zaměstnanec je povinen účastnit se plánovaných porad či pracovních setkání alespoň jednou týdně, a to osobně nebo prostřednictvím skypu, telefonu (dle pokynu vedoucího.....). Zaměstnanec je také povinen účastnit se jiných než plánovaných porad či pracovních setkání, kdykoli k tomu bude nadřízeným pracovníkem zaměstnavatele vyzván.“



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Ujednání ohledně přístrojů a zařízení



- **Svěření zařízení zaměstnavatelem**

„Veškerá výpočetní technika, komunikační zařízení, software, nábytek, ochranné pracovní prostředky nebo jiné předměty, které slouží k výkonu práce zaměstnance a zaměstnavatel tato zařízení svěřuje zaměstnanci k výkonu sjednaného druhu práce z domácího pracoviště na základě uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů ve smyslu § 255 ZP a písemného potvrzení o převzetí těchto hodnot.“



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- **Ujednání ohledně zařízení, které poskytne zaměstnavatel a které zařízení ve vlastnictví zaměstnance bude používáno pouze k výkonu práce**
- **Ujednání ohledně spoluúčasti zaměstnance v případě zakoupení pracovního vybavení nebo nábytku (pak se stane vlastníkem věcí zaměstnanec).**
- **Náhrada za používání pracovního zařízení, které je ve vlastnictví zaměstnance.**
- **Náhrada nákladů zaměstnance za telekomunikační poplatky atd.**

„Zaměstnanec je povinen řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem k výkonu práce z domácího pracoviště a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. Škody vzniklé na svěřených prostředcích je zaměstnanec povinen stanoveným způsobem ohlásit zaměstnavateli. V případě skončení pracovního poměru zaměstnance, případně výkonu práce z domácího pracoviště, je zaměstnanec povinen svěřené prostředky zaměstnavateli vrátit ve stavu, v jakém je převzal, s přihlédnutím k obvyklému stupni opotřebení.“

Prostor pro vaše dotazy



Děkuji za pozornost



www.aperio.cz



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz