

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA

FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**MATEŘSKÁ, RODIČOVSKÁ A  
OTCOVSKÁ DOVOLENÁ V ČESKÉ  
REPUBLICCE A EVROPSKÉ UNII**

*Iva Kounovská*

Vedoucí práce: *Mgr. Ilona Kostadinovová*

BŘEZEN 2012

Plzeň

## **Prohlášení**

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Plzni dne 31.3.2012

Iva Kounovská

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat všem, kteří ochotně odpovídali na mé dotazy, věnovali mi svůj čas na konzultace a tím nemalou měrou přispěli ke zdárnému průběhu a dokončení této práce.

Jmenovitě děkuji Mgr. Iloně Kostadinovové za odborné vedení, pomoc, poznámky a cenné rady při zpracování mé diplomové práce.

Iva Kounovská

# Obsah

<b>Předmluva</b> .....	1
<b>Úvod</b> .....	4
<b>1. Historický vývoj úpravy mateřské a rodičovské dovolené</b> .....	5
1.1. Mateřská dovolená.....	5
1.2. Rodičovská dovolená.....	7
<b>2. Současná právní úprava v České republice</b> .....	11
2.1. Speciální úprava ochrany žen.....	11
2.1.1. Práce zakázané pro všechny ženy.....	12
2.1.2. Práce zakázané ženám těhotným, kojícím a matkám do konce devátého měsíce po porodu.....	12
2.2. Úprava z pohledu pracovního práva.....	14
2.2.1. Mateřská dovolená.....	14
2.2.1.1. Obecné podmínky.....	14
2.2.1.2. Speciální délka mateřské dovolené v určitých případech.....	19
2.2.2. Rodičovská dovolená.....	21
2.2.2.1. Obecné podmínky.....	21
2.2.2.2. Speciální délka rodičovské dovolené v určitých případech.....	24
2.2.3. Otcovská dovolená.....	26
2.3. Úprava z pohledu práva sociálního zabezpečení.....	26
2.3.1. Nemocenské pojištění a jeho dávkový systém.....	26
2.3.1.1. Peněžitá pomoc v mateřství.....	27
2.3.1.2. Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	36
2.3.1.3. Ošetřovné.....	39
2.3.1.4. Nemocenské.....	40
2.3.2. Státní sociální podpora a její dávkový systém.....	41
2.3.2.1. Rodičovský příspěvek.....	42
2.3.2.2. Další dávky.....	49

<b>3. Úprava ve vybraných státech Evropské unie</b> .....	51
3.1. Mateřská dovolená.....	52
3.2. Rodičovská dovolená.....	53
3.3. Otcovská dovolená.....	54
3.4. Polská republika.....	56
<b>4. Srovnání české a polské právní úpravy</b> .....	67
<b>Závěr</b> .....	70
<b>Resumé</b> .....	71
<b>Seznam použitých pramenů</b> .....	73
<b>Přílohy</b> .....	78

## Předmluva

Ráda bych se v první části své práce krátce zmínila o vývoji postavení žen ve společnosti a v pracovněprávních vztazích. Je to právě z důvodu, že téma diplomové práce se týká v první řadě právě žen, a jejich rovnoprávnost, tak jak funguje dnes, nebyla vždy samozřejmostí.

Společenské postavení žen se v průběhu staletí měnilo. Žena neměla vždy takové postavení, jak je tomu v dnešní době. Velmi dlouhou dobu byla žena podřízena svému muži a neměla téměř žádná práva, jen povinnosti a její schopnosti byly velmi podceňovány. Žena, stejně jako otrok, v římském právu ve vlastním smyslu neexistovala.<sup>1</sup>

Přesto však kdysi dávno existovalo období pro ženu velmi uspokojující. Řeč je o matriarchátu, jež trval v pravěké společnosti. Žena se v tomto období těšila takovému postavení, jaké v pozdějších společnostech nemělo obdoby. Koneckonců ta nejstarší žena v rodě byla dokonce hlavou rodiny. Muž měl úlohu lovce potravy, žena pečovala o teplo domova a starala se o děti.

Postupem času se však společnost změnila na patriarchální, kdy mateřské právo zaniklo a vzniklo právo otcovské. Doba bronzová se tak stala zárodkem nerovnoprávného postavení žen ve společnosti. Ve starověkém Římě se sice mohla pohybovat po veřejných prostorech, mohla se účastnit slavností nebo her v divadle, avšak s jejím právním postavením už to bylo horší, neboť nesměla volně nakládat se svým majetkem či zasahovat do politického života.

Tady má také původ slovo emancipace. Tento termín, latinsky *emantipatio*, znamenal propuštění dospělého syna z moci otcovské (*patria potestas*), stal se tedy osobou *sui iuris*, tedy svého práva.<sup>2</sup>

V Athénách postavení ženy spočívalo v tom, že plnila roli správkyně rodinného krbu, služky, rodičky dětí, kuchařky a otrokyně, neměla ani plnou způsobilost k právním úkonům. Účast na správě věcí veřejných byla svěřena do rukou výhradně mužům.

Ani ve středověku neměla žena rovné postavení jako muž. Kvůli katolické církvi se podíl ženy na mocenských strukturách zmenšil na nulu. Byla považována za strůjce lidských hříchů a muž se tak stal jejím pánem. V 1. listu Korintském sv. Pavel

---

1 PERNOUDOVÁ, R. *Žena v době katedrál*. Praha: Vyšehrad, spol. s r.o., 2002, s. 19.

2 Emancipace [online]. Aktualizováno 30.8.2011 [cit. 2012-03-11] Dostupné z [www: http://cs.wikipedia.org/wiki/Emancipace](http://cs.wikipedia.org/wiki/Emancipace)>.

zdůrazňuje, že hlavou církve je Kristus a muž je hlavou ženy. Křesťanství se tak nedokázalo oprostít od patriarchálního dědictví. Už v této době žena mohla pracovat. Uplatnily se převážně v hedvábnictví a soukenictví, často se ale nacházely ve velice nevýhodném postavení a pracovaly pouze jako námezdní síly.<sup>3</sup>

Ženám byla povolna přiznávána lidská práva až v období renesančním. V této době vznikají první ženské spolky a vytrácí se idea, že žena není schopna jakékoliv intelektuální činnosti. A právě v této době se uplatňují velké panovnice, včetně jediné ženy v čele státu na našem území – Marie Terezie.

Další století pak pokračují tam, kde renesance začala, a rozvíjejí myšlenku rovnoprávnosti muže a ženy. S rozvojem techniky se ženám sice podařilo proniknout do továren, staly se levnou pracovní silou a tedy ideálním pracovníkem. Muži na ně stále pohlíželi s odporem a nechtěli je přijmout mezi sebe.

Markantnější protesty žen za politická práva se objevují až v polovině 19. století. Toto emancipační úsilí začalo v USA, postupně se objevovalo i v Evropě (ve Velké Británii, Holandsku, Švýcarsku či Francii) a nejpозději v Rakousku – Uhersku a Německu. Základním požadavkem byl přístup ke vzdělání, posléze i k politické, ekonomické a společenské nezávislosti. Stěžejním úspěchem žen bylo získání volebního práva. První zemí byla Austrálie, kde ženy získaly právo volit v roce 1902. Československo se připojilo v roce 1920, kdy byla v únoru vydána ústava.

O další prosazování práv se zasloužila Organizace spojených národů v roce 1945, která měla vytyčenou rovnoprávnost mužů a žen jako jeden ze svých cílů.

V současné době je rovnoprávnost zakotvena jak v Ústavě, tak v Listině základních práv a svobod, tedy v základních právních předpisech České republiky.

*„My, občané České republiky, odhodláni budovat, chránit a rozvíjet Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů, prostřednictvím svých svobodně zvolených zástupců přijímáme tuto Ústavu České republiky.“<sup>4</sup>*

V článku prvním Listiny základních práv a svobod se hovoří o tom, že lidé jsou svobodní a hlavně rovní v důstojnosti a v právech. V článku třetím se potom zaručují základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry, náboženství...atd.

---

3 ENNENOVÁ, E. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001, s. 45.

4 Preambule ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Je tedy vidět, že postavení ženy se v průběhu tisíců let měnilo, a domnívám se, že jsou na tom dnes ženy o mnoho lépe, než v dobách dřívějších. A to i za situace, že ještě v mnoha věcech není nastolena úplná rovnoprávnost, hlavně v oblasti mezd žen a mužů za stejnou práci.

Ženy mají stejná práva jako muži, a to i podle rodinného práva, majetkového práva a v rámci soudního systému, avšak v praxi i nadále dochází k diskriminaci žen. Průměrné mzdy žen jsou podstatně nižší než mzdy mužů.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Odůvodnění rozsudku Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 16. 9. 2008, čj. 3 Azs 48/2008-57.



## Úvod

Jedním z důvodů, proč jsem zvolila mateřskou a rodičovskou dovolenou jako téma své diplomové práce, je fakt, že jako žena budu s největší pravděpodobností někdy v budoucnu tyto informace potřebovat. Zákony, které tuto oblast upravují, se samozřejmě za těch pár let ještě změní. I tak se ale domnívám, že je tento systém dobré znát, protože pracovní právo je jedním z nejdůležitějších odvětví práva. Koneckonců většina občanů v produktivním věku se s ním dříve či později setká. A pokud se člověka nějaký obor bezprostředně dotýká, měl by se v něm alespoň trochu orientovat. Kvůli častým novelizacím a změnám zákonů totiž mnoho lidí ani netuší, na co všechno mají nárok, tedy které dávky a v jaké výši mohou získat. Stát totiž každému jedinci poskytuje určité záruky a je jen na něm, zda toto právo využije.

A právě tato skutečnost mě motivuje k tomu, abych se danou problematikou zabývala ve své práci. Za cíl jsem si kladla vytvořit komplexní přehled základních informací o mateřské a rodičovské dovolené tak, jak je vymezuje současná právní úprava z pohledu pracovního práva a sociálního zabezpečení. Samozřejmě si jsem vědoma, že zpracovat úplný přehled všech situací, které mohou v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím nastat, by bylo příliš tróufalé. Pokouším se tedy alespoň o nástin těch nejběžnějších. Česká právní úprava bude zhodnocena metodou komparační analýzy ve srovnání s polskou právní úpravou a základními pravidly práva Evropské unie.

Podpora mateřství a rodičovství je v současné době jedním ze základních cílů sociální politiky vyspělých demokratických států, které se i těmito aktivitami snaží alespoň částečně zvrátit nepříznivý demografický vývoj své země, se kterým se v dnešní době státy potýkají.

Období těhotenství, porodu a mateřství patří dle mého názoru mezi důležitá období ženy a jejich ochrana by měla být zakotvena v právním řádu každého státu. Jedním ze základních znaků státu je jeho obyvatelstvo, které musí být především schopno reprodukce. Proto by mělo být v nejlepším zájmu každého státu zajistit vhodné prostředky pro ochranu dětí, a to i před jejich narozením.

Tato období jsou jakousi sociální událostí, při které žena potřebuje velmi intenzivní pomoc společnosti. Z důvodu péče o dítě žena potřebuje pracovní volno, je tedy nutné ji během tohoto volna hmotně zabezpečit.

# 1. Historický vývoj úpravy mateřské a rodičovské dovolené

Mateřská a rodičovská dovolená a potažmo sociální politika nevypadaly vždy tak, jak je známe dnes. Tato úprava totiž prošla dlouhým vývojem, při kterém došlo k postupné změně celého systému sociální péče od názvů jednotlivých institutů až po výši dávek.

Už například v 18. století př.n.l. zakotvil Chammurapi, král starobabylonské říše, právo vdovy po zemřelém vojákovvi na třetinu vojenského přídělu, zůstal-li po něm nezletilý syn. Je tedy patrné, že sociální zabezpečení je předmětem zájmu už odpradávná.<sup>6</sup>

Po vzniku Československa byly právní předpisy nejen v sociální oblasti přijaty od Rakouska – Uherska na základě tzv. recepčního zákona z roku 1918. Postupem času však byla potřeba upravit poměry v nově vzniklém státě svými právními předpisy, a tak byl před zhruba osmdesáti lety vyhlášen zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Jednalo se o velmi pokrokový právní předpis. Zákon zavedl dělnické pojištění pro případ invalidity a stáří a znamenal tak zásadní přelom v oblasti sociálního pojištění.<sup>7</sup>

Nemocenská se poskytovala nejdéle po dobu jednoho roku, její výše byla závislá na zařazení pojištěnce do jedné z deseti mzdových tříd. Dávky v mateřství byly poskytovány ve výši nemocenského pojištění ženám po dobu 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu.<sup>8</sup>

## 1.1. Mateřská dovolená

Úpravu mateřské a rodičovské dovolené najdeme v zákoníku práce. V současné době je platným zákon č. 262/2006 Sb., účinný od 1. ledna 2007, ve znění jeho poslední novelizace, zákona č. 345/2011 Sb., účinného od 1. ledna 2012.

---

6 TOMEŠ, I. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 1. vydání. Praha: Sociopress, 1996, s. 42.

7 Osmdesát let sociálního pojištění [online]. Aktualizováno v roce 2004 [cit. 2012-03-10] Dostupné z [www: <http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura\\_c.pdf>](http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf).

8 MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. vydání. Praha: Linde, 2003, s. 407.

Zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, který byl účinný v období od 1.4.1964 do 31.12.1965, stanovil délku mateřské dovolené na 22 týdnů, poté ženě vznikl nárok na další mateřskou dovolenou v délce do 1 roku věku dítěte.<sup>9</sup>

Posléze byl přijat zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, jenž byl (stejně jako většina našich zákonů) mnohokrát novelizován. Byl účinný od 1.1.1966 do 31.12.2006, kdy ho nahradil současný zákoník práce.

Stanovil následující nároky:

- v letech 1966-1968 trvala mateřská dovolená 22 týdnů, další mateřská dovolená do 1 roku věku dítěte (pojem další mateřská dovolená současná právní úprava nezná),<sup>10</sup>
- v letech 1968-1969 se zvýšila dovolená na dobu 26 týdnů a poskytuje se zpravidla od počátku čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu; další mateřská dovolená zůstala beze změny,<sup>11</sup>
- v letech 1970-1987 zůstává délka mateřské dovolené beze změny, upravena však byla výše další mateřské dovolené, kterou bylo možno čerpat až do 2 let věku dítěte,<sup>12</sup>
- v letech 1987-1988 došlo k prodloužení doby mateřské dovolené 28 týdnů a nově bylo stanoveno, že osamělá matka či matka, která porodí dvě a více dětí má nárok na mateřskou dovolenou v délce 37 týdnů,<sup>13</sup>
- v letech 1989-2000 došlo k významné změně u délky další mateřské dovolené, která byla prodloužena až na dobu do 3 let věku dítěte.<sup>14</sup>

S pojmem mateřská dovolená je úzce spjat pojem peněžitá pomoc v mateřství. Jde o dávku nemocenského pojištění poskytovanou v současné době podle zákona o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb., v platném znění účinný od 1. 1. 2009.

Co se jí týče, nedošlo oproti minulému roku k zásadnějším změnám. Pojem jako takový se používá několik desítek let a upravoval ho již zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, ve svém druhém paragrafu.

---

9 § 1 zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, ve znění pozdějších předpisů.

10 § 157 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

11 § 157 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 88/1968 Sb.

12 § 157 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 42/1970 Sb.

13 § 157 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 52/1987 Sb.

14 § 157 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 52/1989 Sb.

## 1.2. Rodičovská dovolená

V roce 2001 se přestal používat pojem další mateřská dovolená a byl nahrazen pojmem rodičovská dovolená, který nově umožnil volno čerpat také otci dítěte, a to ode dne narození dítěte až do věku jeho 3 let. Znamenalo to tedy, že od 1. ledna 2001 neměla právo starat se o dítě po vyčerpání mateřské dovolené pouze matka, nýbrž přísluší i otci a to od narození dítěte. Je pouze na rodičích, jak se dohodnou, zda se třeba budou chtít střídat. Otec i matka mohli od této chvíle volno čerpat současně.<sup>15</sup>

V souvislosti s výše uvedeným bych se ráda zmínila o rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10.10.2008. „*Nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení další mateřské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení mateřské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.*“<sup>16</sup>

Jak jsem již naznačila, pojem rodičovská dovolená existuje až od roku 2001. Předtím měla název další mateřská dovolená, jak je v judikátu uvedeno, a proto ho řadím to této části práce.

Žaloba byla podána v březnu roku 2000, kdy ještě pojem rodičovská dovolená naše právní úprava neznala. Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Věc opakovaně projednaly soudy nižších stupňů, okresní soud jako soud prvního stupně a krajský soud jako soud odvolací. Naposledy odvolací soud žalobu zamítl. Rozsudek odvolacího soudu není ale podle Nejvyššího soudu správný, proto jej zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Co se týká úpravy rodičovského příspěvku, dávky poskytované v souvislosti s rodičovskou dovolenou, objevuje se u nás až od roku 1990. Lze tedy říci, že se jedná o dávku relativně novou. Upraven je v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění.

---

15 § 158 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 85/2001 Sb.

16 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10.10.2008 v právní věci žalobkyně R. M. proti žalované "N. s p. v U. H.", o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

Před tímto datem se používal pojem mateřský příspěvek, zavedený no našeho právního řádu zákonem č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku, jenž původní zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku, v mnohém zdokonalil.

Rodičovský příspěvek nahradil dosavadní mateřský příspěvek v roce 1990, kdy se Federální shromáždění České a Slovenské Federativní republiky usneslo na zákoně č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.

O pět let později byl přijat zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, platný dodnes. Podstatnou změnou, kterou přinesla novela tohoto zákona zveřejněná pod číslem 242/1997 Sb., s účinností od 1. ledna 1998, byla možnost umístit dítě do jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku, aniž by rodič ztratil nárok na příspěvek.<sup>17</sup>

Další novelou z roku 2001 došlo ke zmírnění podmínek pro poskytnutí příspěvku pracujícím rodičům. Dosud měl rodič možnost vykonávat výdělečnou činnost pouze v případě, že čistý zisk z této činnosti nepřevyšoval částku jeho životního minima. Nově bylo rodičům umožněno pracovat déle, a to až do dosažení příjmu, jenž odpovídal 1,5 násobku částky na osobní potřeby rodiče.<sup>18</sup>

Od roku 2001 do roku 2011 byl zákon mnohokrát novelizován, lze říci, že vlastně každý rok. Nejmarkantnější změnou je však změna platná od roku 2012, kdy dochází k zásadnímu obratu v tomto systému a ráda bych proto uvedla, jaká úprava platila doposud.

Rodič si ještě v roce 2011 mohl zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu do dvou, tří nebo čtyř let dítěte. Příspěvek byl stanoven ve čtyřech výších daných v pevných měsíčních částkách. Nárok na rodičovský příspěvek byl tedy následující:

a) do 2 let věku dítěte ve zvýšené výměře, jestliže

- rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši nejméně 380 Kč za kalendářní den z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek,

- rodič nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 22 týdnů života nebo 31 týdnů života, narodily-li se zároveň 2 nebo více dětí, zvolil pobírání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře

---

17 § 31 odst. 2 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění zákona č. 242/1997 Sb.

18 § 3 odst. 3 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění zákona č. 402/2001 Sb.

b) do 9 měsíců věku dítěte v základní výměře, jestliže rodič nesplnil podmínky pro nárok na rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře

c) od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 9 měsíců, do 3 let věku tohoto dítěte v základní výměře, pokud neprovedl volbu nároku, jestliže

- rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, a

- rodič nejpozději do konce kalendářního měsíce, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 9 měsíců věku, provedl volbu nároku na rodičovský příspěvek v základní výměře,

d) od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 9 měsíců, do 4 let věku tohoto dítěte ve snížené výměře, nesplnil-li rodič podmínky uvedené v písmenu a) nebo c),

e) jde-li o péči o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a to

- v základní výměře ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, do 7 let věku tohoto dítěte,

- v základní výměře ode dne zániku nároku na rodičovský příspěvek poskytnutý ve zvýšené výměře, nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, do 7 let věku tohoto dítěte,

- v nižší výměře, jestliže tomuto dítěti nenáleží příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a to od 7 do 15 let věku tohoto dítěte, jde-li o nárok na rodičovský příspěvek po 31. prosinci 2009.<sup>19</sup>

---

19 § 30 odst. 1 zákona č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění zákona č. 73/2011 Sb.

Stanovení výše rodičovského příspěvku v určité výši závisela na tom, co si rodič zvolí. Celková částka poskytnuté dávky se tak u jednotlivých druhů čerpání lišila. Výše rodičovského příspěvku činila k 31.12.2011:

- a) 11 400 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře,
- b) 7 600 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek v základní výměře,
- c) 3 800 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek ve snížené výměře,
- d) 3 000 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek v nižší výměře.<sup>20</sup>

Novelou zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, účinnou od 1.1.2012 byl kompletně změněn systém poskytování rodičovského příspěvku. Touto úpravou se zabývám v kapitole druhé této práce.

---

<sup>20</sup> § 32 odst. 1 zákona č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění zákona č. 73/2011 Sb.

