



**ZPĚT  
DO  
PRÁCE**

**Sborník**

**dobré**

**praxe**

## **Zpět do práce. Sborník dobré praxe**

Koordinátoři: MUDr. Tomáš Seeman, Mgr. Regína Dlouhá

Texty: JUDr. Jana Seemanová

Jazyková korektura: Mgr. Iveta Burdová

Grafická úprava: Eva Kolářová

© Klub K2, o.p.s., Praha 2012

ZPĚT  
DO  
PRÁCE

Sborník

dobré

praxe

## **OBSAH**

Úvod.....	3
Návrat do zaměstnání k původnímu zaměstnavateli.....	5
Návrat do zaměstnání k původnímu zaměstnavateli a žádost o kratší úvazek.....	9
Práce pro stávajícího zaměstnavatele během rodičovské dovolené....	12
Práce z domova .....	14
Pomoc úřadu práce .....	16
Hledání práce prostřednictvím internetu .....	22
Podnikání s finanční podporou úřadu práce .....	24
Rekvalifikace na novou profesi.....	27
Nová práce prostřednictvím známých a příbuzných .....	29
Nové zaměstnání jako výsledek předchozí spolupráce.....	30
Nová práce přes personální agenturu .....	31
Použité a doporučené zdroje informací.....	32
Použitá a doporučená literatura.....	33

# Úvod

Návrat do práce po rodičovské dovolené bývá nyní často spojen s obtížemi. Přišli jste o místo z důvodu organizačních změn ve firmě? Začínáte nanovo, protože váš pracovní poměr skončil? Chcete začít znovu a jinak? Uvažujete, že budete pracovat „na sebe“?

Uvědomte si, že právě stojíte před jedním z nejnáročnějších životních rozhodnutí. A hledání nového místa je jako jízda na horské dráze. Jednou jste nahoře, jednou dole. V každém případě by to měla být jízda pod kontrolou a s jistotou řízená k vytyčenému cíli.

Nemějte obavy, že o vaši práci nebude mít nikdo zájem. Za žádnou cenu neztrácejte naději.

Smiřte se s tím, že zaměstnavatelé jsou stále málo pružní v pracovních úvazcích. Připravte se na situaci, že se možná ze strany zaměstnavatele setkáte s otevřenou diskriminací, a to ve vztahu k pohlaví, respektive vaší rodičovské roli. Neexistuje žádné jednoduché řešení, jak této diskriminaci účinně čelit. Vezměte jako fakt, že ženy s malými dětmi jsou omezeny i dlouhodobým nedostatkem kratších pracovních úvazků.

Jak těmto a mnoha dalším překážkám na cestě za novou prací čelit? Přípravou a cílevědomostí. Za všech okolností je však třeba zachovat pozitivní a optimistický přístup. Pokud budete dostatečně houževnatí a trpěliví, jistě se pro vás vhodné místo najde. Pomoci by vám měla i tato publikace.

Přejeme hodně zdarů.

**KLUB K2, o.p.s.**



# Příběh první

## NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ K PŮVODNÍMU ZAMĚSTNAVATELI

Vystudovala jsem střední ekonomickou školu. Poté jsem pracovala v soukromé firmě jako asistentka. Po deseti letech jsem nastoupila na mateřskou a pak rodičovskou dovolenou. Měla jsem štěstí. Když jsem se chtěla po rodičovské dovolené vrátit, uvolnilo se na jiném oddělení pracovní místo asistentky, které mi zaměstnavatel nabídl. Nové místo jsem přijala a jsem spokojená. (Markéta, 36 let, jedno dítě)

### Rozbor situace

Nejjednodušší způsob návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené je návrat k původnímu zaměstnavateli. Uzavřená pracovní smlouva je platná, a to i tehdy, když došlo ke změně na straně zaměstnavatele (např. změna majitele, fúze firem, přestěhování firmy). Z obsahu této pracovní smlouvy je třeba vycházet při jednání se zaměstnavatelem o dalším zaměstnávání. Každopádně pro zaměstnavatele platí zákaz výpovědi v tzv. ochranné době. To je také v době, kdy rodič čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

### Návrat po mateřské dovolené

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší ženě mateřská dovolená (pracovní volno) po dobu 28 týdnů. Porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou nastupuje zpravidla na počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však na počátku 8. týdne. Nastoupí-li

matka po skončení mateřské dovolené do práce, zařadí ji zaměstnavatel na její původní práci a pracoviště. Není-li to možné, protože původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí ji zaměstnavatel na jiné pracovní místo podle pracovní smlouvy, tj. na druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.

## **Návrat po rodičovské dovolené**

Rodičovská dovolená je nárokové pracovní volno a přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte. Náleží v rozsahu, o jaký rodič požádá, maximálně do věku 3 let dítěte. Vrátili-li se rodič do práce po rodičovské dovolené, nemá zaměstnavatel povinnost jej zařadit na původní práci a pracoviště. Má jen obecnou povinnost přidělit mu práci podle pracovní smlouvy. Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit rodiči práci odpovídající pracovní smlouvě, může navrhnout dohodu o změně pracovního poměru, tj. nabídnout rodiči práci jinou. Obsah pracovní smlouvy je možné měnit jen po vzájemné dohodě zaměstnavatele a rodiče, a to písemně.

Zaměstnavatel však nesmí osobu vracující se z mateřské či rodičovské dovolené nutit ke změně pracovního poměru, obsahu pracovní smlouvy, délky trvání pracovního poměru či ke zkrácení pracovního úvazku.

## **Jak postupovat, když zaměstnavatel nemá práci**

Pokud zaměstnavatel nemůže rodiče po rodičovské dovolené zaměstnat podle pracovní smlouvy, tj. přidělovat mu práci odpovídající druhu práce, který je uveden v pracovní smlouvě, lze situaci řešit následovně:

1. Rodič se stává nadbytečným a zaměstnavatel učiní organizační změnu, na jejímž základě může dát zaměstnanci výpověď. Rodič má nárok na odstupné.
2. Zaměstnavatel může rodiči nabídnout jinou práci, tj. práci jiného druhu, a dohodnout se s ním na změně pracovního poměru. Jestliže k dohodě nedojde a rodič na jinou práci nepřistoupí, jedná se o tzv. jiné překážky na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel je pak povinen poskytnout rodiči (až do skončení pracovního poměru) náhradu mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel ovšem



může dát rodiči v tomto případě výpověď z důvodu nadbytečnosti. I v tomto případě náleží rodiči odstupné.

### **Jak postupovat, když zaměstnanec nemůže nastoupit do práce**

Jestliže zaměstnavatel vhodné pracovní místo má a v možnostech rodiče není na toto místo nastoupit, nevzniká tím důvod k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s nárokem na odstupné. Jedná se o ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance (samozřejmě bez nároku na odstupné). Další možností řešení konkrétní situace je poskytnutí neplaceného volna na dobu několika měsíců až zpravidla na jeden rok (do dovršení čtyř let věku dítěte).

### **Neplacené volno do tří let věku dítěte**

Má-li rodič zájem zůstat s dítětem doma i po dovršení 3 let věku dítěte, má možnost požádat zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného pracovního volna. Důvodem je především neumístění dítěte v předškolním zařízení, nemoc dítěte, péče o více dětí apod. Nárok na poskytnutí pracovního volna po dovršení 3 let věku dítěte nevzniká. Zaměstnavatel vyhovět žádosti může, ale také nemusí. Jestliže žádosti nevyhoví, je rodič povinen nastoupit do práce. V případě, že rodič do práce nenastoupí, je zaměstnavatel oprávněn dát rodiči výpověď (popř. okamžitě ukončit pracovní poměr). Tato skutečnost pak může negativně ovlivnit i pozdější případný nárok na podporu v nezaměstnanosti.

### **Kdy vzniká nárok na odstupné**

Nárok na odstupné vzniká v případě, že zaměstnanec dostal výpověď z důvodu zrušení zaměstnavatele, přemístění zaměstnavatele, z důvodu nadbytečnosti nebo pokud pracovní poměr byl rozváznán z těchto důvodů dohodou. Odstupné náleží ve výši nejméně:

1. jednonásobku průměrného výdělku zaměstnance, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok;
2. dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;
3. trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

## **Výše odstupného při pravděpodobném výdělku**

Za určitých podmínek se namísto průměrného výdělku používá tzv. pravděpodobný výdělek. Je to v případech, kdy zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, po případě z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl. Přitom zaměstnavatel musí přihlídnout zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy (platu) zaměstnance nebo ke mzdě (platu) zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. To znamená, že zaměstnavatel je povinen zohlednit při výpočtu výše odstupného změnu, kterou prošla mzdová úroveň na pracovišti, a to v celém období od nástupu na mateřskou dovolenou.

## Příběh druhý

### NÁVRAT DO ZAMĚSTNÁNÍ K PŮVODNÍMU ZAMĚSTNAVATELI A ŽÁDOST O KRATŠÍ ÚVAZEK

Před nástupem na mateřskou dovolenou jsem pracovala v jedné významné bance na pozici manažerky a vedla jsem oddělení s 12 lidmi. Než jsem nastoupila na mateřskou dovolenou, absolvovala jsem se zaměstnavatelem dlouhá jednání ohledně mého návratu do zaměstnání. Domluvili jsme se, že se na mou pozici vrátím po dovršení jednoho roku dítěte a že mě po dobu jednoho roku bude zastupovat kolegyně. Také jsme se po dlouhých debatách dohodli na kratším úvazku, a to šest hodin denně. Jsem ráda, že mám tak vstřícného zaměstnavatele. Na rodičovské dovolené jsme se vystřídali s manželem, který byl propuštěn, protože firma ukončila činnost. (Štěpánka, 32 let, jedno dítě)

### Rozbor situace

Vystřídání rodičů v čerpání rodičovské dovolené je nejen vhodný způsob, jak umožnit druhému rodiči návrat do zaměstnání, ale i řešení konkrétní finanční situace rodiny. V čerpání mateřské a rodičovské dovolené se rodiče vzájemně neomezují. Otec může čerpat rodičovskou dovolenou současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou matky. Rodiče se mohou v průběhu mateřské/rodičovské dovolené podle potřeby střídat. Na rodičovský příspěvek má však nárok pouze jeden rodič. Rodiče mají různé možnosti čerpání rodičovské dovolené, např. jako celek do 3 let věku dítěte, nebo jako celek po dobu kratší než tři roky, nebo rok a potom postupné prodlužování podle potřeby, nebo

kombinovaně (např. rok čerpat rodičovskou dovolenou, potom ji přerušit a nastoupit do práce např. na rok a pak se opět vrátit na rodičovskou dovolenou).

### **Kratší pracovní doba (částečný úvazek)**

Práce na kratší pracovní dobu je pro rodiče s malými dětmi vhodnou možností, jak účelně skloubit pracovní život s rodinným. O kratší pracovní dobu se jedná, jestliže délka stanovené týdenní pracovní doby je kratší než 40 hodin. Na kratší pracovní dobu mají nárok těhotné ženy a rodiče pečující o dítě mladší 15 let, a to na základě žádosti. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.

Má-li rodič zájem o kratší pracovní dobu, je třeba o ni rozhodně požádat a zároveň nepředpokládat, že zaměstnavatel na kratší pracovní dobu nepřistoupí. Není vhodné spoléhat na ústní dohodu. Obsahem písemné žádosti o kratší pracovní dobu musí být určení této kratší pracovní doby, popř. její časové omezení (např. do 31. 12. 2014). Zaměstnavatel by měl na písemnou žádost odpovědět písemně. Pokud dojde mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě, je vhodné ji uzavřít písemně.

Pro posouzení vážnosti provozních důvodů u zaměstnavatele je rozhodující vyhodnocení, jaký zásah do provozu představuje zkrácení pracovní doby ve srovnání se situací, kdyby rodič pracoval na plný úvazek. Jedná se především o případy, kdy je znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) u zaměstnavatele.

