

# Personální poradna

## Jaká je situace v mateřství pro ženu zaměstnanou a jak je na tom podnikatelka?

Některé segmenty cestovního ruchu jsou z velké části doménou žen. Tento článek cílí právě na ně, zejména pak na ty, které se rozhodly být matkou. Je zcela přirozené, když žena nechce žít svůj život jen sama pro sebe, ale rozhodne se jej sdílet s partnerem a dětmi, nebo chce být samoživitelkou rodiny. V obou případech nemluvíme o ženě zastávající pouze mateřskou roli, ale máme na mysli ženu, která pracuje, a tudíž musí harmonizovat obě funkce, osobní, mateřskou a pracovní v rámci společnosti.

K posouzení výhod a nevýhod pracujících matek je nutné rozlišit, jestli se jedná o zaměstnávající či zaměstnankyni. Při porovnání těchto situací se setkáváme s důležitými rozdíly. V případě zaměstnance je potřeba správně poznat všechny podmínky vztahu k zaměstnávajícímu. Získáním znalosti všech závazných podrobností, týkajících se vzájemné smlouvy, předejdeme možným konfliktům do budoucna.

Důsledná informovanost o právech a povinnostech daných zákonem a vážících se k pracovnímu poměru zaměstnance, či osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), je zásadně důležitá. Tak například nárok na dovolenou, ať už se jedná o mateřskou, či rodičovskou, nebo pozdější návrat do zaměstnání, nenabývá v obou případech stejné formy.

### Mateřství při podnikání

Jste-li podnikatelka na mateřské a rodičovské dovolené, můžete mít podnikání pouze jako vedlejší činnost. Hlavní činnost může být vykonávána pouze prostřednictvím vašich zaměstnanců. Tato podmínka vychází z toho, že pobíráte peněžní podporu. Po dobu dovolené by vaše příjmy neměly přesáhnout zákonem stanovenou výši pro vedlejší



pracovní poměr, abyste nemusela platit zdravotní a sociální pojištění.

Jak má tedy myslet žena, která je samostatně výdělečně činná, na mateřskou dovolenou?

Těchto žen je v Česku mnoho, ale mateřskou dovolenou si jen tak dovolit nemohou. Kromě mateřských radostí je totiž čekají také finanční starosti. Od státu toho mnoho očekávat nemohou. Ten kdo pracuje a nese zodpovědnost sám za sebe, může počítat s úlevami na daních a na odvodech, ale také s tím, že bude zbaven většiny základních zaměstnaneckých jistot.

PPM, peněžité pomoci v mateřství, není to samé co „rodičovská“, žena ji pobírá obvykle od začátku šestého týdne před očekávaným porodem a pak ji dostává po dobu dvacet osm týdnů, v případě dvojčat či vícčet pak třicet sedm. Tento příjem nahrazuje prostředky, o které žena kvůli mateřství přichází. Logickou podmínkou je zde účast na nemocenském pojištění, kterou zákon vymezuje alespoň na 270 kalendářních dní a zároveň aspoň 180 dní v posledním roce před začátkem mateřské. Jedná se o celkový počet dnů, který však nesmíme zaměňovat s nemocenskou, protože placení této není pro OSVČ povinné.

**Autorka textu, Ing. Pavla Berková, pracuje coby managing director v personální agentuře Dream Job, specializující se na recruitment, headhunting, outsourcing, mystery shopping a training. Agentura se zaměřuje především na cestovní ruch – převážně hotely, restaurace a cestovní kanceláře.**

Kromě placení je důležitá také výše pojistného. Výše vyměřovacího základu, ze kterého se pojistné počítá, rozhoduje o výši budoucí mateřské. Dříve bylo možné před nástupem na mateřskou dovolenou pojištění na krátkou dobu navýšit, a vyšplhat se tak až k maximální výši peněžité pomoci v mateřství. Zákon však tuto výhodu zrušil tím, že pro OSVČ zvedl pojistné na nemocenskou, a tím se automaticky neúnosně zvedla záloha na pojištění sociální, a to bez možnosti navrácení přeplatku.