## **2. Současná právní úprava v České republice**

Současná právní úprava, která se zabývá postavením žen v době těhotenství a mateřství, je velmi podrobná. Na jedné straně garantuje ženám rovné postavení a zákaz diskriminace, na straně druhé stanovuje speciální podmínky zvýšené ochrany zdraví při práci a následně i během těhotenství a mateřství. V lecčems naše právní úprava předčila i některé evropské standardy, například délkou rodičovské dovolené.

Stěžejním zákonem v této oblasti je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V části osmé, hlavě první, dílu prvním (důležité osobní překážky) se podrobně zabývá úpravou mateřské a rodičovské dovolené.

V průběhu mateřské dovolené náleží zaměstnankyni (a ve výjimečných případech i zaměstnanci) peněžitá pomoc v mateřství. Tu upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění v části třetí, hlavě čtvrté. Ze systému nemocenského pojištění může být dále vyplácen vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, ošetrovné a nemocenské (při rizikovém těhotenství ženy).

I v průběhu rodičovské dovolené náleží ženě či muži peněžitá dávka. Dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře se nazývá rodičovský příspěvek a je upraven v části třetí, hlavě páté tohoto zákona.

Konkrétně o jednotlivých druzích dovolené a jednotlivých druzích dávek pojednávají následující řádky.

### **2.1 Speciální úprava ochrany žen**

Ženám se z důvodu jejich fyziologické odlišnosti a společenské funkce spojené s těhotenstvím a mateřstvím poskytuje široká škála zvláštních práv.

Co se týče oné fyziologické odlišnosti, jde zejména o tělesnou konstrukci, kvůli které jsou ženy citlivější na některé druhy prací nebo pracovišť. Proto existuje výčet zákonem stanovených prací, které ženy vykonávat nesmějí vůbec.

Společenskou funkcí rozumíme fakt, že na ženách spočívá převážná část péče o děti a domácnost, jejich organismus je tedy jak psychicky tak fyzicky velmi zatížen. Zejména potom v období těhotenství a období po porodu.



Proto jsou podmínky žen upraveny jako zvláštní pracovní podmínky žen a zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek.<sup>21</sup>

### **2.1.1. Práce zakázané pro všechny ženy**

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví. Z řady povinností musí hlavně zajistit, aby zaměstnanec nevykonával zakázané práce. Pro účely této práce se zaměřím na práce zakázané ženám.

Podle § 150 zákoníku práce je striktně zakázáno zaměstnávat ženy pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají

- a) odpovědné a řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,
- b) zdravotnické a sociální služby,
- c) provozní praxi při studiu,
- d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

Odstavec 2 se pak výslovně zmiňuje o zákazu prací, ohrožující ženino mateřství, a zmocňuje ministerstvo zdravotnictví stanovit práce a pracoviště, které jsou zakázány ženám, které kojí, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu.

Pokud zaměstnavatel tento zákaz porušuje, má zaměstnanec právo (někdy dokonce povinnost) na porušení povinnosti upozornit. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, jejím prostřednictvím, dále potom na úřadu práce nebo oblastním inspektorátu práce.

Poslední instancí je soud, na nějž je třeba se obrátit prostřednictvím žaloby.

### **2.1.2. Práce zakázané ženám těhotným, kojícím a matkám do konce devátého měsíce po porodu**

Jak už jsem se zmínila výše, zákoník práce zakazuje práce, které mohou ohrozit ženino mateřství. Ministerstvo zdravotnictví proto stanovilo vyhláškou č. 288/2003 Sb., publikovanou ve sbírce zákonů taxativní výčet prací a pracovišť, kde ženy nesmějí

---

<sup>21</sup> PŘIB, J., BŘESKÁ, N., PILÁTOVÁ, J., ŠPUNDOVÁ, E. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing, 2003, s. 29.

v tomto období pracovat. Z této vyhlášky a zákoníku práce vychází Směrnice pro práce zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým.

Těhotným ženám jsou mezi jinými zakázány práce v prostředí s vyšším tlakem vzduchu než 20 kPa, v prostředí spojeném s fyzickou zátěží neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství (zejména vykonávané velkými svalovými skupinami s převažující dynamickou složkou svalové práce, spojené s přepravou břemen pomocí manipulace s jednoduchými bezmotorovými prostředky, spojené se zvedáním a přenášením břemen, spojené s opakovaným zaujímáním podmíněně přijatelných nebo nepřijatelných pracovních poloh, kterými jsou například hluboký předklon, poloha vkleče, vleže, ve vypjatém stojí na špičkách, s rukama nad hlavou, dále práce spojené s tlakem na břicho...atd.).

Ženy nesmějí také pracovat s chemickými látkami a chemickými přípravky, při výrobě léčiv a veterinárních přípravků (obsahujících hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky), v prostorách, kde jsou překračovány nejvyšší přípustné hodnoty elektromagnetického záření a elektromagnetických polí, vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v prostorách, v nichž je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4 °C a nižší, při porážení zvířat na jatkách, v prostoru uzavřených nádob a nádrží nebo při dezinfekci a deratizaci prostorů plyny.<sup>22</sup>

Výčet prací a pracovišť je opravdu obsáhlý a odkazuje na další zákony, vyhlášky nebo nařízení vlády.

Zaměstnavatel je povinen převést těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu na jinou práci, pokud konají práci pro tuto skupinu žen zakázanou. Také je povinen převést tyto zaměstnankyně na denní práci, pokud pracují v noci a samy o toto přeložení požádají.

Při práci, na kterou byla zaměstnankyně z výše uvedených důvodů přeložena, má nárok dosahovat stejného výdělku jako při původní práci. Pokud to nelze provést v rámci její dosavadní pracovní smlouvy, může ji zaměstnavatel převést na práci jiného druhu, než je uveden v pracovní smlouvě, a to i když s tím zaměstnankyně nesouhlasí.

---

22 § 2 Vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

## **2.2. Úprava z pohledu pracovního práva**

### **2.2.1. Mateřská dovolená**

Mateřská dovolená je nejzásadnějším nástrojem péče o těhotné ženy a ženy těsně po porodu. Jejím účelem je zabezpečit ženě pracovní volno v posledních týdnech těhotenství a těsně po porodu, aby se mohla věnovat narozenému dítěti v období, kdy je její péče nenahraditelná. Zvýšená ochrana poskytovaná na základě právních předpisů pramení z Listiny základních práv a svobod, který v čl. 3 stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví. Podle čl. 29 mají ženy právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a dále se v čl. 32 dovídáme, že ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. V době těhotenství a mateřství je však potřeba zajistit i základní hmotné zabezpečení, které v České republice představují především dvě dávky nemocenského pojištění – peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, o kterých pojednává další část této práce.

#### **2.2.1.1. Obecné podmínky**

Mateřská dovolená je obecně brána jako důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance uvedená v § 191 zákoníku práce. Zaměstnavatel je ze zákona povinen nepřítomnost zaměstnankyně omluvit. Naše právní úprava stanoví, že v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, pokud porodí jedno dítě. Pokud jich na svět přivede dvě a více současně, má nárok na 37 týdnů mateřské dovolené.

Důležité je zdůraznit, že v průběhu této doby zaměstnavatel neposkytuje zaměstnankyni náhradu mzdy nebo platu, neboť je zabezpečena tzv. peněžitou pomocí v mateřství. Tato dovolená přísluší pouze zaměstnankyni – matce, muž na mateřskou dovolenou nemá nárok. Respektive má, ale pouze ve výjimečné situaci, například kdyby žena při porodu zemřela. Otec má hlavně nárok na rodičovskou dovolenou, která souvisí s pobíráním dávky – rodičovského příspěvku – a není tak ekvivalentem mateřské dovolené. České právo totiž institut otcovské dovolené, tak jak je upravena v některých státech Evropské unie, nezná.

Zaměstnavateli je také žena povinna nástup na mateřskou dovolenou oznámit předem, byť zákon výslovně nestanoví formu tohoto oznámení. Má se pravděpodobně za to, že tak lze učinit společně s uplatněním nároku na peněžitou pomoc v mateřství, tedy na základě předložení žádosti o dávku prostřednictvím zaměstnavatele. Zároveň je žena povinna doložit tvrzené skutečnosti potvrzením příslušného lékaře.

Podle § 53 zákoníku práce je těhotná zaměstnankyně v ochranné době<sup>23</sup>, takže jí zaměstnavatel nemůže dát z tohoto důvodu výpověď. Zákon tak chrání zaměstnance v určitých náročných situacích, ve kterých by byla výpověď příliš tvrdým zásahem. Výpověď lze dát pouze ve výjimečných případech:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část (neplatí, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána),

Zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Termín nástupu na mateřskou dovolenou si tedy zaměstnankyně určuje sama, nikdy však nemůže být dřívější než je počátek osmého týdne.

Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, z důvodu dřívějšího porodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí standardní doby (tedy 28 nebo 37 týdnů). To znamená, že pokud žena porodí dříve, než jí určil lékař, nemá mezi tímto dřívějším porodem a porodem očekávaným nárok na nějakou další dovolenou s tím, že tu standardní nastoupí až v den původně plánovaného porodu. Ještě jednou zdůrazňuji, že v tomto případě zaměstnankyni přísluší mateřská dovolená v celém jejím rozsahu.

Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí<sup>24</sup>. Je tedy lepší na mateřskou dovolenou nastoupit nejpozději 6 týdnů

---

23 Nutno odlišovat ochrannou dobu a ochrannou lhůtu. Pojem ochranná doba se uplatňuje v zákoníku práce a je spojena se skutečností, že po tuto dobu nelze dát zaměstnanci výpověď. Oproti tomu ochranná lhůta je pojem užívaný v zákoně o nemocenském pojištění a zaměstnanec se do ní dostane po skončení zaměstnání, které založilo účast na nemocenském pojištění. Při splnění podmínek je potom zaměstnanec oprávněn uplatnit nárok na dávky z tohoto pojištění.

24 §195 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

před očekávaným termínem porodu, jinak se pravděpodobně maminka připraví o její část.

Pokud by nastal případ, že žena nechce být po porodu s dítětem doma, ale z důvodu lukrativnějšího místa než její manžel chce nastoupit ihned do práce, není to možné. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Takzvané šestinedělí je doba, během které se anatomické a fyziologické změny organismu ženy postupně vrací do stavu jako před otěhotněním. Ze zákona tedy může manžel začít čerpat rodičovskou dovolenou až po uplynutí šesti týdnů ode dne porodu. V době mateřské dovolené navíc zaměstnavatel nesmí ženě přidělovat práci, neboť by tím hrubě porušil své povinnosti.

Výjimečná je situace, kdy by zaměstnankyně chtěla čerpat dovolenou za kalendářní rok bezprostředně po skončení mateřské dovolené. Tato dovolená by trvala před nastoupením na rodičovskou dovolenou. Na tu má zaměstnavatel nárok, pokud u zaměstnavatele odpracovat alespoň 60 dnů. Pokud pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu jednoho roku, náleží mu poměrná část. V tomto případě se postupuje následovně: pokud o tuto dovolenou zaměstnankyně sama požádá, je zaměstnavatel povinen jí vyhovět. To stanoví i § 217 odst. 5 zákoníku práce. Doba čerpání mateřské dovolené se pro účely dovolené totiž posuzuje jako výkon práce. To znamená, že tato doba se také započítává do dnů podmiňujících vznik nároku na dovolenou. Jestliže se rozhodne pro následné čerpání rodičovské dovolené, bude to pro ni i výhodné, jelikož nedojde ke zkrácení dovolené.

Existují zvláštní případy, kdy dochází k přerušení mateřské dovolené nebo kdy ženě její čerpání nepřísluší vůbec.

První případ nastává, pokud je dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a matka nastoupí do práce. Tímto nástupem se mateřská dovolená přeruší a její nevyčerpaná část se poskytne následně ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Jestliže se zaměstnankyně přestane starat o dítě a to bylo z tohoto důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, nebo v případě, kdy je dítě v dočasné péči kojeneckého nebo obdobného ústavu z jiných než zdravotních

důvodů, nepřísluší jí mateřská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečuje<sup>25</sup>.

Nutno podotknout, že tato úprava se týká i rodičovské dovolené. V zákoníku práce jsou případ přerušování mateřské dovolené a případ, kdy mateřská dovolená ženě nepřísluší vůbec, zařazeny do § 198 jako „Společné ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené“.

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnankyni na jinou práci, koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství. Převedení je dočasné, práce musí být pro zaměstnankyni vhodná a musí mít možnost při ní dosahovat stejného výdělku jako při práci současné.

Pokud těhotná zaměstnankyně pracující v noci požádá o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Jde tedy o zařazení k výkonu téže práce pouze v denní směně, zaměstnavatel zaměstnankyni pracující v noci nemusí převádět na jinou práci.

Není-li možné dosáhnout tohoto účelu převedení zaměstnankyně v rámci pracovní smlouvy, může ji zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, i kdyby s tím nesouhlasila. Dosahuje-li zaměstnankyně v práci, na níž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než v práci předchozí, poskytuje se jí na její žádost vyrovnání tohoto rozdílu, tzv. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, který je jednou z dávek nemocenského pojištění.

Zákon pamatuje i na případy tzv. pracovní cesty, tedy časově omezeného vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Lze tak učinit pouze se souhlasem zaměstnance. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Toto platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni

---

25 BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, a.s., 2008, s. 60-63.

IV (úplná závislost).<sup>26</sup> Oním zvláštním předpisem se má na mysli zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, konkrétně jeho osmý paragraf.

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let (v případě osamělého zaměstnance pečujícího o děti do 15 let) smí zaměstnavatel přeložit jen na jejich žádost, samotný souhlas je v tomto případě nedostačující.

Po skončení mateřské dovolené u ženy nebo po skončení stejně dlouhé rodičovské dovolené u muže, je zaměstnavatel povinen je zařadit na jejich původní práci a pracoviště, kde pracovali před nástupem na mateřskou, respektive rodičovskou dovolenou.

V souvislosti s touto povinností bych se chtěla zmínit o rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2005, jehož předmětem je rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách.

Zaměstnankyni Z.K. byla dána výpověď pro nadbytečnost a z toho důvodu podala k okresnímu soudu žalobu, v níž se domáhala určení neplatnosti této výpovědi. Proti zamítavému rozhodnutí se odvolala, příslušným odvolacím soudem se stal Krajský soud v Brně, který žalobě vyhověl, tedy prohlásil neplatnost výpovědi pro nadbytečnost. S tím však zaměstnavatel nesouhlasil a podal dovolání, které bylo předmětem přezkumu Nejvyššího soudu.

Okolnosti případu vyžadují důkladné vysvětlení, o které bych se ráda pokusila v následujících odstavcích. Pro zjednodušení a hlavně z důvodu, že neznám jména zúčastněných osob, budu k jejich odlišení používat počáteční písmena abecedy.

Zaměstnankyně A odešla na mateřskou dovolenou a jako náhradu za ni přijal zaměstnavatel novou zaměstnankyni, pro účely vysvětlení jí nazývájme B. Ta měla ve smlouvě stanovenou dobu určitou, tedy dobu trvání mateřské dovolené zaměstnankyně A. Protože však zaměstnankyně B po nějaké době odmítla návrh dohody o rozvázání pracovního poměru, začal zaměstnavatel na základě toho uměle vytvářet podmínky, aby jí mohl dát výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Nakonec došlo k jejímu přesunu a poté, co se zaměstnankyně A vrátila z mateřské dovolené, zvýšil se tím počet zaměstnanců na maximální limit stanovený v organizačním schématu Ministerstva

---

<sup>26</sup> § 240 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

práce a sociálních věcí. Vznikl tak stav nadbytečnosti jednoho zaměstnance a to vedlo zaměstnavatele ke konkrétnímu kroku – výpovědi z důvodu nadbytečnosti pro paní Z.K.

Nejvyšší soud rozhodl o dovolání proti rozsudku Krajského soudu v Brně jeho zamítnutím a potvrdil tak verdikt tohoto soudu. Odůvodnil ho následovně: „*V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu), je třeba – bez ohledu na to, jak své opatření označil – dovést, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.*“<sup>27</sup>

### **2.2.1.2. Speciální délka mateřské dovolené v určitých případech**

#### **a) Narození mrtvého dítěte**

Pokud nastane situace, že se dítě narodí mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená v délce čtrnácti týdnů.<sup>28</sup>

#### **b) Smrt dítěte v období mateřské dovolené**

Pokud dítě zemře v době, kdy je žena na mateřské dovolené, poskytnou se jí ještě dva týdny této dovolené, nejdéle však do té doby, kdy by dítě dosáhlo jednoho roku věku. Toto ustanovení se nevztahuje jen na ženy na mateřské dovolené, ale i na ženy i muže na rodičovské dovolené. Mateřská dovolená ani v tomto případě nemůže však trvat méně než 14 týdnů a skončit dříve než 6 týdnů ode dne porodu.<sup>29</sup>

#### **c) Převzetí dítěte do kojenecké péče**

Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená a její nevyčerpaná část se

---

27 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12.4.2005 v právní věci žalobkyně Z.K. proti žalované České republice – Úřadu práce v Břeclavi o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004.

28 BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, a.s., 2008, s. 60.

29 § 198 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

§ 198 odst. 3 stanoví: „Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.“

Tato úprava tedy rozlišuje dva případy. Prvním z nich je taková situace, kdy bylo dítě do péče kojeneckého ústavu (či jiného léčebného ústavu) převzato kvůli svým zdravotním problémům. Zde se mateřská nebo rodičovská dovolená přerušuje. Druhá situace pak nastává v případě, že se rodič o dítě přestane starat a dítě je svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů. Tady se mateřská nebo rodičovská dovolená nepřerušuje, nýbrž se vůbec neposkytuje. Ve výsledku tento rozdíl tedy spočívá v tom, že po opětovném převzetí dítěte ve druhém případě mateřská či rodičovská dovolená nepočíná běžet tam, kde skončila, ale doba, po kterou dítě u sebe rodiče neměli, se neodečítá.

#### **d) Převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů**

Právo na mateřskou dovolenou má též zaměstnankyně, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřením dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.<sup>30</sup>

Za rozhodnutí příslušného orgánu o svěřením dítěte do péče nahrazující péči rodičů se pro účely tohoto zákona považuje:

- a) rozhodnutí soudu o svěřením dítěte do výchovy jiného občana než rodiče<sup>31</sup>,
- b) rozhodnutí soudu o osvojení dítěte,
- c) rozhodnutí orgánu vykonávajícího sociálně-právní ochranu dětí o péči budoucího osvojitele o dítě nejméně po dobu tří měsíců před rozhodnutím soudu o osvojení,

---

<sup>30</sup> § 197 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.  
<sup>31</sup> § 45 odst. 1 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů.

- d) rozhodnutí soudu o ustanovení občana poručníkem,
- e) rozhodnutí soudu o svěřeni dítěte do pěstounské péče podle zvláštního právního předpisu,
- f) rozhodnutí orgánu vykonávajícího sociálně-právní ochranu dětí podle zvláštního právního předpisu do péče osoby, která má zájem stát se pěstounem,
- g) rozhodnutí soudu o předběžném opatření o péči o dítě.<sup>32</sup>

Mateřská dovolená v tomto případě se poskytuje ode dne převzetí dítěte do péče po dobu 22 týdnů. Pokud zaměstnankyně převezme dvě a více dětí najednou, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne 1 roku věku.

## **2.2.2. Rodičovská dovolená**

### **2.2.2.1. Obecné podmínky**

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni, jakož i zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Je to vlastně doba omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci v konkrétním pracovněprávním vztahu. Nutno podotknout, že není možné, aby měl zaměstnanec zároveň omluvené pracovní volno a nadále pro zaměstnavatele pracoval. Není ale vyloučeno, aby zaměstnanec pracoval na základě jiného pracovněprávního vztahu, než ze kterého rodičovskou dovolenou čerpá.

Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají. Ne však déle, než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Rodiče tak mohou rodičovskou dovolenou čerpat současně. Jak je již výše uvedeno, pojem rodičovské dovolené se užívá až ode dne 1.1.2001.

Institut rodičovské dovolené byl do našeho právního řádu zaveden v souvislosti s požadavkem příslušné směrnice Evropských společenství o rodičovském volnu. Uvedená směrnice požaduje, aby nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy z důvodu péče o dítě do tří let věku mohl vzniknout jak matce, tak i otci dítěte. Právo na

---

<sup>32</sup> § 7 odst. 12 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

rodičovské volno má být individuálním a nepřenositelným právem každého z rodičů a má být umožněno, aby o dítě pečovala buď matka nebo otec nebo oba současně.<sup>33</sup>

Nárok na rodičovskou má žena po skončení mateřské dovolené až do věku 3 let dítěte a současně také otec dítěte ode dne narození dítěte do věku 3 let.

Po dobu čerpání rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost v práci. V tomto období nepřísluší zaměstnanci či zaměstnankyni náhrada mzdy či platu. Pro tyto účely se podle zákona o státní sociální podpoře poskytuje jednomu z rodičů rodičovský příspěvek. Matoucí v tomto případě může být, že rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče současně, ale rodičovský příspěvek přísluší pouze jednomu z nich. Na rodičovský příspěvek nemá nárok rodič, pokud v rodině druhý z rodičů čerpá po celý kalendářní měsíc peněžitou pomoc v mateřství.