Kratší pracovní doba může být rozvržena buď na všechny pracovní dny, nebo jen na některé pracovní dny (tzv. stlačený pracovní týden). Rodiči, který pracuje po kratší pracovní dobu, přísluší mzda odpovídající této kratší pracovní době. Za práci přesčas se považuje práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu – 40 hodin. Rodičům pracujícím po kratší pracovní dobu nemůže zaměstnavatel nařídít práci přesčas, ale může se na ní s rodičem dohodnout.

Délka dovolené náleží v rozsahu 4 týdnů (popř. více), její čerpání je uzpůsobeno rozvržení kratší pracovní doby.

## **Vzor žádosti o kratší pracovní dobu**

Žádost je adresována zaměstnavateli a musí obsahovat datum, místo a podpis žadatele.

Příklad: „Z důvodu péče o dítě ve věku 5 let žádám tímto o úpravu pracovní doby jejím zkrácením na 30 hodin týdně s tím, že by každý den pracovní doba končila namísto v 16.30 ve 14.00 hodin. O kratší pracovní dobu žádám do 31. 12. 2015.“

## **Jiná vhodná úprava pracovní doby**

Na jinou úpravu pracovní doby mají nárok těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let, a to na základě žádosti. Obsahem žádosti o jinou úpravu pracovní doby musí být navržení úpravy pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.

O jinou úpravu pracovní doby se jedná v případě individuálního rozvržení pracovní doby, které je odlišné od obecného rozvržení pracovní doby u zaměstnavatele. V úvahu např. přichází 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.), rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dní v týdnu. Rodič může např. pracovat 4 dny po 10 hodinách nebo mít pracovní týden 3 a půl dne 3 dny po 12 hodinách a 4. den 4 hodiny apod.

# 3.

## Příběh třetí

### PRÁCE PRO STÁVAJÍCÍHO ZAMĚSTNAVATELE BĚHEM RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Vystudovala jsem Vysokou školu ekonomickou, pak jsem pracovala jako účetní v jedné větší firmě. Po šesti letech práce jsem nastoupila na mateřskou a potom rodičovskou dovolenou. Když byl mému synovi rok a půl, zeptala jsem se zaměstnavatele, zda by pro mě neměl nějakou práci. V úctárně pro mě práce nebyla, ale mohla jsem dvě dopoledne v týdnu pracovat na analytickém oddělení. Během doby, kdy jsem byla v zaměstnání, syn navštěvoval mateřskou školu, kterou za rozumnou cenu provozovala nezisková organizace. (Romana, 29 let, jedno dítě)

#### Rozbor situace

Spolupráce se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené je vhodný způsob, jak neztratit kontakt se zaměstnavatelem, prací a kolegy. Jistě usnadní nástup do práce po rodičovské dovolené. Práci lze vykonávat na základě původní pracovní smlouvy, tj. zpravidla na kratší pracovní dobu. To pak ale zaměstnanec nečerpá rodičovskou dovolenou a není v ochranné době, tj. chráněn před výpovědí.

Zaměstnavatelé však často nabízejí po dobu rodičovské dovolené práci v dalším pracovněprávním vztahu, většinou na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti. 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.

## **Rodičovský příspěvek a zaměstnání**

V průběhu rodičovské dovolené si může rodič neomezeně přivydělávat prací, nebo dokonce může ukončit rodičovskou dovolenou a vrátit se do zaměstnání, aniž by mu hrozila ztráta rodičovského příspěvku. Podmínkou výkonu zaměstnání je, že zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, neboť dítě nesmí navštěvovat jesle nebo předškolní zařízení ve větším rozsahu, než stanoví zákon. U dětí mladších než dva roky je možné umístit dítě na dobu 46 hodin měsíčně v zařízení pro děti, aniž by rodič ztratil nárok na rodičovský příspěvek. U dětí starších než dva roky se od 1. 1. 2012 docházka v předškolním zařízení nesleduje.

Rodiče, kterým vznikl nárok na rodičovský příspěvek do 31. 12. 2011, musí dodržovat omezení docházek, které platilo do 31. 12. 2011. Dítě mladší 3 let může navštěvovat jesle nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Dítě od 3 let může navštěvovat mateřskou školu v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo celodenně nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci.

## **Mateřské školy**

Kapacita státních a obecních mateřských škol nedostačuje počtu zájemců. Mateřské školy jsou určené především pro děti od tří do šesti let. Zařízení pro děti mladší tří let byla v minulosti téměř zrušena a nyní je zakládají neziskové organizace (např. KLUB K2), firmy i soukromé osoby. Současnou situaci by měla napomoci i alternativa – dětské skupiny. Věcný záměr zákona o dětské skupině schválila koncem srpna vláda. Dětské skupiny jsou určené pro děti do nástupu školní docházky. Budou poskytovat výchovnou péči zaměřenou na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte.

# 4.

## Příběh čtvrtý

### PRÁCE Z DOMOVA

Vystudovala jsem ČVUT a pracovala jsem jako IT specialista. Během rodičovské dovolené jsem začala z domova spolupracovat s jednou firmou. Nejdříve dvě hodiny denně, nyní pracuji na plný úvazek. Práce z domova mi vyhovuje, protože děti jsou dost nemocné.  
(Martina, 42 let, dvě děti)

### Rozbor situace

Výhodou práce z domova je, že je možné pracovat zcela soustředěně a efektivně podle vlastního pracovního rozvrhu. Je vhodná při péči o nemocné a postižené děti.

Za práci z domova se považuje práce konaná mimo pracoviště zaměstnavatele. Pracovní podmínky tzv. domácích zaměstnanců se řídí ustanoveními zákoníku práce s následujícími odchylkami:

1. Pracovní dobu si zaměstnanci rozvrhují sami.
2. Na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, o prostojích a o přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.
3. Při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy s výjimkou případů – svatba, úmrtí, přestěhování.
4. Zaměstnavatel je povinen stanovit rozvržení pracovní doby do směn pro účely dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, a to z důvodu případné platby náhrady mzdy.



5. Nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.

### **Je také možné kombinovat práci z domova a práci na pracovišti.**

Zaměstnavatel není povinen žádosti zaměstnance o práci doma vyhovět. Je třeba zvážit, zda práci z domova odpovídá obsah práce. Práce z domova by měla mít jasně měřitelné objektivní výsledky, podle kterých je možné ji posuzovat. Měla by to být práce zcela samostatná, která není závislá na jednání se spolupracovníky. Zaměstnavatel nemůže doma kontrolovat, jak zaměstnanec pracuje, proto musí vidět výsledky práce. Není-li práce zcela nezávislá, je možné pokusit se dohodnout se zaměstnavatelem na kombinované práci, například dva dny z domova a ostatní dny na pracovišti.



## Příběh pátý

### POMOC ÚŘADU PRÁCE

Vystudovala jsem stavební průmyslovku a nastoupila jsem do stavební firmy. Firma během mé mateřské a rodičovské dovolené skončila v konkurzu. Když byly mladšímu synovi čtyři roky, zaevidovala jsem se na úřadu práce a pět měsíců jsem pobírala podporu v nezaměstnanosti. Zaměstnání jsem hledala jak prostřednictvím úřadu práce, tak přes inzeráty a dalšími způsoby. Práci stále nemohu najít. Navíc manžel od nás odešel. Jsem na všechno sama. (Jaroslava, 31 let, dvě děti)

#### Rozbor situace

V této situaci je vhodné se evidovat jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce a požádat o podporu v nezaměstnanosti a dále podat žádost o dávky státní sociální podpory – přídavek na dítě a příspěvek na bydlení. V krajním případě může rodiči vzniknout nárok na pomoc v hmotné nouzi.

#### Proč se evidovat na úřadu práce

Jestliže rodič hledá zaměstnání, je registrace na úřadu práce vhodná především z těchto důvodů:

1. Stát hradí za uchazeče o zaměstnání pojistné na zdravotní pojištění.
2. Doba vedení v evidenci úřadu práce se uchazeči započítává jako tzv. náhradní doba důchodového pojištění, a to v rozsahu 80 % za dobu, kdy mu:
  - a) náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci;
  - b) dávky v nezaměstnanosti nenáleží, pak se započítává doba max. 3 let, z toho před dosažením věku 55 let max. 1 rok.

3. Za splnění zákonných podmínek vzniká uchazeči o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti.
4. Úřad práce nabízí i další služby jako zprostředkování zaměstnání, rekvalifikaci atd.

### **Kdy není nutná registrace**

Jestliže osoba pečuje o dítě do čtyř let věku, pak není nutné, aby se evidovala na úřadu práce, a to ve vztahu ke zdravotnímu i k důchodovému pojištění. Osoby pečující o dítě do 4 let nemusí být evidovány na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání proto, aby jim bylo hrazeno zdravotní pojištění a započítána doba péče pro důchodové pojištění.

Zdravotní pojištění je hrazeno fyzickým osobám, pokud celodenně osobně a řádně pečují alespoň o jedno dítě do 7 let nebo nejméně o dvě děti do 15 let. Podmínkou je, aby tyto osoby nebyly příjemci rodičovského příspěvku nebo na mateřské/rodičovské dovolené. Podmínka celodenní péče se považuje za splněnou i tehdy, je-li dítě předškolního věku umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která nepřevyšuje čtyři hodiny denně, a jde-li o dítě plnící povinnou školní docházku, po dobu návštěvy školy. Za pečující osoby se považuje vždy pouze jedna osoba, a to buď otec či matka dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů, pokud nemají příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti.

Pro důchodové pojištění se hodnotí jednak doby, za které je placeno pojistné, tedy doby pojištění, a dále také doby, za které pojistné placeno není – tzv. náhradní doby pojištění.

Prostřednictvím institutu náhradních dob pojištění jsou účastny důchodového pojištění také osoby pečující o dítě ve věku do 4 let.

### **Kdy vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti?**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč, který splní tyto podmínky:

1. V rozhodném období získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností (popř. započítáním náhradní doby zaměstnání) alespoň 12 měsíců důchodového pojištění.
2. Požádal úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.

Formulář žádosti o podporu v nezaměstnanosti lze vyhledat na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>.

Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Do rozhodného období se započítává i náhradní doba zaměstnání, tj. např. doba péče o dítě do 4 let věku.

Doba podpory v nezaměstnanosti se posunuje o počet měsíců, za které je zaměstnanci vyplaceno odstupné.

### **Výše podpory v nezaměstnanosti**

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání, takto:

1.–2. měsíc ve výši 65 %, 3.–4. měsíc ve výši 50 % a od 5. měsíce ve výši 45 %.

Zaměstnanci, kteří ukončí zaměstnání bez vážného důvodu sami nebo dohodou se zaměstnavatelem, mají nárok na sníženou podporu v nezaměstnanosti, tj. 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání.

Údaj o výši průměrného čistého výdělku je uveden v potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen vydat při skončení zaměstnání na žádost zaměstnance. Vzor potvrzení je možno získat na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>.

V případě, že uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával SVČ, stanoví se podpora z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

Minimální podpora v nezaměstnanosti náleží mj. uchazeči, jehož poslední činností byla „náhradní doba“, tj. např. péče o dítě do 4 let věku.

### **Uchazeč o zaměstnání si může přivydělat**

Uchazeč může vykonávat zaměstnání jen částečně, nejčastěji brigádně. Zaměstnáním se rozumí výdělečná činnost na základě pracovního či služebního poměru, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Uchazeč si může přivydělat až do výše poloviny minimální mzdy, tj. 4 000 Kč měsíčně, po dobu trvání tohoto zaměstnání však nenáleží podpora v nezaměstnanosti. Uchazeč je povinen úřadu práce výkon této činnos-

ti bez ohledu na výši měsíčního výdělku oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši měsíčního výdělku. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky sčítají.