Pokud si nemocenskou jako OSVČ neplatíte, můžete využít dobu svého předchozího studia. Úřady totiž považují dobu studii za soustavnou přípravu na povolání pro účely důchodového pojištění. Na mateřskou můžete poslat také tatínka či manžela. Ten musí ovšem splnit stejné podmínky jako matka.

Je nutné nezapomínat, že pro přerušení režimu OSVČ je nutné podat oznámení o přerušení činnosti, pokud se jedná o dobu v délce 6 měsíců a více. Jak už jsme řekli, činnost není nutné přerušovat, pokud bude vykonávána jinou osobou. Není tedy nutné propouštět zaměstnance ani přicházet o odběratele. Osobní nevykonávání hlavní podnikatelské činnosti se vztahuje na dobu pobírání PPM.

## Zaměstnankyně a návrat do práce po mateřské a rodičovské dovolené

Mateřská dovolená bývá považována za osobní překážku v práci na straně zaměstnankyně. Po tuto dobu ženě nepřísluší náhrada mzdy. Zaměstnavatel je však povinen omluvit její nepřítomnost.

Rodičovskou dovolenou, která trvá do tří let dítěte, mají možnost čerpat oba rodiče a zaměstnavatel musí vždy žádosti rodičů vyhovět.

V době dovolených nemají rodiče nárok na náhradu mzdy, pouze na peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek, plynoucí z dávek nemocenského pojištění a státní sociální podpory. Na každé dítě připadá jeden příspěvek, který po dobu platnosti nároku může čerpat vždy jen jeden rodič.

Po návratu z dovolených, čerpaných v rozsahu mateřské

dovolené, přiznává zákoník práce právo na to být zařazen na původní práci a pracoviště. V případě, že to není možné, musí být zaměstnavatelem poskytnuta náhradní práce. Nejlépe je řešit tuto situaci dohodou, pokud k ní nedojde, zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy.

V ochranné době, při péči o dítě do tří let, nemůže zaměstnavatel dát výpověď. Po uplynutí RD však právo na zařazení do původní práce již neexistuje. Bez dohody může zaměstnavatel okamžitě zrušit smlouvu či dát výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. Dohoda je akt na základě oboustranného souhlasu. Bez ní zaměstnavatel nemůže provádět změny ani vás nemůže nutit k podání výpovědi. Pokud pro vás nemá místo, musí tento důvod ve smlouvě výslovně uvést. Tato zmínka je nutná kvůli vyplacení odstupného, které

vám náleží. Je v zájmu obou stran, aby všechny dohody, které jsou výsledkem komunikace, probíhaly písemně. Tím zabráníme důkazní nouzi v případě sporu. A od toho je zde Státní úřad inspekce práce, aby vám pomohl v případě jednání zaměstnavatele v nesouladu se zákonem.

Přímá výpověď je výhodnější než rozvázání pracovního poměru dohodou. Jednak kvůli pojištění a jednak kvůli výši podpory v nezaměstnanosti. V obou případech máte nárok na odstupné, jehož výše se vypočítává podle počtu odpracovaných let.

Když děti dosáhnou věku tří let a rodičovská dovolená skončí, žena se vrací a chce se znovu plně zařadit do pracovního procesu. Může obnovit svou podnikatelskou činnost, nebo žádat o znovuzařazení u svého zaměstnavatele. V případě, že je

nucena hledat novou práci, zjistí, že tato pro ni nová situace není bezproblémová. Hledání zaměstnání pro maminky po rodičovské dovolené s malými dětmi není jednoduché. V průběhu dovolených jsou tyto ženy chráněny zákoníkem práce. Když se ale ocitnou znovu na pracovním trhu, většinou se na jejich novou kondici matky nebere v podstatě žádný ohled. Dokonce může být tato okolnost považována za osobní překážku v pracovní kariéře. ■



AUTORKOU TEXTU JE  
**Ing. Pavla Berková**,  
managing director v personální  
agentuře Dream Job  
pavla@dream-job.cz  
tel.: +420 602 723 046