Ještě jednou zdůrazňuji, že rodičovskou dovolenou (stejně jako mateřskou dovolenou) jsou rodiče oprávněni čerpat současně. Jak stanoví směrnice Rady, tato dohoda přiznává pracujícím, mužům a ženám individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte.<sup>34</sup> Oba dva tak mohou zůstat s dítětem doma po dobu, po kterou sami budou chtít. Důležité však je, že rodičovský příspěvek může čerpat pouze jeden z nich. V praxi to tudíž moc časté není, neboť výše příspěvku často rodinám na pokrytí nákladů spojených s chodem domácnosti nestačí a rodiny by se potom mohly dostat do finančních problémů.

Stejně jako mateřská dovolená, i rodičovská dovolená se řadí mezi důležité osobní překážky v práci. Zaměstnavatel je tedy povinen nepřítomnost zaměstnance (zaměstnankyně) po tuto dobu omluvit. Při návratu do práce již nemá povinnost zařadit zaměstnance na původní práci či pracoviště. Pokud není možnost přidělit práci odpovídající pracovní smlouvě, měl by se zaměstnavatel se zaměstnancem pokusit o dohodu o změně pracovní smlouvy. V případě, že k dohodě nedojde a zaměstnanec jinou práci vykonávat nebude, jde o osobní překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci v této době přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. V tomto případě půjde o výdělek pravděpodobný, který se stanoví, pokud zaměstnanec v rozhodném období, v předchozím kalendářním čtvrtletí, neodpracoval alespoň 21

---

33 PŘIB, J., BŘESKÁ, N., PILÁTOVÁ, J., ŠPUNDOVÁ, E. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: GRADA, 2002, s. 39.

34 Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

směn. Zjistí se jako výdělek, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosahoval. Přihlíží se například k dosahovaným výdělkům srovnatelných zaměstnanců.

O rodičovskou dovolenou je nutno zaměstnavatele požádat, nestačí mu nástup na rodičovskou dovolenou oznámit, jako je tomu v případě mateřské dovolené. Zaměstnavatel je ale stejně povinen žádosti vyhovět, nemá nárok žádost odmítnout. V žádosti je nutno vymezit rozsah doby, na kterou má být rodičovská dovolená poskytnuta. Pokud tak učiněno není, má se za to, že rodičovská dovolená potrvá až do dosažení 3 let věku dítěte. K žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené neexistuje žádný předepsaný formulář, proto se doporučuje dohodnout se na konkrétní formě se zaměstnavatelem. Ač žádný právní předpis písemnou formu výslovně nestanoví, je to určitě lepší postup než pouze ústní dohoda. Jednoznačně z žádosti musí být patrné, že osoba z důvodu péče o dítě žádá o rodičovskou dovolenou.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci opětovně umožnit vykonávání práce až po uplynutí stanovené doby, dřívější návrat je možný pouze na základě dohody. Zaměstnavatel není povinen žádosti o předčasný nástup do práce vyhovět, jeho odmítnutí tak nemůže být pokládáno za jednání v rozporu s právním předpisem. Z tohoto důvodu by bylo vhodnější, aby byl v žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené dobře zvážen rozsah čerpání této dávky. Lepší je si zvolit opakovaně kratší úseky, aby mohl jeden nebo druhý rodič po jejich skončení ihned nastoupit do práce a nehrozilo mu, že zaměstnavatel jeho dřívější návrat do práce odmítne.

Zaměstnanec sám nemůže jednostranně rozhodovat o zkrácení rodičovské dovolené, o kterou požádal a kterou již čerpá. Naopak ale může zaměstnanec následně požádat o čerpání další části rodičovské dovolené, i když původně žádal o rodičovskou dovolenou v kratším rozsahu, a to až do doby, než dítě dosáhne tří let věku.

Nároky zaměstnance na rodičovské dovolené jsou zcela shodné s nároky zaměstnankyně na rodičovské dovolené. Nároky zaměstnance na rodičovské dovolené po dobu, kdy má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou, jsou shodné jen některé. Tak například má zaměstnanec stejné právo určit čerpání dovolené bezprostředně navazující na skončení rodičovské dovolené jako zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené. Rodičovská dovolená, kterou tedy zaměstnanec čerpá do doby, po kterou zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, je posuzovaná jako výkon

práce. Rodičovská dovolená po tomto období (ať už jde o ženu či muže) už není výkonem práce.<sup>35</sup>

V případě pracovní cesty, převedení na jinou práci, přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, a zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem platí to samé, co u mateřské dovolené.

Pokud chce zaměstnanec zůstat s dítětem doma i po skončení rodičovské dovolené, tj. po dovršení 3 let věku dítěte, může požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy. Ten žádosti buď vyhoví a pracovní volno bez náhrady mzdy poskytne nebo žádosti nevyhoví a zaměstnanec je povinen do práce nastoupit a konat práci řádně dle pracovní smlouvy. To neplatí, pokud zaměstnanci brání překážka v práci. Pokud se například stará o nemocné dítě, je zaměstnavatel jeho nepřítomnost omluvit. Když zaměstnanec do práce nenastoupí, ačkoliv zaměstnavatel jeho žádosti o pracovní volno bez náhrady mzdy nevyhověl, lze se s ním dohodnout na skončení pracovního poměru, popřípadě sáhnout po krajním řešení a dát mu výpověď. Jak je známo, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce. Na rozdíl od zaměstnance, který ve výpovědi důvod nemusí uvést vůbec.

#### **2.2.2.2. Speciální délka rodičovské dovolené v určitých případech**

##### **a) Smrt dítěte v období rodičovské dovolené**

Pokud dítě zemře v době, kdy jsou žena nebo muž (nebo oba současně) na rodičovské dovolené, poskytnou se jí ještě dva týdny této dovolené, nejdéle však do té doby, kdy by dítě dosáhlo jednoho roku věku.<sup>36</sup>

##### **b) Převzetí dítěte do kojenecké péče**

Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce,

---

35 BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, a.s., 2008. s. 101.

36 BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, a.s., 2008, s. 103.

přeruší se tímto nástupem rodičovská dovolená a její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.<sup>37</sup>

Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.<sup>38</sup>

### **c) Převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů**

Právo na rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně či zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů, nebo dítě, jehož matka zemřela.

Rodičovská dovolená v tomto případě se poskytuje ode dne převzetí dítěte do péče po dobu 22 týdnů. Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec převezmou dvě a více dětí najednou, přísluší jim rodičovská dovolená po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne 1 roku věku.

Pokud zaměstnankyně před rodičovskou dovolenou čerpala již mateřskou dovolenou, počíná rodičovská dovolená až po jejím skončení. Pokud mateřskou dovolenou zaměstnankyně nečerpala nebo se jedná o zaměstnance, počíná rodičovská dovolená běžet ode dne převzetí dítěte.

Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.<sup>39</sup>

---

37 § 198 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

38 § 198 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

39 BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, a.s., 2008, s. 112.

### **2.2.3. Otcovská dovolená**

Tento institut právní předpisy České republiky neznají. V mnoha jiných státech Evropské unie však normálně funguje. Jde například o Belgie, Dánsko, Finsko, Francii, Norsko, Polsko, Švédsko nebo Velkou Británii).

V současné době má otec dítěte ode dne narození dítěte právo přerušit svou výdělečnou činnost a nastoupit na rodičovskou dovolenou. Na rozdíl od matky, která může čerpat jak mateřskou dovolenou tak i rodičovskou dovolenou, otcí náleží pouze ta rodičovská.

Pokud ale matka dítěte pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek, otec dítěte v této době nebude nijak finančně zabezpečen. Dávky nemocenského pojištění nebo státní sociální podpory náleží totiž pouze jednomu z nich.

V případě střídání se v nároku na peněžitou pomoc v mateřství s matkou dítěte, je tak možné učinit až po uplynutí šesti týdnů ode dne porodu.<sup>40</sup>

## **2.3. Úprava z pohledu práva sociálního zabezpečení**

### **2.3.1. Nemocenské pojištění a jeho dávkový systém**

System tohoto pojištění je určen pro výdělečně činné osoby, které při ztrátě příjmu v případech tzv. krátkodobých sociálních událostí (dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu, karantény, ošetřování člena rodiny, těhotenství a mateřství nebo péče o dítě) zabezpečuje peněžitými dávkami nemocenského pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Pojistné na nemocenské pojištění je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o nemocenském pojištění stanoví čtyři dávky. Jde o peněžitou pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, ošetřovné a nemocenské.

---

40 §195 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

### 2.3.1.1. Peněžítá pomoc v mateřství

Peněžítá pomoc v mateřství je jednou z dávek nemocenského pojištění upravenou v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Peněžítá pomoc v mateřství je dávka hmotně zabezpečující ženy, které jsou na mateřské dovolené, z důvodu, že od zaměstnavatele nepobírají žádnou mzdu nebo plat. Po tomto období je žena zabezpečována jinak, a sice rodičovským příspěvkem dle zákona o státní sociální podpoře.

Jak jsem se již zmínila, mateřská dovolená přísluší pouze matce, otec dítěte na ni nemá nárok. Zato peněžítá pomoc v mateřství, poskytovaná v době mateřské dovolené, přísluší ve zvláštních případech i muži.

Zaměstnanec předá žádost o dávku, kterou zpravidla vystavuje lékař, svému zaměstnavateli, který ji spolu s podklady pro stanovení nároku na dávku a její výplatu zašle příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, která provádí nemocenské pojištění zaměstnanců. K žádosti zaměstnance o dávku nemocenského pojištění je zaměstnavatel povinen vyplnit zákonem předepsaný tiskopis, jehož vydávání zajišťuje Česká správa sociálního zabezpečení. Jedná se o přílohu k žádosti o dávku nemocenského pojištění. Na tiskopisu zaměstnavatel uvede především započitatelné příjmy zaměstnance v rozhodném období a počet tzv. „nezapočitatelných dnů“ v tomto rozhodném období, aby okresní správa sociálního zabezpečení mohla vypočítat denní výši dávky. Zaměstnavatelé přijímají žádosti o dávku i od svých bývalých zaměstnanců.

V období, kdy je poskytována peněžítá pomoc v mateřství, není možné vykonávat osobně činnost, ze které tato dávka náleží. Nevylučuje se však jiné zaměstnání nebo samostatná výdělečná činnost. Ty na poskytování dávky nemají vliv.

Jelikož je tiskopis žádosti o peněžítou pomoc v mateřství k dispozici pouze v tištěné podobě na okresních pracovištích České správy sociálního zabezpečení a je vydáván výhradně ošetřujícím lékařům, popřípadě orgánům veřejné ochrany zdraví nebo výchovným zařízením, vložila jsem do přílohové části alespoň vzor tiskopisu žádosti o peněžítou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče. Užitečný může být i tiskopis žádosti o peněžítou pomoc v mateřství při bydlišti/pobytu v zahraničí.



## Podmínky nároku

Dle zákona o nemocenském pojištění má nárok na peněžitou pomoc v mateřství:

a) pojištěnka, která porodila dítě. Před porodem má v době nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu nárok na peněžitou pomoc v mateřství těhotná pojištěnka,

b) pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu,

c) pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela,

d) pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou, a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství,

e) pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte. V dohodě musí být uveden den, od kterého bude pojištěnec o dítě pečovat, a den porodu. Podpis matky dítěte na dohodě musí být úředně ověřen nebo ověřen orgánem nemocenského pojištění. Den, od kterého bude tento pojištěnec o dítě pečovat, nesmí spadat do období, za které byla peněžitá pomoc v mateřství vyplacena matce dítěte.<sup>41</sup>

Ač muži nepřísluší mateřská dovolená, přísluší mu v konkrétních případech peněžitá pomoc v mateřství. Konkrétní délku poskytování dávky uvádím dále.

V případech uvedených pod písmeny d) a e) se podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství zjišťují ke dni prvního převzetí dítěte do péče. To platí i v případě, kdy pojištěnec převzal péči o totéž dítě opakovaně.

Všeobecnou podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast pojištěnce na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Pokud je uplatňován nárok na peněžitou pomoc v mateřství z více pojištění, musí být tato podmínka účasti na pojištění splněna v každém z těchto pojištění. V rámci dvou let se jednotlivé účasti na pojištění sčítají.

---

41 § 32 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Tak tedy pokud byla kupříkladu žena zaměstnána čtyři roky v kuse (1. ledna 2006 – 31. prosince 2009) a potom až od 1. ledna 2011, nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství v případě, že porodí 6. května 2011. Za poslední dva roky totiž její účast na nemocenském pojištění netrvala alespoň 270 dní.

Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství osoby samostatně výdělečně činné je kromě splnění předchozích podmínek i účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby. O podpůrčí době se zmiňují dále, upravuje ji § 34 odst. 1 Zákona o nemocenském pojištění.

Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství zahraničního zaměstnance je kromě splnění podmínky účasti na pojištění (to znamená 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství) i účast na pojištění jako zahraničního zaměstnance po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby. Podle § 10 odst. 7 pojištění zahraničního zaměstnance vzniká dnem, který uvedl v přihlášce k účasti na pojištění. Nejdříve může vzniknout dnem, ve kterém byla přihláška k pojištění podána, a zaniká dnem skončení zaměstnání na území České republiky nebo prvním dnem kalendářního měsíce, za který nebylo ve stanovené lhůtě nebo výši podle zvláštního právního předpisu zapláceno pojistné, anebo dnem uvedeným v odhlášce z pojištění, ne však dříve než dnem, ve kterém byla tato odhláška podána. Oním zvláštním předpisem se má na mysli zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Do doby účasti na pojištění pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství se započítává též

a) doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání, jestliže počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu připadne do období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia nebo k převzetí dítěte do péče došlo v období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia,

b) doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla, popřípadě dále trvala pojištěná činnost,

c) doba přerušování pojištění (pojištění zaměstnance se přerušuje po dobu, po kterou zaměstnanec nevykonává práci z důvodu pracovního volna bez

náhrady příjmu nebo služebního volna, za které nebyl poskytnut služební příjem nebo plat, jde-li o volno, na které nemá zaměstnanec nárok podle zvláštního právního předpisu a trvalo-li toto volno nepřetržitě po dobu delší než 30 kalendářních dnů po sobě jdoucích. Pojištění se přerušuje prvním dnem, ve kterém zaměstnanec přestal vykonávat práci z důvodu tohoto pracovního nebo služebního volna. Pojištění se také přerušuje po dobu rodičovské dovolené, s výjimkou doby, za kterou zaměstnanci náleží peněžité pomoci v mateřství).<sup>42</sup>

V případě, že je uplatňován nárok na peněžitou pomoc v mateřství z pojištění, v němž není splněna podmínka účasti na pojištění, započtou se pro splnění této podmínky doby účasti na pojištění z předchozích pojištění v období dvou let před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Překrývající se doby účasti na pojištění lze započítat jen jednou. Je-li zároveň uplatněn nárok na peněžitou pomoc v mateřství z jednoho nebo více pojištění, ve kterých je splněna podmínka účasti na pojištění, a z pojištění, v němž není splněna tato podmínka, započtou se pro splnění této podmínky v pojištění, v němž tato podmínka splněna nebyla, jen ty dny v období dvou let před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, v nichž trvala účast na pojištění v 270 dnech souběžně v takovém počtu pojištění, z nichž je nárok na peněžitou pomoc v mateřství uplatňován. Není-li podmínka účasti na pojištění splněna ve více pojištěních, započtou se pro splnění této podmínky doby účasti na pojištění v období dvou let před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství jen u toho pojištění, v němž je nejvyšší denní vyměřovací základ.<sup>43</sup>

Z podmínek nároku tedy vyplývá, že žena v domácnosti, která tedy nemá žádný pracovní poměr u žádného zaměstnavatele, nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Po splnění určitých podmínek však má nárok na rodičovský příspěvek od měsíce, ve kterém se dítě narodilo. Také na další dávky státní sociální podpory má nárok. Například na porodné, které je dávkou státní sociální podpory, neposkytované v závislosti na výši příjmu.

U studentek došlo v roce 2012 ke zjednodušení zápočtu doby studia pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Studentka, která úspěšně dokončí studium na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole či na konzervatoři bude mít nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Pro zápočet doby studia tedy již nebude podmínkou, aby počátek 6. týdne

---

42 § 32 odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

43 PŘIB, J., BŘESKÁ, N., PILÁTOVÁ, J., ŠPUNDOVÁ, E. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: GRADA, 2002, s. 72.

před očekávaným dnem porodu připadal do 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia a ani to, aby k převzetí dítěte do péče došlo v období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia.

Rovněž uchazečky o práci jsou z důvodu vedení v evidenci uchazeček o zaměstnání účastny nemocenského pojištění a mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

### **Podpůrčí doba**

Podpůrčí dobou se má na mysli doba, po kterou se peněžitá pomoc v mateřství poskytuje.

Tato doba podle zákona o nemocenském pojištění činí 28 týdnů u pojištěnky, která dítě porodila a 37 týdnů u pojištěnky, která porodila zároveň dvě a více dětí (po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby peněžitá pomoc v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí).

Pojištěnci, který a) převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů,

b) pečuje o dítě, jehož matka zemřela,

c) o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou, a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství,

d) pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě,

náleží 22 týdnů dlouhá doba poskytování dávky.<sup>44</sup>

Pojištěnec, který z výše uvedených důvodů pečuje o dvě a více dětí, má nárok na 31 týdnů poskytování peněžité pomoci v mateřství. Po uplynutí 22 týdnů podpůrčí doby peněžitá pomoc v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnec dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.

Podpůrčí doba počíná běžet nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Tento nástup nastává v několika různých případech.

---

44 § 33 odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zprvým dnem, který pojišťovna určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. V případě, že pojišťovna tento den v tomto období neurčí, nastává nástup na peněžitou pomoc v mateřství automaticky počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

Pokud k porodu došlo před počátkem podpůrní doby uvedené v předchozím odstavci, nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem porodu.

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství může nastat dnem převzetí dítěte pojištěncem do péče, přičemž za den převzetí se má na mysli den prvního převzetí dítěte do péče. A to i v případě, kdy pojištěnec převzal péči o totéž dítě opakovaně.

Podpůrní doba končí uplynutím doby poskytování dávky (tedy uplynutím 28, 37, 31 nebo 22 týdnů), nejpozději však dnem, kdy dítě dosáhlo určitého věku.

V případě pojištěnky (která dítě porodila), pojištěnce (který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou, a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství) a pojištěnce (který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat), končí podpůrní doba dnem dosažení 1 roku věku dítěte.<sup>45</sup>

V případě pojištěnce, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů, a pojištěnce, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela, se rozumí dítětem takové dítě, které ke dni převzetí do péče nedosáhlo 7 let věku, nejdéle však do dosažení věku 7 let a 31 týdnů.<sup>46</sup>

Pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou, a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství, a pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila (pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě) mají speciální úpravu podpůrní doby. Započítává se do ní doba, po kterou byla peněžitá pomoc v mateřství vyplácena matce dítěte, s výjimkou doby od porodu do konce šestého týdne po porodu. Začne-li se matce dítěte znovu vyplácet peněžitá pomoc v mateřství, započítává se do její podpůrní doby doba, po kterou byla peněžitá pomoc v mateřství vyplácena pojištěnci.

---

45 § 34 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

46 § 32 odst. 6 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud v průběhu podpůrčí doby vznikne pojištěnci nárok na další peněžitou pomoc v mateřství z téhož pojištění, nevyplácí se další peněžitá pomoc v mateřství po dobu, po kterou trvá nárok na předchozí peněžitou pomoc v mateřství. Podpůrčí doba u této další peněžité pomoci v mateřství se však stanoví ode dne nástupu na tuto peněžitou pomoc v mateřství.<sup>47</sup>

V souvislosti s minimální dobou trvání mateřské dovolené se pojí i minimální podpůrčí doba vyplácení peněžité pomoci v mateřství. Stejně jako u mateřské dovolené nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Matka tedy nemůže ze zákona odmítnout peněžitou pomoc v mateřství a místo toho chtít pobírat rodičovský příspěvek.<sup>48</sup>

Jestliže dítě zemřelo před uplynutím podpůrčí doby, končí podpůrčí doba uplynutím 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte. Tedy znovu stejná úprava jako u délky samotné mateřské dovolené.<sup>49</sup>

### **Přerušeni výplaty peněžité pomoci v mateřství**

Výplata peněžité pomoci v mateřství může být v několika případech přerušena.

Podle zákona o nemocenském pojištění se nevyplácí matce dítěte za dobu, po kterou má na základě dohody nárok na peněžitou pomoc v mateřství pojištěnec, s nímž matka dítěte tuto dohodu uzavřela.

Dále se peněžitá pomoc v mateřství nevyplácí pojištěnci za dobu, po kterou dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do ústavní péče zdravotnického zařízení a pojištěnec v této době vykonává v pojištěné činnosti práci nebo samostatnou výdělečnou činnost.

Další případ se týká pojištěnce, který nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byl uznán dočasně práce neschopným a dítě bylo z tohoto důvodu v péči jiné fyzické osoby nebo právnické osoby. Po tuto dobu je mu výplata peněžité pomoci v mateřství přerušena.

Peněžitá pomoc v mateřství se dále nevyplácí za dobu, po kterou pojištěnka nepečuje o narozené dítě, a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do péče nahrazující péči

---

47 § 34 odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

48 § 35 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

49 § 35 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

rodičů nebo do ústavní péče, a také pojištění za dobu, po kterou dítě bylo v ústavní péči z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo pojištěnce.