## Kdy vyplácí úřad práce kompenzaci

Kompenzaci poskytuje úřad práce uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale nebylo mu ve stanoveném termínu vyplaceno odstupné. Kompenzace se poskytuje za dobu od zařazení do evidence do uplynutí doby, po kterou uchazeči náleží zákonné odstupné. Výše kompenzace činí:

- ▶ 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Údaj o výši průměrného čistého výdělku je uveden v potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen vydat při skončení zaměstnání na žádost zaměstnance.
- ▶ Vzor potvrzení je možno získat na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>.

Výplata kompenzace se provádí jednorázově. Podpora v nezaměstnanosti se nevyplácí za dobu, za kterou byla poskytnuta kompenzace.

## Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je základní dávkou určenou rodinám s nezaopatřeným dítětem. Nárok na dávku je závislý na výši příjmu rodiny. Nárok na dávku má nezaopatřené dítě, pokud rozhodný příjem rodiny za minulý kalendářní rok nepřevýšil hranici 2,4násobku životního minima rodiny.

Příklad: životní minimum dvoučlenné rodiny matka a dítě (4 roky): matka – 3 140 Kč, dítě (4 roky) – 1 740 Kč; celkové životní minimum rodiny činí – 4 880 Kč. Kalkulačku výpočtu životního minima je možné využít na <http://www.mpsv.cz/cs/11853>.

Nárok na přídavek na dítě vzniká při příjmu této rodiny nižším než 11 712 Kč (4 880 Kč x 2,4 = 11 712 Kč). Orientační kalkulačka výpočtu: [www.finance.cz](http://www.finance.cz) nebo [www.vyplata.cz](http://www.vyplata.cz).

Výše přídavku na dítě činí měsíčně u nezaopatřeného dítěte ve věku do 6 let 500 Kč; u dítěte od 6 do 15 let 610 Kč; u dítěte od 15 do 26 let 700 Kč.

## Příspěvek na bydlení

Příspěvek není vázán na péči o nezaopatřené dítě. Jeho přiznání závisí na výši rozhodného příjmu rodiny. Do rozhodného příjmu se započítává přídavek na dítě a rodičovský příspěvek.

Na příspěvek má nárok vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě hlášen k trvalému pobytu a splňuje dvě podmínky:

1. náklady na bydlení jsou vyšší než součin rozhodného příjmu rodiny a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35);
2. součin rozhodného příjmu rodiny a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení.

Příspěvek na bydlení náleží nejdéle po dobu 84 kalendářních měsíců v období 10 kalendářních let. Sčítají se všechny doby pobírání příspěvku na bydlení v posledních 10 letech před kalendářním měsícem, na který oprávněná osoba žádá o tento příspěvek, a to i při změně bytu u téže oprávněné osoby.

Nejvýše přípustná doba pobírání příspěvku na bydlení 84 kalendářních měsíců neplatí, jde-li o byt,

1. který užívá osoba, již byl poskytnut příspěvek na úpravu bytu,
2. zvláštního určení podle občanského zákoníku, pokud je užíváný osobou, jejíž zdravotní stav zvláštní úpravu vyžaduje,
3. kde rodinu tvoří výlučně osoby starší 70 let.

Orientační kalkulačka: [http://kalkulacky.idnes.cz/cr\\_prispevek-na-bydleni-2012.php](http://kalkulacky.idnes.cz/cr_prispevek-na-bydleni-2012.php)

## Osoba v hmotné nouzi

Osoba se nachází v situaci hmotné nouze, když její celkové sociální a majetkové poměry, včetně příjmů, neumožňují uspokojení základních životních potřeb a současně osoba nemůže, z objektivních důvodů, vyřešit svoji obtížnou situaci vlastním přičiněním (vlastní prací, uplatněním nároků a pohledávek, prodejem nebo využitím majetku). Předpokladem je, že osoba má zájem pracovat, což především znamená, že je v evidenci uchazečů o zaměstnání a spolupracuje s úřadem práce.

## **Osoby, u nichž se nezkoumá možnost zvýšit příjem prací**

Možnost zvýšit si příjem vlastním přičiněním se nezkoumá mj. u osoby:

1. pobírající peněžité dávky nemocenského pojištění z důvodu těhotenství nebo mateřství;
2. celodenně, osobně a řádně pečující alespoň o 1 dítě a pobírající rodičovský příspěvek, a to po dobu trvání nároku na rodičovský příspěvek (nebo i po této době, když z vážných důvodů, např. nemoci, nemůže být dítě umístěno v jeslích nebo v mateřské škole nebo obdobném zařízení);
3. osobně pečující ve stanoveném rozsahu o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III, IV;
4. která byla uznána dočasně pracovně neschopnou.

## **Dávky v hmotné nouzi**

Dávkami, kterými se řeší pomoc v hmotné nouzi, jsou:

- ▶ příspěvek na živobytí;
- ▶ doplatek na bydlení;
- ▶ mimořádná okamžitá pomoc.

Vzhledem ke složitosti právní úpravy je vhodné se obrátit na příslušný úřad práce, který o dávce rozhoduje.

## **Sociální služby**

Rodič, který je v krizi a neví si se svou životní situací rady, se může obrátit na poskytovatele sociálních služeb. Ze zákona jsou rodinám poskytovány sociální služby – raná péče, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež.

Sociální služby lze poskytovat jen na základě oprávnění k poskytování sociálních služeb. Ministerstvo práce a sociálních věcí vede registr poskytovatelů sociálních služeb [http://iregistr.mpsv.cz/socreg/vitejte\\_fw.do?SUBSESSION\\_ID=1325634668105\\_16](http://iregistr.mpsv.cz/socreg/vitejte_fw.do?SUBSESSION_ID=1325634668105_16).

Sociální služby se poskytují na základě písemné smlouvy o poskytnutí sociální služby.



