10 Desatero pro občany Ukrajiny pracující v ČR

1) Co mám dělat, když nemohu z důvodu péče o dítě nebo nemohoucí rodiče pracovat na plný úvazek nebo všechny dny v týdnu?

Pokud pečujete o dítě do 15 let věku nebo převážně sám o osobu závislou na pomoci jiných, můžete zaměstnavatele požádat o kratší pracovní dobu, o posunutí začátku nebo konce směn, o rozvržení práce jen na některé dny v týdnu apod. Pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, zaměstnavatel je povinen Vaší žádosti vyhovět. Existenci závažných provozních důvodů musí zaměstnavatel v případě sporu prokázat.

2) Co mám dělat, když musím s dítětem k lékaři?

V případě, že musíte jít s dítětem nebo s rodičem na vyšetření nebo ošetření k lékaři, máte právo na pracovní volno s náhradou mzdy/platu v plné výši. Toto volno se poskytuje na nezbytně nutnou dobu, nejdéle na 1 den, a to v případě, že doprovod byl nezbytný a ošetření/vyšetření nemohlo být provedeno mimo Vaši pracovní dobu. Tak jako každou překážku v práci na straně zaměstnance musíte zaměstnavateli její existenci včas oznámit a prokázat. Lékař je povinen poskytnout Vám potřebné potvrzení.

3) Co mám dělat, když musím s nemocným dítětem zůstat doma?

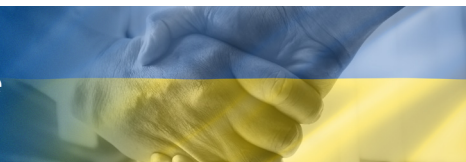
V případě, že jde o dítě do10 let, zaměstnavatel musí omluvit Vaši nepřítomnost v práci po dobu ošetřování dítěte (v případě nemoci) nebo péče o dítě (v případě uzavření školky nebo školy). Jde-li o dítě starší než 10 let nebo například rodiče, pak zaměstnavatel omluví Vaši nepřítomnost v práci jen, když lékař rozhodne, že dítě nebo rodič nezbytně potřebují ošetřování nebo péči. Zaměstnavatel poskytuje pouze volno. Finančně jste zajištěni ošetřovným, které činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den, a to po dobu maximálně 9 dnů (u samoživitelů 16 dnů). Bližší podmínky pro ošetřovné jsou stanoveny zákonem o nemocenském pojištění.

4) Mám malé dítě a potřebuji s ním zůstat doma. Musí mi to zaměstnavatel umožnit?

V případě, že máte dítě do 3 let věku, musí Vám zaměstnavatel umožnit čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Mateřská dovolená se poskytuje zpravidla po dobu 28 týdnů, v případě vícerčat po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou nastupujete zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Po skončení mateřské dovolené můžete zaměstnavatele požádat o rodičovskou dovolenou, a to nejdéle do třetích narozenin dítěte. Na rodičovskou dovolenou má nárok také zaměstnanec-otec, a to od narození dítěte až do jeho 3 let. V případě, že Vaše dítě je starší než 3 roky, pak můžete zaměstnavatele požádat o neplacené volno, zaměstnavatel však není povinen Vaší žádosti vyhovět. Pouze v případě, že by nebylo možné dítě starší než 3 roky umístit ve školce nebo jiném předškolním zařízení ani o něj péči zajistit jinak, zaměstnavatel by Vaši nepřítomnost v práci musel omluvit (nešlo by o neomluvenou absenci).

5) Musí mi zaměstnavatel po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené přidělovat práci?

Ano. Po návratu z mateřské dovolené Vás zaměstnavatel musí zařadit na stejnou práci a pracoviště (na „stejnou židli“), po návratu z rodičovské dovolené Vám musí přidělovat práci podle Vaší pracovní smlouvy.



6) Může mi dát zaměstnavatel výpověď kvůli časté absenci s dětmi?

Nemůže. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Z jiných důvodů Vám zaměstnavatel výpověď dát nemůže. Navíc zaměstnavatel nesmí dát zaměstnankyni výpověď například v době, kdy je těhotná, nebo kdy čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou, ani v době, kdy ošetřuje/pečuje o dítě mladší než 10 let.

7) Může se mnou zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době z obavy, že budu mít absence z důvodu péče o dítě nebo nemohoucího rodiče?

Zaměstnavatel s Vámi nemůže z tohoto důvodu zrušit pracovní poměr, neboť platí zásada rovnosti a zákazu diskriminace. V daném případě by se jednalo o diskriminaci z důvodu povinností k rodině a zrušení pracovního poměru by bylo absolutně neplatné. O neplatnosti rozhoduje na základě podané žaloby soud. Zaměstnavatel s Vámi může zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoli důvodu, který však nesmí být diskriminační (viz výše), i bez udání důvodu, nesmí tak učinit pouze v době prvních 14 kalendářních dnů Vaší dočasné pracovní neschopnosti.

8) V pracovní smlouvě mám sjednáno, že mne zaměstnavatel může vyslat na pracovní cestu. Musím na pracovní cesty jezdit, i když mám malé děti?

Nemusíte. V případě, že pečujete o dítě do 8 let věku, může Vás zaměstnavatel vyslat na pracovní cestu mimo obvod obce Vašeho pracoviště nebo bydliště jen pokud s tím souhlasíte. Totéž platí, pečujete-li sám/sama o dítě do 15 let věku. Pokud souhlasit nebudete, na pracovní cestu Vás zaměstnavatel vyslat nemůže. Souhlas daný v pracovní smlouvě se v tomto případě nepoužije.

9) Můžu dát zaměstnavateli výpověď z důvodu péče o dítě nebo nemohoucího rodiče?

Můžete. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Nutnost zajistit péči o dítě do 4 let je považována za vážný důvod rozvázání pracovního poměru pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti se poskytuje v nesnížené výši). Vážným důvodem je také potřeba zajistit péči o osobu závislou na pomoci jiných.

Pozor, pracovní poměr neskončí okamžitě, ale až uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, která začíná běžet od prvního dne následujícího kalendářního měsíce. Příklad: Výpověď byla zaměstnavateli doručena dne 5. března 2022, výpovědní doba začne běžet od 1. dubna a uplyne 31. května 2022. V tento den skončí pracovní poměr.
Pokud s tím zaměstnavatel souhlasí, lze rozvázat pracovní poměr dohodou ze dne na den.

10) Na koho se můžu obrátit v případě, že zaměstnavatel nedodržuje zákoník práce?

Můžete se obrátit na Státní úřad inspekce práce, resp. oblastní inspektorát práce, jehož místní příslušnost se řídí místem, kde dochází k výkonu práce. Podnět k provedení kontroly lze podat i elektronicky – viz odkaz: **https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu-3**.

Oblastní inspektorát práce Vám též poskytne bezplatně potřebné informace a poradenství týkající se ochrany pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti. Poradenství můžete využít osobně, telefonicky, případně prostřednictvím elektronické pošty. Informace o kontaktních místech, kde je poradenství poskytováno, naleznete na stránkách jednotlivých inspektorátů
- viz odkaz: **https://www.suip.cz/web/suip/poskytovani-poradenstvi-2**.