Pokud důvody, kvůli kterým se dávka dočasně neposkytovala, pominou, pokračuje se ve výplatě peněžité pomoci v mateřství, popřípadě se zahájí její výplata, až do uplynutí podpůrčí doby.

V odstavcích 3 a 4 jsou uvedeny případy, kdy se prodlužuje pojištění podpůrčí doba o dobu, po kterou se mu peněžítá pomoc v mateřství nevyplácela, a pokud se jedná o odstavce 2 a 5, započítává se doba, po kterou se peněžítá pomoc v mateřství pojištěnci nevyplácela, do jeho podpůrčí doby.

Denní vyměřovací základ se stanoví tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období, pokud se dále nestanoví jinak. Jsou-li v rozhodném období vyloučené dny, snižuje se o ně počet kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Denní vyměřovací základ se stanoví s přesností na 2 platná desetinná místa.<sup>50</sup>

### **Výše peněžité pomoci v mateřství**

Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu.<sup>51</sup>

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období. Vyměřovacím základem osoby samostatně výdělečně činné je úhrn měsíčních základů v rozhodném období, z nichž tato osoba zaplatila pojistné na pojištění. Do úhrnu vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění podle věty první se zahrnují i ty vyměřovací základy, z nichž nebylo odvedeno pojistné z důvodu překročení maximálního vyměřovacího základu. Do úhrnu měsíčních vyměřovacích základů se zahrnují jen ty měsíční vyměřovací základy, z nichž bylo odvedeno pojistné v souladu se zvláštním právním předpisem. Tím se má na mysli zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.<sup>52</sup>

---

50 § 18 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

51 § 37 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

52 § 18 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Vyměřovací základ se vlastně zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost) dělí počtem započitatelných kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem se upravuje (redukuje) pomocí tří redukčních hranic. Jejich výši vyhláshuje Ministerstvo práce a sociálních věcí formou Sdělení ve Sbírce zákonů. V tomto roce činí podle posledního sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 310/2011 Sb., kterým se vyhláshuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012, 1. redukční hranice 838 Kč, 2. redukční hranice 1 257 Kč, 3. redukční hranice 2 514 Kč.<sup>53</sup>

Redukce se provede tak, že se započte do první redukční hranice u peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství 100 % denního vyměřovacího základu, z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %, z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 % a k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.

Okresní správa sociálního zabezpečení nárok na dávku posoudí a v případě splnění všech podmínek dávku přizná a následně vyplatí. V opačném případě vydá rozhodnutí o zamítnutí dávky z důvodu nesplnění podmínek. Okresní správa sociálního zabezpečení vyplatí dávku ve lhůtě jednoho měsíce následujícího po dni, v němž byla žádost této správě doručena.

Peněžítá pomoc v mateřství se v dalších měsících po podání žádosti o tuto dávku vyplácí za příslušný kalendářní měsíc do konce následujícího kalendářního měsíce. Zaměstnanec je povinen v žádosti o výplatu dávky uvést, kterým z uvedených způsobů má být dávka vyplacena. Upřednostní-li výplatu na svůj účet vedený u peněžního ústavu v České republice, uvede v žádosti o dávku číslo tohoto účtu. Druhou možností je výplata v hotovosti, tzv. poštovní poukázkou, kdy hradí náklady za doručení.

O druhu vyplacené dávky, denní výši dávky, výši denního vyměřovacího základu a době, za kterou byla dávka vyplacena, vydá okresní správa sociálního zabezpečení zaměstnanci písemné oznámení. Nebude-li zaměstnanec s výší dávky souhlasit, zahájí okresní správa sociálního zabezpečení řízení o dávce, jehož výsledkem bude správní rozhodnutí, proti němuž má možnost podat odvolání. Rozhodným

---

<sup>53</sup> Změny v poskytování náhrady mzdy od roku 2012 [online]. Aktualizováno 7.11.2011 [cit. 2012-02-21] Dostupné z [www: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-v-poskytovani-nahrady-mzdy-od-roku-2012/>](http://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-v-poskytovani-nahrady-mzdy-od-roku-2012/).



obdobím je období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, pokud se dále nestanoví jinak.

Pro lepší orientaci uvedu příklad, ve kterém budu počítat s tím, že se narodilo pouze jedno dítě.

Vezmeme-li v úvahu, že peněžité pomoc v mateřství náleží maximálně po dobu 196 dní (v případě narození dvou a více dětí je to 259 dní) a průměrný měsíční příjem bude třeba 23 000 Kč, získáme tak denní vyměřovací základ, který není redukovaný, ve výši 756, 16 Kč. První redukční hranice je pro letošní rok stanovena na 838 Kč. Započte se 100 % denního vyměřovacího základu, tedy 756, 16 Kč. Ostatní redukce, tedy nad 838 Kč nebereme v úvahu, protože oněch 756, 16 Kč je částka nižší. Jestliže je výše peněžité pomoci v mateřství 70% denního vyměřovacího základu, získáme tím částku 530 Kč. Ta se potom násobí počtem dnů, po které se dávka poskytuje. Výsledná částka, kterou zaměstnankyně obdrží, je 103 880 Kč.

Pro lepší orientaci v uvedeném příkladu je v přílohové části k dispozici tabulka pro výpočet výše peněžité pomoci v mateřství.

### **2.3.1.2. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**

Tato dávka patří mezi další dávky nemocenského pojištění kromě peněžité pomoci v mateřství, ošetrovného a nemocenského. Náleží zaměstnankyni v případě, že nemůže vykonávat dosavadní zaměstnání z konkrétních důvodů.

#### **Podmínky nároku**

Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má

a) těhotná zaměstnankyně, která je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů zakázána těhotným ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její těhotenství,

b) zaměstnankyně, která je v období do konce devátého měsíce po porodu převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů zakázána matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo mateřství,

c) zaměstnankyně, která kojí a je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů zakázána kojícím ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo schopnost kojení (zvláštním právním předpisem se zde má na mysli § 37 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, § 153 zákoníku práce a § 100 služebního zákona, který k dnešnímu datu stále nenabyl účinnosti),

d) těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, jestliže podle zvláštních právních předpisů byla odvolána z dosavadního služebního místa, neboť to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při práci, a byla ustanovena na jiné služební místo (zvláštním právním předpisem se zde má na mysli § 25 odst. 3 a 6 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 85 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a § 41 odst. 6 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání),

pokud dosahuje bez svého zavinění nižšího započitatelného příjmu, než před tímto převedením na jinou práci nebo ustanovením na jiné služební místo. Ke snížení započitatelného příjmu z důvodu kratší pracovní doby nebo doby služby se nepřihlíží.<sup>54</sup>

Zákon se zmiňuje o tom, že také těhotná zaměstnankyně nebo příslušnice činná v uměleckém oboru, která je převedena na jinou práci nebo ustanovena na jiné služební místo, protože z důvodu těhotenství nemůže veřejně vystupovat, má na tuto dávku nárok.

Jak už jsem se zmínila na začátku této práce, Ministerstvo vnitra vydalo vyhlášku č. 432/2004 Sb., kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí. Ta stanoví seznam zakázaných činností pro tento okruh žen a dále nejvyšší přípustné hmotnostní limity pro zvedání a přenášení břemen těhotnými příslušnicemi a příslušnicemi do konce devátého měsíce po porodu v pracovní poloze vstoje nebo vsedě. Hmotnost břemene nesmí být při pracovní poloze vsedě větší než 2,5 kg. To je jedno z pravidel, sama vyhláška jich ale stanoví více a zabývá se mimo jiné i délkou vertikální délky břemene, maximálním počtem zdvihů za minutu nebo nejvyšší vzdáleností pro přenášení břemen.

---

<sup>54</sup> § 42 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

## **Převedení na jinou práci**

Pro účely nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se považuje za převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo také úprava pracovních podmínek spočívající

a) ve snížení množství požadované práce a pracovního tempa, popřípadě zproštění výkonu některých prací, kterým se odstraní příčiny, na základě kterých je taková práce zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo kojícím ženám, nebo která ohrožuje těhotenství ženy, její zdraví, mateřství nebo kojení,

b) v přeložení k výkonu práce do jiného místa nebo k převedení na jiné pracoviště z důvodu, že práce na dosavadním pracovišti je zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo kojícím ženám, nebo ohrožuje těhotenství ženy, její zdraví, mateřství nebo kojení,

c) ve zproštění výkonu noční práce (služby v noci).<sup>55</sup>

## **Kdy dávka nepřísluší**

Dávku nelze nárokovat, pokud je zaměstnankyně:

- a) činná na základě dohody o pracovní činnosti;
- b) odsouzenou ve výkonu trestu odnětí svobody zařazenou do práce nebo je zařazena do práce ve výkonu zabezpečovací detence;
- c) účastna pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu;
- d) dobrovolnou pracovnící pečovatelské služby;
- e) žákyní nebo studentkou, pokud zaměstnání spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin;
- f) zahraničním zaměstnancem.<sup>56</sup>

## **Podpůrčí doba**

Dávka se vyplácí za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo, nejdéle však do počátku šestého týdne před

---

<sup>55</sup> § 42 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>56</sup> § 42 odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

očekávaným dnem porodu a ve stanovených případech se vyplácí i matkám v období do konce devátého měsíce po porodu. To neplatí pro dny, ve kterých zaměstnankyně nebo příslušnice:

- a) byla dočasně práce neschopnou nebo jí byla nařízena karanténa,
- b) ošetřovala nebo pečovala o dítě mladší 10 let nebo ošetřovala jiného člena domácnosti,
- c) měla pracovní volno bez náhrady příjmu nebo služební volno, za které nebyl poskytnut služební příjem nebo plat,
- d) měla neomluvenou nepřítomnost v práci, a to i po část kalendářního dne,
- e) byla účastnicí stávky,
- f) byla na mateřské nebo rodičovské dovolené.<sup>57</sup>

Dávka se stanovuje jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo a průměrem započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po převedení nebo ustanovení. Tento průměr se zjistí tak, že se dosažený příjem za jednotlivý kalendářní měsíc vydělí počtem kalendářních dnů v tomto měsíci, s výjimkou dnů, za které se příspěvek nevyplácí. Stanovení výše denního vyměřovacího základu, včetně redukce je stejné jako u peněžité pomoci v mateřství.

### **2.3.1.3. Ošetřovné**

Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu

- 1) ošetřování
  - a) dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz,
  - b) jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou,
- 2) péče o dítě mladší 10 let, protože

---

<sup>57</sup> § 43 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

- a) školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události,
- b) dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy, nebo
- c) fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, byla přijata do ústavní péče v nemocnici nebo odborném léčebném ústavu nebo které byla na základě veřejného zdravotního pojištění poskytnuta komplexní lázeňská péče, nebo byla přijata do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte přijatého do lůžkové péče (s výjimkou pojištěnce, který má nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.<sup>58</sup>

Ochranná lhůta pro ošetřovné není stanovena. Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů. U osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 16 kalendářních dnů.<sup>59</sup>

#### **2.3.1.4. Nemocenské**

Další dávkou nemocenského pojištění vyplácenou okresní správou sociálního zabezpečení a hrazenou se ze státního rozpočtu je nemocenské. Nárok na něj má pojištěnec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa podle zvláštního právního předpisu, trvá-li dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní.<sup>60</sup>

Tato dávka s tématem mé práce velmi úzce souvisí, neboť je poskytována mimo jiné i ženám, u nichž neprobíhá těhotenství standardně, ale je označeno za rizikové. To

---

<sup>58</sup> § 39 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>59</sup> Dávkový systém nemocenského pojištění [online]. Aktualizováno v únoru 2012 [cit. 2012-03-10] Dostupné z [www: < http://www.mpsv.cz/cs/7#dsnp >](http://www.mpsv.cz/cs/7#dsnp).

<sup>60</sup> § 23 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

je takový případ, při kterém existuje podezření, že jsou těhotná žena nebo plod nějakým způsobem zdravotně ohroženi. Jde například o hrozící potrat, předčasný porod, krvácení v těhotenství, podezření na vývojovou vadu plodu nebo podezření na nedostatečnou funkci placenty.

V situaci, kdy je žena z výše uvedeného důvodu uznána dočasně práce neschopnou před počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu, tedy přede dnem, kdy žena standardně odchází na mateřskou dovolenou, ukončí lékař tuto neschopnost k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Toto platí, pokud žena nenastoupí na mateřskou dovolenou již dříve. Zákoník práce totiž umožňuje nastoupit na mateřskou dovolenou i od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu. Poskytování peněžité pomoci v mateřství má tak přednost před poskytováním nemocenského.<sup>61</sup>

### **2.3.2. Státní sociální podpora a její dávkový systém**

Systém státní sociální podpory je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Nárok na dávky má pouze fyzická osoba, jestliže ona a s ní společně posuzované osoby jsou hlášeny k trvalému pobytu na území České republiky nebo mají trvalý pobyt na území České republiky a mají zde bydliště. Dávky státní sociální podpory náleží rovněž dalším osobám, které nemají na území České republiky trvalý pobyt, ale mají zde bydliště. Do okruhu oprávněných osob spadají také občané Evropské unie, krytí nařízením EP a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, nařízením Rady (ES) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství nebo nařízením EP a Rady (EU) č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

Rozhodné pro nárok na dávky státní sociální podpory jsou především příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti a dále dávky nemocenského a důchodového pojištění a podpora v nezaměstnanosti včetně obdobných příjmů z ciziny. Do rozhodného příjmu se započítávají tzv. čisté příjmy.

---

61 PŘIB, J., BŘESKÁ, N., PILÁTOVÁ, J., ŠPUNDOVÁ, E. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: GRADA, 2002, s. 85.

V závislosti na příjmu rodiny jsou poskytovány přídavek na dítě, sociální příplatek a příspěvek na bydlení. Bez ohledu na příjem rodiny se poskytují rodičovský příspěvek, dávky pěstounské péče, porodné a pohřebné.

Orgány státní sociální podpory jsou krajské pobočky Úřadu práce České republiky a pobočka pro hlavní město Prahu a dále krajské úřady a Magistrát hlavního města Prahy. Státní správu vykonává též Ministerstvo práce a sociálních věcí.

### **2.3.2.1. Rodičovský příspěvek**

Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek. Pojem rodičovského příspěvku se objevuje od 1.října 1990, kdy nabyt účinnosti zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku – předtím se obdobně poskytovaná dávka nazývala mateřským příspěvkem.

Podmínkou nároku je tedy osobní, celodenní a řádná péče o dítě do čtyř let. Nárok na tuto dávku počíná běžet po skončení peněžité pomoci v mateřství. Pokud na ni není nárok, počíná běžet od narození dítěte.

Jak už jsem se zmínila výše, státní sociální podporu provádějí krajské pobočky Úřadu práce a krajské úřady podle místa trvalého pobytu osoby, která má na dávku nárok, tj. oprávněné osoby. U nich také mohou rodiče o tuto dávku žádat. K vyplnění žádosti je potřeba si přinést občanský průkaz, rodné listy všech dětí do 4 let věku, podklady pro stanovení denního vyměřovacího základu rodiče s vyšším příjmem (tím může být třeba potvrzení příjmů pro účely nemocenských dávek od zaměstnavatele) a doklad o tom, v jaké výši a jak dlouho byla poskytována peněžité pomoci v mateřství. Doporučuje se si předem rozmyslet výši a dobu pobírání rodičovského příspěvku.

Žádosti o dávky se podávají na tiskopisech předepsaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Na jeho internetových stránkách je také možné najít adresu krajské pobočky a pobočky pro hlavní město Prahu, jakož i formulář žádosti o rodičovský příspěvek.

Od Nového roku je volitelná nejen doba trvání rodičovské, ale i výše měsíčního rodičovského příspěvku. Volbu výše příspěvku je nově možno změnit každé 3 měsíce a tím ovlivnit i délku trvání rodičovské dovolené.

Došlo ke zjednodušení pravidel pro čerpání této dávky, takže se pro některé lidi stane dostupnější, než tomu bylo doposud. Nevýhody i výhody nového systému se automaticky dotknou jen lidí, kteří začnou rodičovský příspěvek čerpat po 1. lednu 2012.

Příjemci příspěvku, kteří jej začali pobírat dříve, si budou moci vybrat. Buď o změnu nepožádají a bude pro ně platit předchozí systém, a nebo si nový systém vyberou proto, že se chtějí brzy vrátit do práce nebo mít brzy dalšího potomka. V takovém případě by pro ně nový systém byl výhodnější. Mohou kdykoli po 1. 1. 2012 písemně požádat o změnu rodičovského příspěvku podle nové právní úpravy, přičemž částky rodičovského příspěvku vyplacené před 1. 1. 2012 se započítají do celkové částky 220 000 Kč. Toto se netýká rodičů, kteří pečují o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené.

Pouze rodiče, z nichž žádný nebyl plátcem nemocenského pojištění, mají automaticky rodičovskou na čtyři roky.

Podmínka bydliště na území České republiky musí být splněna jak u oprávněné osoby, tak u dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek.

Ještě loni platilo, že v rámci příspěvku mohl rodič vyčerpat 216 tisíc korun při dvouleté variantě, 235 tisíc korun při tříleté a 216 nebo 178 tisíc korun při čtyřleté variantě rodičovské dovolené – v závislosti na tom, zda rodičovské předcházela nebo nepředcházela peněžitá pomoc v mateřství.

Dnes je celková částka pro všechny stejná a to 220 tisíc korun.<sup>62</sup> Délka čerpání je volitelná. Jediné omezení v současné době spočívá v tom, že rodičovský příspěvek nesmí být poskytován déle než čtyři roky. Zrušené je i pravidlo, že jednou zvolenou délku vyplácení příspěvku už nemůže rodič měnit. Podle nových pravidel ji naopak lze měnit a to průběžně, maximálně však jednou za čtvrt roku.

Jestliže nejmladšímu dítěti v rodině, které zakládá nebo by zakládalo nárok na rodičovský příspěvek, náleží příspěvek na péči, rodičovský příspěvek se neposkytne.

Pokud se v rodině narodí další dítě, nárok na rodičovský příspěvek na starší dítě zaniká, a to i v případě, že na narozené dítě náleží rodičovský příspěvek ihned od narození ve stejné výši, v jaké náleží doposud na starší dítě. Změnu je nezbytné ohlásit příslušnému orgánu, aby nevznikl přeplatek na dávce.

---

62 §30 odst. 1 zákona č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.



Nově se nijak nesleduje docházka do jeslí či školky u dětí starších dvou let. To znamená, že tam mohou klidně chodit na plný úvazek a rodiče o příspěvek nepřijdou. Omezení však zůstane u dětí do dvou let. Jestli rodiče nechtějí přijít o rodičovský příspěvek, bude moci navštěvovat jejich dítě mladší dva roky jesle, školku nebo podobné zařízení maximálně po dobu 46 hodin měsíčně. Pokud ale chtějí tuto novou možnost využívat i rodiče, kteří začali rodičovský příspěvek čerpat už před 1.1.2012, musí si nejprve zažádat o přestup do nového systému a logicky se také přizpůsobit všem jeho pravidlům.

Důležité je zdůraznit, že nadále zůstává v platnosti pravidlo, že volbu rodičovského příspěvku nelze provést zpětně a také to, že je nutné nejprve o příspěvek zažádat a až poté lze volit jeho délku a výši. Příspěvek se pobírá vždy na nejmladší dítě v rodině.

### **Výše dávky**

Výše příspěvku se počítá podle výše příjmů před porodem. Volit mohou ti rodiče, u nichž alespoň jeden splnil nárok na mateřskou dovolenou. Výše měsíčního příspěvku nesmí překročit 70 % předešlé hrubé mzdy (to se týká rozmezí hrubých mezd od 10 857 do 16 429 korun). Výjimka platí pro rodiče s nižšími příjmy. Kdo má například hrubou mzdu 10 tisíc korun, může počítat s maximálním měsíčním příspěvkem 7 600 korun (tedy více než 70%). Rodiče s vyššími příjmy jsou limitováni stropem. Maximální měsíční příspěvek je 11 500 Kč. Minimální měsíční výše je stanovena na 50,- Kč.

Nově se výše příspěvku určuje dle rodiče, který má vyšší příjem. Díky tomu, že se při stanovení délky příspěvku bere zřetel na oba rodiče, mohou délku (a výši) volit i maminky, které jsou nezaměstnané nebo studující. Pokud otec dítěte platil nemocenské pojištění, má maminka možnost volby, ale je nutno to doložit potvrzením.

Pro rodiny, kde si nemocenské pojištění neplatil ani jeden z rodičů, platí i nadále stará pravidla. Výplata příspěvku v pevných částkách: 7 600 korun do devátého měsíce věku dítěte a od desátého měsíce do čtyř let 3 800 korun každý měsíc, celkem tedy pouze 216 600 korun, bez možnosti volby.

Nejkratší doba pro pobírání rodičovského příspěvku je 19 měsíců. Nejdéle jej lze čerpat do 220.000 Kč a 4 let věku dítěte, jak už jsem se jednou zmínila. Pokud však do 4 let nedojde k vyčerpání celé částky, o zbytek peněz rodiče přijdou.

Rodič si vyšší rodičovského příspěvku může zvolit v případě, kdy lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč až do částky 11 500 Kč měsíčně. Platí, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu.