## Příběh šestý

### HLEDÁNÍ PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM INTERNETU

Vystudovala jsem vyšší sociálně-právní školu. Ihned po skončení studia se mi postupně narodily tři děti. Když byly nejmladšímu synovi čtyři roky a nastoupil do školky, zaregistrovala jsem se na úřadu práce. Pět měsíců jsem pobírala podporu v nezaměstnanosti. Také jsem začala hledat práci sociální pracovnice. Neměla jsem žádnou praxi v oboru. Odpovídala jsem na nabídky práce především na internetových stránkách [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz) a [www.ecn.cz](http://www.ecn.cz). Jelikož jsem pečovala o tři děti, hledala jsem práci na částečný úvazek. Prošla jsem přibližně čtyřiceti pohovory. Asi po roce jsem měla štěstí a byla jsem přijata na místo sociální pracovnice pro osoby zdravotně postižené ve školství. (Michaela, 37 let, tři děti)

### Rozbor situace

Hledání práce na internetu je efektivní způsob, který často vede k nalezení zaměstnání. Kromě mnoha jiných informací zde můžete najít nabídku volných pracovních míst podle regionu, druhu práce, popř. i délky úvazku. K internetové síti je možné se připojit v každém větším městě v internetových kavárnách (cena za 20 min. bývá okolo 20–25 Kč) nebo také v knihovnách. Možnost připojit se na internet pro vyhledávání zaměstnání nabízejí i některé úřady práce.

Na českém internetu existují desítky serverů, které uveřejňují nabídky práce. Kromě vyhledávání některé nabízejí i hlídání aktuálních pracovních míst (vyhledávací agenti/filtry), zveřejnění životopisu, porovnání mezd,



hodnocení firem, reference uživatelů, propojení sociálních sítí a rady personalistů.

### **Nejznámější servery**

[www.prace.centrum.cz](http://www.prace.centrum.cz)

[www.jobs.cz](http://www.jobs.cz)

[www.monster.cz](http://www.monster.cz)

[www.sprace.cz](http://www.sprace.cz)

[www.spravnykrok.cz](http://www.spravnykrok.cz)

[www.prace.cz](http://www.prace.cz)

[www.jobcity.cz](http://www.jobcity.cz)

[www.agentka.cz](http://www.agentka.cz)

[www.praceprace.cz](http://www.praceprace.cz)

[www.cvonline.cz](http://www.cvonline.cz)

[www.jobdnes.cz](http://www.jobdnes.cz)

[www.profesia.cz](http://www.profesia.cz)

[www.mamavpraci.cz](http://www.mamavpraci.cz)

### **Motivační dopis a CV**

Při odpovědi na inzerát je třeba napsat jednoduchý motivační dopis, stručně v něm vylíčit, proč si uchazeč vybral právě tuto práci a proč považuje sebe za vhodného kandidáta. K dopisu se přikládá CV (curriculum vitae, životopis). CV se nemusí pracně vymýšlet, lze použít některou ze šablon, které nabízejí jednotlivé servery. Zveřejněné CV není třeba omezovat pouze na servery určené pro hledání práce. Je vhodné využít profil na Facebooku, LinkedInu nebo na jiné sociální síti, je možné s ním propojit CV na některém z portálů pro hledání práce.



## Příběh sedmý

### PODNIKÁNÍ S FINANČNÍ PODPOROU ÚŘADU PRÁCE

Než se mi narodily dvě děti, pracovala jsem jako úřednice na okraji Prahy. Byla jsem zaměstnaná na dobu určitou – po dobu mateřské a rodičovské dovolené jiné zaměstnankyně. Ta se však vrátila a fakticky jsme se na mateřské a rodičovské dovolené vystřídaly. Můj pracovní poměr skončil. Neměla jsem se po rodičovské dovolené kam vrátit. Zaregistrovala jsem se na úřadu práce a několik měsíců jsem nemohla žádnou práci najít. Na úřadu práce jsem si na nástěnce přečetla, že je možné získat od úřadu práce příspěvek na začátek podnikání. Přemýšlela jsem, v čem bych mohla podnikat, a nakonec mě napadlo zřídit si obchod se secondhandovým oblečením. Pečlivě jsem vyplnila požadované formuláře a přiložila několik příloh. Příspěvek mi byl přiznán, i když ne v plné požadované výši. Práce mě moc baví.

(Denisa, 32 let, 2 děti)

#### Rozbor situace

Podnikání je výhodné zejména v tom směru, že je rodič „pánem svého času“ a žádný zaměstnavatel mu neurčuje pracovní dobu. Negativem je neomezená odpovědnost za škodu, kterou by způsobil v souvislosti se svou činností. Nese také riziko za případný neúspěch. Úřad práce může poskytnout v počátcích podnikání finanční pomoc.

## **Příspěvek při zřízení nového pracovního místa pro osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ)**

Příspěvek při zřízení nového pracovního místa pro osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ) slouží k vybavení nově zřízeného pracovního místa, např. ke koupi základního vybavení prodejny. Příspěvek nelze použít např. na nákup zboží či materiálu, placení nájemného, leasingu, sociálního a zdravotního pojistného apod.

Uchazeč pro přiznání příspěvku musí splnit následující podmínky:

1. Podat žádost (je dostupná na [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/supm\\_svc.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/supm_svc.pdf)). Součástí žádosti je podnikatelský záměr a další doklady, které uvádí formulář žádosti.
2. V době podání žádosti musí být žadatel veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.
3. Pořizování investičního majetku zakoupeného z finanční výpomoci úřadu práce je možné až po datu podepsání dohody o poskytnutí této finanční výpomoci.
4. Podnikatelská činnost musí být jedinou hlavní činností žadatele.
5. Žadatel musí samostatně výdělečnou činnost vykonávat nejméně 1 rok od zahájení činnosti. Jestliže samostatně výdělečná činnost nebude trvat 1 rok, je uchazeč povinen poměrnou část příspěvku vrátit.

Na přiznání příspěvku není právní nárok. Při rozhodování v případě příspěvku přihlíží úřad práce zejména k míře nezaměstnanosti v místě vzniku nového pracovního místa, ke kvalitě podnikatelského záměru, k nákladům souvisejícím se zřízením nových míst. O použití příspěvku uzavírá úřad práce s uchazečem dohodu.