V případě, že je možné u každého z rodičů stanovit ke dni narození dítěte uvedený vyměřovací základ, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z toho vyměřovacího základu, který je vyšší.

Pro určení výše příspěvku je zásadní a rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění.

Podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře rodič může volit vyšší rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč měsíčně, jestliže

a) lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu v částce nepřevyšující 7 600 Kč,

b) ke dni narození nejmladšího dítěte, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, nelze stanovit denní vyměřovací základ jen proto, že v průběhu pobírání rodičovského příspěvku poskytovaného z důvodu péče o dříve narozené dítě v rodině uplynula podpůrná doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě.<sup>63</sup>

V případě, že žádnému rodiči z rodiny není možné stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině denní vyměřovací základ, má nárok na rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku nejmladšího dítěte a od desátého měsíce věku ve výši 3 800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte.

Pokud v rodině nastane situace, že dojde ke změně osob, které jsou posuzovány jako rodiče, a dojde-li tím ke změně výše denního vyměřovacího základu, stanoví se rodičovský příspěvek od následujícího kalendářního měsíce podle nově splněných podmínek.

Volbu výše rodičovského příspěvku je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek. Volbu výše rodičovského příspěvku lze měnit, nejdříve

---

63 §30 odst. 4 zákona č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

však po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen. Při každé takovéto změně se od částky 220.000,- Kč odečte již vyplacená částka, zbytek se rozdělí na příslušný počet měsíců. Změna potom platí od měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla žádost podána.

### **Podmínky nároku**

Nárok na rodičovský příspěvek přiznaný z důvodu péče o nejmladší dítě v rodině zaniká posledním dnem kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém se stalo nejmladším dítětem v rodině jiné dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, a to i v případě, že nebyla vyplacena celková částka rodičovského příspěvku. Zanikl-li nárok na rodičovský příspěvek proto, že se nejmladším dítětem v rodině stalo jiné dítě, náleží rodičovský příspěvek v kalendářním měsíci, v němž vznikl nárok, ve výši, která náleží z důvodu péče o dítě, které se stalo nejmladším dítětem v rodině.

Při péči o totéž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek náleží rodičovský příspěvek jen jednou, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů. Nedohodnou-li se rodiče, určí krajská pobočka Úřadu práce, která o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z rodičů se rodičovský příspěvek přizná.

Podmínka osobní celodenní péče se považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží i v kalendářním měsíci, v němž:

- a) se dítě narodilo,
- b) rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem,
- c) osoba dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu,
- d) dítě dovršilo věk 4 let, do kterého náleží rodičovský příspěvek,
- e) dítě nebo rodič zemřeli,
- f) rodič převzal do péče vlastní dítě, které předtím bylo na základě rozhodnutí příslušného orgánu svěřeno do péče jiné osoby nebo bylo

umístěno v ústavu nebo bylo více než 3 kalendářní měsíce v péči zdravotnického zařízení.<sup>64</sup>

Pokud je rodič (pobírající rodičovský příspěvek) nebo dítě (které onen nárok na rodičovský příspěvek zakládá) ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení delší dobu než tři kalendářní měsíce, nenáleží výplata rodičovského příspěvku od čtvrtého kalendářního měsíce trvání této ústavní péče.

Nyní se dostávám k velmi důležitému poznatku, uvedeném v § 30b, odstavci třetím. Ve své práci jsem několikrát zdůrazňovala, že není možné, aby matka pobírala peněžitou pomoc v mateřství a otec rodičovský příspěvek současně. Za normálních okolností ne. Může se však stát, že je rodičovský příspěvek vyšší než peněžítá pomoc v mateřství. V takovém případě se rodičům poskytne rodičovský příspěvek ve výši rozdílu mezi ním a peněžitou pomocí v mateřství.

Podmínka osobní celodenní péče se považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží i v případech, kdy:

- a) dítě mladší 2 let navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci,
- b) dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
- c) dítě zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,
- d) dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně a jestliže oba rodiče nebo osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách,
- e) rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný nebo je žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí

---

64 §30b odst. 1 zákona č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

povolání s výjimkou studia za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil.<sup>65</sup>

Zákonodárci vyšli vstříc také nezaměstnaným a podnikatelkám bez nemocenského pojištění. Ještě minulý rok totiž platilo, že nezaměstnané ženy si nemohly délku rodičovské vybírat a automaticky spadly do nejméně výhodné čtyřleté varianty. Totéž platilo pro ženy, které pracují jako osoby samostatně výdělečně činné a neplatí si dobrovolně nemocenské pojištění.

Od ledna 2012 je možné čerpat rodičovský příspěvek také z nemocenského pojištění otce dítěte. Nevýhodná čtyřletá varianta se tak nadále automaticky týká pouze rodin, kde jsou nezaměstnaní oba rodiče nebo si ani jeden z nich jako osoba samostatně výdělečně činná nemocenské pojištění neplatí.

Příjem rodiče není sledován. Při nároku na výplatu rodičovského příspěvku může rodič výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny. Nezkoumá se ani nárok na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

Pokud byl rodiči vyplacen rodičovský příspěvek a přitom nesplnil podmínky pro výplatu příspěvku, je povinen vrátit příslušnému úřadu vyplacené částky za období, kdy mu rodičovský příspěvek nenáležel.

Nárok na výplatu dávek zaniká uplynutím 3 měsíců ode dne, za který dávky náleží. U dávek jednorázových zaniká nárok uplynutím 1 roku ode dne, za který dávka náleží.

### **Úprava v případě zdravotně postiženého dítěte**

Nárok na rodičovský příspěvek, který se poskytoval podle dosavadních předpisů při péči o zdravotně postižené dítě, které bylo k 1. 1. 2012 mladší 3 let, se nadále poskytuje ve výši 7 600 Kč do 3 let věku dítěte, pokud toto dítě nemá nárok na příspěvek na péči podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Pokud takové dítě nárok na příspěvek na péči má, musí rodič do 31. 1. 2012 zvolit jednu z těchto dávek a druhá se odejme. Není možné obě dávky pobírat současně.

Aby měli všichni rodiče možnost volit do konce ledna 2012 mezi rodičovským příspěvkem a příspěvkem na péči, stanoví se zároveň, že všechny děti starší jednoho roku, které zakládají nárok na rodičovský příspěvek z titulu svého zdravotního

---

<sup>65</sup> §31 odst. 3 zákona č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

postižení, se nejdéle do 31. 12. 2012 považují za osoby závislé na péči jiné osoby ve stupni I nebo II a mají nárok na příspěvek na péči.

Podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, se za závislost na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I považuje situace, kdy z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje závislá osoba každodenní pomoc nebo dohled při více než 12 úkonech péče o vlastní osobu a soběstačnosti nebo u osoby do 18 let věku při více než 4 úkonech péče o vlastní osobu a soběstačnosti.

V případě závislosti na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II jde potom o případy, kdy závislá osoba z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje každodenní pomoc nebo dohled při více než 18 úkonech péče o vlastní osobu a soběstačnosti nebo u osoby do 18 let věku při více než 10 úkonech péče o vlastní osobu a soběstačnosti.

Pro zajímavost jsem vložila do přílohové části tiskopis žádosti o rodičovský příspěvek přiznaný od 1.1.2012 a tiskopis volby výše rodičovského příspěvku čerpaného podle nové právní úpravy od 1.1.2012.

### **2.3.2.2. Další dávky**

System státní sociální podpory rozlišuje dávky poskytované v závislosti na výši příjmu a ostatní dávky, které na výši příjmu závislé nejsou. Stručně bych teď každou z nich charakterizovala.

První dávkou je přídavek na dítě, základní dlouhodobá dávka pro rodiny s dětmi, které mají příjem nižší než 2,4násobek životního minima. Je poskytován podle věku dítěte ve třech výších.

Sociální příplatek, který bylo možno získat ještě minulý rok, byl nahrazen zvýšením příspěvku na péči, dávkou poskytovanou osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby za účelem zajištění potřebné pomoci, podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Další dávkou je příspěvek na bydlení. Poskytuje se rodinám i jednotlivcům, kteří mají nízké příjmy. Nárok na něj má vlastník nebo nájemce bytu přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže 30 % (v Praze 35 %) celkových příjmů rodiny nestačí k pokrytí nákladů na bydlení a zároveň jsou nižší než příslušné normativní náklady stanovené zákonem.

Porodné získá rodina s nízkými příjmy k uhrazení nákladů související s narozením prvního dítěte. Příjem musí být nižší než 2,4násobek životního minima. Výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě. Při narození dvou a více dětí současně je výše porodného 19 500 Kč.

Poskytují se i dávky spojené s péčí o dítě svěřené do pěstounské péče, o které se rodiče nemohou nebo nechtějí starat. Je jich několik a jedná se o odměnu pěstouna, příspěvek na úhradu potřeb dítěte, příspěvek při převzetí dítěte a příspěvek na zakoupení motorového vozidla.

Poslední dávkou je pohřebné. Na pohřebné má nárok osoba, jež vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR. Výše pohřebného je stanovena pevnou částkou 5 000 Kč.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Sociální dávky 2012: Pohřebné 2012[online]. Aktualizováno 20.12.2011 [cit. 2012-02-21] Dostupné z [www: <http://socialni-davky-2012.cz/formulare-pohrebne-2012/>](http://socialni-davky-2012.cz/formulare-pohrebne-2012/).

### 3. Právní úprava ve vybraných státech Evropské unie

Úpravy mateřské a rodičovské dovolené ve státech Evropské unie se od sebe samozřejmě značně odlišují. Rozdíly se hlavně týkají délky dovolené, podmínek, za kterých se dávky a příspěvky poskytují, i v samotném systému financování. Každý stát má také svoje právní předpisy, upravující tuto problematiku.

V současném unijním právu jsou základy ochrany mateřství a rodičovství zakotveny v Listině základních práv Evropské unie. Původně byla navrhována jako součást Smlouvy o Ústavě pro Evropu, která však nebyla schválena, a proto nyní tvoří součást Lisabonské smlouvy. Podle čl. 6 odst. 1 Smlouvy o Evropské unii má Listina základních práv Evropské unie stejnou právní sílu jako Smlouvy. Těmi se má na mysli Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie.

„*Unie přistoupí k Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.*“<sup>67</sup> I když zmíněný dokument není vydaný jedním z orgánů Evropské unie, stojí za zmínku, neboť je patrné, že s ním počítá i sama Smlouva o Evropské unii. Říká se jí sice Evropská úmluva o lidských právech (tedy EÚLP), oficiální název je však Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. Je právním základem činnosti Evropského soudu pro lidská práva a byla sjednána v rámci mezivládní organizace, Rady Evropy. Jak už jsem se zmínila výše, není dokumentem Evropské unie, stejně jako Evropský soud pro lidská práva není orgánem Evropské unie. I tak je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod jednou z nejdůležitějších úmluv, jimiž je Česká republika vázána. Státy, které ji podepíší, se v ní zavazují, že budou svým občanům garantovat standardní západoevropskou úroveň ochrany lidských práv.

Ani v jednom ze zmíněných dokumentů není možné nalézt konkrétní úpravu mateřské a rodičovské dovolené. A není tomu tak ani v zakládacích smlouvách jakožto součásti primárního práva, tedy ve Smlouvě o Evropské unii nebo Smlouvě o fungování Evropské unie. Ráda bych se tedy dostala k dokumentům, které se o mateřské a rodičovské dovolené přímo zmiňují.

Kromě primárního práva existuje ještě právo sekundární. Je to vlastně jakýsi soubor právních aktů přijatý evropskými institucemi. Já se budu v další části práce zabývat především směrnicemi.

---

<sup>67</sup> Čl. 6 odst. 2 Smlouvy o Evropské unii jako součásti Lisabonské smlouvy.



Evropská unie se pomocí těchto směrnic snaží do právních úprav členských států včlenit některé minimální standardy. Směrnice je vlastně právní akt Evropské unie, který je závazný pro členské státy co do výsledku, kterého má být dosaženo, nikoliv co do postupu. Tím se liší například od nařízení, které je závazné pro všechny, ne pouze pro konkrétní země. Státy mají povinnost směrnice implementovat do svých právních řádů.

### 3.1. Mateřská dovolená

Společným prvkem systému mateřské dovolené v jednotlivých státech Evropské unie je účast na nemocenském pojištění po určitou dobu před očekávaným porodem. Mateřská dovolená bývá zpravidla čerpána určitou dobu již před narozením dítěte. Výše příspěvku je vázána na předchozí mzdu, přičemž bývá obvykle stanovena minimální či maximální hranice. U nás činí peněžitá pomoc v mateřství 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu a maminky ji pobírají 28 týdnů. Podmínky se tak řadí mezi ty nejlepší.

Nejkratší dobu, po kterou může být v členských zemích poskytována peněžitá pomoc v mateřství, je 14 týdnů. V této délce ji poskytuje Německo, Švédsko a Malta. Naopak nejdelší dobu mateřské dovolené poskytuje ženám Bulharsko, kde je to až 45 týdnů. V mnoha zemích je výše příspěvku ve výši 100 % z vyměřovacího základu. Ve Finsku je to 70 % z denního vyměřovacího základu a na Slovensku pouze 55%.<sup>68</sup>

Základem pro stanovení mateřské dovolené je směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Členské státy jsou podle ní povinny přijmout nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně budou mít nárok na nepřetržité období nejméně čtrnáct týdnů mateřské dovolené a rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Mateřská dovolená musí zahrnovat povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Dále upravuje zákaz výpovědi dané zaměstnankyním od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené,

---

68 Finance.cz: Sociální podpora [online]. Aktualizováno 20.7.2009 [cit. 2012-02-20]. Dostupné z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/227322-kde-je-penezita-pomoc-v-materstvi-nejvyssi-a-nejdelsi-/>.

noční práci, pracovní volno pro prenatální vyšetření nebo stanoví zákaz určitých prací pro těhotné ženy a ženy krátce po porodu. Právě čl. 10, který stanoví zákaz výpovědi, byl předmětem zájmu Evropského soudního dvora. Ten ve své judikatuře poukazuje na přímý účinek článku a možnost dovolat se ho před vnitrostátním soudem, i když stát nestihl směrnici implementovat ve stanovené lhůtě.<sup>69</sup> Zákaz výpovědi podle čl. 10 se vztahuje na pracovní smlouvy na dobu neurčitou i na dobu určitou, ovšem neobnovení smlouvy na dobu určitou se nepovažuje za porušení této směrnice, ledaže by takové neobnovení bylo motivováno právě těhotenstvím zaměstnankyně, pak by se jednalo o porušení čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 směrnice 76/207.<sup>70</sup>

### 3.2. Rodičovská dovolená

Směrnici upravující tuto oblast je Směrnice Rady č. 96/34/ES, která stanoví minimální požadavky usnadňující sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů. Vztahuje se na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě. Účelem této směrnice je provedení rámcové dohody o rodičovské dovolené obsažené v příloze Směrnice.<sup>71</sup> Tato rámcová dohoda je uzavřená mezi obecnými mezioborovými organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Pod zkratkou UNICE se skrývá Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (francouzsky *Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe*), která byla v roce 2007 přejmenována na BUSSINESSEUROPE. Jejím hlavním úkolem je v současné době zajistit zastoupení a obhajobu zájmů podniků před evropskými institucemi a zachovat a posílit jejich konkurenceschopnost.<sup>72</sup>

CEEP je zkráceně Evropské středisko veřejných podniků (*The European Centre of Employers and Enterprises providing Public services*), které vytváří partnerství na

---

69 Rozsudek Soudního dvora EU ve věci C-438/99 Maria Luisa Jiménez Melgar proti Ayuntamiento de Los Barrios.

70 Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (76/207/EHS). Tato směrnice byla nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

71 Část II. přílohy Směrnice Rady č. 96/34/ES - Rámcová dohoda o rodičovské dovolené.

72 Oficiální stránky organizace BusinessEurope [online]. Aktualizováno 9.3.2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z [www: <http://www.business europe.eu/Content/Default.asp>](http://www.business europe.eu/Content/Default.asp).

regionální a místní úrovni, posiluje trvale udržitelný rozvoj a zastupuje podniky s veřejnou účastí a podniky obecného hospodářského zájmu.<sup>73</sup>

Poslední zkratka, EKOS, je Evropská konfederace odborových svazů. Anglická zkratka je ETUC (*European Trade Union Confederation*). Byla založena v roce 1973 a má za úkol prosazovat zájmy pracujících lidí na evropské úrovni a reprezentovat je v institucích EU.<sup>74</sup>

Směrnicí Rady 2010/18/EU se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES. V článku 3 stanoví, že do 8. března 2012 členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou. Je na první pohled patrné, že ke třem organizacím přibyl ještě jeden. Zkratka UEAPME znamená Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (francouzsky *Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises*, anglicky *European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises*). Jde o organizaci zaměstnavatelů, která reprezentuje zájmy evropských řemeslníků, obchodníků a malých a středních podniků na úrovni EU. Tato směrnice byla přijata dne 8. března 2010 a vstoupila v platnost 7. dubna téhož roku.<sup>75</sup>

### 3.3. Otcovská dovolená

Některé evropské státy upravují také institut tzv. otcovské dovolené. Legislativa Evropské unie však tento institut zatím neupravuje, ačkoliv tento typ dovolené poskytuje už více evropských států, mezi nimi Velká Británie, Francie, Polsko nebo Švédsko. Stále se najdou země, které otcovskou dovolenou neznají. Kromě nás je to například Německo nebo Itálie. Tato dovolená je založena na stejných principech jako mateřská dovolená. K jejímu čerpání dochází současně s dobou, kdy je matka na

---

73 Oficiální stránky organizace CEEP [online]. Aktualizováno 2.1. 2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z [www: < http://www.ceep.eu/>](http://www.ceep.eu/).

74 Oficiální stránky organizace EKOS [online]. Aktualizováno 2.3.2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z [www: < http://www.etuc.org/ >](http://www.etuc.org/).

75 Oficiální stránky organizace UEAPME [online]. Aktualizováno 9.3.2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z [www: < http://www.ueapme.com/>](http://www.ueapme.com/).

mateřské dovolené. Muži na ní mají nárok v období před porodem a případně i v následujících dnech po porodu.<sup>76</sup>

Švédská úprava umožňuje mužům využít deset dní otcovské dovolené v průběhu prvních dvou měsíců po narození dítěte, přičemž pobírají 80% své předchozí mzdy.

Ve Francii mají muži nárok až na 2 týdny, z toho první 3 dny během dvou týdnů v období kolem narození dítěte a dalších 11 po sobě jdoucích dní do čtyř měsíců věku dítěte (při narození více dětí se doba prodlužuje až na 18 dní), přičemž pobírají 100% své předchozí mzdy.

Ve Velké Británii mají muži nárok na jeden nebo dva týdny v průběhu prvních 56 dní po narození dítěte, přičemž pobírají buď 90% předchozí mzdy, nebo konkrétní částku v eurech týdně, podle toho, která z variant je nižší.<sup>77</sup>

V této souvislosti bych se ráda zmínila o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Ta řeší mezi jinými zákaz diskriminace, návrat z mateřské dovolené nebo otcovskou dovolenou a dovolenou v případě osvojení. Vstoupila v platnost dne 15. srpna 2006 a zrušila s účinkem od 15. srpna 2009 čtyři jiné směrnice:

1) Směrnici Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,

2) Směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,

3) Směrnici Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků,

4) Směrnici Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.<sup>78</sup>

---

76 KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče : Proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. s. 113-115.

77 KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče : Proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. s. 111-113.

78 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

### 3.4. Polská republika

Základním právním dokumentem, který upravuje vzájemná práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v Polské republice, je zákon ze dne 26. června 1974, zákoník práce.<sup>79</sup>

Od 1.1.2012 je účinná jeho poslední novelizace, která tzv. *Kodeks pracy* rozděluje na patnáct oddílů. Ten, který souvisí s tématem mé práce, tedy s mateřskou a rodičovskou dovolenou, je v pořadí osmý. Má název Oprávnění zaměstnanců spojená s rodičovstvím (*Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*).

Jak každý záhy jistě zaregistruje, polský zákonodárce neřadí text zákona napřed do paragrafů a následně do odstavců, jako je tomu u nás, nýbrž trochu jinak. První v pořadí jsou články, potom paragrafy. Například čl. 292 má celkem 5 paragrafů.

Stejně jako u nás, i v Polsku těhotným ženám a ženám na mateřské dovolené přísluší v souvislosti s pracovním poměrem speciální ochrana. Důvodem je čl. 176, který tomuto okruhu žen přisuzuje zvláštní práva. Ženy nemohou být dle tohoto odstavce zaměstnávány pracemi extrémně obtížnými nebo škodlivými. Ministerstvo stanoví konkrétní seznam prací zakázaných těhotným nebo kojícím ženám v příloze nařízení ministerstva ze dne 10. září 1996.<sup>80</sup>

#### **Ochrana pracovního poměru spojená s těhotenstvím a mateřskou dovolenou**

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnankyni výpověď v období těhotenství a období čerpání mateřské dovolené. To se však netýká zaměstnankyň ve zkušební době, která nepřesahuje jeden měsíce. Ochrana se týká i zaměstnance – otce, který se stará o dítě v období mateřské a otcovské dovolené. Existují dvě výjimky, kdy je možné dát těhotné zaměstnankyni v tomto období výpověď.

Prvním z nich je, že existují příčiny, které odůvodňují vinu samotného zaměstnance. Pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze totiž dát zaměstnanci výpověď, i

---

79 Jeho poslední novelizace Sb. zák. z r. 1998, č. 21, pol. 94 ve znění pozdějších předpisů.

80 Nařízení ministerstva: Sb. zák. z r. 1996, č. 114, pol. 545, o zákazu prací pro ženy, ve znění pozdějších předpisů (Dz. U. rok 1996, Nr 114, poz. 545, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom, z późniejszymi zmianami).

když je na mateřské či rodičovské dovolené a v době těhotenství. Zde platí podmínka, že s výpovědí příslušná odborová organizace bude souhlasit.

Druhý případ nastává, když se zaměstnavatel ruší, toto ustanovení je stejné jako v České republice.

Zákaz výpovědi se také týká situace, kdy žena otěhotní ve výpovědní době. Tedy až poté, co výpověď obdržela, ale stále ještě pro zaměstnavatele pracuje. K rozvázání pracovního poměru by tak došlo v ochranné době a bylo by porušen čl. 177 § 1 Zákoníku práce. Pokud se po skončení pracovního poměru ukáže, že je zaměstnankyně těhotná, může namítnout neplatnost tohoto skončení a zaměstnavatel je povinen ji přijmout zpět. Takové je stanovisko Nejvyššího soudu Polské republiky (tzv. Sądu Najwyższego) dne ve svém rozsudku dne 29.3.2001.<sup>81</sup>

Pracovní smlouva (ať už na dobu neurčitou nebo na dobu určitou) nebo zkušební doba delší než jeden měsíc, která by skončila po třetím měsíci těhotenství, je automaticky prodloužena až do dne porodu. To je zvláštní situace, kterou české právo nezná. Zejména také proto, že u nás se chodí na mateřskou dovolenou povinně ještě před porodem. Pokud tedy v době skončení pracovního poměru nebo skončení zkušební doby žena překročí 3. měsíc těhotenství, má nárok na prodloužení této smlouvy. Zkušební doba běží dál a žena může pro zaměstnavatele pracovat. Pro určení tří měsíců se vychází ze stanovení délky jednoho lunárního měsíce na 28 dní.

Zákoník práce zavádí absolutní zákaz zaměstnávání těhotných žen prací přesčas a noční prací. Zaměstnavatel je povinen zaměstnankyni převést na práci konanou ve dne. Pokud to však není možné, má právo jí přidělit práci jinou, kterou bude moci vykonávat ve dne. Při absenci takové příležitosti musí zaměstnavatel uvolnit zaměstnankyni na nezbytnou dobu z práce. Po tuto dobu má zaměstnankyně právo na dosavadní mzdu, kterou by dostala, kdyby nebyla z práce uvolněna.

Kromě toho není možné zaměstnankyni bez jejího souhlasu vyslat k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.

Pokud se stane, že těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně, která kojí, je zaměstnávána prací jí zakázanou, a to bez ohledu na stupeň škodlivosti a nebezpečnosti, je zaměstnavatel povinen ji převést na jinou práci. Není-li to možné, musí být na nezbytnou dobu z práce uvolněna.

---

81 Sbíрка rozsudků Nejvyššího soudu Polské republiky, spisová značka I PKN 330/00.

Zaměstnavatel má povinnost uvolnit zaměstnankyni, aby se mohla dostavit na lékařské vyšetření z důvodu těhotenství, pokud není možné prohlídku provést mimo pracovní dobu. Za dobu nepřítomnosti v práci náleží zaměstnankyni právo na mzdu.

### **Mateřská dovolená (Urlop macierzyński)**

V podstatě se na mateřskou dovolenou nastupuje dnem porodu. V tomto případě se za první den čerpání dovolené považuje právě den porodu. Existuje ale možnost čerpat dovolenou ještě před narozením dítěte. Podle čl. 180 § 3 lze alespoň dva týdny z mateřské dovolené vyčerpat ještě před porodem. Mateřská dovolená po datu narození dítěte je rovná nevyčerpané době. Pokud matce například přísluší 20 týdnů mateřské dovolené a před porodem již vyčerpala 2 týdny, má po porodu nárok na 18 týdnů této dovolené. Podmínkou je, že matka doloží osvědčení od lékaře, kde je stanoveno očekávané datum porodu.

Pokud matka po porodu čerpá dovolenou alespoň 14 týdnů, má právo zbylou část odmítnout. O zkrácení mateřské dovolené je zaměstnankyně povinna požádat alespoň 7 dní před plánovaným nástupem do práce. Nevyčerpaná část dovolené se poskytne zaměstnanci, který péči o dítě převezme, na základě jeho písemné žádosti.<sup>82</sup>

Doba trvání mateřské dovolené je diametrálně odlišná od české úpravy. Matka, která porodila jedno dítě, má nárok na 20 týdnů této dovolené. V případě, že porodí dvě děti, přísluší jí 31 týdnů mateřské dovolené. Při každém dalším dítěti se doba prodlužuje o dva týdny. Tedy v případě tří dětí je to 33 týdnů a v případě narození čtyř dětí náleží matce mateřská dovolená v délce trvání 35 týdnů. Nejdéle může žena čerpat mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů, pokud porodí 5 a více dětí najednou. Aby matka získala na dovolenou nárok, musí předložit osvědčení o narození dítěte, tedy rodný list.<sup>83</sup>

V případě, kdy se matka o dítě nemůže starat ze zdravotních důvodů, pro které byla přijata do nemocnice, a zároveň uplynulo již alespoň 8 týdnů z mateřské dovolené, dochází k přerušení této dovolené. Část, která odpovídá období pobytu matky v nemocnici, přechází na otce. Na otce také přechází nevyčerpaná část mateřské dovolené, pokud matka dítěte v době mateřské dovolené zemře.

---

82 Čl. 180 § 5 Sb. zák. z r. 1974, č. 24, pol. 141 ve znění pozdějších předpisů (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zmianami).

83 Čl. 180 § 1 Sb. zák. z r. 1974, č. 24, pol. 141 ve znění pozdějších předpisů (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zmianami).

Zákon myslí i na situace, kdy se dítě narodí mrtvé nebo zemře v průběhu mateřské dovolené před osmým týdnem života. Matce náleží v tomto případě mateřská dovolená v délce osmi týdnů po porodu, nikdy však nesmí být kratší než 7 dní po smrti dítěte. Jestli tato matka porodila více než jedno dítě, náleží jí mateřská dovolená ve výši odpovídající počtu dětí, které zůstaly naživu. Pokud tedy například porodila 3 děti, měla by nárok na 33 týdnů. Z důvodu smrti jednoho z nich však má nyní nárok pouze na 31 týdnů, které odpovídají dvěma současně narozeným dětem. V případě, že dítě zemře až po uplynutí 8 týdnů čerpání dovolené, má matka právo pouze na 7 dní mateřské dovolené počítané ode dne smrti dítěte.<sup>84</sup>

Může se stát, že dítě onemocní a bude třeba, aby nějaký čas pobývalo v nemocnici. Pokud matka čerpala dovolenou alespoň po dobu 8 týdnů, mateřská dovolená se tak přerušuje a je možno dále čerpat po návratu dítěte z nemocnice.

Po skončení mateřské dovolené má zaměstnavatel povinnost umožnit zaměstnankyni práci na původní pozici a není-li to možné, na jiné pozici, která ovšem odpovídá její kvalifikaci. Za tuto práci náleží stejná mzda, která by zaměstnankyni náležela, pokud by na mateřskou dovolenou neodešla. Toto pravidlo platí také pro zaměstnance-otce po skončení otcovské dovolené.<sup>85</sup>

Zaměstnankyni, která si osvojila dítě na základě rozhodnutí opatrovníckého soudu nebo která vystupuje ve vztahu k dítěti jako pěstounka, náleží mateřská dovolená ve stejné výměře jako zaměstnankyni, která dítě porodila. Počet týdnů dovolené se neurčuje podle počtu porozených dětí, ale podle počtu dětí osvojených či přijatých. Doba 20 týdnů při jednom dítěti, 31 týdnů při dvou dětech, 33 týdnů při třech dětech, 35 týdnů při čtyřech dětech a 37 týdnů při pěti a více dětech zůstává zachována.

Bylo-li přijato dítě ve věku do 7 let, přísluší zaměstnankyni minimálně 9 týdnů mateřské dovolené.

Ustanovení o osvojení dítěte platí i pro zaměstnance – muže, pokud vychovává dítě.

### **Dodatečná mateřská dovolená (Dodatkowy urlop macierzyński)**

Kromě základní mateřské dovolené, která je povinná, existuje v Polsku institut dodatečné mateřské dovolené, která je pouze fakultativní. Matka ji tedy může, ale

---

84 PIETRUSZYŃSKA, K. *Prawo pracy*. Warszawa: Główny inspektorat pracy, 2012. s. 92.

85 PIETRUSZYŃSKA, K. *Prawo pracy*. Warszawa: Główny inspektorat pracy, 2012. s. 93.



nemusí čerpat. Tuto možnost mají ženy od 1. ledna 2010 a uděluje se jednorázově bezprostředně po čerpání základní mateřské dovolené.

V případě narození jednoho dítěte náleží matce v délce 4 týdnů, pokud jde o čerpání mezi roky 2012 – 2013, a v délce 6 týdnů, pokud jde o rok 2014 a další. Narodí-li se dvě a více dětí, nárok se zvyšuje na 6 týdnů v období let 2012 – 2013 a na 8 týdnů od roku 2014.<sup>86</sup>

Záleží pouze na matce, jak se rozhodne, jestli dodatečnou mateřskou dovolenou chtít bude nebo ne. O dovolenou se informuje zaměstnavatele alespoň 7 dní před jejím plánovaným nástupem, ten její udělení nemůže odmítnout.

Co však může udělat, je zaměstnankyni u sebe zaměstnat, a to maximálně na polovinu standardní pracovní doby. Podmínka nutnosti informovat zaměstnavatele alespoň 7 dní před započítáním práce, platí i v tomto případě. V žádosti zaměstnankyně uvede pracovní dobu nebo období, po které zamýšlí čerpat dodatečnou mateřskou dovolenou a zároveň pracovat. V tomto případě se dodatečná mateřská dovolená poskytuje pro zbytek denní pracovní doby (po kterou zaměstnankyně nepracuje). Žena má nárok jak na mzdu za práci, tak i na dávku poskytovanou v souvislosti s čerpáním mateřské dovolené a to v poměrné výši vůči době, po kterou je čerpána dodatečná mateřská dovolená.<sup>87</sup>

V období čerpání dodatečné mateřské dovolené se uplatňuje zákaz výpovědi stejně jako v období mateřské dovolené.

Nejen matka dítěte může čerpat tento druh dovolené. Také otec je k tomu oprávněn, a sice ve dvou případech. Prvním z nich je, že matka dítěte již vyčerpala alespoň 14 týdnů z mateřské dovolené po porodu a další čerpání odmítla. Druhým případem je, že matka mateřskou dovolenou čerpá standardně. Otec v žádosti o poskytnutí další mateřské dovolené uvede datum skončení tohoto matčina čerpání a pokud vychovává dítě, má nárok na poskytnutí dodatečné mateřské dovolené.

Stejně jako v případě mateřské dovolené, i dodatečnou mateřskou dovolenou je možno zaměstnankyni nebo zaměstnanci poskytovat, pokud si osvojí dítě nebo se stane jeho pěstounem. Zákon upravuje tři doby čerpání této dovolené. V prvním případě jde o situaci, kdy dojde k osvojení pouze jednoho dítěte. Další mateřská dovolená se tak poskytuje na dobu maximálně 4 týdnů. O druhý případ se jedná, osvojí-li se dvě a více

---

86 PIETRUSZYŃSKA, K. *Prawo pracy*. Warszawa: Główny inspektorat pracy, 2012. s. 93.

87 Čl. 182 § 4 Sb. zák. z r. 1974, č. 24, pol. 141 ve znění pozdějších předpisů (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zmianami).

děti současně. Pak má zaměstnanec či zaměstnankyně nárok až na 6 týdnů této dovolené. Posledním případem je situace, kdy zaměstnanci náleží právo na základní mateřskou dovolenou v délce alespoň 9 týdnů vzhledem k věku dítěte. Dodatečná mateřská dovolená se zde poskytuje až na dva týdny.

Nakonec této části bych chtěla zdůraznit, že díky institutu dodatečné mateřské dovolené je celková doba mateřské dovolené značně prodloužena. Matka jí sice nemusí využít, ale pokud tak učiní, při jednom dítěti může čerpat mateřskou dovolenou ve výši až 24 týdnů a u pěti a více dětí narozených současně je to až 43 týdnů.

### **Otcovská dovolená (Urlop ojcowski)**

Od 1.1.2010 má v Polsku otec, který se stará o dítě, nárok na tzv. otcovskou dovolenou. Jak jsem se již v této práci několikrát zmínila, v České republice otcovská dovolená neexistuje. Nemáme právní předpis, který by ji zakotvoval. Otci u nás náleží rodičovská dovolená od narození dítěte. V Polsku je tomu jinak.

Oproti předchozí úpravě je nově stanovena délka této dovolené na 2 týdny. V letech 2010 a 2011 to byl pouze jeden týden. Dovolená se může překrývat s mateřskou dovolenou, kterou čerpá matka, a může být čerpán až do 12. měsíce věku dítěte, tedy do doby, kdy dítě dosáhne jednoho roku.

V případě osvojeného dítěte se 12 měsíců počítá ode dne přijetí dítěte za vlastní. Doba nemůže být delší, než kdy dítě dosáhne 7. roku věku. Výjimku stanoví zákoník práce pro děti, kterým byla odložena povinná školní docházka. U nich se 7. rok nahrazuje 10. rokem.

O otcovskou dovolenou je nutno písemně požádat alespoň 7 dní před jejím plánovaným čerpáním. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět.<sup>88</sup>

Dále se na zaměstnance čerpajícího otcovskou dovolenou vztahují předpisy o mateřské dovolené. Po dobu čerpání této dovolené má zaměstnanec nárok na podporu v mateřství, tzv. *zasilek macierzyński*, ve výši 100% vyměřovacího základu podpory.<sup>89</sup>

---

88 Čl. 182, §2 zákona Sb. zák. z r. 1998, č. 21, pol. 94 ve znění pozdějších předpisů (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zmianami).

89 Čl. 29a a čl. 31 zákona o peněžitých plněních ze sociálního pojištění v době nemoci a mateřství ze dne 25. 6. 1999 - Sb. zák. č. 60, pol. 636 ve znění pozdějších předpisů (Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – Dz. U. Nr 60, poz. 636, z późn. zmianami).

## **Rodičovská dovolená (Urlop wychowawczy)**

Zaměstnanec, který byl alespoň po dobu 6 měsíců zaměstnaný, má nárok na rodičovskou dovolenou. Není nutné, aby byla osoba zaměstnaná u jednoho zaměstnavatele, započítávají se i předchozí doby zaměstnání. Z důvodu poskytování osobní péče dítěti vzniká nárok až na 3 roky této dovolené, ne však déle než do 4. roku věku dítěte.

Jde-li o dítě zdravotně postižené nebo těžce zdravotně postižené a vyžaduje-li jeho postižení osobní péče zaměstnance, má tento zaměstnanec nárok na další rodičovskou dovolenou, poskytovanou až do 18. roku věku tohoto dítěte.

Žádost o rodičovskou dovolenou je nutno podat alespoň dva týdny před plánovaným nástupem na ni. Je potřeba v ní uvést datum začátku a skončení jejího čerpání. Zaměstnavatel má povinnost žádosti o rodičovskou dovolenou vyhovět.

Rodičovskou dovolenou může čerpat jak matka, tak otec. Současně ji mohou čerpat pouze po dobu 3 měsíců, ne déle.

Pokud se ženě v průběhu čerpání rodičovské dovolené narodí další dítě, nemá nárok na čerpání mateřské dovolené. V souvislosti s narozením dalšího dítěte jí však náleží právo pobírat peněžitou pomoc v mateřství za období, které odpovídá části mateřské dovolené, kterou by čerpala po porodu.

V průběhu rodičovské dovolené má zaměstnanec právo na výdělečnou činnost u současného nebo i jiného zaměstnavatele, jinou činnost nebo školení, pokud to nevylučuje řádné a osobní pečování o dítě.<sup>90</sup>

Po skončení rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnat zaměstnance na stejné pozici, kterou měl před svým odchodem. Pokud to není možné, je povinen mu přidělit podobnou práci, která odpovídá jeho kvalifikaci. Mzda nesmí být nižší, než ta, kterou měl před odchodem na rodičovskou dovolenou.

Zaměstnance nelze až do doby, kdy dítě dosáhne 4 let, bez jeho souhlasu zaměstnávat prací přesčas, prací v noci nebo vyslat k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.

---

90 Čl. 186 § 1 Sb. zák. z r. 1998, č. 21, pol. 94 ve znění pozdějších předpisů.

## **Peněžítá pomoc v mateřství (Zasilek macierzyński)**

Tato dávka náleží zaměstnankyni, pojištěné nemocenským pojištěním, která porodila nebo osvojila dítě do 7 let věku, nebo která se o dítě do 7 let stará jako jeho pěstounka. Ustanovení platí ale také pro zaměstnance – otce, pokud má nemocenské pojištění. A pokud matka čerpání dávky odmítla po uplynutí alespoň 14 týdnů jeho čerpání. Otcí tato dávka náleží po zbytek podpůrní doby.<sup>91</sup>

Dávka náleží za období mateřské dovolené, dodatečné mateřské dovolené nebo otcovské dovolené. Na peněžitou pomoc v mateřství má také nárok zaměstnankyně na základě pracovní smlouvy na dobu určitou nebo na zkušební dobu delší než jeden měsíc.

V případě smrti pojištěné zaměstnankyně nebo v případě opuštění dítěte, přísluší peněžítá dávka v mateřství pojištěnému zaměstnanci – otcí nebo jinému blízkému členu rodiny, pokud přeruší pracovní poměr z důvodu péče o dítě.

Co se týče doby, po kterou je peněžítá pomoc v mateřství poskytována, je shodná s dobou trvání mateřské dovolené.

Období výplaty tedy činí:

- 1) 20 týdnů (140 dní) – v případě narození jednoho dítěte při jednom porodu,
- 2) 31 týdnů (217 dní) - v případě narození dvou dětí při jednom porodu,
- 3) 33 týdnů (231 dní) - v případě narození tří dětí při jednom porodu,
- 4) 35 týdnů (245 dní) - v případě narození čtyř dětí při jednom porodu,
- 5) 37 týdnů (259 dní) - v případě narození pěti a více dětí při jednom porodu.<sup>92</sup>

Výše peněžité podpory v mateřství činí 100% vyměřovacího základu podpory. Vyměřovacím základem je pro účely peněžité pomoci v mateřství průměrná měsíční mzda vyplácená po dobu 12 kalendářních měsíců před vznikem pracovní neschopnosti, tedy před vznikem důležité osobní překážky v práci, kterou mateřská a rodičovská dovolená jsou. Pro stanovení vyměřovacího základu se za příjem považuje příjem po odečtení srážkové daně na sociální zabezpečení.

---

91 Čl. 29 odst. 4a Sb. zák. z roku 1999 č. 60, pol. 636 o peněžítých plněních ze sociálního pojištění v době nemoci a mateřství, ve znění pozdějších předpisů.

92 Sociální zabezpečení: Dávky [online]. Aktualizováno 07.01.2011 [cit. 2012-02-21] Dostupné z [www: <http://www.zus.pl/default.asp?p=4&id=431>](http://www.zus.pl/default.asp?p=4&id=431).

V případě, že zaměstnanec čerpá dodatečnou mateřskou dovolenou, pobírá dodatečnou peněžitou pomoc v mateřství a vykonává práci, dávka se snižuje v poměru k počtu hodin, po které pracuje.

Narodí-li se dítě nebo dojde-li k ukončení pracovního poměru v průběhu rodičovské dovolené, peněžitá pomoc v mateřství je poskytována ode dne porodu a zkracuje se o dva týdny. Lze jej tedy čerpat po dobu 18, 29, 31, 33 nebo 35 týdnů, podle počtu narozených dětí.

Zaměstnankyně má právo na peněžitou pomoc v mateřství i po dobu čerpání dodatečné mateřské dovolené. Pro rok 2012 platí, že lze tuto dávku pobírat až po dobu 4 týdnů v případě narození jednoho dítěte (od roku 2014 to bude až 6 týdnů). Pokud se narodí více než jedno dítě, prodlužuje se doba možného pobírání dávky v tomto roce až na 6 týdnů a od roku 2014 až na 8 týdnů.<sup>93</sup>

Po celou dobu mateřské dovolené včetně dodatečné mateřské dovolené je tak matka kryta touto dávkou, neexistuje dávka poskytovaná v období mateřské dovolené a dávka poskytovaná v době dodatečné mateřské dovolené.

### **Rodičovský příspěvek**

I přesto, že polskému rodiči náleží právo na rodičovskou dovolenou, po tuto dobu nemá nárok na žádný příspěvek státní sociální podpory. Tato úprava je z našeho pohledu zvláštní, ale je třeba ji vzít v úvahu. Rodičovská dovolená je v Polsku bezplatná, neposkytuje se rodičovský příspěvek.