## **Překlenovací příspěvek**

Smyslem příspěvku je poskytnout pomoc těm uchazečům o zaměstnání, kteří se rozhodnou řešit svou nezaměstnanost zahájením SVČ a kteří potřebují finanční prostředky na provoz. Příspěvek lze použít na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Za provozní náklady se považují nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je

provozována SVČ, pokud je tento objekt ve vlastnictví OSVČ, a náklady související s provozováním SVČ. Příspěvek není nárokový. O jeho poskytnutí uzavírá úřad práce dohodu s OSVČ. V případě, že nejsou splněny všechny podmínky jeho poskytnutí nebo že byl použit na jiné než vyjmenované provozní náklady, je v dohodě stanovena povinnost příspěvek vrátit.

### **Podmínky získání překlenovacího příspěvku**

1. podat žádost;
2. zahájit SVČ;
3. ukončit registraci v evidenci uchazečů o zaměstnání;
4. získat příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa uchazečem za účelem výkonu SVČ.

### **Pracovní poměr na dobu určitou**

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou jsou stanovena tato pravidla:

1. Pracovní poměr na dobu určitou lze uzavřít až na dobu tři roky.
2. Může být opakován (nebo prodlužován) pouze dvakrát, a to ode dne vzniku prvního pracovního poměru.
3. Uplyne-li od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží.

Pracovní poměr na dobu určitou může trvat maximálně devět let.

# Příběh osmý

## REKVALIFIKACE NA NOVOU PROFESI

Vyučila jsem se servírkou a později jsem zvládla i maturitu. Jako servírka jsem pracovala několik let. Pak se mi narodily tři děti, z toho jedna dvojčata. Vzhledem k mé žilní nedostatečnosti jsem už práci servírky nemohla vykonávat. Naskytla se mi příležitost absolvovat kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o děti, který pořadala obecně prospěšná společnost KLUB K2. Nespornou výhodou tohoto kurzu bylo i zajištění hlídání během přednášek. Úspěšné absolvování tohoto kurzu mi umožnilo pracovat jako pečovatelka o děti do tří let, a to i na živnostenský list. Nejdříve jsem hlídala děti známým, a jelikož vlastníme velký dům, založila jsem v něm malou školičku. Jsem se svou prací velmi spokojená.

(Mariana, 31 let, tři děti)

### Rozbor situace

Rekvalifikací se rozumí udržení, obnova nebo získání nových kvalifikačních předpokladů uchazeče pro výkon vhodného zaměstnání. Novou rekvalifikaci lze získat absolvováním rekvalifikačního kurzu, který musí být akreditovaný buď Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, nebo jiným úřadem. Z pohledu financování rekvalifikačního kurzu lze zásadně rozlišit tři přístupy:

1. Rodiče si mohou najít a uhradit vhodný rekvalifikační kurz sami.
2. V případě, že rodič je uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání (tj. je v evidenci úřadu práce), může si sám zvolit rekvalifikaci,

a to podle druhu práce, kterou chce vykonávat (tzv. „rekvalifikace zvolená“). Zvolí si i rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést.

V tomto případě lze požádat úřad práce o úhradu rekvalifikace. V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.

Jestliže bude úřad práce cenu rekvalifikace hradit, vydá uchazeči před zahájením rekvalifikace potvrzení o tom, že po předložení dokladu o úspěšném absolvování této rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení její cenu. Celková finanční částka, kterou může úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání, nesmí v období tří po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

U zvolené rekvalifikace nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci.

Některé neziskové organizace (jako např. KLUB K2, viz [www.klubk2.cz](http://www.klubk2.cz)) pořádají rekvalifikační kurzy zdarma či za symbolickou částku.

3. Uchazeč o zaměstnání může být zařazen do rekvalifikace úřadem práce. V tomto případě může vzniknout nárok na podporu při rekvalifikaci. Uchazeči zařazení do rekvalifikace musí splňovat vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz, tj. stupeň vzdělání, fyzickou a psychickou způsobilost (zdravotní stav), trestní bezúhonnost apod.

# Příběh devátý

## NOVÁ PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM ZNÁMÝCH A PŘÍBUZNÝCH

Vystudovala jsem učitelství, obor dějepis – zeměpis, po promoci jsem ale nastoupila v jednom vydavatelství jako redaktorka. Spolupracovala jsem s ním i během rodičovské dovolené. Vydavatelství však ukončilo svou činnost, a tak jsem se po rodičovské dovolené neměla kam vrátit. Hledala jsem obdobnou práci, ale oslovila mě jedna vzdálenější příbuzná, zda bych nechtěla jít učit k nim do školy. Téměř po dvaceti letech jsem tedy začala vykonávat povolání, které jsem původně vystudovala. (Hana, 41 let, jedno dítě)

### Rozbor situace

Rozhodte sítě! Projděte si též starší adresáře a neobávejte se oživit i dávné kontakty! Nejčastější způsob, jak si najít novou práci, je podle průzkumů tip nebo doporučení od známého či příbuzného. Výhodou je, že většina formalit jde stranou, komunikace je otevřenější. Znáte se, můžete se více spolehnout na věrohodnost informací, vaši známí zase znají vaše schopnosti a odhadnou, jestli do firmy dobře zapadnete a zda vám místo bude vyhovovat.

Známý vám poskytuje nepřímé reference. Kdo by vás svým jménem doporučil, aniž by nebyl přesvědčen o vašich schopnostech a kvalitách? Můžete se takto dozvědět i o pracovních místech, která firma ještě neinzeruje, ani nejsou zadána k výběru žádné personální agentuře.

Může se stát, že někde vytvoří pozici přímo pro vás, neboť jim tím, že hledáte zaměstnání, vnuknete myšlenku, že byste mohli být pro firmu přínosem, aniž by o tom dříve uvažovali.

# 10.

## Příběh desátý

### NOVÉ ZAMĚSTNÁNÍ JAKO VÝSLEDEK PŘEDCHOZÍ SPOLUPRÁCE

Vystudovala jsem Vysokou školu ekonomickou. Po škole jsem pracovala na obchodním oddělení, myslím, že dost úspěšně. Po nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou nebylo možné pracovat u mého bývalého zaměstnavatele. Začala jsem spolupracovat se dvěma neziskovými organizacemi v oblasti propagace a účetnictví. Jedna z neziskových organizací získala na svou činnost grant, dostala jsem nabídku hlubší spolupráce. Vzhledem k tomu, že práce na obchodní pozici je celkem špatně kombinovatelná s péčí o dvě děti a s jejich výchovou, rozhodla jsem se, že se k zaměstnavateli již nevrátím a nastoupím k neziskové organizaci. (Zuzana, 40 let, dvě děti)

#### Rozbor situace

Během rodičovské dovolené se může naskytnout možnost přivýdělků ve formě brigády nebo kratšího úvazku. Pokud je to jen trochu možné, je vhodné práci přijmout. Lze tak získat nové pracovní zkušenosti či dovednosti.