Jak uvádím dále, rodina má právo na přídavek rodinného příspěvku, pokud je příjem rodiny v přepočtu na jednu osobu menší než 504 zlotých měsíčně.

### **Rodinný příspěvek (Zasilek rodzinny)**

Tato dávka je upravená ve Sb. zák. z r. 2003, č. 228, pol. 2255 o rodinných dávkách, ve znění pozdějších předpisů (Dz. U. z 2003 r., Nr 228, poz. 2255 z późniejszymi zmianami).<sup>94</sup>

---

93 Čl. 29 odst. 5 Sb. zák. z roku 1999 č. 60, pol. 636 o peněžitých plněních ze sociálního pojištění v době nemoci a mateřství, ve znění pozdějších předpisů (Dz. U. z 1999 r., Nr 60, poz. 636 ze zmianami).

94 Zákon nahradil dřívější úpravu, Sb. zák. z r. 1998, č. 102, pol. 651 o dávkách rodinných, ošetrovacích a dávkách péče o dítě, ve znění pozdějších předpisů (Dz. U. z 1998 r. Nr 102, poz. 651, z późn. zmianami).

Cílem tzv. rodinného příspěvku je částečné pokrytí výdajů spojených s péčí o dítě. Náleží rodiči nebo opatrovníkovi dítěte až do dovršení 18. roku věku v případě, že příjem rodiny v přepočtu na jednu osobu činí méně než 504 zlotých.<sup>95</sup> V případě, kdy je předmětem péče dítě zdravotně postižené, dávka činí 583 zlotých.

Výše příspěvku se liší podle věku dítěte. Rodičům dítěte do pěti let náleží 68 zlotých měsíčně, rodičům dítěte do 18 let ve výši 91 zlotých měsíčně a rodičům studujícího dítěte do 24 let náleží 98 zlotých měsíčně.<sup>96</sup>

Tento příspěvek se týká pouze rodin s nízkými příjmy. Proč se o něm ale zmiňují? Protože osoby, které mají na rodinný příspěvek právo, mohou za splnění určitých podmínek v jeho souvislosti čerpat řadu přídatků, mezi jinými i tzv. přídatek z důvodu péče o dítě v době čerpání rodičovské dovolené (tzv. *dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego*).

Není ekvivalentem rodičovského příspěvku tak, jak ho známe u nás, protože nenáleží všem matkám nebo otcům, kteří se starají o dítě. Poskytuje se vždy jednomu rodiči v rodině, byť rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba dva. Dávka je stejná pro všechny, a sice 400 zlotých měsíčně. Neposkytuje se déle než do dovršení 4 let věku dítěte.

Doba poskytování přídatku se může lišit, rodiči přísluší její poskytování po dobu:

- a) 24 kalendářních měsíců v případě narození jednoho dítěte,
- b) 36 kalendářních měsíců v případě narození dvou a více dětí současně,
- c) 72 kalendářních měsíců v případě péče o dítě se zdravotním postižením.<sup>97</sup>

Dávka nepřísluší rodičům, pokud nebyli alespoň 6 měsíců bezprostředně před začátkem rodičovské dovolené zaměstnáni nebo pokud oba pracují a nejsou tak schopni řádné péče o dítě. Nedostanou ji ani ti rodiče, kteří v době rodičovské dovolené čerpají peněžitou pomoc v mateřství nebo ti, jejichž dítě je alespoň po dobu 5 dnů v týdnu umístěno do speciálního zařízení.

---

95 V Polsku se používá měna zlotý, který má 100 grošů, tzv. *złoty*. Jeden zlotý = cca 6 Kč.

96 Výše rodinného příspěvku [online]. Aktualizováno 15.02.2011 [cit. 2012-02-24] Dostupné z [www: <http://pomocspoleczna.ngo.pl/x/623733;jsessionid=A4E68D3F8C35E066DB86A65AD115D9E8>](http://pomocspoleczna.ngo.pl/x/623733;jsessionid=A4E68D3F8C35E066DB86A65AD115D9E8).

97 Dodatek rodinného příspěvku [online]. Aktualizováno 13.12.2010 [cit. 2012-02-26] Dostupné z [www: <http://e-prawnik.pl/wiadomosci/informacje/zasilek-wychowawczy-2011-kto-go-dostanie.html>](http://e-prawnik.pl/wiadomosci/informacje/zasilek-wychowawczy-2011-kto-go-dostanie.html).

Od listopadu 2012 bude změněna podmínka minimálního příjmu rodiny v přepočtu na jednu osobu. Kvůli inflaci vzroste na 552,3 zlotých a na 638,9 zlotých při poskytování celodenní péče zdravotně postiženému dítěti.<sup>98</sup>

---

98 Rodinný příspěvek [online]. Aktualizováno 22.11.2011 [cit. 2012-02-26] Dostupné z www: <<http://www.ofeminin.pl/wychowanie-dziecka/zasilek-rodzinny-na-dziecko-2012-f86320.html>>.

## 4. Srovnání české a polské právní úpravy

V poslední kapitole své práce bych chtěla shrnout úpravu mateřské a rodičovské dovolené v Polsku a u nás, včetně vytyčení hlavních rozdílů v právních úpravách těchto zemí.

Jak je z předchozích kapitol zřejmé, oba státy mateřskou a rodičovskou dovolenou upravují a v obou je toto období pojímáno stejně. A sice že mateřská dovolená je obdobím volna těsně před a po porodu a rodičovská dovolená je čerpána později, až do určitého věku dítěte.

U nás zákon počítá s tím, že bude zaměstnankyně čerpat mateřskou dovolenou již před porodem. Zpravidla se na ní nastupuje 6 týdnů před očekávaným termínem porodu. V Polsku tomu tak není. Každá budoucí matka nemusí mateřskou dovolenou před porodem využít. Zákoník práce stanoví, že v podstatě mateřská dovolená začíná běžet ode dne porodu, kdy je tento den prvním dnem čerpání dávky.<sup>99</sup> A pokud zaměstnankyně chce, může z celkové doby této dovolené čerpat část již před porodem. Rozhodnutí je zcela na ní.

Nemají však stanoveno, kdy nejdříve je na mateřskou dovolenou oprávněna odejít. U nás je tato hranice 8 týdnů před očekávaným dnem porodu.<sup>100</sup>

Dalším rozdílem je stanovená doba mateřské dovolené. U nás rozlišujeme pouze případ porození jednoho dítěte nebo dvou a více. V prvním případě zaměstnankyni přísluší 28 týdnů, ve druhém 37 týdnů mateřské dovolené.<sup>101</sup>

V Polsku mají v zákoníku práce vytyčeno 5 případů a v každém je délka mateřské dovolené poskytována jinak. Doba čerpání po dobu 20, 31, 33, 35 a 37 týdnů se stanoví podle toho, zda se matce při jednom porodu narodilo jedno, dvě, tři, čtyři nebo pět a více dětí. Zde tak můžeme vidět základní rozdíl mezi českou a polskou právní úpravou. Zatímco u nás zmíněných 37 týdnů mateřské dovolené náleží zaměstnankyni již při narození 2 dětí současně, v Polsku musí dojít k narození alespoň 5 dětí.

V případě, že se české matce narodí jen jedno dítě, získá nárok na 28 týdnů mateřské dovolené. Nikoliv však v Polsku. Tam má při narození jednoho dítěte nárok pouze na 20 týdnů dovolené. Je ale nutné podotknout, že v České republice neexistuje

---

99 PIETRUSZYŃSKA, K. *Prawo pracy*. Warszawa: Główny inspektorat pracy, 2012, s. 91.

100 § 195 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

101 § 195 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



institut dodatečné mateřské dovolené, jak ji mají v Polsku. Tím se doba této dovolené může totiž značně prodloužit. Co se týká roku 2012 a 2013, bavíme se až o 24 týdnech v případě narození jednoho dítěte a 43 týdnech v případě narození pěti a více dětí.

Ještě jednu věc bych chtěla zdůraznit, a sice že v případě dodatečné mateřské dovolené už se nerozlišuje oněch 5 skupin, ale pouze dvě skupiny jako u nás. Jde ji tedy poskytnout buď zaměstnankyni, která porodila jedno dítě nebo dvě a více dětí současně.

Od roku 2014 je v plánu v Polsku poskytovat dodatečnou mateřskou dovolenou v případě narození jednoho dítěte až po dobu 6 týdnů a v případě narození dvou a více dětí až na dobu 8 týdnů.<sup>102</sup>To by znamenalo, že matka, která porodí jedno dítě, stále ještě nebude mít mateřskou dovolenou ve stejné délce jako u nás, ale bude to o dva týdny méně.

Úprava rodičovské dovolené je v podstatě shodná. Zaměstnanec má zákonnou záruku, že mu nemůže být dána v tomto období (i v období mateřské dovolené) výpověď, a dovolená je čerpána po dobu několika let. U nás je to až do tří let věku dítěte, polská úprava stanoví jako maximální dobu 3 roky, až do 4. roku věku dítěte. Tuto dovolenou může v obou případech čerpat jak matka, tak otec dítěte.

Dalším rozdílem je, jak už jsem se zmiňovala v některé z předchozích kapitol, že Polsko poskytuje otcům otcovskou dovolenou. U nás zatím tato úprava neexistuje. V rámci Evropské unie však nejsme jediní, ani například sousední Německo otcovskou dovolenou nezná. Existuje kromě Polska ještě ve Francii, Belgii, Velké Británii nebo Španělsku.<sup>103</sup>

Po dobu mateřské dovolené přísluší matkám v České republice i v Polsku konkrétní dávka, u nás nazývaná peněžitou pomocí v mateřství. V mnoha zemích Evropské unie je její výše stanovena jako 100% vyměřovacího základu, stejně tak je tomu v Polsku. Naše úprava se tedy liší o 30%, protože poskytujeme tuto dávku ve výši 70% vyměřovacího základu.

Čím se polská úprava odlišuje nejvíce, je poskytování dávky – rodičovského příspěvku. Respektive neposkytování této dávky. Polská rodičovská dovolená je totiž obdobím, po které matka nebo otec nemají nárok na dávku státní sociální podpory, je tedy obdobím bezplatným. Záleží na rodičích. Může tuto dovolenou čerpat jeden z nich, potom rodině bude muset stačit mzda druhého rodiče. Nebo se o dítě bude starat nějaká

---

102 PIETRUSZYŃSKA, K. *Prawo pracy*. Warszawa: Główny inspektorat pracy, 2012. s. 93.

103 Evropské předpisy [online]. Aktualizováno 17.01.2012 [cit. 2012-02-26] Dostupné z [www.<http://de.wikipedia.org/wiki/Vaterschaftsurlaub>](http://de.wikipedia.org/wiki/Vaterschaftsurlaub).

jiná osoba (například prarodič nebo najatá chůva), rodiče budou pracovat oba dva a budou mít dostatek finančních prostředků na zajištění rodiny a případnou odměnu chůvy. Případ, kdy by šli oba rodiče na rodičovskou dovolenou a nebyli nijak finančně zabezpečeni, patrně nenastane.

Výjimkou je situace, kdy příjem rodiny v přepočtu na jednu osobu činí méně než 504 zlotých měsíčně. Pokud je v rodině zdravotně postižené dítě, hranice se posouvá na 583 zlotých. V takovém případě lze čerpat přídavek k rodinnému příspěvku z důvodu péče o dítě v době čerpání rodičovské dovolené ve výši 400 zlotých měsíčně. Jedná se tak o rodiny s nízkými příjmy, ostatní rodiny na dávku nemají nárok.

Česká úprava je v tomto ohledu tedy pro matky štedřejší. Pravidelně poskytovaný peněžní obnos jim zajišťuje určitou finanční jistotu a nezávislost a mohou se naplno věnovat výchově dítěte.

## Závěr

Cílem této diplomové práce bylo podat ucelený výklad o současné právní úpravě mateřství a rodičovství v Evropské unii a také o předpisech na ochranu těhotných žen, žen krátce po porodu a žen a mužů na mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti s jejich zaměstnáním.

V první části jsem se krátce věnovala historii těchto institutů. Pohovořila jsem tak o právních úpravách, které již nejsou účinné, ať už z důvodu pozdějších novelizací nebo z důvodu celkového nahrazení jiným zákonem. Jelikož došlo od ledna 2012 k největší změně oproti roku 2011 zvláště v oblasti rodičovského příspěvku, věnovala jsem historii této úpravy nejrozsáhlejší část kapitoly.

Současná úprava v České republice je kapitolou práce, ve které jsem se pokusila shrnout nynější platnou právní úpravu. Pojednávám tak o předpisech, které upravují ochranu žen v období těhotenství, mateřské a rodičovské dovolené, i konkrétní dávky, které ženám a mužům v tomto období náležejí. Tuto část jsem rozdělila pro lepší přehlednost na úsek pracovního práva a na úsek práva sociálního zabezpečení. Doufám tedy, že se mi podařilo alespoň částečně nastínit tuto problematiku.

Třetí kapitola práce se zabývá úpravou vybraných států Evropské unie. I když se v názvu kapitoly vyskytuje množné číslo, mám za to, že postačí popsat právní zakotvení pouze jednoho státu, pokud pojmu tento segment dosti zešíroka. A to se mi, myslím, nakonec podařilo. Vybrala jsem si Polskou republiku a vylíčila všechny aspekty mateřské a rodičovské dovolené tak, jak ji upravují polské zákony.

Poslední kapitola shrnuje základní rozdíly v právních úpravách České a Polské republiky, včetně vymezení toho společného. Co se týče názvů institutů, ty se samozřejmě v obou zemích liší, proto jsem toto hledisko do čtvrté kapitoly nezahrnula. Pokud jsem nějaký právní předpis překládala do češtiny, nesnažila jsem se o doslovné tlumočení. Cílem naopak bylo, aby překlad zapadal do kontextu a co nejvěrněji vysvětlil danou situaci.

Domnívám se, že naše platná právní úprava mateřské a rodičovské dovolené je v tomto momentě dostačující. Obsahuje vše, co ostatní státy Evropské unie, a myslí i na období po návratu ženy z mateřské a rodičovské dovolené do práce.

Doufám, že se mi v této práci povedlo naplnit cíle, které jsem si v úvodu stanovila, a vytvořila jsem tak komplexní soubor informací o mateřské, rodičovské a otcovské dovolené u nás i v Evropské unii.

## Resumé

My diploma thesis concerns the topic of maternity, parental and paternity leave in the Czech Republic and European Union. Balancing the needs between the workplace and the home is key to growing and strengthening our modern families.

The period of pregnancy, childbirth and motherhood is an important time in a woman's life and her protection should be respected in the legal system of each country. One of the essential characteristics of the state is its people, who must, above all, be capable of reproducing. It should be in the best interest of each state to provide adequate means to also protect children before and after their birth.

These periods are social events when a woman needs substantial support from society. In order to care for her child, a woman needs time off work, so it is necessary to secure her financially. This is exactly when the social security system is needed and should step in to assist.

My thesis is divided into four chapters. The first one is devoted to the history of legislation of maternity and parental leave in my country. The second chapter deals with the current Czech legislation. In the third part, I describe the European legislation, focusing on Poland as an example. And in the last chapter, I try to compare the Czech and the Polish legislations.

The larger part of my work is related to the Czech Republic. As I am Czech, living in the Czech Republic with no plans to live elsewhere, I should know all aspects of my country's labour and social security law.

Out of all the countries of the European Union, I have chosen Poland. Choosing more countries for my comparison was also an option. However, focussing on the Polish aspects of parental leave and the basic rules of European Union law was sufficient to explain in detail the functioning of the local social security law in connection with maternity, parental and paternity leave and benefits in comparison with the Czech Republic's perspective and laws on parental leave.

The aim of this thesis is to provide a comprehensive interpretation of current legislation on motherhood and parenthood in the European Union and also of regulations to protect pregnant women, women who have recently given birth, and women and men on maternity and parental leave in connection to their employment.

I hope that I have outlined the goals that I placed in the introduction of my work and that I have created a comprehensive overview of basic information on maternity and

parental leave as it is defined in current legislation in terms of labour law and social security.

## Seznam použitých pramenů

### 1) České prameny

#### Knižní publikace

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.

BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, a.s., 2008. ISBN 978-80-7357-371.

ENNENOVÁ, E. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001. ISBN 80-7203-369-7.

FRYJAUFOVÁ, E. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích*. Brno: Computer Press, a. s., 2007. ISBN 80-251-1454-6.

CHVÁTALOVÁ, I. *Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii*. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-86131-45-9.

KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče: Proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. vydání. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-7201-433-1.

PERNOUDOVÁ, R. *Žena v době katedrál*. Praha: Vyšehrad, spol. s r.o., 2002. ISBN 80-7021-544-5.

PŘIB, J., BŘESKÁ, N., PILÁTOVÁ, J., ŠPUNDOVÁ, E. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing, 2003. ISBN 80-247-0675-X.

SEEMANOVÁ, J. *Nebojujte s úřady a zaměstnavateli*. 5. aktualizované vydání. Praha: APERIO, 2010. ISBN 978-80-903087-8-7.

SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-109-0.

TOMEŠ, I. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 1. vydání. Praha: Sociopress, 1996. ISBN 80-902260-0-0.

TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C.H.Beck, 2003. ISBN 80-7179-831-2.

TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*, 5. přepracované a aktualizované vydání, Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-322-6.

VACÍK, A., ČERNÁ, J. *Právo sociálního zabezpečení v rámci EU*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005. ISBN 80-86898-14-8.

## **Právní předpisy**

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Usnesení ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, účinný do 30.6.1968.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31.12.2006.

Zákon č. 366/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 310/2011 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012.

## **Judikatura**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 16. 9. 2008, čj. 3 Azs 48/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.4.2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004.

## **Internetové zdroje**

Internetové stránky České správy sociálního zabezpečení, <http://www.cssz.cz/>.

Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, <http://www.mpsv.cz/> .

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, <http://portal.mpsv.cz/>.

Portál veřejné správy České republiky, <http://www.portal.gov.cz/>.

Finanční portál, <http://www.finance.cz/>.

Internetové stránky otevřené encyklopedie, <http://cs.wikipedia.org/>.

Internetové stránky s informacemi o sociálních dávkách, <http://socialni-davky-2012.cz/>.

Informační centrum pro business a podnikání v oblasti zákonů, daní, financí a státní správy, <http://www.podnikatel.cz/>.

Oficiální portál o členství ČR v Evropské unii, <http://euroskop.cz/>.

## **2) Zahraniční prameny**

### **Knižní publikace**

PIETRUSZYŃSKA, K. *Prawo pracy*. Warszawa: Główny inspektorat pracy, 2012.

### **Právní předpisy**

Směrnice Rady č. 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Směrnice Rady 96/34/ES, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2010/18/EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

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.

Listina základních práv a svobod Evropské unie

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Smlouva o Evropské unii

Smlouva o fungování Evropské unie



Sb. zák. z r. 1974, č. 24, pol. 141, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Sb. zák. z r. 1996, č. 114, pol. 545, nařízení ministerstva o zákazu prací pro ženy, ve znění pozdějších předpisů.

Sb. zák. z r. 1999, č. 60, pol. 636 o peněžitých plněních ze sociálního pojištění v době nemoci a mateřství, ve znění pozdějších předpisů.

Sb. zák. z r. 2003, č. 228, pol. 2255 o rodinných dávkách, ve znění pozdějších předpisů.

Sb. zák. z r. 1994, č. 102, pol. 651 o rodinných příspěvcích, účinný do 30.4.2004.

Sb. zák. z r. 1998, č.39, pol. 353 o dávkách sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení Ministerstva práce a sociálních věcí, Sb. zák. z r. 1999, č. 65, pol. 742 o určení pravidel stanovujících přiznání a výplatu sociálních dávek v nemoci a mateřství.

Nařízení Ministerstva práce a sociálních věcí, Sb. zák. z r. 2003, č. 230, pol. 2291 o podmínkách pro poskytování rodičovské dovolené.

### **Judikatura**

Rozsudek Nejvyššího soudu Polské republiky, sp.zn. I PKN 330/00.

Rozsudek Soudního dvora EU ve věci C-438/99 Maria Luisa Jiménez Melgar proti Ayuntamiento de Los Barrios.

### **Internetové zdroje**

Internetový portál pro přístup k dokumentům Evropské unie, <http://eur-lex.europa.eu/>.

Oficiální stránky organizace Businessseurope, <http://www.businessseurope.eu/>.

Oficiální stránky organizace CEEP, <http://www.ceep.eu/>.

Oficiální stránky organizace ETUC, <http://www.etuc.org/>.

Oficiální stránky organizace UEAPME, <http://www.ueapme.com/>.

Internetové stránky otevřené encyklopedie, <http://de.wikipedia.org/>.

Internetový portál poskytující základní právní informace, <http://prawo-pracy.pl/>.

Internetové stránky Úřadu práce, <http://www.pip.gov.pl/>.

Internetové stránky státní správy, <http://www.zus.pl/>.

Internetové stránky Sbírký zákonů, <http://www.infor.pl/dziennik-ustaw.html/>.

Internetový portál právního poradenství, <http://e-prawnik.pl/>.

Internetový portál právního poradenství, <http://www.prawnik-online.eu/>.

Databáze právních aktů, <http://isap.sejm.gov.pl/>.

Internetové stránky oblasti státní sociální podpory, <http://pomocspoleczna.ngo.pl/>.

Internetový portál oblasti práva žen, <http://www.ofeminin.pl/>.

Příloha č. 1 – Vzor tiskopisu žádosti o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte.  
(Zdroj: <<http://www.cssz.cz/>>.)

Evidenční štítek

**Žádost o peněžitou pomoc v mateřství  
při převzetí dítěte do péče**

**A. Pojištěnec/pojištěnka**

Příjmení a jméno: .....

Rodné číslo<sup>1)</sup>: .....

Adresa trvalého pobytu: .....

Zaměstnavatel (název, adresa): .....

Naposledy jsem osobně vykonával(a) samostatnou výdělečnou činnost (zaměstnání) dne .....<sup>2)</sup>

**B. Údaje o dítěti**

Příjmení a jméno dítěte: .....

Rodné číslo<sup>1)</sup>: .....

jsem převzal(a) do péče dne .....

na základě rozhodnutí orgánu uvedeného v ust. § 32 odst. 1 písm. b) zák. č. 187/2006 Sb.<sup>3)</sup>

z důvodu úmrtí matky<sup>3)</sup>

z důvodu závažného dlouhodobého onemocnění matky<sup>3)</sup>

na základě dohody podle § 32 odst. 1 písm. e) zák. č. 187/2006 Sb.<sup>3)</sup>

Prohlašuji, že nárok na peněžitou pomoc v mateřství z důvodu péče o toto dítě neuplatnil nikdo jiný, údaje v žádosti jsou pravdivé, a že ohlásím všechny rozhodné skutečnosti, které by měly vliv na výplatu dávky nebo zánik nároku na dávku (např. svěření dítěte do péče jiné osoby, ústavní péče, úmrtí dítěte, vystřídání se v péči o dítě, nástup do zaměstnání apod.), a to do 8 dnů ode dne, kdy jsem se o těchto skutečnostech dozvěděl(a).

Jsem si vědom(a), že jsem povinen(a) vrátit částky, které bych neprávem přijal(a).

Peněžitou pomoc v mateřství žádám vyplatit následujícím způsobem:

poukazáním na můj účet číslo ..... kód banky .....<sup>3)</sup>  
další údaje (viz upozornění) .....

poštovní poukázkou na adresu .....<sup>3)</sup>

Datum .....

Podpis pojištěnce / pojištěnky

Pro záznamy OSSZ, nebo jiného příslušného orgánu nemocenského pojištění:



<sup>1)</sup> Není-li přiděleno rodné číslo, uvede se evidenční číslo pojištěnce/ky nebo datum narození.  
<sup>2)</sup> Vyplní jen osoba dobrovolně nemocensky pojištěná.

Příloha č. 2 – Vzor tiskopisu žádosti o peněžitou pomoc v mateřství při bydlišti/pobytu v zahraničí (Zdroj: <<http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/evropska-unie.htm>>.)

**Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při bydlišti/pobytu v zahraničí**

**Jméno a příjmení:** .....

**Rodné číslo:** .....  
(není-li rodné číslo přiděleno, uveďte se evidenční číslo pojištěnce nebo datum narození)

**Adresa bydliště/pobytu v době žádosti o dávku (stát, obec, ulice, č.p., PSČ).....**  
.....

**Adresa bydliště/pobytu v ČR (obec, ulice, č.p., PSČ).....**  
.....

**Název zaměstnavatele:** .....

**Sídlo zaměstnavatele:**.....

Žádám o poskytování peněžité pomoci v mateřství z důvodu porodu, který má pravděpodobně nastat dle přiloženého lékařského potvrzení dne.....

Prohlašuji, že ohlásím všechny rozhodné skutečnosti, které by měly vliv na výplatu dávky nebo zánik nároku na dávku (např. okolnosti, že dítě bylo svěřeno do péče jiné osobě, předáno do ústavní péče, vystřídání se v péči o dítě, úmrtí dítěte, nástup do zaměstnání apod.), a to do 8 dnů ode dne, kdy jsem se o těchto skutečnostech dozvěděla. Jsem si vědom/a, že jsem povinen/a vrátit částky, které bych neprávem přijal/a.

Na peněžitou pomoc v mateřství jsem nastoupil/a (nastoupím) v zaměstnání dne: .....

Naposledy jsem vykonával/a samostatnou výdělečnou činnost (zaměstnání) dne:.....

**Peněžitou pomoc v mateřství žádám vyplatit následujícím způsobem:**

poukázáním na můj účet u peněžního ústavu v České republice číslo .....  
kód banky.....

poštovní poukázkou na adresu v České republice:.....  
.....

poukázáním na můj účet u banky v cizině<sup>2</sup>

Číslo účtu (IBAN):
Název účtu (jméno):
Název banky:
Adresa banky: .....stát.....
Id kód banky:
Typ Id banky (např. BIC SWIFT kód):

**Datum:**.....

**Podpis pojištěnce:**.....

Příloha č. 3 – Tabulka pro výpočet výše peněžité pomoci v mateřství  
(Zdroj: <<http://www.mpsv.cz/cs/11580>>.)

**Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství**  
podle zák. č. 187/2006 Sb.  
**při nástupu na mateřskou dovolenou v roce 2012**

<b>Počet kalendářních dnů peněžité pomoci v mateřství <sup>1)</sup></b>						<b>196</b>
<b>Vyměřovací základ</b>				denní = D nebo měsíční = M	<b>M</b>	<b>23 000,00 Kč</b>
<b>Denní vyměřovací základ pro nemocenské (DVZ) neredukovaný</b>						<b>756,16 Kč</b>
<i>orientačně odpovídá průměrnému měsíčnímu příjmu cca.</i>						<i>23 000 Kč</i>
<b>Redukce DVZ</b>						
	do	838 Kč	redukce na	100%	tj. na	756,16 Kč
nad	838 Kč	do 1 257 Kč	redukce na	60%	tj. na	0,00 Kč
nad	1 257 Kč	do 2 514 Kč	redukce na	30%	tj. na	0,00 Kč
nad	2 514 Kč	nezohledňuje se				
					Redukovaný DVZ	757 Kč
Peněžítá pomoc v mateřství				70% z 757	tj. 530 x 196 dnů	
					=	103 880 Kč
<b>PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ</b>						<b>103 880 Kč</b>

<sup>1)</sup> peněžítá pomoc v mateřství náleží maximálně 196 kalendářních dnů a 259 kalendářních dnů porodila-li žena dvě nebo více dětí.

*DVZ je průměr započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v tzv. rozhodném období, což je doba zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem, v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost či jiná sociální událost.*

Příloha č.4 – Vzor tiskopisu žádosti o rodičovský příspěvek  
(Zdroj: <<https://formulare.mpsv.cz/>>.)



**RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK**

Tiskopis prosím vyplňte čitelně

podací razítko

**Žádost o rodičovský příspěvek**

**A. Žadatel – rodič<sup>1)</sup>:**

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení <sup>2)</sup> :	Rodné číslo v ČR <sup>3)</sup> :	Nárok na PPM <sup>4)</sup> :
Trvalý pobyt: Obec: ..... Část obce: .....		
Ulice: ..... Č. p.: ..... Č. orient.: ..... PSČ: .....		
Bydliště v ČR <sup>5)</sup> :	Telefon:	E-mail:

**B. Nejmladší dítě v rodině do 4 let věku, o které osobně, celodenně a řádně pečují a žádám na ně rodičovský příspěvek:**

Příjmení:	Jméno:
Rodné číslo v ČR <sup>3)</sup> :	Zdrav. p. <sup>6)</sup> :
Místo pobytu <sup>7)</sup> : Obec: ..... Část obce: .....	
Ulice: ..... Č. p.: ..... Č. orient.: ..... PSČ: .....	
Bydliště v ČR <sup>5)</sup> :	

**C. Druhý rodič<sup>1)</sup>:**

Podpisem stvrzuje druhý rodič správnost a úplnost uvedených údajů a dává souhlas s tím, aby státní orgány a další právnické a fyzické osoby sdělily příslušnému úřadu, který o dávce rozhoduje nebo ji vyplácí, údaje v rozsahu potřebném pro rozhodování o dávce, její výši a výplatě.

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení <sup>2)</sup> :	Rodné číslo v ČR <sup>3)</sup> :	Nárok na PPM <sup>4)</sup> :
Místo pobytu <sup>7)</sup> : Obec: ..... Část obce: .....		
Ulice: ..... Č. p.: ..... Č. orient.: ..... PSČ: .....		
Podpis:		

- 1) Rodičem se pro účely rodičovského příspěvku rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela nebo partnera.
- 2) Kolonku **Rodné příjmení** vyplňte pouze v případě, že se liší od příjmení.
- 3) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Ž (muž nebo žena).
- 4) Do kolonky **Nárok na PPM** zapíšete **ANO**, pokud má rodič nárok na peněžitou pomoc v mateřství, nemocenské poskytované v souvislosti s porodem a náhradou mzdy podle § 192 zákoníku práce. V ostatních případech kolonku proškrtněte.
- 5) Do kolonky **Bydliště v ČR** zapíšete **ANO**, pokud osoba má na území České republiky bydliště, v opačném případě kolonku proškrtněte. Osoba má bydliště na území České republiky zejména pokud se zde dlouhodobě zdržuje, vykonává zde výdělečnou činnost, žije zde s rodinou, plní zde povinnou školní docházku nebo se zde soustavně připravuje na budoucí povolání, popřípadě existují jiné významné důvody, zájmy či aktivity, jejichž vzájemná souvislost dokládá sepestí této osoby s Českou republikou.
- 6) Do kolonky **Zdrav. p.** zapíšete **ANO**, pokud se jedná o dítě zdravotně postižené, v opačném případě kolonku proškrtněte.
- 7) Adresu místa pobytu vyplňte pouze v případě, že se liší od adresy trvalého pobytu žadatele.

D. Všechny ostatní děti v rodině do čtyř let věku:

č.	Příjmení	Jméno	Rodné číslo v ČR <sup>3)</sup>
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

E. Žádám o přiznání dávky ode dne:

F. Volba výše dávky<sup>8)</sup>:

Zaškrtněte prosím jednu z následujících dvou variant. Pokud zvolíte první variantu, uveďte požadovanou výši a upřesněte důvod.

Požaduji výši dávky:  Kč

protože alespoň jednomu z rodičů lze stanovit k datu narození/převzetí nejmladšího dítěte denní vyměřovací základ

protože pro rodiče uvedeného v části A platí podmínka uvedená ve vysvětlivce č. 8 písm. b

Nemohu provádět volbu výše dávky.

G. Způsob výplaty dávky:

Dávka se vyplácí prostřednictvím karty sociálních systémů. Vydání karty zajišťuje Úřad práce ČR. Můžete se rozhodnout pro automatické převádění výplaty dávky z účtu karty sociálních systémů na jiný účet.

Zaškrtněte prosím jednu z následujících dvou variant. Pokud zaškrtnete druhou variantu, do tabulky uveďte informace o účtu.

Výplatu dávky  nechci  chci převádět z účtu karty sociálních systémů na účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol <sup>9)</sup> :
-------------	------------	-----------------------------------

H. Údaje o společně posuzovaných osobách pro účely vyplácení dávek v rámci Evropské unie:

Zaškrtněte prosím jednu ze dvou následujících variant.

Pro žadatele, jeho manžela/manželku nebo druha/družku, pro všechny jejich nezaopatřené děti a pro ostatní osoby, které s nimi patří do okruhu osob společně posuzovaných<sup>10)</sup>, platí:

- jsou hlášeny k trvalému pobytu na území České republiky<sup>11)</sup>,
- nemají bydliště v jiném členském státě Evropské unie,
- nepracují v jiném členském státě Evropské unie,
- nepobírají dávku v nezaměstnanosti nebo důchod v jiném státě Evropské unie,
- nejsou občany jiného členského státu Evropské unie,
- nejsou osobami bez státní příslušnosti nebo uprchlíky bydlícími v jiném členském státě Evropské unie a na území České republiky pracujícími, studujícími nebo žijícími.

Neplatí předchozí varianta.

<sup>8)</sup> Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění.

Rodič volí výši rodičovského příspěvku, jestliže lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nebo převzetí nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce nepřevyšující 7 600 Kč až do částky 11 500 Kč měsíčně, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. V případě, že u každého z rodičů lze stanovit ke dni narození nebo převzetí dítěte uvedený vyměřovací základ podle věty první, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z toho vyměřovacího základu, který je vyšší.

Rodič volí výši rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč měsíčně, jestliže a) lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nebo převzetí nejmladšího dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce nepřevyšující 7 600 Kč,

b) ke dni narození nebo převzetí nejmladšího dítěte, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, nelze stanovit denní vyměřovací základ jen proto, že v průběhu pobírání rodičovského příspěvku poskytovaného z důvodu péče o dříve narozené dítě v rodině uplynula podpůrná doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě.

Pokud rodič nemůže volit podle předchozích dvou odstavců, náleží rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku nejmladšího dítěte a od desátého měsíce věku ve výši 3 800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte.

Volbu lze měnit nejdříve po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen, a to i v případě, že došlo u rodičovského příspěvku ke změně oprávněné osoby. Volbu výše rodičovského příspěvku nelze provést zpětně.

<sup>9)</sup> Kolonku **Specifický symbol** vyplňte pouze v případě Československé obchodní banky pro účty s číslem 6699.

<sup>10)</sup> § 7 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>11)</sup> § 3 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

I. Prohlášení žadatele:

O dítě uvedené v části B osobně celodenně a řádně:

Zaškrtněte prosím jednu z následujících dvou variant.

- pečuji
- nepečuji, protože jsem já nebo dítě uvedené v části B ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení déle než 3 kalendářní měsíce

Dále prohlašuji, že:

V případě, že dítě uvedené v části B nedosáhlo 2 let věku, zaškrtněte prosím jednu z následujících dvou variant<sup>12)</sup>.

- dítě nenavštěvuje jesle, mateřskou školu, léčebně rehabilitační zařízení nebo jiné obdobné zařízení pro děti
- dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu, léčebně rehabilitační zařízení nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu, který je z hlediska nároku na výplatu rodičovského příspěvku přípustný<sup>13)</sup>

Dále prohlašuji, že dítěti uvedenému v části B nenáleží příspěvek na péči<sup>14)</sup>, ani nebylo zahájeno řízení o jeho poskytnutí.

Dále prohlašuji, že:

Zaškrtněte prosím jednu z následujících dvou variant.

- alespoň jednomu z rodičů byla
- ani jednomu z rodičů nebyla

pravomocně uložena sankce podle zvláštního právního předpisu<sup>15)</sup> za neplnění povinností souvisejících s řádným plněním povinné školní docházky dítěte v rodině.

Prohlašuji, že veškeré údaje uvedené v této žádosti jsou pravdivé a jsem si vědom(a) případných následků, které by pro mne z nepravdivě uvedených údajů vyplývaly.

Podpisem dávám svůj výslovný souhlas k tomu, aby státní orgány a další právnické osoby a fyzické osoby sdělily příslušnému úřadu, který o dávce rozhoduje nebo ji vyplácí

- údaje o přihlášení se k trvalému pobytu
- údaje o bydlišti na území České republiky
- údaje o místě pobytu dítěte
- skutečnosti prokazující nepříznivý zdravotní stav dítěte uvedeného v části B, pokud je u něj uvedeno zdravotní postižení
- údaje o nároku na příspěvek na péči a jeho výši podle zákona o sociálních službách
- údaj o tom, zda a po jakou dobu dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku nebo přípravnou třídu základní školy nebo školu poskytující základní nebo střední vzdělání
- údaje o nároku na peněžitou pomoc v mateřství, nemocenské poskytované v souvislosti s porodem a náhradou mzdy podle § 192 zákoníku práce a jejich výši
- další údaje v rozsahu potřebném pro rozhodování o dávce, její výši a výplatu.

Jsem si vědom(a) povinnosti písemně ohlásit příslušnému úřadu, který o dávce rozhoduje, do osmi dnů změny ve skutečnostech rozhodných pro trvání nároku na dávku, její výši a výplatu.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne . . 20	Podpis žadatele:
---	------------	------------------

K žádosti prosím doložte:

- pro všechny uvedené osoby průkaz totožnosti, u dětí do 15 let rodný list
- pokud některý z rodičů má nárok na peněžitou pomoc v mateřství, nemocenské poskytované v souvislosti s porodem a náhradou mzdy podle § 192 zákoníku práce, **Potvrzení o nároku na dávky (náhrady) ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku**
- pokud jste v části F provedl volbu výše požadované dávky protože:
  - alespoň jednomu z rodičů lze stanovit k datu narození/převzetí nejmladšího dítěte denní vyměřovací základ, **Potvrzení o nároku na dávky (náhrady) ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku** nebo **Potvrzení o denním vyměřovacím základu ovlivňujícím výši rodičovského příspěvku**
  - pro rodiče uvedeného v části A platí podmínka uvedená ve vysvětlivce č. 8 písm. b, **Potvrzení o nároku na dávky (náhrady) ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku** na starší dítě, pokud jste ho již nedoložil
- pro dítě mladší 2 let **Potvrzení o návštěvě jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku**, pokud je dítě uvedené v části B navštěvuje
- **Doplňující údaje o společně posuzovaných osobách pro účely vyplácení dávek v rámci EU**, pokud jste v části H zaškrtnl(a) druhou variantu nebo pokud jste u některé z osob proškrtl(a) kolonku Bydliště v ČR
- pokud jste nezletilá osoba, která dosáhla věku 16 let a jste rodičem dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, **Rozhodnutí soudu o přiznání rodičovské zodpovědnosti** podle zákona o rodině.

Formuláře všech uvedených potvrzení a dokladů najdete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti příslušného úřadu, který o dávce rozhoduje. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

<sup>12)</sup> Docházka do zařízení pro děti se nesleduje u dětí starších 2 let.

<sup>13)</sup> Za přípustný rozsah návštěvy jeslí, mateřské školy, léčebně rehabilitačního zařízení nebo jiného obdobného zařízení, kterým lze zajistit péči o dítě, se pro účely rodičovského příspěvku považují tyto případy:  
- dítě, které nedosáhlo 2 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci,  
- dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,  
- dítě zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,  
- dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně a jestliže oba rodiče nebo osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách.

<sup>14)</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.



Příloha č. 5 – Vzor tiskopisu volby výše rodičovského příspěvku  
(Zdroj: <<http://formulare.mpsv.cz/>>.)



Tiskopis prosím vyplňte čitelně

podací razítko

### Volba výše rodičovského příspěvku

A. Žadatel – rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení <sup>1)</sup> :	Rodné číslo v ČR <sup>2)</sup> :	

B. Dítě, na které jsem uplatnil žádost o rodičovský příspěvek:

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo v ČR <sup>2)</sup> :
-----------	--------	----------------------------------

C. Volba výše rodičovského příspěvku<sup>3)</sup>:

Vyplňte prosím požadované údaje a zaškrtněte jednu z následujících dvou variant.

Od měsíce:  požadují výši dávky:  Kč

- protože alespoň jednomu z rodičů lze stanovit k datu narození/převzetí nejmladšího dítěte denní vyměřovací základ
- protože pro rodiče uvedeného v části A platí podmínka uvedená ve vysvětlivce č.3 písm.b

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne	. . 20	Podpis žadatele:
---	-----	--------	------------------

K volbě prosím doložte:

- Pokud jste v části C uvedl, že lze stanovit vyměřovací základ, **Potvrzení o nároku na dávky (náhrady) ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku nebo Potvrzení o denním vyměřovacím základu ovlivňujícím výši rodičovského příspěvku** pokud jste ho již nedoložil,
- pokud jste v části C uvedl, že výši dávky volíte podle vysvětlivky č.3 písm.b, **Potvrzení o nároku na dávky (náhrady) ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku** na starší dítě, pokud jste ho již nedoložil.

Formuláře všech uvedených potvrzení a dokladů najdete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti příslušného úřadu, který o dávce rozhoduje. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

- 1) Kolonku **Rodné příjmení** vyplňte pouze v případě, že se liší od příjmení.
- 2) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Ž (muž nebo žena).
- 3) Volbu výše rodičovského příspěvku je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek na uvedené dítě a v době volby má na rodičovský příspěvek nárok.  
Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění.  
Rodič volí výši rodičovského příspěvku, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nebo převzetí nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč až do částky 11 500 Kč měsíčně, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. V případě, že u každého z rodičů lze stanovit ke dni narození nebo převzetí dítěte uvedený vyměřovací základ podle věty první, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z toho vyměřovacího základu, který je vyšší.  
Rodič volí výši rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč měsíčně, jestliže  
a) lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nebo převzetí nejmladšího dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce nepřevyšující 7 600 Kč,  
b) ke dni narození nebo převzetí nejmladšího dítěte, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, nelze stanovit denní vyměřovací základ jen proto, že v průběhu pobírání rodičovského příspěvku poskytovaného z důvodu péče o dříve narozené dítě v rodině uplynula podpůrná doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě.  
Pokud rodič nemůže volit podle předchozích dvou odstavců, náleží rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku nejmladšího dítěte a od desátého měsíce věku ve výši 3 800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte.  
Volbu lze měnit nejdříve po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen, a to i v případě, že došlo u rodičovského příspěvku ke změně oprávněné osoby. Volbu výše rodičovského příspěvku nelze provést zpětně. I za její změny neplatí.