#### Práce pro jiného zaměstnavatele během rodičovské dovolené

Podle zákoníku práce zaměstnanec může vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, která je shodná s předmětem činnosti původního zaměstnavatele, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. To znamená, že např. ekonom s náplní práce ekonomické plánování pracující pro firmu, jejímž předmětem činnosti je účetnictví, nesmí pracovat pro jinou firmu zabývající se rovněž účetnictvím. Avšak mzdová účetní pracující pro firmu, která se zabývá exportem, může vykonávat práci mzdové účetní pro neziskovou organizaci.



# Příběh jedenáctý

## NOVÁ PRÁCE PŘES PERSONÁLNÍ AGENTURU

Vystudovala jsem Vysokou školu ekonomickou, ještě před promocí jsem pracovala v bance. Když jsem nastupovala na mateřskou dovolenou, měla jsem za sebou devět let praxe. Před skončením rodičovské dovolené jsem jednala o opětovném nástupu na naše oddělení, žádné pracovní místo však nebylo volné. Oslovila jsem proto agenturu práce s žádostí o zprostředkování zaměstnání. Chtěla jsem opět pracovat v bankovníctví, tj. v oboru, kterému nejvíc rozumím. Agentura mi poskytla tři nabídky, jednu z nich jsem si vybrala a šla na pohovor. Vyšlo to napoprvé. Byla jsem přijata ve svém oboru. (Běla, 34 let, 1 dítě)

### Rozbor situace

Některé firmy hledají své zaměstnance přes agentury, proto je vhodné se u nějaké zaregistrovat. Agentury práce zprostředkovávají:

- ▶ vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází;
- ▶ vyhledání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele, který potřebuje nové pracovní síly;
- ▶ přímé zaměstnání fyzických osob;
- ▶ poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí apod.

Agentury musí zaručit ochranu osobních údajů, k jejich použití musí mít souhlas dotyčné osoby, a údaje smějí využívat jen pro svou potřebu. Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání nejen u nás, ale i v zahraničí. Na stránkách [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) je možné se informovat o agenturách zprostředkovávajících zaměstnání.

## POUŽITÉ A DOPORUČENÉ ZDROJE INFORMACÍ

- ▶ [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) – Ministerstvo práce a sociálních věcí
- ▶ [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz) – Ministerstvo vnitra ČR – Sběrka zákonů v elektronické verzi
- ▶ [www.mzcr.cz](http://www.mzcr.cz) – Ministerstvo zdravotnictví ČR
- ▶ [www.mfcr.cz](http://www.mfcr.cz) – Ministerstvo financí ČR
- ▶ [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz) – Česká správa sociálního zabezpečení
- ▶ [www.suip.cz](http://www.suip.cz) – Státní úřad inspekce práce
- ▶ [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz) – veřejný ochránce práv (ombudsman)
- ▶ [www.portal.gov.cz](http://www.portal.gov.cz) – portál veřejné správy, mj. úplná znění účinných právních předpisů
- ▶ [www.mesec.cz](http://www.mesec.cz) – informace, kalkulačky výpočtů dávek a mzdy
- ▶ [www.vyplata.cz](http://www.vyplata.cz) – informace, kalkulačky výpočtů dávek a mzdy
- ▶ [www.penize.cz](http://www.penize.cz) – kalkulačky výpočtů sociálních dávek
- ▶ [www.jakpodnikat.cz](http://www.jakpodnikat.cz) – informace ohledně daní z příjmu
- ▶ [www.finance.cz](http://www.finance.cz) – informace o daních z příjmu
- ▶ <http://portal.mpsv.cz/soc/poradce> – rozcestník pro sociální dávky
- ▶ <http://podnikatel.cz> – informační portál pro podnikatele
- ▶ [www.klubk2.cz](http://www.klubk2.cz) – klub podporující rodiče s dětmi
- ▶ [www.aperio.cz](http://www.aperio.cz) – bezplatná internetová právní poradna pro rodiče
- ▶ <http://www.jobs.cz/poradna/uvod/> – rady, jak najít nové zaměstnání
- ▶ <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace> – informace ohledně rekvalifikace

## POUŽITÁ A DOPORUČENÁ LITERATURA

**Nebojujte s úřady a zaměstnavateli, průvodce pro rodiče 2012,**  
Praha: APERIO, společnost pro zdravé rodičovství, 2012. 91 s., 1. vyd.  
ISBN 978-80-904301-0-5  
<http://www.aperio.cz/397/prave-vychazi-nebojujte-s-urady-a-zamestnavateli-2012>

**Dostaňte zákon na svou stranu: jak sladovat rodinu a práci?**  
Lada Wichterlová, Eva Fialová (ed.) Praha: Gender Studies, 2010. 61 s.,  
1. vyd. ISBN 978-80-86520-33-9  
[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/publikace\\_web.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/publikace_web.pdf)

## POMOC

KLUB K2, o. p. s., pořádá semináře s tematikou návratu rodičů do zaměstnání, mateřských a rodinných dávek. V rámci seminářů jsou řešeny i konkrétní otázky a problémy účastníků. KLUB K2 nabízí rodičům pomoc při řešení vzniklého akutního problému, proto neváhejte se na KLUB K2 kdykoli obrátit.



**Klub K2, o.p.s.**  
tel.: 723 824 703  
[www.klubk2.cz](http://www.klubk2.cz)

Tento projekt je podpořen v rámci Operačního programu Praha - Adaptabilita a je spolufinancován Evropským sociálním fondem



Evropský sociální fond  
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti