



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

ANALÝZA

„PRÁVNÍ ÚPRAVA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ VE VYBRANÝCH ČLENSKÝCH ZEMÍCH“

§ 320a písm. a) – činnosti podporující vzájemná jednání sociálních partnerů na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců v roce 2023 na aktuální témata – Analýza legislativního ukotvení duálního vzdělávání v ČR, Dynamika mezd během recese – Jak se liší recese COVID-19 od minulých ekonomických krizí?, Možnosti konsolidace makroekonomické situace ČR po pandemii koronaviru, Právní úprava mateřské a rodičovské dovolené ve vybraných členských zemích, Analýza dopadů vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku z EU (brexit) na export a dodavatelské řetězce českých firem, vliv brexitu na zaměstnanost další nepřímé dopady.

Analýza právní úpravy mateřské a rodičovské dovolené ve vybraných členských zemích EU

zpracoval a dne 25.9.2023 předložil řešitelský tým katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy ve složení:

prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

JUDr. Lucie Matějka Řehořová, Ph.D.

Přílohy a podklady pro studii zpracovali:

Mgr. Patrik Stonjek

JUDr. Vojtěch Hanzal

Obsah

Úvod.....	6
Metodologie	9
Právní úprava mateřské, otcovské a rodičovské dovolené v právu EU	11
Prameny právní úpravy mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a sociálního zabezpečení při těchto překážkách v práci ve vybraných evropských zemích.....	14
Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená z pohledu současné pracovněprávní úpravy a (systematiky) zákoníku práce.....	18
Těhotenství a mateřská, otcovská a rodičovská dovolená z pohledu ochrany stability pracovního místa, resp. stability pracovního poměru zaměstnance.	19
Dovolená ve vazbě na čerpání mateřské, otcovské a rodičovské dovolené.....	20
Společná ustanovení zákoníku práce o mateřské, otcovské a rodičovské dovolené.....	21
Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte	22
Mateřská dovolená.....	23
Právní úprava mateřské dovolené v České republice	23
Mateřská dovolená a její právní úprava ve vybraných evropských zemích	24
Zvláštní náhled na slovenskou právní úpravu.....	24
Mateřská dovolená v ostatních evropských zemích.....	26
Osobní rozsah nároku na mateřskou dovolenou	26
Délka mateřské dovolené.....	29
Nástup na mateřskou dovolenou a její čerpání	30
Návrat z mateřské dovolené	34
Dílčí závěry a náměty de lege ferenda	36
Otcovská dovolená	37
Právní úprava otcovské dovolené v ČR.....	37
Otcovská dovolená a její právní úprava ve vybraných evropských zemích.....	38
Název a právní úprava.....	39
Osobní rozsah otcovské dovolené.....	40
Nástup na otcovskou dovolenou a její čerpání	41
Délka otcovské dovolené	42
Ochrana při čerpání otcovské dovolené	43
Zajištění mzdou či náhradou mzdy	44
Dílčí závěry a návrhy de lege ferenda:	44
Rodičovská dovolená.....	47
Právní úprava rodičovské dovolené v ČR.....	47

Rodičovská dovolená a její právní úprava ve vybraných evropských zemích	50
Podmínky vzniku nároku na rodičovskou dovolenou.....	50
Osobní rozsah nároku na rodičovskou dovolenou dovolené	51
Délka rodičovské dovolené, včetně maximálního věku dítěte	52
Převedení nároku na rodičovskou dovolenou na jinou osobu.....	54
Formy čerpání rodičovské dovolené.....	55
Podmínky nástupu na rodičovskou dovolenou a jejího čerpání	55
Podmínky přerušování nebo předčasného ukončení čerpání rodičovské dovolené	57
Dílčí závěry a návrhy de lege ferenda	58
Právní úprava mateřské dovolené, otcovské dovolené a rodičovské dovolené z pohledu sociálního zabezpečení.....	62
Mateřské dávky – sociální zabezpečení během čerpání mateřské dovolené	66
Peněžitá pomoc v mateřství – dávka v mateřství dle české právní úpravy.....	66
Právní úprava mateřských dávek ve vybraných evropských zemích.....	69
Zabezpečení oprávněné osoby v průběhu mateřské dovolené ze strany zaměstnavatele	69
Zabezpečení oprávněných osob v průběhu mateřské dovolené z veřejného systému sociálního zabezpečení.....	70
Osobní rozsah	70
Prekérní formy výkonu práce a osoby samostatně výdělečně činné	72
Výše dávky	74
Převoditelnost dávky	77
Podmínky a způsoby čerpání dávky	78
Další nástroje hmotného zabezpečení osob pečujících o děti	79
Dílčí závěry a náměty de lege ferenda	80
Otcovské – sociální zabezpečení během čerpání otcovské dovolené	82
Právní úprava otcovské v ČR	82
Právní úprava otcovských dávek ve vybraných evropských zemích.....	83
Konstrukce otcovského.....	83
Osobní rozsah	83
Výše dávky	85
Převoditelnost dávky	86
Čekací doba a další podmínky čerpání dávky	86
Dílčí závěry a návrhy de lege ferenda:	87
Rodičovské dávky – sociální zabezpečení během čerpání rodičovské dovolené	90
Právní úprava rodičovského příspěvku v ČR.....	90

Právní úprava rodičovských dávek ve vybraných evropských zemích.....	94
Konstrukce rodičovské dávky	94
Osobní rozsah rodičovské dávky	96
Převoditelnost dávky.....	96
Výše rodičovské dávky	98
Rodičovská dávka „na částečný úvazek“	99
Povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k zabezpečení při čerpání rodičovské dovolené	100
Uplatnění nároku na rodičovskou dávku	101
Dílčí závěry a návrhy de lege ferenda	102
Závěry a doporučení.....	106

Úvod

Mateřství a rodičovství je běžným jevem v životě člověka. Z hlediska sociálního práva je možné akcentovat přirozenou spjatost narození dítěte a rodičovství; v prvním případě je sociální událost nahlížena primárně optikou zájmu, kterým je porod dítěte a péče o matku a narozené dítě, v případě druhém je tato událost nahlížena zejména z pohledu další péče rodičů.

Ochrana rodiny a rodičovství ve své podstatě znamená ochranu celé společnosti.

Rodina jako základní stavební jednotka společnosti a jako prostředí, ze kterého vycházejí noví členové společnosti, je pro naši společnost i pro tuto analýzu zcela klíčovým bodem zájmu.¹ Z důvodu celospolečenského zájmu funguje ochrana rodiny jednak vně (podpora rodiny jako celku), jednak uvnitř (ochrana členů rodiny před sebou navzájem – např. v případě domácího násilí apod.).

Z dostupných statistik podle Měřínské vyplývá, že „v České republice má 1,5 milionu domácností alespoň jedno vyživované dítě. Je to zhruba třetina z celkového počtu domácností u nás. Téměř tři čtvrtiny domácností s dětmi jsou tzv. čisté úplné rodiny, které tvoří dvě dospělé osoby (vesměs rodiče) s jedním či více dětmi. Zhruba 13 % tvoří čisté neúplné rodiny, což jsou domácnosti s dětmi, v nichž chybí jeden z rodičů. Plných 10 % tvoří tzv. smíšené úplné rodiny, tedy domácnosti, kde se nachází ještě nějaká další osoba (např. babička dítěte nebo již ekonomicky aktivní starší sourozenec). Pod 3 % je smíšených neúplných rodin, v nichž kromě jednoho rodiče s dítětem žije ještě další člen domácnosti (zpravidla příbuzný). Poslední, nejmenší skupinu s dětmi tvoří tzv. nerodinné domácnosti, ve kterých se většinou jedná o soužití prarodiče s vnoučetem.“²

Právo na rodinu je jako základní sociální právo zohledněno v čl. 32 LPS.

Čl. 32

(1) Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona. Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena.

(2) Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky.

(3) Děti narozené v manželství i mimo ně mají stejná práva.

¹ O rodině ze sociologického a historického hlediska blíže MATOUŠEK, O. Rodina jako instituce a vztahová síť. Praha: Slon, 1993.

² Měřínská, S. Početnější rodiny jsou chudší. Statistika a My 2022, dostupné na <https://www.statistikaamy.cz/2022/06/23/pocetnejsi-rodiny-s-detmi-jsou-chudsi>

(4) Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči. Práva rodičů mohou být omezena a nezletilé děti mohou být od rodičů odloučeny proti jejich vůli jen rozhodnutím soudu na základě zákona.

(5) Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu.

(6) Podrobnosti stanoví zákon.

Listina základních práv a svobod, resp. v ní zakotvená sociální práva vztahující se k rodině a rodičovství, jsou v evropských úpravách (a Česká republika není v tomto smyslu výjimkou) upravena v právních předpisech pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

V předkládané studii budou v této souvislosti analyzovány především následující předpisy:

Zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Pozornost přitom bude věnována mateřské a rodičovské dovolené, pominuta však nebude ani dovolená otcovská. V souvislosti s těmito překážkami v práci bude pojednáno rovněž o nástrojích sociální ochrany, především o dávkách sociálního zabezpečení. V českém kontextu máme na mysli peněžitou pomoc v mateřství, otcovskou a rodičovský příspěvek. V komparativní části budou srovnávány zahraniční dávky, které těm výše uvedeným českým odpovídají.

Jednou z důležitých determinant současně podoby sociálních práv rodičů je nesporně důraz na rovné postavení mužů a žen vyplývající z mezinárodního práva i práva Evropské unie.

Evropská unie, především v posledních letech, klade důraz na sladování pracovního a rodinného života, a to ve snaze umožnit ženám i mužům stejné příležitosti pro účast na trhu práce i v období, kdy se stanou rodiči, nebo kdy jejich (zpravidla) rodinný příslušník potřebuje dlouhodobou péči.³

Důležitým milníkem ve vývoji úpravy sladování pracovního a soukromého života je bezpochyby Směrnice (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Směrnice stanoví minimální požadavky týkající se

³ Listina základních práv EU stanoví jednak práva dítěte v čl. 24, jednak právo rodiny na ochranu i právo na rodinný a pracovní život zakotvené v čl. 33, který v odst. 2 uvádí, že „v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte“.

dovolených souvisejících s péčí o rodinu (otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené) a pružného uspořádání práce. Jejím cílem je zvýšit účast žen na trhu práce a dosáhnout lepšího rozdělení pečovatelských povinností mezi muže a ženy. Směrnice vytváří pobídky motivující muže k převzetí rovného dílu pečovatelských povinností vytvořením placené otcovské a rodičovské dovolené.

Vzhledem k tomu, že v České republice stále panují (oprávněné) pochyby o tom, zda Směrnice byla do českého právního řádu plně implementována a rovněž vzhledem k tomu, že z dostupných (nejen statistických) údajů plyne, že situace v oblasti sladování pracovního a rodinného života, jakož i v oblasti rovného postavení mužů a žen, není z nejutěšenějších, uvítali autoři možnost podílet se na zpracování studie zaměřené na právní úpravu mateřské a rodičovské dovolené a s nimi souvisejících nástrojů sociální ochrany, jejíž obsah tvoří:

- kritická analýza vybraných částí české právní úpravy
- srovnávací analýza vybraných zahraničních právních úprav
- náměty de lege ferenda ve vztahu k české právní úpravě daných oblastí.

Autoři předkládají tuto studii s cílem poskytnout relevantní podklad pro odborné diskuse nad budoucími úpravami mateřské a rodičovské dovolené v České republice.

Metodologie

Zpracovatelský tým provedl podrobnou analýzu platné právní úpravy mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a nástrojů sociální ochrany, především sociálních dávek, v ČR.

Byl vypracován jednotný dotazník a rozeslán ke zpracování národní zprávy (formou odpovědí na dotazníkem jednotně zadané otázky) vybraným národním expertům.

Na zasláný dotazník odpověděli následující národní expertky a experti:

Belgie:

Dra. Sara Huybrechts - Institute for Labour Law KU Leuven

Francie:

Prof. Sophie Robin-Olivier - l'Ecole de droit de la Sorbonne (Paris 1)

Maďarsko:

Prof. Dr. Nóra Jakab – Miskolc University

Dr. Hilda Tóth – Miskolc University

Dr. Bernadett Solymosi-Szekeres – Miskolc University

Německo:

Doc. Dr. Jule Mulder - University of Bristol Law School

Polsko:

Doc. Marcin Wujczyk, Jagiellonian University of Cracow

Slovensko:

Dr. Katarína Fedorová - Právnická fakulta, Trnavská univerzita

prof. Andrea Olšovská - Právnická fakulta, Trnavská univerzita/PRK Partners s.r.o.

Slovinsko:

Prof Grega Strban, University of Ljubljana, Faculty of Law

Assist. Sara Bagari, University of Ljubljana, Faculty of Law

Švédsko:

Karin Henrikz - Malmö mot Diskriminering

Johanna Ingemarsson - Malmö mot Diskriminering

Národní zprávy vytvořené jako odpověď na zasláný dotazník, jehož znění je obsaženo v příloze 1 předkládané zprávy, jsou obsaženy v příloze 2 k této studii.

Na jejich základě byla vyhotovena komparativní analýza, jež je stěžejní součástí předkládané studie.

Na základě závěrů komparativní analýzy jsou navržena konkrétní řešení a předloženy návrhy na změny úpravy mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, jakož i dávek sociálního zabezpečení, jež s těmito překážkami v práci jsou spojeny, resp. budou moci být spojeny v případech, kdy jsou navrhována nová řešení s ohledem na implementaci směrnic EU o transparentních pracovních podmínkách a o sladování pracovního a rodinného života.

Důraz přitom byl položen na šetření nákladů státního rozpočtu, jakož i snahu o nenavyšování přímých i nepřímých nákladů zaměstnavatelů.

Právní úprava mateřské, otcovské a rodičovské dovolené v právu EU

Na úrovni primárního práva EU předpokládá právo na placenou mateřskou a rodičovskou dovolenou článek 33 Listiny základních práv a svobod EU, přičemž pravomoc EU tato volna upravit na unijní úrovni plyne z čl. 153 Smlouvy o fungování EU.

Cílem unijní úpravy, jde-li o mateřskou i rodičovskou dovolenou, vycházejí z díkce odkazovaného ustanovení, je mj. zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem, k čemuž má sloužit primárně: (a) ochrana před propuštěním ze zaměstnání z důvodu spojeného s mateřstvím, (b) právo na placenou mateřskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte a (c) právo na (nikoli nutně placenou) rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.

Zejména k naplnění článku 33 Listiny základních práv EU a shora zmíněných cílů, spolu s článkem 23 Listiny základních práv EU (stavícím na čl. 3 Smlouvy o fungování EU), tedy se zdůrazněním účelu v podobě zajištění rovného postavení mužů a žen v přístupu a v rámci zaměstnání a pracovního uplatnění, má sloužit primárně směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále též jen „WLB směrnice“).

Transpoziční legislativa a související výkon veřejné moci na straně členského státu a stejně činnost členských států na úrovni *soft law* (metodická, osvětová atd.) by měla směřovat k dosažení rovnosti žen a mužů nastavením podmínek a opatření, jimiž se podporuje účast žen na trhu práce a nabízí se možnost rovnoměrnému rozdělení pečovatelských povinností mezi muži a ženami, to vše mj. při zohlednění demografické situace a předpokladů stárnutí populace.

Směrnice 2019/1158 předpokládá shodné podmínky pro všechny zaměstnance bez rozdílu rozsahu úvazku či statutu ve smyslu kmenových či agenturních zaměstnanců.

Z hlediska konkrétních pravidel předvídaných směrnicí 2019/1158 se nabízí ve stručnosti shrnout následující ustanovení:

- dle čl. 3 odst. 1 písm. a) se rodičovskou dovolenou rozumí pracovní volno pro rodiče z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o toto dítě;
- dle čl. 3 odst. 2 nárok pracovníka na rodičovskou dovolenou může být vypočítán úměrně k pracovní době pracovníka v souladu s individuálním rozvržením práce pracovníka;
- dle čl. 4 mají otcové nebo rovnocenní druzí rodiče, právo na otcovskou dovolenou v délce deseti pracovních dní, kterou mohou čerpat u příležitosti narození dítěte pracovníka. Členské státy mohou rozhodnout, zda umožní čerpat otcovskou dovolenou částečně i před narozením dítěte, nebo až po jeho narození a zda ji umožní čerpat pružnými způsoby. Právo na otcovskou dovolenou přitom nesmí být podmíněno splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru.

- dle čl. 5 každý pracovník má mít právo na individuální rodičovskou dovolenou nejméně v rozsahu čtyř měsíců. Věk dítěte, do nějž lze rodičovskou dovolenou čerpat, se stanoví vnitrostátní právní úpravou nebo kolektivní smlouvou. Nesmí však přesáhnout 8 let věku dítěte;
- dle čl. 5 odst. 2 musí být alespoň 2 měsíce rodičovské dovolené nepřenositelné mezi oprávněnými osobami;
- dle čl. 5 odst. 3 vnitrostátní právní úprava má stanovit přiměřenou lhůtu (zohledňující zájmy obou stran) pro oznámení nástupu/čerpání rodičovské dovolené. Součástí oznámení by měl být začátek a konec doby čerpání rodičovské dovolené;
- dle čl. 5 odst. 4 mohou členské státy v rámci vnitrostátní legislativy podmínit vznik práva na rodičovskou dovolenou odpracováním určité minimální doby, příp. dobou trvání pracovního poměru ne delší jak 1 rok s tím, že pracovní poměry na dobu určitou (u téhož zaměstnavatele) se mají pro účely výpočtu nahlížet ve svém souhrnu;
- dle čl. 5 odst. 5 mohou členské státy v rámci vnitrostátní legislativy vymežit podmínky (okolnosti), za nichž může svědčit zaměstnavateli právo odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu z důvodu, že by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně narušilo řádné fungování zaměstnavatele. Má-li být vnitrostátní právní úpravou umožněno nástup na rodičovskou dovolenou odložit, musí být současně zavedena povinnost zaměstnavatele zaměstnanci odklad nástupu na rodičovskou dovolenou písemně zdůvodnit.

Stejně platí (čl. 5 odst. 6) ve vztahu k flexibilním formám čerpání rodičovské dovolené.

Před odkladem čerpání rodičovské dovolené, jde-li o rodičovskou dovolenou čerpanou ve vztahu k celému pracovnímu úvazku, má být (čl. 5 odst. 7) preferována možnost (nabídka) čerpání rodičovské dovolené některým z flexibilních způsobů;

- zaměstnanci navracející se z rodičovské dovolené (čl. 10 odst. 2) mají právo na návrat na své pracovní místo nebo na rovnocenné pracovní místo, které pro ně není méně příznivé, a mají právo těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali.

Z čistě pracovněprávního hlediska, bez zohlednění roviny sociálního zabezpečení, lze mít za to, že tuzemská právní úprava minimální standardy plynoucí ze směrnice v zásadě naplňuje (přihlédneme-li mj. i k aktuálně projednávané novele zákoníku práce). Z druhé strany je však současně nesporné, že možnosti nabízené směrnicí, které umožňují lépe vyvažovat mezi zájmy dítěte, zaměstnance, zaměstnavatele a třetích osob tuzemská právní úprava zdaleka nevyužívá v dostatečné míře.

V souvislosti s mateřskou dovolenou je třeba uvést, že výše pojednaná WLB směrnice neupravuje žádná práva týkající se mateřské dovolené. Činí tak ale starší směrnice Rady 92/85/EHS, ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících

zaměstnankyň.

Čl. 8 této Směrnice upravuje mateřskou dovolenou a zakládá nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené 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.

Další ustanovení této směrnice upravují rovněž zákaz výpovědi (čl. 10).

Čl. 11 Směrnice upravuje povinnost členských států zajistit, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky; přičemž dávky se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy. Stejně ustanovení umožňuje podmínit nárok na dávky tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy. Tyto podmínky nesmí však za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.

Z pohledu české koncepce dávek nemocenského pojištění lze konstatovat, že česká právní úprava je s výše uvedenými požadavky směrnice v souladu.

Prameny právní úpravy mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a sociálního zabezpečení při těchto překážkách v práci ve vybraných evropských zemích

Z národních zpráv plyne, že jednotliví národní experti čerpali z relevantních právních pramenů, jež upravují mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou, vč. sociálního zabezpečení při těchto překážkách v práci.

Vzhledem k tomu, že v této zprávě již jednotlivé prameny nebudou citovány a bude pouze uvedeno, co konkrétní právní úprava upravuje (v podrobnostech vždy odkazujeme na relevantní národní zprávu z konkrétního státu, jež je součástí přílohy 2 k této zprávě), jeví se vhodným na tomto místě řádně ocitovat všechny právní prameny, z nichž národní zprávy vycházely tak, jak je ve svých zprávách uvedli národní experti.

Belgie

Labour Act of 16 March 1971

Act of 3 July 1978 on Labour contracts

Restoration law of 22 January 1985 on social provisions

Royal Decree of 2 January 1991 on the granting of interruption benefits

Coordinated law of 14 July 1994 on compulsory insurance for medical care and benefits

Royal Decree of 29 October 1997

Royal Decree of 12 December 2001 implementing chapter IV of the law of 10 August 2001 on reconciliation of employment and quality of life regarding the system of time credit, career reduction and reduction of work performance to a part-time job

Česko

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti

Zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Nařízení vlády č. 245/1994 Sb., kterým se zvyšují částky životního minima a dávky péstounské péče

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Nařízení vlády č. 505/2005 Sb., o zvýšení částek životního minima

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Francie

Labour Code

Social Security Code

Maďarsko

Labour Code

Government Decree 115/2021

Government Decree 535/2022

Německo

General Treatment Act

Maternity Protection Act

Law on Parental Allowance and Parental Leave

Polsko

Code of Procedure in Misdemeanour Cases

Labour Code of 26 June 1974

Act of 25 June 1999 on Cash Benefits from Social Insurance in the Event of Sickness and Maternity

Ordinance of the Minister of Family, Labour and Social Policy of 8 December 2015 on applications concerning employee rights related to parenthood and documents attached to such applications

Slovensko

Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru

Zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce

Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov

Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení

Zákon č. 156/2006 Z. z. o inšpekcii práce

Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálných vojakov a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 35/2019 Z. z. o

Zákon č. 350/2022 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Slovinsko

Employment Relations Act (no. 21/2013)

Parental Protection and Family Benefits Act (no. 26/2014)

Act Amending the Parental Protection and Family Benefits Act (no. 153/2022)

Švédsko

Children and Parents Code (SFS 1949:381)

Parental Leave Act (SFS 1995:584)

Act concerning the Equality Ombudsman (SFS 2008:568)

Social Insurance Code (SFS 2010:110)

Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená jako překážky v práci

Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená z pohledu současné pracovněprávní úpravy a (systematiky) zákoníku práce.

Stávající pracovněprávní legislativa v České republice řadí období mateřské, rodičovské a otcovské dovolené mezi překážky v práci na straně zaměstnance, konkrétněji do podskupiny tzv. důležitých osobních překážky v práci, upravených v § 191 až § 199 zákoníku práce.

Ustanovení § 191 zákoníku práce obsahuje výčet některých (nejedná se tedy o výčet taxativní⁴) důležitých osobních překážek – jejich jednotícím prvkem je (zobecněně řečeno), že příčina těchto překážek spočívá v péči o zdraví zaměstnance či osob jemu blízkých. Mezi tyto překážky patří i mateřská, otcovská a rodičovská dovolená:

Část osmá
Překážky v práci
Hlava první
Překážky v práci na straně zaměstnance
Díl první
Důležité osobní překážky
§ 191

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů⁵⁸, po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu⁵⁹, po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená jsou pak dále – z pohledu pracovněprávního – upraveny zejména v § 195 až 198 zákoníku práce, jakkoliv některé s nimi související důsledky lze nalézt i v dalších ustanoveních zákoníku práce – např. ochrana stability pracovněprávní vztahu v době těchto překážek projevující se v zákazu výpovědi v některých případech je upravena v § 53 až 54 zákoníku práce, problematika návratu na původní pracovní místo po opadnutí této překážky je upravena v § 47 zákoníku práce atp.; některým těmto souvisejícím (pouze z pohledu zaměření této zprávy relevantním souvisejícím ustanovením) se budeme dále věnovat i v souvislosti s dílčí komparací úprav mateřské, otcovské a rodičovské dovolené v zemích, z nichž zpracovatelům respondenti poskytli národní zprávy⁵.

⁴ V praxi lze identifikovat i některé další případy, které zákonodárce sice výslovně neupravil jako důležité osobní překážky v práci, které však mají obdobnou povahu; jedná se např. o některé případy nepřítomnosti v práci, které nelze považovat za neomluvenou absenci (například doba vazby či výkonu trestu odnětí svobody) či nepřítomnosti zaměstnance zaměstnavatel omluvené v podobě tzv. „neplaceného volna“ apod.

⁵ **Poznámka ke služebním vztahům:** jakkoliv předmětem zadání byla zejména analýza shora uvedených překážek v práci v rámci „soukromoprávních“, tedy pracovněprávních, vztahů, chtěli by autoři na okraj

Společným znakem všech výše uvedených překážek v práci je, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci v zákonem určeném rozsahu (viz níže) a dále, že zaměstnancům nepřísluší po dobu těchto překážek náhrada mzdy od zaměstnavatele.

Zaměstnanec však může mít nárok na dávky nemocenského pojištění - v případě mateřské dovolené je to peněžitá pomoc v mateřství dle zákona o nemocenském pojištění a v případě otcovské dovolené to je dávka otcovské poporodní péče, pro níž zákon o nemocenském pojištění zavádí legislativní zkratku „otcovská“, nebo dávky státní sociální podpory - konkrétně rodičovského příspěvku v případě rodičovské dovolené, dle zákona o státní sociální podpoře. O sociálním zabezpečení při mateřské, otcovské a rodičovské dovolené bude podrobněji pojednáno v další části této studie věnované práva těmto otázkám.

Těhotenství a mateřská, otcovská a rodičovská dovolená z pohledu ochrany stability pracovního místa, resp. stability pracovního poměru zaměstnance.

V době těhotenství a čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené požívá zaměstnanec zvýšené ochrany před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle § 53 až § 55 zákoníku práce.

Institut tzv. ochranné doby má za cíl chránit před důsledky výpovědi zaměstnance, u kterých sice došlo k naplnění výpovědního důvodu, avšak s ohledem na osobní situaci, ve které se momentálně nacházejí by bylo jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nežádoucí z pohledu sociálního.

Základ této ochrany je položen v ustanovení § 53 zákoníku práce, dle kterého zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď (mj.) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou anebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou.

Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době by byla neplatná. Byla-li dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, je výpověď platná, avšak ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. V takovém případě pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

poznámenat, že pokud jde o výkon závislé práce ve služebních (veřejnoprávních vztazích) lišily by se závěry dle toho, zda by se analýza zaměřila na výkon závislé práce ve služebních vztazích „civilních“ dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále též jen „ZSS“) či např. na služební vztahy příslušníku bezpečnostních sborů dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „SlBezp“). Zatímco § 104 ZSS delegoval celé ustanovení § 191 zákoníku práce obsahující výčet některých důležitých osobních překážek – mezi nimi i mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, pak SlBezp obsahuje v § 81 až § 84 samostatnou úpravu mateřské a rodičovské dovolené (v některých detailech odlišnou); specifikou úpravu otcovské dovolené prozatím nezakotvil.

Zákaz výpovědi daný ustanovením § 53 zákoníku práce však zákonodárce pro některé výjimečné případy prolamuje hned v následujícím ustanovení § 54 zákoníku práce. Jedná se o případy, ve kterých by nebylo spravedlivé požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance nadále zaměstnával (v některých případech by to ani nebylo možné). Výjimky ze zákazu výpovědi se vztahují pouze k výpovědním důvodům dle § 52 písm. a), b), g), h) – v případě aplikace ostatních výpovědních důvodů budou zaměstnanci uvedení v § 53 zákoníku práce chráněni vždy (viz výše).

Zákoník práce nedovoluje okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (§ 55 odst. 2 zákoníku práce).

Při návratu zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnance po skončení otcovské dovolené nebo rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni (zaměstnance) na její původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo její/jeho pracoviště bylo zrušeno, zařadí ji zaměstnavatel podle pracovní smlouvy (srov. § 47 zákoníku práce)⁶.

Dovolená ve vazbě na čerpání mateřské, otcovské a rodičovské dovolené

Otázku čerpání dovolené a jejích souvislostí s mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou upravuje § 217 a násl. zákoníku práce. Podle těchto ustanovení může zaměstnankyně požádat o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené v rozsahu 28 či 37 týdnů. Stejně právo má zaměstnanec, který čerpá otcovskou dovolenou, stejně jako zaměstnanec, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel dovolenou v požadovaném termínu určit musí.

Mateřská dovolená a otcovská dovolená se pro účely dovolené (stanovení nároku na dovolenou) považují za výkon práce (srov. § 348 odst. 1 zákoníku práce). Rodičovská dovolená (s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou - u muže se tato část rodičovské dovolené považuje pro účely dovolené za výkon práce bez povinnosti splnit další podmínky) se za výkon práce považuje pouze za podmínky, že v kalendářním roce, ve kterém je právo na dovolenou zjišťováno, zaměstnanec kromě těchto překážek v práci odpracoval alespoň 12násobek týdenní nebo kratší pracovní doby. Jako výkon práce se doba zameškaná rodičovskou dovolenou (event. dalšími překážkami v práci uvedenými v citovaném ustanovení) započítává v čerpaném rozsahu, ale pouze do limitu 20násobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, podle toho, jaká pro zaměstnance platí. Bude-li rodičovská dovolená trvat v kalendářním

⁶ Srov. Pichrt, J. Skončení pracovního poměru (Kapitola 12.). In Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, str. 252 a násl.

roce, za který se právo na dovolenou zjišťuje, déle než 20násobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, za tuto dobu právo na dovolenou nevznikne, protože doba delšího čerpání rodičovské dovolené než je 20násobek pracovní doby není výkonem práce. Zaměstnankyni (zaměstnanci) proto v tomto kalendářním roce nevznikne právo na dovolenou v celém rozsahu (neodpracuje 52násobek stanovené týdenní nebo sjednané kratší pracovní doby)⁷.

Společná ustanovení zákoníku práce o mateřské, otcovské a rodičovské dovolené

Ustanovení § 198 zákoníku práce obsahuje společná pravidla pro mateřskou, rodičovskou a otcovskou dovolenou. Jakkoli během mateřské, otcovské a rodičovské dovolené nepřísluší zaměstnancům náhrada mzdy, je zřejmé, že zejména na zaměstnavatele, který by zaměstnával současně oba rodiče, může klást důsledek současného čerpání těchto dovolených určité zvýšené nároky v oblasti organizace práce apod; na druhé straně je třeba konstatovat, že takové případy (současného čerpání) jsou v praxi spíše dosud spíše výjimečné. Během mateřské, otcovské a rodičovské dovolené nepřísluší zaměstnancům od zaměstnavatele náhrada mzdy.

V případě uvedeném v § 198 odstavci 2 zákoníku práce (přerušeni mateřské a rodičovské dovolené) jsou významné obě události – převzetí dítěte do péče a nastoupení do práce. Pokud zaměstnanec či zaměstnankyně do práce nenastoupí, pak k přerušeni mateřské či rodičovské dovolené vůbec nedojde. Nástupem do práce se v těchto případech však mateřská nebo rodičovská dovolená přeruší; její nevyčerpaná část přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let (bez ohledu na to, jak významná je část nedočerpané dovolené).

V případech uvedených v § 198 odst. 3 zákoníku práce mateřská či rodičovská dovolená nepřísluší. Pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane o dítě starat a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, pak v těchto případech zaměstnankyni ani zaměstnanci nenáleží mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují. V této době tedy (již) netrvá důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance. Ani v těchto případech však mateřská dovolená nesmí skončit před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu (§ 195 odst. 5).

Pokud dojde k úmrtí dítěte během čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, pak se zaměstnankyni nebo zaměstnanci poskytuje mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte. V případě úmrtí živě narozeného dítěte (v době do 4 týdnů po porodu) je však i toto ustanovení třeba vnímat ve vztahu k § 195 odst. 5 zákoníku

⁷ Srov. Bognárová, V. Komentář § 348 zákoníku práce. In Pichrt, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, str. 650.

práce, dle kterého mateřská dovolená zaměstnankyně v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 6 týdnů ode dne porodu.⁸

Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

V pracovním právu i v právu sociálního zabezpečení České republiky se – v souladu s příslušnými mezinárodními dokumenty – výrazně projevuje tendence upravit obdobně postavení biologické matky a ženy, která převzala dítě do své trvalé péče, a stejně tak se, zejména v posledních letech, zdůrazňuje nezbytnost stejného právního postavení biologického otce dítěte a muže, který převzal dítě do své trvalé péče. V souladu s tímto trendem je upraveno rovněž poskytování mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte.

Jak stanoví § 197 odst. 1 zákoníku práce, má na mateřskou a rodičovskou dovolenou nárok též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali 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 svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.

V těchto případech přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22, případně 31 týdnů, převzala-li zaměstnankyně dvě nebo více dětí, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku (podobně jako biologická matka má i tato žena při splnění podmínek stanovených zákonem nárok na peněžitou pomoc v mateřství).

Po skončení mateřské dovolené zaměstnankyni přísluší rodičovská dovolená, nejdéle do tří let věku 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.

Cílem této úpravy je umožnit zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o převzaté dítě, zajištění prvních důležitých kontaktů s převzatým dítětem. Jestliže převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů nebo dítě, jehož matka zemřela, zaměstnanec – muž, má nárok na rodičovskou dovolenou, a to ode dne převzetí dítěte až do tří let jeho věku.

Stejně jako biologický rodič má i „rodič“, který převzal dítě do své péče, nárok na rodičovský příspěvek. Pojem „rodič“ je pro účely poskytování rodičovského příspěvku vykládán dosti široce. Rodičem se rozumí též jiná osoba než matka nebo otec dítěte, pokud převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

⁸ Srov. Pichrt, J. Komentář k § 198 zákoníku práce. In Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 830 a násl.

Mateřská dovolená

Právní úprava mateřské dovolené v České republice

Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události, při nichž žena potřebuje intenzivní pomoc společnosti. Je nutno jí zajistit především lékařskou péči, pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna. Délka poskytovaného pracovního volna závisí na mnoha faktorech – např. na ekonomických možnostech společnosti, na situaci v populačním vývoji, na tradici atd.⁹

Ustanovení § 195 zákoníku práce upravující mateřskou dovolenou je uvedeno ve výčtu ustanovení obsažených v § 363 zákoníku práce jako ustanovení, kterým se zapracovávají předpisy EU (srov. § 363 zákoníku práce) a od kterého je tedy možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance (srov. § 4a odst. 3 zákoníku práce).

Jakkoliv je ustanovení § 195 zákoníku práce tím nejpodstatnějším z pohledu zakotvení práva zaměstnané ženy na mateřskou dovolenou, je třeba shora uvedené ustanovení, resp. též ustanovení § 197 zákoníku práce (Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte) a § 198 zákoníku práce (Společná ustanovení o mateřské, otcovské a rodičovské dovolené) vnímat i v kontextu dalších ustanovení zákoníku práce – srov. například ustanovení části desáté zákoníku práce (Péče o zaměstnance), zejména pak § 239 až § 241 (Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby).

Mateřská dovolená je v České republice poskytována výhradně ženám – zaměstnankyním – v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě. Otec může čerpat pouze otcovskou, resp. rodičovskou dovolenou; zákoník práce proto v některých případech rozlišuje situace čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a čerpání rodičovské dovolené nad tento rozsah (srov. např. § 53, § 216 a dále bod VI. níže)

Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů. Pokud zaměstnankyně porodila zároveň 2 nebo více dětí (tzv. vícečetný porod), přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů (osamělé matky v pracovněprávních vztazích již při čerpání mateřské dovolené zvýhodněny nejsou). Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni omluvené pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu; po dobu mateřské dovolené je zaměstnankyně, zpravidla (v závislosti na splnění podmínek stanovených právními předpisy) zabezpečena dávkou nemocenského pojištění, kterou je peněžitá pomoc v mateřství.

Nástup na mateřskou dovolenou si určuje zaměstnankyně sama, přičemž (podle 195 odstavce 2 zákoníku práce) mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně zpravidla od

⁹ Pichrt, J. Překážky v práci. In Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, str. 270.

počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, který stanoví lékař, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem.

Pokud zaměstnankyně vyčerpá před porodem méně než šest týdnů z mateřské dovolené proto, že porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená v celém rozsahu, tj. po dobu 28, případně 37 týdnů (ode dne jejího nástupu). Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů (v případě vícečetného porodu).¹⁰

S ohledem na zátěž, jakou porod představuje pro organismus ženy, stanoví zákon v § 195 odst. 5 zákoníku práce, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit nebo být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Obecně zaměstnavatel nemůže bránit „předčasnému“ návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené, právě s výjimkou případů „podkročení“ limitů uvedených v § 195 odst.5 zákoníku práce¹¹. Na to - minimální délku mateřské dovolené (například v případě zaměstnankyně, která se rozhodne vyčerpat pouze část mateřské dovolené) - reaguje i ustanovení § 32 odst. 1 písm. e) zákona o nemocenském pojištění, které umožňuje, aby nárok na peněžitou pomoc v mateřství měl 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 (obsahové náležitosti a forma jsou stanoveny zákonem); tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte (viz v podrobnostech následující část této zprávy věnovaná aspektům sociálního zabezpečení).

Mateřská dovolená a její právní úprava ve vybraných evropských zemích

Zvláštní náhled na slovenskou právní úpravu

S ohledem na přetrvávající podobnost právních řádů České republiky a **Slovenska** mající nepochybně svůj historický základ před rokem 1993 a rovněž proto, že právě slovenská úprava mateřské dovolené může být pro českého zákonodárce v mnohém inspirativní, bude pojednána na následujících řádcích slovenská úprava obšírněji. Kromě jiného lze uvést, že slovenská právní úprava mateřské dovolené byla do 31.10.2022, tedy do nabytí účinnosti zákona č. 350/2022 Z. z., kterým byla na Slovensku (s účinností od 1. listopadu 2022) provedena transpozice směrnic 2019/1152 a 2019/1158 (zejména do znění slovenského zákoníku práce - zák. č. 311/2001 Z.z., zákoník práce), v základních principech (nikoliv v konkrétní výměře dovolené) podobná stávající české právní úpravě.

¹⁰ Srov. Pichrt, J. Komentář k § 195 zákoníku práce. In Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 821 a násl.

¹¹ Srov. Koldinská, K., Vysokajová, M., Nemocenské pojištění (Kapitola 14.). In Koldinská, K. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, str. 195.

S účinností od 1.11.2022 se „rodičovská dovolená otce“ změnila na Slovensku na otcovskou dovolenou, upravenou v § 166 odst. 1 slovenského zákoníku práce (dále též jen „ZP“). Současně se změnila i její délka – 28 týdnů od narození dítěte, v případě osamělého muže 31 týdnů od narození dítěte a 37 týdnů při vícečetném porodu.

Porovnání výměry stávající otcovské dovolené na Slovensku vyjádřitelné též číselnou řadou 28/31/37 je v počátku a konci číselné řady zdánlivě shodné s číselnou řadou, kterou by bylo možné vyjádřit výměru stávající mateřské dovolené ženy v České republice – 28/0/37¹²; je však třeba upozornit, že rozdíl v délce tu přeci jen je – otcovská dovolená na Slovensku v této výměře náleží otci ode dne porodu, mateřskou dovolenou čerpá žena v České republice již před stanoveným dnem porodu (ideálně v rozsahu 6 týdnů před porodem/ 22 týdnů po porodu/31 týdnů po porodu u narození 2 a více dětí).

Nárok zaměstnankyně na čerpání mateřské dovolené na Slovensku je tedy v současné době o 6 týdnů delší (34/37/43) než obdobný nárok zaměstnankyně dle českého zákoníku práce (28/0/37), a navíc slovenská úprava zohledňuje i u zaměstnankyň v pracovněprávních vztazích případnou „osamělost“ pečujících osob.

Obecně lze konstatovat výraznou podobnost právní úpravy mateřské dovolené s českou pracovněprávní právní úpravou. Výraznější odlišnosti od pracovněprávní úpravy mateřské dovolené v ČR lze shrnout následovně:

- Slovenská právní úprava sice stanoví povinnost zaměstnankyně oznámit písemně jeden měsíc předem předpokládaný den nástupu na mateřskou dovolenou – ten je upraven podobně jako v ČR, obdobné platí pro její přerušení či skončení. Národní zpráva však konstatuje, že nedodržení této lhůty nemá žádné důsledky ve vztahu k čerpání mateřské dovolené.
- Nárok na čerpání mateřské dovolené vzniká dle slovenských právních předpisů pouze ženě, která je k zaměstnavateli v pracovním (služebním) poměru. Pokud je žena zaměstnaná na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o vykonání práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov) nárok na mateřskou dovolenou jí nevznikne (srov. § 223 odst. 2 ZP), národní zpráva však upozorňuje, že zaměstnavatel je povinný: „... ich neprítomnosť v práci z dôvodu čerpania materskej, otcovskej či rodičovskej dovolenky ospravedlniť.“
- Na rozdíl od poměrně „kusé“ české právní úpravy obsažené v § 47 zákoníku práce pro případ nástupu zaměstnance po skončení mateřské dovolené (obdobně

¹² **Poznámka „k nule uprostřed číselné řady“.** Koncept „zvýhodnění“ osamělého zaměstnance pečujícího o dítě delší výměrou mateřské dovolené v České republice sice historicky existoval, byl však opuštěn při rekodifikaci pracovního práva v roce 2006 – pro informaci budiž zmíněno, že k 31.12.2006 by obdobná číselná řada vyjadřující délku mateřské dovolené v ČR vypadala takto: 28/37/37 – srov. § 157 zák. č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31.12.2006. Je třeba současně upozornit, že ani v českém právním řádu nebyl tento koncept opuštěn bezesbytku, když § 81 odst.1 SlBezpeč nadále počítá s nárokem na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů „jde-li o osamělou příslušnici“.

otcovské a rodičovské) má ZP navíc rozšířenější ochranu o zařazení za minimálně stejně příznivých podmínek a prospěch z každého zlepšení pracovních podmínek, na které by žena měla nárok, pokud by na mateřskou dovolenou nenastoupila (srov. § 157 odst.1 ZP).

Mateřská dovolená v ostatních evropských zemích

Z národních zpráv, jež jsou součástí přílohy 2 k této zprávě, plynou následující vybrané poznatky relevantní pro tuto studii, jež mohou sloužit jako inspirace pro českou právní úpravu.

Osobní rozsah nároku na mateřskou dovolenou

Právo na mateřskou dovolenou se v **Belgii** vztahuje na všechny zaměstnankyně bez ohledu na jejich pracovní podmínky – bez ohledu zda pracují v soukromém či veřejném sektoru. Za podmínek stanovených zákonem (viz zpráva národních expertů) mohou mít nárok na mateřskou dovolenou i matky – OSVČ, u kterých zákon upravuje i možnost mateřské dovolené „částečné“ kombinované s běžnou pracovní činností v rozsahu max. ½.

Čerpání mateřské dovolené jinou osobou než matkou dítěte je možné v případě, že je matka hospitalizována nebo zemřela; v takovém případě může být nevyčerpaná doba mateřské dovolené převedena na osobu (osoby), která má právo čerpat mateřskou dovolenou pro toto dítě na základě žádosti. (čl. 39 odst. 6 pracovního zákona)

Dle zprávy národních expertů zákon neupravuje zvláštní postupy pro případy, kdy je dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů, uplatní se nárok dle zákona (viz výše).

Právo na mateřskou dovolenou nepodléhá zvláštním podmínkám. Matka musí zaměstnavatele informovat prostřednictvím lékařského potvrzení o předpokládaném termínu porodu. (čl. 39 odst. 1 pracovního zákona). V případě, že matka porodí dítě bez života, má nárok na mateřskou dovolenou, pokud těhotenství trvalo alespoň 180 dní – počítáno od početí (čl. 39 odst. 2 pracovního zákona).

Ve **Francii** má mateřská dovolená za následek pozastavení pracovní smlouvy upravené zákoníkem práce – dále též jen „LC“. Mateřská dovolená je koncipována jako právo ženy na pracovní volno po dobu 6 týdnů před porodem a 10 týdnů po porodu, během nichž je pozastavena pracovní smlouva.

Mateřskou dovolenou mohou využívat všichni zaměstnanci bezpodmínečně. Na tzv. nezávislé pracovníky (osoby samostatně výdělečně činné) se vztahuje stejný režim jako na zaměstnance v případě mateřské (otcovské) dovolené.

Nárok na volno ve stejném rozsahu náleží také v případě osvojení dítěte.

Právo na mateřskou dovolenou je nepřenosné, s výjimkou případu, kdy matka zemře. V případě úmrtí matky během mateřské dovolené může otec pozastavit svou pracovní smlouvu na dobu nejvýše rovnající se zbývajícím dobám pobírání dávky. Pokud otec dítěte svého práva nevyužije, má nárok na toto právo zaměstnaný manžel matky nebo

zaměstnaná osoba, která je s ní spojena smlouvou o občanské solidaritě nebo s ní žije v manželském svazku.

V **Maďarsku** právo na mateřskou dovolenou náleží pouze zaměstnancům. Dle maďarského zákoníku práce (MLC) má matka nárok na 24 týdnů po sobě jdoucích mateřské dovolené, z nichž je povinna čerpat dva týdny. Mateřská dovolená se poskytuje i zaměstnankyni, která pečuje o dítě na základě vykonatelného rozsudku soudu nebo vykonatelného rozhodnutí opatrovnického orgánu z důvodu zdravotního stavu nebo úmrtí matky dítěte.

Dle zprávy národních expertů neupravují maďarské předpisy žádné odchylky pro právo na mateřskou dovolenou ve vztahu k atypickým/pružným pracovněprávním vztahům apod.; dle téhož zdroje je nárok na toto pracovní volno nepřenosný.

V případě svěření dítěte do péče náleží zaměstnanci neplacené volno v délce tří let od zahájení svěření dítěte do péče.

Německé právo pojímá mateřskou dovolenou jako institut „chránící ženu před povinností vykonávat práci v rámci tzv. "Mutterschutzfrist", což lze volně přeložit jako mateřská dovolená, ale doslova to znamená ochranná lhůta v mateřství. Jedná se o období několika týdnů před porodem a po něm, během kterého těhotná žena nebo žena, která porodila, nesmí pracovat.

Podle zákona o ochraně mateřství (Mutterschutzgesetz – dále též jen „ZOM“) nesmí zaměstnavatel přidělovat práci těhotné ženě v posledních šesti týdnech před porodem (ochranná doba před porodem) a do uplynutí osmi týdnů po porodu (ochranná lhůta po porodu). ZOM se dále upřesňuje, že zákon se vztahuje na všechny ženy, které jsou těhotné, porodily dítě nebo kojí.

Pracovní poměr zůstává po tuto dobu zachován. Hlavní povinnosti (mzda/výkon práce) jsou však po tuto dobu pozastaveny.

Zákon se vztahuje na všechny ženy – rodičky v zaměstnaneckém poměru a na ženy v mnoha dalších nejrůznějších „obdobných“ zapojeních, uvedených podrobně ve zprávě národních expertů; na straně druhé z působnosti ZOM jsou výslovně vyloučeni státní úředníci, soudci a vojáci.

Mateřská dovolená se týká pouze těhotenství a porodu (a kojení) a je nepřenosná na jiné osoby. Pěstouni a osvojitelé nemají nárok na mateřskou dovolenou; mohou však požádat o rodičovskou dovolenou, přičemž jejich celkový nárok na dovolenou bude stejný. Právo na mateřskou dovolenou (volno) mají též zaměstnanci pracující v pružných formách práce, „zákaz zaměstnávání“ se totiž vztahuje na všechny zaměstnance a pracovní vztahy obdobné pracovnímu poměru (tj. pracovníky ve smyslu práva EU) a ostatní pracovníky nebo studenty, s výjimkou, že školící středisko může ženě umožnit pracovat v rámci školního nebo vysokoškolského vzdělávání v ochranné lhůtě po porodu, pokud o to žena výslovně požádá.

Tzv. Druhý zákon o vedoucích pozicích opravňuje člena představenstva, které se skládá z více osob, požádat dozorčí radu o odvolání svého jmenování v případě mateřství.

V **Polsku** má na mateřskou dovolenou nárok každá zaměstnankyně, která porodila dítě v době trvání pracovního poměru. Porodem se rozumí narození novorozence vykazujícího jakékoli známky života bez ohledu na délku těhotenství, ale také vypuzení nebo vyjmutí plodu nevykazujícího známky života z těla matky po 22. týdnu těhotenství.

Polský zákoník práce upravuje též právo na mateřskou dovolenou zaměstnankyň – pěstounek či opatrovnic (výjimkou jsou tzv. profesionální pěstounské rodiny) – podrobnosti viz zpráva národního experta

Mateřskou dovolenou může v omezeném rozsahu čerpat (až 6 týdnů poté, co matka dítěte vyčerpala alespoň 14 týdnů dovolené) také zaměstnanec – otec dítěte nebo jiný zaměstnanec – člen nejbližší rodiny.

Čerpání mateřské dovolené jinou osobou než matkou dítěte je možné také v případech (smrt matky, matka se vzdá mateřské dovolené pro nemoc aj., ale i adopce apod.) a za podmínek podrobně popsanych ve zprávě národního experta. V některých z uváděných případů může mateřskou dovolenou čerpat zaměstnanec – otec dítěte nebo jiný zaměstnanec – nejbližší rodinný příslušník.

Slovinský zákon o rodičovské ochraně a rodinných dávkách (dále též jen „ZSDP“) stanoví tři druhy dovolené (mateřská dovolená, otcovská dovolená a rodičovská dovolená), všechny jsou vázány na účast na systému sociálního pojištění, z něhož je pak financována náhrada mzdy během čerpání dovolené. Zákon o pracovních poměrech (dále též jen „ZDR“) stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni umožnit zaměstnancům snadné sladění jejich rodinných a pracovních povinností a uplatnit jejich právo na mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou. Na rozdíl od ostatních dvou dovolených, je možné mateřskou dovolenou čerpat pouze formou plné nepřítomnosti v práci.

Vedle osob „zaměstnaných“ mají na mateřskou dovolenou nárok i OSVČ, společníci nebo akcionáři obchodních společností nebo zakladatelé ústavů a družstev, kteří jsou vedoucími pracovníky. Také zaměstnanci pracující v pružných formách práce mají nárok na placené volno, pokud pracují na základě pracovní smlouvy (standardní nebo nestandardní) nebo pokud jsou osobami samostatně výdělečně činnými.

Pro nárok na placenou mateřskou (otcovskou a rodičovskou) dovolenou není vyžadována žádná čekací doba; osoba musí být před nástupem na dovolenou účastna rodičovského pojištění. I když osoba není ke dni předcházejícímu prvnímu dni dovolené již pojištěna, má nárok na vyrovnávací příspěvek po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, pokud byla v posledních třech letech alespoň 12 měsíců pojištěna z titulu rodičovské ochrany.

Právo na mateřskou dovolenou v případě náhradní rodičovské péče se neuplatňuje. Z pravidla o nepřenositelnosti mateřské dovolené však existují určité, poměrně rozsáhlé, výjimky. V případě, že matka zemře, opustí dítě nebo je trvale či dočasně neschopná samostatného života a práce, může být mateřská dovolená, kterou nevyčerpá, převedena na otce dítěte. Otec má však nárok na maximálně sedmdesát sedm dní mateřské dovolené.

Pokud matka ještě nedosáhla věku 18 let a má status učně, žáka nebo studenta, může být mateřská dovolená převedena (s jejím souhlasem) na otce dítěte nebo na jednoho z prarodičů dítěte. V určitých případech má na mateřskou dovolenou nárok i jiná osoba, která o dítě skutečně pečuje, a to za obdobných podmínek, jaké jsou popsány výše. V každém případě může mít tato osoba nárok pouze na maximálně sedmdesát sedm dní (105 dní minus 28 dní) mateřské dovolené nebo méně, tj. „zbývající dny“, pokud již byla část mateřské dovolené vyčerpána nebo uplynula.

Švédsko v roce 1974 nahradilo pojmové rozlišované dovolené (otcovské/mateřské) dle pohlaví šesti různými druhy rodičovské dovolené. Zákon o rodičovské dovolené je, s výjimkou nároku na dovolenou na plný úvazek pro zaměstnankyni v souvislosti s narozením dítěte a při kojení (mateřská dovolená), genderově neutrální.

Jedním z šesti druhů rodičovské dovolené podle zákona o rodičovské dovolené, je i volno na plný úvazek pro zaměstnankyni v souvislosti s narozením dítěte a v době kojení (mateřská dovolená, § 4 zákona o rodičovské dovolené).

Zákon o rodičovské dovolené se nevztahuje na osoby mimo pracovní poměr. U některých funkcí je nárok na volno upraven v jiných zákonech, což je například případ ministrů vlády, jejichž nárok na rodičovskou dovolenou je upraven v zákoně o odměnách ministrů atd.

Délka mateřské dovolené

Délka mateřské dovolené se mezi jednotlivými srovnávanými zeměmi liší, ale ne příliš. Všechny právní úpravy stanoví určitou povinnou dobu čerpání a povinný rozsah mateřské dovolené před porodem a po něm.

Nejkratší je zřejmě dovolená v Belgii, Slovinsku, Švédsku.

V **Belgii** činí celková délka pracovního volna 15 týdnů; v případě vícečetného porodu je to 17 týdnů (s možností prodloužení na 19 týdnů.)

Ve **Slovinsku** mateřská dovolená trvá 105 kalendářních dnů (15 týdnů), z nichž 28 dnů musí být vyčerpáno před očekávaným datem porodu a zbytek (77 dnů) po očekávaném datu porodu. Pouze 15 dnů mateřské dovolené je povinných. Mateřskou dovolenou lze čerpat pouze nepřetržitě, bez přerušení a formou celodenní nepřítomnosti v práci.

Švédská úprava stanoví, že zaměstnankyně má nárok na mateřskou dovolenou v souvislosti s porodem dítěte po dobu nepřetržitěho trvání alespoň sedmi týdnů před předpokládaným termínem porodu a sedmi týdnů po porodu. Pokud není na dovolené z jiného důvodu, jsou dva týdny této mateřské dovolené povinné v období před porodem nebo po něm.

Ani **francouzská** mateřská dovolená není o mnoho delší. Francouzská právní úprava stanoví, že délka mateřské dovolené činí na 1. a 2. dítě: 6 týdnů před porodem, 10 týdnů po porodu, na 3. dítě: 8 týdnů před porodem, 18 týdnů po porodu. V případě vícečetných porodů se doba volna prodlužuje na - 12 týdnů před porodem, 22 týdnů po porodu v případě 2 dětí; 24 týdnů před porodem a 22 týdnů po porodu v případě 3 a více dětí.

Zaměstnankyně nemusí čerpat celou mateřskou dovolenou, ale musí přerušit práci alespoň na 8 týdnů, z toho 6 týdnů po porodu. Délka mateřské dovolené pro OSVČ činí 16 týdnů pro jeden porod (1 a 2. dítě), 26 týdnů od 3. dítěte, 34 týdnů pro dvojčata a 46 týdnů u trojčat a více. Délka mateřské dovolené při adopci je kratší.

Německá ochranná doba (mateřská dovolená), jak už bylo uvedeno, činí zásadně šesti týdnů před porodem (ochranná doba před porodem) a osm týdnů po porodu (ochranná doba po porodu). Ochranná doba po porodu se prodlužuje na dvanáct týdnů v případě předčasného porodu, v případě vícečetného porodu a v případě, že před uplynutím osmi týdnů po porodu je u dítěte lékařsky diagnostikováno postižení. V případě dítěte se zdravotním postižením se ochranná doba po porodu prodlužuje pouze na žádost ženy. V případech úmrtí dítěte, se ženy mohou vrátit do práce dříve (po 2 týdnech), pokud s tím výslovně souhlasí.

V **Polsku** závisí délka mateřské dovolené na počtu narozených dětí při jednom porodu a činí 20 týdnů v případě porodu jednoho dítěte při jednom porodu; 31 týdnů porodila-li žena dvojčata, 33 týdnů v případě narození trojčat, 35 týdnů narodila-li se čtyřčata a 37 týdnů v případě narození pěti a více dětí při jednom porodu.

Mateřská dovolená je zpravidla poskytována ze zákona a je povinná. To znamená, že po dobu jejího trvání nesmí zaměstnavatel zaměstnankyni přidělovat práci, a to ani v případě, že zaměstnankyně požádá o umožnění výkonu práce během mateřské dovolené. Umožnění výkonu práce zaměstnankyni v době mateřské dovolené je přestupkem proti právům zaměstnance, který se trestá pokutou.

V **Maďarsku** má matka nárok na 24 pro sobě jdoucích týdnů mateřské dovolené s povinností čerpat dva z těchto týdnů. Není-li dohodnuto jinak, musí být mateřská dovolená poskytnuta nejpozději čtyři týdny před očekávaným datem porodu. Nevyčerpanou část mateřské dovolené, je-li o dítě pečováno v ústavu pro péči o předčasně narozené děti, lze čerpat i po propuštění dítěte z ústavu až do jednoho roku po porodu. Doba trvání mateřské dovolené se považuje za dobu strávenou v zaměstnání, s výjimkou nároků konkrétně souvisejících s prací.

Z výše uvedeného plyne, že česká mateřská dovolená patří mezi nejdelší v Evropě.

Nástup na mateřskou dovolenou a její čerpání

Z národních zpráv rovněž plyne, že podmínky, za kterých žena nastupuje na mateřskou dovolenou a čerpá ji, jsou stanoveny v každé zemi odlišně. Všechny zkoumané země spojuje skutečnost, že na mateřskou dovolenou nastupuje žena na svou žádost (někdy stačí pouhá informace), zpravidla podloženou lékařským potvrzením, které je zaměstnavatel povinen vyhovět a zároveň, že ve většině zemí existuje zákaz práce pro těhotnou ženu (např. 7 dní před očekávaným termínem porodu v Belgii) i pro ženu krátce po porodu (např. v Belgii – 9 týdnů).

V **Belgii** je zaměstnavatel povinen na žádost zaměstnankyni poskytnout dovolenou nejdříve od šestého týdne před pravděpodobným dnem porodu (od osmého týdne před

tímto dnem, pokud se očekává narození vícčet). Zaměstnankyně je povinna mu předložit lékařské potvrzení, z něhož je toto datum patrné, nejpozději sedm týdnů před předpokládaným datem porodu (devět týdnů před tímto datem, pokud se očekává narození vícčet). Pokud k porodu dojde až po datu předpokládaném lékařem, prodlužuje se dovolená /tato její část/ až do skutečného data porodu. Nastávající matka nesmí pracovat 7 dní před očekávaným datem porodu a nejméně 9 týdnů po porodu (před koncem tohoto období není možné dovolenou předčasně ukončit). Povinnou dobu poporodní dovolené lze prodloužit o dobu nepovinné předporodní dovolené, která nebyla vyčerpána před porodem. Na žádost matky se přerušení práce po devátém týdnu prodlouží na dobu rovnající se délce doby, po kterou pokračovala v práci od šestého týdne před skutečným datem porodu (nebo od osmého týdne, kdy se očekává narození vícčet). Pokud se dítě narodí předčasně - tj. před nebo v období sedmi dnů před očekávaným datem porodu - musí být tato doba vždy zkrácena o počet dnů, které zaměstnankyně přesto odpracovala v období sedmi dnů před porodem. Jedná se o sedm dní povinného odpočinku, které nečerpala (v plném rozsahu), protože se dítě narodilo dříve, než bylo plánováno. V případě OSVČ jsou pravidla pro čerpání mateřské dovolené specifická; jejich mateřská dovolená se skládá z povinné a nepovinné části. Povinná část se skládá ze tří týdnů, během nichž musí být pozastavena veškerá činnost (1 týden před porodem a 2 týdny po porodu). Nepovinná část se skládá z 9 týdnů (nebo 10 v případě vícečetného porodu). Osoby samostatně výdělečně činné mohou čerpat dovolenou v poloviční délce (jeden týden nepovinného plného odpočinku se rovná dvěma týdnům částečného odpočinku). O čerpání mateřské dovolené žádají OSVČ u své zdravotní pojišťovny.

Ve **Francii** OSVČ nemusí nikoho informovat, kromě informace poskytnuté systému sociálního zabezpečení za účelem získání dávek.

Ustanovení francouzského zákoníku práce týkající se možného přerušení čerpání mateřské dovolené se omezují na případ, kdy je dítě ve zdravotní péči (hospitalizaci) v době do 6. týdne po porodu: „*Pokud dítě zůstane hospitalizováno do konce šestého týdne po porodu, může zaměstnankyně odložit celou dovolenou nebo její část, na kterou má ještě nárok, až do dne ukončení hospitalizace.*“. „Naopak“ mateřská dovolená nesmí být přerušena během 6 týdnů po narození dítěte (zaměstnání matky je v tomto období zakázáno) a celkem musí být čerpáno 8 týdnů volna před a po porodu. U zbytku zákonem přiznané dovolené záleží na pracovníkovi, zda si ji vybere, nebo ne. Zaměstnavatel nemůže bránit rozhodnutí pracovníka nečerpat některou z nepovinných dovolených.

V případě zdravotních potíží ženy lze mateřskou dovolenou prodloužit. Aby zaměstnankyně mohla využít prodloužení, musí zaměstnavateli proti potvrzení nebo doporučeným dopisem s doručenkou předložit lékařské potvrzení o existenci a předpokládaném trvání svého zdravotního stavu, který vyžaduje prodloužení doby pozastavení pracovní smlouvy. Zdravotní stav může vést k prodloužení o 2 týdny před porodem a 4 týdny po porodu. Tato možnost se nevztahuje na případ dovolené při osvojení (převzetí do péče).

Pokud se týká osvojení, neexistuje povinnost čerpat mateřskou dovolenou ani zákaz zaměstnávat pracovníka (přidělovat mu práci), který si osvojí dítě v nějakém období v souvislosti s osvojením. Je tedy na pracovníkovi, aby se rozhodl, kdy a na jak dlouho si vezme dovolenou, a aby o tom informoval zaměstnavatele. Jediným omezením je, že je možné čerpat pouze týden mateřské dovolené před příchodem dítěte.

Národní zpráva také odkazuje na dočasnou („experimentální“ na dobu 3 let) úpravu týkající se osob vykonávajících funkci v právnické osobě mimo pracovněprávní vztah (např. statutární orgán obchodní korporace apod.) a jejich postupný návrat z mateřské dovolené k výkonu práce (činnosti).

V **Maďarsku** musí být mateřská dovolená poskytnuta nejpozději čtyři týdny před očekávaným datem porodu; prodloužení mateřské dovolené není možné. Mateřskou dovolenou lze předčasně ukončit pouze v taxativně vyjmenovaných případech, a to v případě narození mrtvého dítěte nebo pokud dítě zemře krátce po porodu. V takovém případě lze mateřskou dovolenou ukončit patnáctý den po úmrtí dítěte. Mateřskou dovolenou lze ukončit rovněž pokud dítě bylo dočasně umístěno do přechodné, nebo i trvalé pěstounské péče podle zvláštního právního předpisu, nebo bylo umístěno v pobytovém sociálním zařízení na dobu delší než třicet dnů, a to dnem následujícím po dni, kdy bylo dítě umístěno.

V **Německu** může během šestitýdenní prenatální ochranné doby těhotná pracovnice pracovat, svůj souhlas s takovou prací může kdykoli odvolat. Ochranná doba po porodu je obecně povinná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Existují však dvě výjimky: středisko odborné přípravy může ženě povolit práci v rámci školního nebo vysokoškolského vzdělávání (tj. stáž) v ochranné době po porodu, pokud o to žena výslovně požádá své vzdělávací zařízení. V případě smrti dítěte může zaměstnavatel zaměstnat ženu po uplynutí prvních dvou týdnů po porodu, pokud o to žena výslovně požádá a podle lékařského potvrzení tomu nic nebrání.

Mateřskou dovolenou nelze přerušit, protože je povinná a zaměstnavatel nemá na její čerpání vliv.

Mateřská dovolená v **Polsku** je také zpravidla poskytována ze zákona a je povinná. To znamená, že po dobu jejího trvání nesmí zaměstnavatel umožnit zaměstnankyni pracovat, a to ani v případě, že zaměstnankyně požádá o umožnění výkonu práce během mateřské dovolené. Umožnění výkonu práce zaměstnankyni v době mateřské dovolené je přestupkem proti právům zaměstnance, který se trestá pokutou. O čerpání mateřské dovolené po datu porodu není třeba žádat, tj. dovolená začíná běžet ode dne porodu uvedeného v rodném listě dítěte (který je zaměstnankyně povinna předložit).

I podle polské úpravy, tak jako v jiných zemích, může zaměstnankyně – matka čerpat mateřskou dovolenou až šest týdnů před očekávaným dnem porodu. V tomto případě se jí ovšem odpovídajícím způsobem zkracuje délka mateřské dovolené po porodu.

Snad proto, že polská mateřská dovolená patří k těm nejdelším ze zkoumaných zemí, umožňuje polské právo, aby se žena vzdala části mateřské dovolené po jejím vyčerpání v délce 14 týdnů a vrátila se do práce za předpokladu, že:

- po porodu bude čerpat 14 týdnů dovolené (nezáleží na tom, zda a kolik mateřské dovolené čerpala v průběhu těhotenství);
- zbývající část mateřské dovolené vyčerpá zaměstnanec – otec dítěte nebo jiný zaměstnanec – nejbližší rodinný příslušník;
- podá písemnou žádost o vzdání se části mateřské dovolené nejméně 7 dní před návratem do práce a uvede datum svého návratu do práce;
- přiloží kopii žádosti zaměstnance – otce dítěte nebo jiného zaměstnance – nejbližšího rodinného příslušníka, který převezme zbývající část mateřské dovolené, nebo přiloží prohlášení otce pojištěného u OSSZ o tom, že ukončil výdělečnou činnost na dobu zbývající části mateřské dovolené.

Zaměstnavatel nemá právo odmítnout zkrácení mateřské dovolené, pokud o to zaměstnankyně oprávněně požádá. V opačném případě, pokud zaměstnankyně nesplňuje specifické podmínky pro zkrácení mateřské dovolené, musí zaměstnavatel odmítnout (mateřská dovolená je povinná).

Podle **slovinského** práva je těhotná žena povinna nastoupit na mateřskou dovolenou dvacet osm dní před očekávaným dnem porodu, který určí gynekolog. Pokud stanovenou dobu nedodrží, nemůže po porodu uplatnit nárok na nevyčerpanou část mateřské dovolené, pokud porod nastal před očekávaným datem. Pokud matka v den porodu ještě nečerpala mateřskou dovolenou, nastupuje mateřskou dovolenou dnem narození dítěte.

Zaměstnavatel nesmí odmítnout poskytnutí pracovního volna. Mateřskou dovolenou lze čerpat pouze nepřetržitě, bez přerušování a formou celodenní nepřítomnosti v práci.

Otec či jiná osoba (v případech čerpání jinou osobou než matkou – viz výše) informuje zaměstnavatele o čerpání mateřské dovolené nejpozději do tří dnů od vzniku důvodu čerpání mateřské dovolené.

Pokud se dítě narodí mrtvé, má matka nárok na mateřskou dovolenou do čtyřicátého druhého dne po porodu. Pokud dítě zemřelo v průběhu mateřské dovolené, má matka nárok na mateřskou dovolenou v rozsahu, v jakém ji již čerpala do dne úmrtí dítěte, nejméně však čtyřicet dva dnů po porodu. Po úmrtí dítěte má matka nárok na deset dní mateřské dovolené.

Jediná **švédská** úprava umožňuje čerpání mateřské dovolené ve formě zkrácené pracovní doby s tím, že zaměstnavatel nemůže odmítnout „mateřskou dovolenou na plný úvazek“. Čerpání mateřské dovolené „na zkrácený úvazek“ je sice možné, neznámá to ale zřejmě, že matka v šestinedělí bude vykonávat práci na zkrácený úvazek – viz předchozí subkapitola. Tuto informaci je třeba dát do souvislosti se skutečností, že švédská úprava nerozlišuje mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou, zároveň nicméně pro účely

zvláštní ochrany těhotné ženy a matky krátce po porodu upravuje obdobné nástroje, jako jiné právní úpravy.

V případě mateřské dovolené čerpané ve formě zkrácené pracovní doby je zaměstnankyně povinna čerpat dovolenou, pokud to není pro zaměstnankyni nevýhodné, takovým způsobem, aby činnost zaměstnavatele mohla pokračovat bez podstatného narušení. Nelze-li dosáhnout dohody o způsobu čerpání dovolené, rozvrhne zaměstnavatel dovolenou podle přání zaměstnankyně, pokud toto rozvržení nezpůsobí podstatné narušení činnosti zaměstnavatele.¹³

Již započatou rodičovskou (mateřskou) dovolenou může zaměstnankyně nebo zaměstnanec přerušit a pokračovat v práci ve stejném rozsahu jako před čerpáním dovolené. V případě, že dovolená měla trvat jeden měsíc nebo déle, může zaměstnavatel odložit nástup na dovolenou nejdéle o jeden měsíc poté, co obdržel oznámení, že se zaměstnankyně hodlá vrátit.

Návrat z mateřské dovolené

Národní úpravy v některých případech nestanoví o návratu z mateřské dovolené nic (Belgie), jiné naopak garantují návrat na původní či obdobné místo.

Např. **francouzská** úprava garantuje „minimálně stejnou mzdu“. Současné tendence však směřují spíše k indexaci mzdy ženy, která se vrací po mateřské, resp. rodičovské dovolené na stejné místo. Mzda takové ženy by měla být upravena podle toho, jak v mezičase vzrostly mzdy u zaměstnavatele na stejné nebo srovnatelné pozici.

Tomu odpovídá právě francouzská úprava, ze které plyne, že pokud z platné kolektivní smlouvy nevyplývá žádná zvláštní záruka týkající se mezd, má pracovník rovněž nárok na obecné zvýšení mezd a na zvýšení vypočtené na základě průměrného zvýšení mezd pracovníka stejné kategorie.

Zaměstnankyně se rovněž musí vrátit na své původní pracovní místo, nebo pokud toto místo již není k dispozici (buď proto, že bylo zrušeno, nebo proto, že bylo v zájmu společnosti přiděleno jinému zaměstnanci), na pracovní místo stejné kategorie, což nesmí vést k žádné změně pracovní smlouvy, zejména pokud jde o mzdu. Zaměstnavatel však musí zachovat výhody, které se zdánlivě vážou k práci zaměstnance, může však přestat vyplácet zaměstnanci výhody spojené s prací, kterou vykonával před odchodem, pokud se změnily jeho povinnosti (např. zdravotní sestra, která již nebude pracovat v noci, nebo technik, který již nebude mít pohotovost).

I podle **polské** právní úpravy je zaměstnavatel povinen po skončení mateřské dovolené znovu přijmout zaměstnankyni na její předchozí pracovní místo, nebo pokud to není

¹³ V této souvislosti je snad vhodné upozornit na národní judikaturu, ze které kromě jiného plyne následující: „Aby zaměstnavatel mohl odmítnout rodičovskou dovolenou z důvodu, že způsobuje podstatné narušení jeho činnosti, musí prokázat, že narušení není možné řešit jiným způsobem, např. provozem podniku se stávajícími zaměstnanci nebo přijetím náhradníka.“ - srov. věc AD 2022 č. 4

možné, poskytnout jí místo rovnocenné s místem, které zastávala před nástupem dovolené, a to za podmínek, které nejsou méně výhodné než podmínky, které by platily, kdyby zaměstnankyně na dovolenou nenastoupila.

Slovinský zákon o rodičovské dovolené stanoví, že po skončení mateřské (otcovské a rodičovské) dovolené musí zaměstnavatel umožnit zaměstnankyni nebo zaměstnanci nastoupit do práce podle podmínek pracovní smlouvy. Práva, která zaměstnanec nabyt nebo si zlepšil během nepřítomnosti v práci z důvodu rodičovské dovolené, může zaměstnanec uplatnit ihned po nástupu do práce, pokud je nemohl uplatnit během nepřítomnosti, což mu zaměstnavatel musí umožnit.

Stejně tak **maďarská** úprava stanoví povinnost zaměstnavatele učinit vracející se zaměstnankyni nabídku na úpravu odměny po skončení mateřské dovolené, která vychází z průměrného ročního nárůstu mzdy zaměstnanců stejné pracovní kategorie v mezidobí. V případě, že takoví zaměstnanci u zaměstnavatele nejsou, použije se průměrný roční nárůst mezd skutečně realizovaný zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel je povinen na žádost zaměstnance upravit pracovní smlouvu až na poloviční pracovní úvazek, a to do čtyř let věku dítěte nebo do šesti let věku dítěte, jde-li o zaměstnance se třemi a více dětmi.

Do osmi let věku dítěte může pracovník nebo pečující osoba, s výjimkou prvních šesti měsíců trvání pracovního poměru, požádat o změnu místa výkonu práce, změnu pracovní doby, práci na dálku; nebo práci na částečný úvazek. Zaměstnanec takovou žádost písemně odůvodní a uvede datum změny. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci k jeho žádosti písemné vyjádření do patnácti dnů. V případě zamítnutí žádosti musí být toto odůvodněno v intencích zákona. V případě nezákonného zamítnutí žádosti nebo neposkytnutí prohlášení nahradí souhlas zaměstnavatele soud.

Vzhledem k **německému** pojetí mateřské dovolené nevzniká otázka "návratu na stejnou práci", protože pracovní poměr zůstává zcela nedotčen. Převedení na neekvivalentní pracovní místo po mateřské dovolené by však bylo přímou diskriminací podle obecného zákona o rovném zacházení a těhotné zaměstnankyni by bylo přiznáno odškodnění.

Zákon o ochraně mateřství se upřesňuje, že po uplynutí ochranné doby po porodu má zaměstnankyně právo být zaměstnána v souladu s podmínkami, které byly sjednány ve smlouvě. Z národní zprávy neplyne, že by německá úprava předpokládala nějakou formu indexace mzdy, jako je tomu v jiných zkoumaných zemích – viz výše.

Švédská úprava je zřejmě obdobně strohá jako ta německá. Neobsahuje žádná zvláštní pravidla, která by se vztahovala na návrat zaměstnance do práce, s výjimkou § 16, který se týká zákazu znevýhodňujícího zacházení a represí vůči zaměstnancům z důvodů souvisejících s rodičovskou dovolenou.

Dílčí závěry a náměty de lege ferenda

Z výše uvedeného shrnutí zkoumaných národních úprav lze učinit následující dílčí závěry a vyslovit některé návrhy de lege ferenda:

- Pokud jde o délku mateřské dovolené je možné konstatovat, že s výjimkou Slovenska (viz výše) je ve všech ostatních srovnávaných zemích základní mateřská dovolená kratší než v České republice. Delší mateřská dovolená v kombinaci s „horším“ finančním zabezpečením v ČR ženám nepomáhá – „drží je doma déle, ale za málo“.
- Část zemí rozlišuje postupně odstupňovaným nárůstem délky doby volna vícečetné porody (některé i vícečetná převzetí novorozenců). Česká právní úprava vícečetné porody nezohledňuje, rozlišuje jen porod jednoho dítěte a vícečetný porod, což vede k tomu, že matka čtyřčat má stejnou sociální ochranu jako matka dvojčat. Stejnou logikou je vedena úprava mateřské dovolené při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů. Je tím založena jistá nespravedlnost, resp. právní úprava nedostatečně zohledňuje evidentně velmi složité a náročné situace, které navíc nejsou velmi časté, takže by adekvátní zintenzivnění sociální ochrany zřejmě nepředstavovalo žádnou zvláštní zátěž ani pro zaměstnavatele, ani pro státní rozpočet.
- Část zkoumaných zemí umožňuje kombinaci čerpání mateřské dovolené s další prací u téhož zaměstnavatele (mateřská dovolená „na část úvazku“) – to by bylo vhodné zvážit i v ČR s ohledem na fakt, že stávající česká úprava ekonomickou činnost v době mateřské dovolené zcela nevyklučuje, ale musí být „z jiné než pojištěné činnosti“. Tato úprava profesně oslabuje ženy na mateřské dovolené, představuje nucené (a nikoli krátkou dobu trvající) vyčlenění z pracovního kolektivu a ve svém důsledku znamená zpomalení kariérního růstu po návratu. V neposlední řadě má tato úprava dopady do odměňování, resp. napomáhá „resistenci“ jevu označovaného jako „gender pay gap“.
- Především vzhledem k posledně uvedenému je vhodné zdůraznit, že část zemí výslovně upravuje po návratu z mateřské dovolené „dorovnání“ na úroveň mezd a dalších výhod, které by žena získala, pokud by nebyla na mateřské dovolené. V této oblasti jsou zkoumané země nepochybně zdrojem inspirace pro budoucí úvahy nad zajištěním skutečného sladování pracovního a soukromého života v České republice.

Otcovská dovolená

Smysl a účel otcovské dovolené je v zásadě dvojitý: vytvoření rodinného pouta mezi dítětem či dětmi a jejich otcem a dále umožnit takové přerozdělení rolí a úkolů v rodině, aby se matka dítěte či dětí mohla opětovně navrátit do pracovního procesu, a to do částečného či plného úvazku, protože její roli rodiče na omezenou dobu plně zastoupí otec dítěte či dětí.¹⁴ Jedná se přitom současně o úpravu obvyklou v sociálně demokratických státech, která má širokou podporu mezi voliči.

Právní úprava otcovské dovolené v ČR

Otcovská dovolená byla do § 195a zákoníku práce zakotvena až od 1. 12. 2022, a to navzdory skutečnosti, že se dávka otcovské je součástí českého sociálního zabezpečení již od 1. 2. 2018.¹⁵ Zaměstnanci pobírající tuto dávku nemocenského pojištění do 30. 11. 2022 museli za účelem jejího pobírání čerpat rodičovskou dovolenou, neboť podmínkou pobírání otcovské byla a je péče o dítě (§ 38a odst. 1 zákona o nemocenském pojištění). To se od 1. 12. 2022 změnilo a do zákoníku práce byla zařazena nová důležitá osobní překážka v práci.

Právní úprava otcovské dovolené je velmi stručná.

§ 195a zákoníku práce zní:

V souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci otcovskou dovolenou. Otcovská dovolená přísluší zaměstnanci po dobu poskytování dávky otcovské poporodní péče podle § 38a až 38d zákona o nemocenském pojištění.

Nárok na otcovskou (a tedy i otcovskou dovolenou) má pojištěnec (zaměstnanec), který pečuje o dítě, jehož je otcem, nebo který pečuje o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo sedmi let věku (§ 38a odst. 1 zákona o nemocenském pojištění). Od 1. 1. 2022 činí podpůrní doba dávky otcovské dva týdny (§ 38b odst. 1 zákona o nemocenském pojištění), tudíž i délka otcovské dovolené je takto nastavená (do 31. 12. 2021 se jednalo o jeden týden).

Podpůrní doba u dávky otcovské se nepřerušuje (§ 38b odst. 4 věta první zákona o nemocenském pojištění) a není ani možné čerpat otcovskou dovolenou „na částečný úvazek“. K nástupu na otcovskou dovolenou musí dojít v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo jeho převzetí; v případě hospitalizace dítěte nebo jeho matky se o tyto dny zmíněné šestitýdenní období prodlužuje (§ 38a odst. 4 zákona o nemocenském pojištění).

Stávající právní úprava otcovské dovolené je plně v souladu s WLB směrnicí, i když je délka otcovské dovolené upravena na samém minimu požadovaném směrnicí. Tato

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu SR, sp. zn. 9Sžsk/104/2020 ze dne 27. dubna 2022.

¹⁵ Srov. Pichrt, J. in Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. S. 825 a 826, m. č. 7.

skutečnost v jistém smyslu kontrastuje s délkou mateřské i rodičovské dovolené. V obou případech patří Česká republika mezi země s nejdelším trváním obou posledně uvedených překážek v práci.

Naproti tomu, otcovská dovolená je poskytována „jen“ na dva týdny. Je jistě pozitivní, že otcovská dovolená není přenositelná na matku dítěte a otec ji (spolu s dávkou nemocenského pojištění) buď vyčerpá, nebo nikoli, pokud ne, zůstává tento nástroj sociální ochrany nevyužit.

Otcovská dovolená a její právní úprava ve vybraných evropských zemích

Otcovskou dovolenou upravují všechny komparované právní řády s relativní výjimkou Německa.¹⁶

Otcovská dovolená je v různých národních právních úpravách regulována různě a pochopitelně jsou též použity pro tento institut různé názvy. Z hlediska jazykové formulace názvu tohoto institutu vystupují do popředí různé společenské představy národních úprav ohledně úkolu otce či jiné osoby při péči o narozené dítě. V zásadě se však všechny komparované právní řády (včetně Německa) přidržují toho, že se jedná o dovolenou, tedy dovolenou dobu nepřítomnosti na pracovišti z důvodu zvýšených povinností k narozenému dítěti či slehnutí matce dítěte. Jedná se o důležité povinnosti, a proto právní řád napomáhá i skrze institut otcovské dovolené zaměstnanci, aby tyto povinnosti mohl plnit.

Institut otcovské dovolené je v komparovaných zemích regulován jako právo zaměstnance čerpat omluvené pracovní volno. Některé právní řády toto volno výslovně označují za překážku v práci. Jedinou výjimkou z hlediska dobrovolnosti čerpání je výjimkou je francouzská úprava, kde je povinné čerpání části otcovské dovolené.

Jedná se o právo otce dítěte, které je neodvislé od práva matky dítěte; lze tedy čerpat samostatně. Francouzská i polská doktrína označují právo na otcovskou dovolenou jako výlučné a nezávislé právo otce, které je nezávislé na nároku matky dítěte, a je poskytováno i v případě, že matka není zaměstnancem a nemůže čerpat dovolenou v souvislosti s narozením dítěte.

Toto právo je zásadně nepřevoditelné na jinou osobu, výjimky upravuje slovinská a švédská úprava. Právo je nutno uplatnit v blízké časové souvislosti s narozením dítěte a čerpání otcovské dovolené nelze přerušit.

¹⁶ Právo na otcovskou dovolenou bylo i v německém pracovním právu založeno rozhodnutím BAG ze dne 18. 1. 2001, sp. zn. 6 AZR 492/99. Délka dovolené však v rozsudku není uvedena.

Název a právní úprava

Otcovská dovolená se v Belgii nazývá "porodní dovolená".¹⁷ Historicky nejstarší úprava mateřské dovolené je úprava francouzská. Pokud se jedná o úpravu otcovské dovolené, pak k její zákonné úpravě došlo v roce 2002. Otcovská dovolená je upravena jako fr. "*congé de paternité*" či "*de paternité et de naissance*". Pro označení otcovské dovolené se v maďarské úpravě používá pojem „apasági szabadság“.¹⁸ Polská úprava zavedla název „urlop ojcowski“ a regulace je obsažena v čl. 182³ zákoníku práce.¹⁹ Pokud se jedná o slovenskou úpravu, pak je použit pojem „otcovská dovolenka“. Otcovská dovolená je upravena v ust. § 166 zákona č. 311/2001 ; práce, v platném znění. Slovinský zákon o rodičovské ochraně a rodinných dávkách upravil právo na otcovskou dovolenou.²⁰ Tato úprava doznala postupem času četných změn.²¹ Dne 1. dubna vstoupil v účinnost slovinský zákon, kterým se mění zákon o rodičovské ochraně a rodinných dávkách (Zakon o změbah in dopolnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ZSDP-1F, Úřední věstník RS, č. 153/2022). Právo na otcovskou dovolenou a ochranu před znevýhodněním v případě, že osoba požádá o otcovskou dovolenou nebo je na ní, upravuje

¹⁷ Belgická úprava je obsažena v článku 30 § 2 zákona o pracovní smlouvě (zákon ze dne 3. července 1978 o pracovní smlouvě). Čerpání dávek během otcovské dovolené upravuje zákon o obnově ze dne 22. ledna 1985 o sociálních ustanoveních a královský výnos ze dne 2. ledna 1991 o poskytování dávek při přerušení a koordinovaný zákon ze dne 14. července 1994 o povinném pojištění zdravotní péče a dávek.

¹⁸ Dne 1. ledna vstoupilo v platnost nařízení vlády č. 535/2022 (XII. 21.) o čerpání otcovské dovolené a náhradě nákladů na ni.

¹⁹ Polská legislativní tradice používá u novelizovaných článků číselné a písemné označení ve formě horního indexu. Pracovní volno z důvodu rodičovství je upraveno v člancích 180-1868a zákoníku práce ze dne 26. června 1974 (dále jen zákoník práce). Kromě toho jsou podrobné otázky týkající se žádostí zaměstnanců o tato volna upraveny v nařízení ministra pro rodinu, práci a sociální politiku ze dne 8. prosince 2015 o žádostech týkajících se práv zaměstnanců souvisejících s rodičovstvím a dokladech přikládaných k těmto žádostem.

²⁰ Otcovská dovolená byla do slovinského právního řádu poprvé zavedena zákonem o rodičovské ochraně a rodinných dávkách, který byl přijat v roce 2001. Podle zákona o rodičovské ochraně a rodinných dávkách z roku 2001 měl otec nárok na otcovskou dovolenou v rozsahu až 90 dnů, ale pouze 15 z těchto 90 dnů bylo plně hrazeno. Za zbývajících 75 dní otec nedostával žádnou náhradu, s výjimkou příspěvků na sociální zabezpečení ve výši minimální mzdy, které za něj byly vypláceny z rodičovského pojištění.

²¹ Zákon o rodičovské ochraně a rodinných dávkách z roku 2014, který byl později několikrát novelizován, podstatně změnil právní režim otcovské dovolené: namísto 90 dnů otcovské dovolené (z nichž bylo pouze 15 dnů kompenzováno) zavedl nový zákon nárok na plně hrazenou otcovskou dovolenou v délce 30 dnů. V letech 2018 a 2019 byly zavedeny další změny právního režimu otcovské dovolené týkající se flexibility čerpání a prodloužení otcovské dovolené v případě dvojčat a vícčrat. Od roku 2020 byla otcovská dovolená prodloužena o dalších 10 dní na každé dítě v případě dvojčat a vícčrat. Stejná pravidla platí v případě osvojení dvojčat nebo více novorozenců nebo osvojení více dětí různého věku až do ukončení první třídy základní školy.

švédský zákon o rodičovské dovolené (Föräldraledighetslagen, SFS 1995:584).²² Německý zákonodárce právo na otcovskou dovolenou (něm. Sonderurlaub) neupravil.²³

Osobní rozsah otcovské dovolené

Právo na otcovskou dovolenou je právem otce či náhradního rodiče²⁴ v pracovním poměru.

Toto právo nemají zaměstnanci na částečný úvazek, zaměstnanci pracující na základě dohod o práci konané mimo pracovní poměr (**Slovensko**) či²⁵ smluv podle občanského práva (**polská** úprava). **Francouzská** úprava přiznává toto právo též osobě samostatně výdělečně činné, a to i partnerovi matky, který není otcem dítěte. Podle některých úprav však OSVČ může čerpat peněžitý příspěvek z veřejnoprávního pojištění. **Belgická** úprava toto právo přiznává i částečně zaměstnaným a též dobrovolníkům.

Právo čerpat otcovskou dovolenou podle **švédské** úpravy má manžel, registrovaný partner nebo osoba, která žije se ženou, jež dítě porodila. Zákoník o dětech a rodičích obsahuje rovněž ustanovení o rodičovství v případě změny pohlaví. Podle tohoto zákona se to, co je uvedeno o otci a otcovství v jiných právních předpisech, vztahuje také na ženu.

V souvislosti se zrovnoprávněním postavení rodičů ve **Slovinsku** u stejnopohlavních párů byly v roce 2014 zavedeny důležité změny. Kromě otců mají nárok na otcovskou dovolenou také následující osoby:

- manžel/manželka matky nebo její partner/ka žijící ve společné domácnosti a partner/ka obou pohlaví v registrovaném partnerství osob stejného pohlaví a jiná osoba, která o dítě skutečně pečuje, a dále;

- manžel/manželka, partner/partnerka v partnerském soužití nebo partner/partnerka v registrovaném partnerství osob stejného pohlaví osoby, která čerpá mateřskou dovolenou (v některých výjimečných případech může mateřskou dovolenou za stanovených podmínek čerpat i jiná osoba, která není matkou dítěte, např. otec, prarodič nebo jiná osoba, která o dítě skutečně pečuje).

²² Zákon o rodičovské dovolené však neobsahuje žádná ustanovení o náhradě výpadku příjmu. Finanční zajištění je tak upraveno v zákoníku sociálního pojištění (Socialförsäkringsbalken, SFS 2010:110).

²³ Pouze pro německé státní zaměstnance je v ust. § 21 Nařízení o zvláštním volna pro federální státní zaměstnance a federální soudce upraveno právo (státních zaměstnanců) na jeden den volna v případě, že porodila partnerka státního zaměstnance. Veřejné pracovní smlouvy obvykle obsahují podobnou smluvní úpravu.

²⁴ Jde o právo pouze otce podle polské a slovinské úpravy.

²⁵ Zaměstnavatel je však povinen nepřítomnost takového zaměstnance omluvit.

Nástup na otcovskou dovolenou a její čerpání

Ve všech komparovaných právních řádech se o čerpání otcovské dovolené žádá, v některých je možno žádat elektronicky. Čerpání otcovské dovolené musí zaměstnavatel akceptovat. Zahraniční úpravy však ukládají zaměstnanci nejen zaměstnavatele předem o čerpání otcovské dovolené informovat, ale též prokázat oprávněnost nároku stanoveným způsobem.

O otcovskou dovolenou lze podle **polské** úpravy žádat v době ne kratší než 7 dní před očekávanou dobou čerpání, a to i elektronicky.²⁶ K žádosti je nutno připojit zákonem stanovené dokumenty. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnance o čerpání otcovské dovolené.

Ze zkoumaných právních řádů vyplývá, že otec obvykle nemá povinnost čerpat otcovskou dovolenou ke dni narození dítěte či v době šestinedělí, ale může ji čerpat ve stanovené době i později.

Inspirativní je v tomto smyslu **polská** úprava, která umožňuje zaměstnanci otcovskou dovolenou čerpat v době do 12 měsíců od narození dítěte a u převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů kumulativně též do 14 let věku života dítěte. Otcovskou dovolenou je možno čerpat nejvýše ve 2 částech, přičemž žádná část nesmí být kratší než 1 týden v kuse. Klíčové ovšem je, že o otcovskou dovolenou lze žádat v době ne kratší než 7 dní před očekávanou dobou čerpání, a to i elektronicky.²⁷

Belgické právo umožňuje čerpat otcovskou dovolenou v rozsahu 10 (celých) pracovních dnů či 20 pracovních půldnů. Jedná se tedy o umožnění flexibilního čerpání otcovské dovolené „na částečný úvazek“, což je plně v souladu s požadavky WLB směrnice.

Podle **maďarské** úpravy²⁸ má otec při narození nebo osvojení dítěte nárok na 10 pracovních dnů otcovské dovolené placené zaměstnavatelem. Otec může požádat o otcovskou dovolenou do dvou měsíců od narození nebo osvojení dítěte; dovolenou lze rozdělit do dvou částí. Během prvních pěti pracovních dnů je zaměstnanci vyplácena plná mzda a během zbývajících pěti pracovních dnů 40 % mzdy.

Slovinský Zákon o změně zákona o rodičovské ochraně a rodinných dávkách,²⁹ který vstoupil v platnost 1. dubna 2023, zkracuje délku otcovské dovolené z 30 na 15 dní (a prodlužuje délku rodičovské dovolené ze 130 na 160 pro každého z rodičů). Otec čerpá

²⁶ Srov. ust. § 182³ odst. 2 polského zákoníku práce.

²⁷ Srov. ust. § 182³ odst. 2 polského zákoníku práce.

²⁸ Novela maďarského zákoníku práce nabyla účinnosti 1 ledna 2023.

²⁹ Zakon o zmēbah in dopolnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ZSDP-1F, Úřední věstník RS, č. 153/2022.

otcovskou dovolenou v délce 15 dnů ve zkráceném rozsahu formou plné nebo částečné nepřítomnosti v práci od narození dítěte do tří měsíců věku dítěte.

Délka otcovské dovolené

Z hlediska délky je otcovská dovolená čerpána ve všech komparovaných státech v délce minimálně 2 týdnů, v některých zemích je délka otcovské dovolené stanovena nad rámec požadavku WLB směrnice.

Otcovskou dovolenou je podle **belgické** úpravy oprávněn čerpat zaměstnanec, který je manželem matky nebo osobou, která s matkou žije v manželském svazku, na pracovní volno v rozsahu 15 dnů v období 4 měsíců po narození dítěte.

Ve **Francii** byl původně od 1. ledna 2002 upraven nárok na 3denní dovolenou při narození dítěte a 11denní otcovskou dovolenou, kterou bylo možné poskytovat následně, a to i nikoliv kontinuálně. Od roku 2021 byla délka otcovské dovolené navýšena na 28 dní a 35 dní v případě vícečetného porodu. Část otcovské dovolené se po reformě z roku 2021 stala dokonce povinnou, když čtyři po sobě jdoucí dny musí být čerpány bezprostředně po třech dnech porodní dovolené náležitých při narození dítěte. Není stanovena povinnost vyčerpat zbývajících 21 dní, tuto část otcovské dovolené a lze čerpat po částech, a to během šesti měsíců od porodu. Podmínkou nároku na otcovskou dovolenou je existence pracovního poměru.

Podle **maďarské** úpravy má otec dítěte nárok na dovolenou v délce deseti pracovních dnů, která mu bude poskytnuta na jeho žádost, a to nejvýše ve dvou částech, nejpozději do konce druhého měsíce po narození dítěte nebo v případě osvojení dítěte nejpozději do konce druhého měsíce po právní moci rozhodnutí o povolení osvojení. Zaměstnanec má nárok na otcovskou dovolenou také v případě, že se dítě narodí mrtvé nebo zemře.³⁰ Z hlediska vývoje lze kupodivu u maďarské úpravy zaznamenat jistou degresi, když podle dřívější úpravy bylo možné čerpat otcovskou dovolenou v rozsahu až 5 dní a u dvojčat 7, ale podle platné úpravy je regulován nárok na až 10 dní dovolené, aniž by se ovšem zvýhodňovali otcové, kterým se narodila dvojčata.

Otcovskou dovolenou bylo nutno čerpat v době do 24 měsíců od narození dítěte a u převzetí dítěte do uplynutí 24 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o osvojení dítěte, nejdéle však do 14 let věku dítěte. Březnová novelizace zákoníku práce přinesla v tomto bodě významnou změnu, když podle nové úpravy se otcovská dovolená poskytuje nejdéle do 12 měsíců od narození dítěte a u převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů kumulativně též do 14 let věku života dítěte. Došlo tak ke zkrácení doby čerpání v podstatě o polovinu. Otcovskou dovolenou je možno čerpat nejvýše po 2 částech, když žádná část nesmí být kratší než 1 týden v kuse.

³⁰ Čl. 118 odst. 4 maďarského zákoníku práce.

Legislativní vývoj na **Slovensku** byl podobný jako u české úpravy, když se s účinností od 1.11.2022 rodičovská dovolená rozdělila a u muže se umožnilo její část čerpat pod novým názvem, který zní otcovská dovolená.³¹ Podle nové úpravy v souvislosti s péčí o dítě lze muži ode dne narození dítěte poskytnout otcovskou dovolenou o délce až 28 týdnů, osamělému muži v trvání až 31 týdnů a v souvislosti s péčí o dvě či více dětí v trvání až 37 týdnů. Otcovská dovolená se čerpá v délce 2 týdnů v době prvních 6 týdnů od narození dítěte. Tato doba se prodlužuje o dobu hospitalizace dítěte či matky v nemocnici ze zdravotních důvodů. To platí však pouze v případě, že první den hospitalizace spadá do doby prvních 6 týdnů od dne narození dítěte.

Švédská právní úprava rozlišuje 6 druhů rodičovské dovolené (švédsky *föräldrapenning*) a dočasnou rodičovskou dovolenou (švédsky *tillfällig föräldrapenning*): dovolená pro plný úvazek, dovolená pro plný úvazek a pro rodiče do doby, než dítě dosáhne věku 18 měsíců, dovolená pro rodiče s částečným úvazkem (tj. na úvazek $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$ nebo $\frac{1}{8}$ a dovolená pro rodiče ve formě kratší pracovní doby až o jednu čtvrtinu, dokud dítě nedosáhne věku osmi let. Dočasná otcovská dovolená může být poskytnuta pojištěnému otci nebo rodiči, který je přítomen porodu, stará se o domácnost nebo pečuje o své dítě nebo děti.

Ochrana při čerpání otcovské dovolené

Po dobu čerpání otcovské dovolené je zaměstnanec podle **belgické** i **francouzské** úpravy omluven z výkonu práce.³² Podle slovenské úpravy se jedná o důležitou osobní překážku v práci. Po čerpání otcovské dovolené má otec právo se vrátit na původní pracovní místo se stejným či vyšším mzdovým ohodnocením.

Podle **polské** úpravy lze skončit pracovní poměr s otcem výjimečně, a to pouze v případě skutku, pro který by bylo přípustné rozvázat pracovní poměr bez výpovědní doby z důvodu zavinění zaměstnance (tzv. disciplinární výpověď, z hlediska české úpravy jde o okamžité zrušení pracovního poměru). Inspirativní je, že ochrana se týká nejen doby čerpání dovolené, ale ochrana se aktivuje 7 dní před nástupem otcovské dovolené. Další podmínkou polské úpravy pro skončení pracovního poměru je souhlas závodní odborové organizace. Ke skončení pracovního poměru výpovědí ode dne podání žádosti zaměstnance o otcovskou dovolenou může dojít, pokud je na zaměstnavatele vyhlášen konkurz nebo je v likvidaci. Datum skončení pracovního poměru pak musí zaměstnavatel dohodnout se závodní odborovou organizací. Zaměstnanec je chráněn podle čl. 45 polského zákoníku práce proti skončení pracovního poměru během čerpání otcovské dovolené.

Inspirativní je ochrana poskytovaná otci v rámci zkušební doby v ust. § 72 **slovenského** zákoníku práce. Zaměstnavatel může skončit pracovní poměr se zaměstnancem na

³¹ Šlo o změnu ust. § 166 ods. 1 poslední věty slovenského zákoníku práce.

³² Podle čl. L1225-1 až L1225-46-1 francouzského zákoníku práce.

otcovské dovolené pouze v případě, že toto skončení řádně a dostatečně odůvodní, jinak je předmětné právní jednání neplatné.

Zajištění mzdou či náhradou mzdy

Z hlediska výše plnění vypláceného během otcovské dovolené většina komparovaných právních řádů poskytuje náhradu ve výši 100 %, liší se však výpočtové základny a zdroje financování.

Otcovská dovolená je ve všech zkoumaných zemích regulována jako neplacené volno, během jehož čerpání může být otec při splnění stanovených podmínek finančně zabezpečen zaměstnavatelem, což je příklad maďarské úpravy a částečně též belgické úpravy. V obou těchto případech je hmotné zabezpečení uskutečňováno formou pokračování ve výplatě mzdy.

Belgická úprava ukládá zaměstnavateli hradit otci plnou mzdu po dobu prvních 3 dnů od narození dítěte. U státních zaměstnanců podle **slovenské** úpravy mají tito nárok na pobírání služebního příjmu (platu) i po dobu čerpání otcovské dovolené.

Zaměstnanci náleží podle **maďarské** úpravy náhrada mzdy od zaměstnavatele, a to za prvních 5 dnů v plné výši, náhrada za další dny je ve výši 40 %.³³ V případě skončení pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci potvrzení, ve kterém povinně uvede délku čerpané otcovské dovolené, včetně případné otcovské dovolené poskytnuté předchozím zaměstnavatelem. Otcovskou dovolenou totiž může zaměstnanec čerpat u následujícího zaměstnavatele. Jinak po dobu čerpání rodičovské dovolené není možné se zaměstnancem skončit pracovní poměr. Zajímavá je úprava, která neumožňuje zaměstnavateli odložit poskytnutí otcovské dovolené. Na druhou stranu při dodržení zákonných omezení lze dovolenou na žádost zaměstnance převést do dalšího kalendářního roku. Žádost o náhradu nákladů spojených s otcovskou dovolenou, na kterou má zaměstnanec nárok, podává zaměstnavatel regionálnímu orgánu maďarské státní pokladny příslušnému podle místa sídla nebo místa podnikání žadatele.

Rozhodnutí **německého** BAG založilo právo zaměstnanců na zajištění formou pokračování výplatou mzdy.³⁴

Dílčí závěry a návrhy de lege ferenda:

Otcovská dovolená míří na podporu otců při péči o dítě i matku krátce po porodu i proto, že ve všech evropských zemích lze zaznamenat nízké využívání rodičovské dovolené ze strany otců, přičemž v zemích střední a východní Evropy je procento pečujících otců ještě nižší, než v jiných evropských zemích. Mezi přetrvávajícími důvody figurují: rozdělení

³³ Náhrada mzdy vyplacená zaměstnanci za prvních 5 dnů otcovské dovolené je refundována státem po předložení mimo jiné vyúčtování, prohlášením otce a kopie rodného listu dítěte.

³⁴ Rozhodnutí BAG ze dne 18. 1. 2001, sp. zn. 6 AZR 492/99.

úkolů v rodině a péči o děti, postoje společnosti a spíše negativní vnímání otců, kteří přebírají více rodinných povinností. Nikoliv na posledním místě se na stereotypch podílejí očekávání zaměstnavatelů od svých zaměstnanců - budoucích otců. Vzhledem k tomu, že otcové zpravidla čerpají pouze část dovolené (pokud vůbec nějakou), je kariéra žen obvykle zásadním způsobem i nadále ovlivněna jejich nepřítomností na pracovišti, která je přímým důsledkem čerpání rodičovské dovolené převážně ženami.

Prvenství legislativní úpravy práva na mateřskou dovolenou má francouzská úprava. Pokud se ovšem jedná o legislativní úpravu práva otce na čerpání otcovské dovolené, pak má primát úprava švédská. Švédsko zavedlo placenou rodičovskou dovolenou pro oba rodiče v roce 1974. Dostupné statistické podkladové materiály a analytické výzkumné zprávy³⁵ se zdají potvrzovat spojitost mezi rovnoprávnějším rozdělením rolí v rodině s vyšší úrovní porodnosti i ve vyspělých státech a nízkou dětskou chudobou.³⁶

Obecně je díky unijní úpravě vývoj právní úpravy otcovské dovolené progresivní, když se práva otce dítěte navyšují. U maďarské, polské a slovinské úpravy lze zaznamenat recentní legislativní vývoj směřující k omezování již dříve upravených zákonných nároků zaměstnance. V případě polské úpravy jde o zkracování dob, kdy lze čerpat otcovskou dovolenou, u maďarské úpravy jde o nezohlednění narození dvojčat. Navíc podle maďarské úpravy je zaměstnavatel povinen během prvních pěti pracovních dnů vyplácet plnou mzdu a během zbývajících pěti pracovních dnů 40 % mzdy. U slovinské úpravy jde o zkrácení délky otcovské dovolené.

S těmito změnami jde ovšem většinou ruku v ruce i zavedení nepřenositelnosti nároku, kdy, stejně jako v případě české úpravy, musí být volno vyčerpáno otcem dítěte, nelze jej nijak převést na matku.

Na základě studia národních práv lze uvést, že česká právní úprava by si v některých zemích mohla vzít inspiraci.

Reformovat českou úpravu by zřejmě bylo vhodné v následujících oblastech:

- Délka otcovské dovolené – jak již bylo uvedeno, byla českým zákonodárcem zvolena „minimalistická“ varianta implementace požadavků WLB směrnice. I vzhledem k nepoměru k nastavené délce mateřské a rodičovské dovolené by bylo

³⁵ . V roce 1974 čerpaly matky ve Švédsku 99,5 % všech dnů rodičovského příspěvku, zatímco otcové 0,5 %. V roce 2022 si matky vybíraly 70 % dnů rodičovského příspěvku a otcové zvýšili čerpání na přibližně 30 %. Tak výzkumná zpráva zpracovaná Švédskou pojišťovnou (Försäkringskassan), která je dostupná zde [https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/barn-och-familj/statistik-](https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/barn-och-familj/statistik-om-foraldrapenning)

om-foraldrapenning (cit.: 29.8.2023).

³⁶ Tak především Sjöberg, O. 2004a Postoje k plodnosti a plození dětí v zemích EU, zpráva přednesená na Švédském institutu pro studium budoucnosti, či Duvander, Ferrarini, Thalberg 2005 Švédská rodičovská dovolená a genderová rovnost Úspěchy a reformní výzvy v evropské perspektivě. Zpráva přednesená na Švédském institutu pro studium budoucnosti.

vhodné uvažovat o prodloužení otcovské dovolené např. na jeden měsíc s tím, že by bylo možné např. adekvátně upravit mateřskou a rodičovskou dovolenou, aby se délka těchto překážek v práci alespoň trochu přiblížila.

- Možnost čerpat otcovskou dovolenou po částech, v rámci delšího časového úseku, než je současných 6 týdnů po porodu, by jistě rovněž stála za zvážení. Znamenalo by to např. možnost pro otce vystřídat matku v době, kdy již dítě není plně kojené a žena by se ráda alespoň částečně vrátila do práce. Jako inspirační vzor se nabízí polská úprava, podle níž lze otcovskou dovolenou čerpat nejvýše po 2 částech, když žádná část nesmí být kratší než 1 týden v kuse. Klíčové ovšem je, že o otcovskou dovolenou lze žádat v době ne kratší než 7 dní před očekávanou dobou čerpání, a to i elektronicky.
- Z národních zpráv rovněž plyne zajímavý podnět spočívající v možnosti převést částečně nevyčerpanou část otcovské/mateřské dovolené k vyčerpání zbytku otci, matce či partnerovi matky dítěte po vzoru slovinské a švédské úpravy.
- Z hlediska organizace lze doporučit výslovné zakotvení práva zaměstnance žádat o mateřskou, rodičovskou i otcovskou dovolenou elektronicky, jako je tomu např. v Polsku.
- Rovněž by bylo vhodné zvýšit ochranu pracovního poměru otců a matek během zkušební doby a v pracovněprávních vztazích založených dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti. Inspirativní je ochrana poskytovaná otci v rámci zkušební doby v ust. § 72 slovenského zákoníku práce. Zaměstnavatel může skončit pracovní poměr se zaměstnancem na otcovské dovolené pouze v případě, že toto skončení řádně a dostatečně odůvodní, jinak je předmětné právní jednání neplatné.³⁷

³⁷ Ustanovení § 72 slovenského zákoníku práce zní: „Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.“

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je, podobně jako dovolená otcovská, relativně novým institutem. V národních právních úpravách, a následně i v té unijní, se začala objevovat v souvislosti se silícími snahami o zrovnoprávnění žen a mužů jak na pracovním trhu, tak i v plnění především pečovatelských povinností k rodině. Ze švédské, v podstatě padesátileté, zkušenosti je patrné, že při použití vhodných nástrojů sociální ochrany je možné dosáhnout vyrovnanějšího postavení ve vztahu k pečovatelským povinnostem k dětem, i když se jedná o poměrně pozvolný proces trvající minimálně jednu, spíše dvě a více generací.

Právní úprava rodičovské dovolené v ČR

Rodičovskou dovolenou, jejímž účelem je prohloubení péče o dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout na žádost zaměstnankyně a zaměstnance (§ 196 věta první zákoníku práce).

Právní úprava v České republice nepodmiňuje vznik práva na rodičovskou dovolenou, resp. práva čerpat rodičovskou dovolenou předchozí dobou trvání pracovního poměru a ani odpracovanou dobou. Takové řešení sice v základu směřuje k větší ochraně zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti, může však současně vést k jejich horšímu uplatnění na trhu práce, když přináší nejistotu na straně zaměstnavatele, zda nově nastoupivší zaměstnanec bezprostředně po vzniku pracovního poměru nenastoupí čerpání rodičovské dovolené.

Právní řád České republiky v základu omezuje dobu čerpání rodičovské dovolené věkem dítěte. Mimo určité případy osvojení není stanoven rozsah pracovního volna, které lze čerpat.

Minimální délka rodičovské není stanovena a poskytuje se v rozsahu, v jakém o ni zaměstnankyně a zaměstnanec požádají, přičemž zaměstnankyni přísluší po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte; nejdéle však lze rodičovskou dovolenou čerpat do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let (§ 196 věta druhá zákoníku práce).

Právní úprava České republiky váže v případě vlastních dětí právo na rodičovskou dovolenou a právo jejího čerpání výlučně na rodičovství. Právo na rodičovskou dovolenou nespovídá jinému příbuznému v řadě přímé, ani v řadě pobočné a ani jiné osobě žijící s dítětem a jeho rodičem ve společné domácnosti, která o dítě pečuje. Současně zákonná úprava právo na rodičovskou dovolenou nespojuje se skutečnou péčí o dítě nebo s žitím s dítětem ve společné domácnosti. Uvedené platí obdobně pro případ péče nahrazující péči rodičů ve vztahu k osobě, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů.

Stejně jako v případě mateřské dovolené přísluší rodičovská dovolená i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela (§ 197 odst. 1 zákoníku práce). V takovém případě přísluší rodičovská dovolená až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let (§ 197 odst. 3 zákoníku práce). Při převzetí dítěte po dosažení věku tří let, nejdéle

však do věku sedmi let, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů (§ 197 odst. 3 věta druhá zákoníku práce). Pokud by při převzetí dítěte mladšího věku tří let doba 22 týdnů uplynula po dosažení věku tří let, přísluší dovolená do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte (§ 197 odst. 3 věta třetí zákoníku práce).

Stávající právní úprava rodičovské dovolené v právním řádu České republiky (ust. § 196 ZPr) nepředpokládá žádnou formální a ani obsahovou náležitost „žádosti“ o čerpání rodičovské dovolené. Zákonná úprava nepředpokládá žádný předstih žádosti před nástupem na rodičovskou dovolenou. Současně, jak již bylo řečeno, zákonná úprava nedefinuje ani minimální rozsah čerpání rodičovské dovolené. S přihlédnutím ke smyslu a účelu právní úpravy zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců je ve vztahu k právní úpravě rodičovské dovolené dovozováno, že ji lze čerpat pouze ve vztahu k celému pracovnímu úvazku a kontinuálně.

Novela zákoníku práce zavedla písemnou formu pro „žádost“ o čerpání rodičovské dovolené. Spolu s tím by mělo dojít k zavedení obsahové náležitosti dohody, jíž by mělo být konkrétní určení doby, po níž bude rodičovská dovolená čerpána, a stejně tak pořádkové lhůty pro podání „žádosti“ o čerpání rodičovské dovolené.

Z hlediska rovnováhy mezi zájmy zaměstnance a zaměstnavatele lze rovněž považovat za neproporční stávající dovozovanou možnost zaměstnance žádat si postupně o čerpání rodičovské dovolené po dílčích částech bez omezení počtu navazujících žádostí.

S přihlédnutím ke smyslu a účelu právní úpravy zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců je ve vztahu k právní úpravě rodičovské dovolené dovozováno, že ji lze čerpat pouze ve vztahu k celému pracovnímu úvazku a kontinuálně.

Tuzemská judikatura ve vztahu k zákonné úpravě rodičovské dovolené dovozuje, že zaměstnanci nesvědčí právo na jednostrannou změnu ve smyslu zkrácení původně oznámeného termínu čerpání rodičovské dovolené. Jinak řečeno, zaměstnanci nesvědčí zákonné právo na předčasný návrat z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Skončení rodičovské dovolené před uplynutím původně oznámené doby jejího čerpání je možné pouze na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele.

Taková interpretace právní úpravy je z hlediska sladování soukromého a pracovního života poměrně problematická, neboť nereflektuje fakt, že v průběhu čerpání rodičovské dovolené mohou nastat závažné důvody na straně zaměstnance, které budou legitimizovat předčasný návrat do zaměstnání.

Zaměstnanci, kteří si jsou uvedeného vědomi, volí z jejich hlediska pragmatickou cestou, jíž je postupné čerpání dílčích částí rodičovské dovolené (zákonná úprava neomezuje počet částí, v nichž se bude rodičovská dovolená čerpat), což je ovšem problematické ze strany zaměstnavatele a případně zaměstnance zastupujícího zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou, u nichž dochází ke značné relativizaci jistoty stran rozsahu skutečně čerpané rodičovské dovolené ze strany dotyčného zaměstnance.

V souvislosti s právní úpravou rodičovské dovolené lze poukázat na některé problematické aspekty stávající právní úpravy, jež jsou diskutovány v rámci odborné veřejnosti, mj. i v návaznosti na evropský právní rámec.

V základu lze jednotlivé okruhy shrnout následovně:

- a) **podmínky vzniku nároku na rodičovskou dovolenou** – zejména se jedná o otázku, zda má být s ohledem na evropskou úpravu vznik práva na rodičovskou dovolenou podmíněn určitou předchozí dobou trvání pracovního poměru, příp. zda je vznik práva na rodičovskou dovolenou podmíněn předchozí odpracovanou dobou (počtem směn, pracovních dní či podobně);
- b) **okruh osob oprávněných k čerpání rodičovské dovolené** – zejména zda má být oprávněn k čerpání pouze rodič (anebo osvojitel) dítěte, nebo může za určitých okolností náležet právo na rodičovskou dovolenou i jiným osobám v přímé či pobočné příbuzenské linii, příp. osobám, které mají postavení osoby blízké k rodiči a dítěti a s dítětem nejsou nijak příbuzensky, resp. biologicky spjati, a zda má být vedle naplnění kritéria příbuznosti nebo jiné osobní blízkosti s dítětem dále právo na rodičovskou dovolenou podmíněno skutečnou péčí o dítě;
- c) **délka rodičovské dovolené;**
- d) **formy čerpání rodičovské dovolené** – zejména zda má být možné rodičovskou dovolenou čerpat pouze v rozsahu celého pracovního úvazku, či má být možné její čerpání i jen v určité jeho části, zda musí být čerpána rodičovská dovolená po delších časových obdobích, anebo má být možné její čerpání například i je některé dny v týdnu, či ve vztahu k částem směn, zda má být stanovena minimální doba čerpání, zda má být omezen počet dílčích částí, po kterých je možné rodičovskou dovolenou čerpat atd.;
- e) **podmínky nástupu na rodičovskou dovolenou a jejího čerpání** – zejména zda má mít žádost/oznámení o nástupu na rodičovskou dovolenou předepsanou formu (například písemnou, zda lze požádat elektronickými prostředky atd.), jaké mají být obsahové náležitosti žádosti/oznámení (zda musí být vedle doby nástupu uvedena i doba, po kterou bude rodičovská dovolená), zda musí být zachována nějaká minimální lhůta od doručení žádosti do dne nástupu na rodičovskou dovolenou, zda a za jakých podmínek má zaměstnavateli svědčit právo nástup na rodičovskou dovolenou odsunout;
- f) **podmínky předčasného ukončení čerpání rodičovské dovolené** – zejména zda zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou má svědčit (a případně za jakých podmínek) právo na návrat do zaměstnání před uplynutím původně oznámené doby čerpání rodičovské dovolené, a zda případně zaměstnavateli má svědčit (a případně za jakých podmínek) právo odsunout oznámený dřívější návrat zaměstnance do zaměstnání před původně oznámenou dobou čerpání rodičovské dovolené.

Rodičovská dovolená a její právní úprava ve vybraných evropských zemích

Podmínky vzniku nároku na rodičovskou dovolenou

V právních úpravách srovnávaných zemí lze k otázce podmínění vzniku práva na rodičovskou dovolenou, resp. práva rodičovskou dovolenou čerpat předchozí dobou trvání pracovního poměru nebo předchozí odpracovanou dobou vysledovat dvě základní tendence.

Na jedné straně se jedná o řešení *de facto* shodné s právní úpravou v České republice (zjednodušeně řečeno žádná podmínka neexistuje).

Z národních zpráv vyplynulo, že vznik práva na rodičovskou dovolenou, resp. práva na její čerpání není ve shora uvedeném smyslu nijak podmíněn například na **Slovensku**, v **Německu**, nebo ve **Švédsku**.

Vznik práva na rodičovskou dovolenou, resp. právo čerpat rodičovskou dovolenou je na straně druhé podmíněno například v právní úpravě **Belgie**, kdy podmínkou vzniku práva na rodičovskou dovolenou je trvání pracovního poměru v rozsahu alespoň 12 měsíců v 15 měsících předcházejících podání písemného oznámení o nástupu na rodičovskou dovolenou.

Ve **Francii** rodičovskou dovolenou může čerpat každý zaměstnanec s pracovním poměrem v době trvání nejméně jeden rok; obdobně v **Maďarsku** lze rodičovskou dovolenou čerpat nejdříve po uplynutí jednoho roku trvání pracovního poměru.

Vedle toho **slovinská** právní úprava nepředpokládá žádnou předchozí odpracovanou dobu nebo dobu trvání pracovního poměru, vyžaduje však účast na sociálním pojištění na ochranu rodičovství.

Do určité míry o specifické právní úpravě lze hovořit v případě **Polska**, které právo na rodičovskou dovolenou nepodmiňuje žádnou předchozí dobou trvání pracovního poměru či odpracovanou dobou, nicméně právo na dovolenou na péči o dítě, která má částečně shodný účel, podmiňuje dobou trvání pracovního poměru v délce alespoň 6 měsíců u zaměstnavatele s tím, že se započítávají i předchozí doby zaměstnání u zaměstnavatele, jde-li o řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.

Dalším momentem je otázka rozlišování mezi rozsahem pracovního úvazku či trváním pracovního poměru na dobu určitou či neurčitou. Vyjma shora zmíněných podmínek pro vznik práva na rodičovskou dovolenou, resp. pro možnost čerpání rodičovské dovolené, ve většině národních zpráv nezmiňují, že by právní úprava výslovně ve vztahu ke vzniku nároku, resp. práva čerpat rodičovskou dovolenou zohledňovala rozsah pracovního úvazku, či dobu trvání pracovního poměru; rozsah pracovního úvazku může mít (viz níže) nicméně vliv na formu, v níž lze rodičovskou dovolenou čerpat. Nerozlišování mezi rozsahem pracovního úvazku či mezi pracovními poměry na dobu určitou a na dobu neurčitou zmiňují expertní zprávy poskytnuté kolegy ze Slovenska, Slovinska, Švédska a z Německa.

V žádné ze zpráv se nezmiňuje, že by čerpání rodičovské dovolené mělo vliv na dobu trvání

pracovního poměru, resp. uvádí se opak, tedy pravidlo odpovídající právní úpravě České republiky. Stejně platí pro výkon práce na dálku, včetně výkonu práce z domova a pro další flexibilní formy výkonu práce; výjimkou je částečně **Německo**, kde platí, že zaměstnanci pracující z domova a zaměstnanci, kteří jsou za takové považováni, mají rovněž nárok na rodičovskou dovolenou, pokud pracují v jednom kuse.

Ve vztahu k podmínkám vzniku nároku na rodičovskou dovolenou lze uzavřít poukázáním na to, že například **slovenská** právní úprava nepřiznává právo na rodičovskou dovolenou zaměstnancům vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Osobní rozsah nároku na rodičovskou dovolenou

Ve srovnávaných zahraničních úpravách lze z hlediska okruhu osob, jímž svědčí právo na rodičovskou dovolenou, resp. práva jejího čerpání, rozlišit dvě základní pozice:

- (a) právní úprava má shodný charakter jako právní úprava České republiky, tzn. právo svědčí pouze rodiči a neověřuje se skutečná péče o dítě;
- (b) právo na rodičovskou dovolenou svědčí vedle rodičů i jiným osobám odlišným od rodiče. Podmínkou práva na rodičovskou dovolenou vedle rodinného nebo jiného právními předpisy definovaného poměru k dítěti je případně dále skutečná péče o dítě nebo (alespoň) žití s dítětem ve společné domácnosti.

Do první skupiny spadají například Slovensko, Polsko, či Maďarsko.

Do druhé skupiny spadá Německo, Slovinsko a Švédsko.

V **Německu** svědčí právo na rodičovskou dovolenou rodiči dítěte, pokud žije s dítětem ve společné domácnosti, pečuje o něj a vychovává jej. Dále může rodičovskou dovolenou se souhlasem rodiče čerpat partner rodiče, s nímž rodič žije v nesezdaném partnerském vztahu, a jemuž rodič udělil souhlas.

Vedle toho, pokud rodiče nemohou o dítě pečovat z důvodu vážné nemoci, těžkého poškození zdraví nebo smrti, svědčí právo na rodičovskou dovolenou příbuzným do třetího stupně a jejich manželům.

Dále mají právo na rodičovskou dovolenou také prarodiče dítěte, pokud s dítětem žijí ve společné domácnosti a rodič dítěte je nezletilý nebo jeden z rodičů dítěte studuje, přičemž studium započalo ještě před dosažením 18 let věku, a žádný z rodičů nečerpá rodičovskou dovolenou.

Podle slovinské právní úpravy právo na rodičovskou dovolenou nesvědčí

- rodiči, který dítě opustil;
- v případě výlučné péče jednoho z rodičů, do níž bylo dítě svěřeno, druhému z rodičů;
- rodiči, který je zbaven rodičovské zodpovědnosti;
- byl mu zakázán styk s dítětem v souladu s předpisy upravujícími rodinné vztahy,

- byl mu uložen zákaz přiblížení se v souladu s předpisy upravujícími povinnosti a pravomoci policie a prevenci domácího násilí nebo je ve výkonu trestu odnětí svobody ve věznici a nechrání dítě a nepečuje o něj.

Rodiče nemají nárok na rodičovskou dovolenou, pokud je dítě svěřeno do péče a výchovy jiné osoby nebo je umístěno v pěstounské rodině či ústavu. Kromě toho má jiná osoba, která o dítě skutečně pečuje a chrání ho, právo na rodičovskou dovolenou v rozsahu, v jakém ji čerpá matka nebo otec, zkrácenou o tolik dní, kolik dní již matka nebo otec tohoto práva využili.

Se souhlasem rodičů má právo na rodičovskou dovolenou také jeden z prarodičů, pokud se jedná o dítě, které se narodilo matce mladší 18 let, která má statut učně, studenta nebo žáka.

Podle **švédské** právní úpravy může právo na rodičovskou dovolenou svědčit také manželovi rodiče, který s ním trvale žije ve společné domácnosti, příp. osobě spolu žijící s rodičem (partner/partnerka).

Jde-li o osvojitele, žádná zvláštní pravidla oproti obecné právní úpravě nejsou stanovena v právním řádu Belgie, Francie, Maďarska, Polska, ani Slovenska a Švédska.

Délka rodičovské dovolené, včetně maximálního věku dítěte

Z informací poskytnutých v národních zprávách se podává, že řešení obdobné právnímu řádu České republiky je spíše výjimečné. Právní řády srovnávaných zemí řeší právo na rodičovskou dovolenou zpravidla odlišně, když jednak upravují maximální věk dítěte, do kterého je možné rodičovskou dovolenou čerpat, a současně určují rozsah pracovního volna, který může být čerpán, a to zpravidla v počtu dní či týdnů.

V **Belgii** činí maximální délka čerpání rodičovské dovolené 4 měsíce a tato země se tak řadí mezi evropské země s nejkratší rodičovskou dovolenou vůbec. Rodičovskou dovolenou lze čerpat až do 8 let věku dítěte.

Velmi krátkou rodičovskou dovolenou má také **Maďarsko**, kde rodičovskou dovolenou v rozsahu čtyřiceti čtyř pracovních dní lze čerpat až do tří let věku dítěte.

Francie umožňuje rodičovskou dovolenou čerpat po dobu jednoho roku s tím, že ji lze dvakrát prodloužit. Rodičovská dovolená končí dosažením 3 let věku dítěte.

V případě vícečetného porodu může být rodičovská dovolená prodloužena až do nástupu dětí do mateřské školy. Jedná-li se o trojčata a vícčata, může být rodičovská dovolená prodloužena až pětkrát. V takovém případě rodičovská dovolená končí nejpozději dosažením šesti let věku dětí.

Tato relativně dlouhá doba rodičovské dovolené ale většinou není rodiči plně využívána, a to z důvodu nedostatečného sociálního zabezpečení během rodičovské dovolené.

Polská úprava z hlediska délky rodičovské dovolené patří k evropskému průměru –

každému z rodičů svědčí právo na rodičovskou dovolenou v rozsahu 41 týdnů v případě jednočetného porodu a v rozsahu 43 týdnů při vícečetném porodu. Rodičovskou dovolenou lze čerpat nejpozději do konce kalendářního roku, v němž dítě dosáhlo 6 let věku.

Právní předpisy stanoví zvláštní práva ve specifických situacích.

Zvláštní právní úprava je v návaznosti na, z hlediska evropského kontextu specifická, pravidla pro interrupce stanovena pro rodiče těžce a nevratně postižených a nevléčitelně nemocných dětí, jejichž život je předmětným onemocněním ohrožen, kdy takové poškození zdraví vzniklo v prenatálním období vývoje dítěte nebo během porodu. Rodiče, kteří jsou držiteli osvědčení prokazující tuto skutečnost, mají právo na rodičovskou dovolenou v délce až 65 týdnů při jednočetném porodu a 67 týdnů při vícečetném porodu.

Vedle rodičovské dovolené právní úprava zná taktéž právo na dovolenou na péči o dítě. Její délka nesmí překročit 36 měsíců. Poskytnout ji lze nejdéle do konce kalendářního roku, v němž dítě dosáhne 6 let věku. Je-li dítě trvale zdravotně postiženo (stejně jako v dalších zákonem stanovených případech) se lhůta prodlužuje až do konce kalendářního roku, v němž dítě dosáhlo 18 let věku.

Poměrně dlouhá rodičovská dovolená je upravená v **Německu**, kde každému z rodičů (oprávněných osob) svědčí právo na tři roky rodičovské dovolené, přičemž část rodičovské dovolené až v délce 24 měsíců lze čerpat v období od třetích narozenin dítěte do jeho osmého roku věku. V případě většího počtu dětí svědčí nárok ke každému dítěti zvlášť. Nárok na dovolenou je pro oba rodiče shodný.

Slovensko se co do délky rodičovské dovolené řadí spolu s Českou republikou ke státům s nejdelším trváním této překážky v práci. Rodičům dítěte svědčí právo na rodičovskou dovolenou až do 3 let věku dítěte. Pokud se jedná o dítě, jehož zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý a vyžaduje zvláštní péči, lze rodičovskou dovolenou čerpat až do 6ti let věku dítěte. Po dovršení 3, resp. 6ti let věku dítěte lze po dohodě zaměstnance a zaměstnavatele poskytnout pracovní volno až do 5, resp. 8 let věku dítěte, avšak pouze v rozsahu, ve kterém nebyla rodičovská dovolená čerpána do 3 let, resp. 6ti let věku dítěte.

Moderní a směrnici odpovídající úpravu lze zaznamenat ve **Slovinsku**, kde nárok každého rodiče na rodičovskou dovolenou činí 160 kalendářních dní. Z tohoto nároku je 60 kalendářních dní nepřenosných. Ve výjimečných případech, například pokud druhý rodič zemře, dítě opustil, nebo není trvale schopen o něj pečovat, byl pravomocně zbaven rodičovské zodpovědnosti či mu byl zakázán styk s dítětem, nebo pokud druhý rodič nebyl účasten předepsaného pojištění a nemá tak nárok na rodičovskou dovolenou, činí celkový nárok 320 kalendářních dnů.

Nárok na rodičovskou dovolenou se navyšuje o 90 kalendářních dní v případě dvojčat, každého dalšího živě narozeného dítěte a dítěte, které podle lékařského posudku vyžaduje zvláštní péči. Při předčasném narození dítěte se rodičovská dovolená prodlužuje o počet dní, o které bylo těhotenství kratší než 260 kalendářních dnů a až o 90 kalendářních dnů, pokud v době porodu rodič již pečuje alespoň o dvě děti, které nedokončily první třídu

základní školy.

Ve **Švédsku**, jehož právní úprava zřejmě dlouhodobě odpovídá požadavkům na efektivní sladování pracovního a soukromého života, zákonná úprava rozlišuje několik typů rodičovské dovolené. V základu se jednotlivé typy liší podle toho, zda je rodiči poskytován rodičovský příspěvek či nikoli, a zda se jedná o rodičovskou dovolenou poskytovanou ve vztahu k celému pracovnímu úvazku či nikoli.

Rodič může čerpat rodičovskou dovolenou v rozsahu plného pracovního úvazku z důvodu péče o dítě do doby, než dítě dosáhne věku 18 měsíců. Vedle toho má rodič právo na dovolenou na plný úvazek po dobu, kdy pobírá plný rodičovský příspěvek. Nárok na dovolenou zaniká, když dítě dosáhne 8 let věku nebo když dítě ukončí první rok školní docházky, podle toho, co nastane později.

Další možností je čerpání rodičovské dovolené ve vztahu k části pracovního úvazku. Varianty jsou čtyři: rodičovská dovolená v rozsahu tří čtvrtin pracovního úvazku, jedné poloviny pracovního úvazku, jedné čtvrtiny nebo jedné osminy. V jednom i v druhém případě může být rodičovská dovolená s nebo bez rodičovského příspěvku.

Převedení nároku na rodičovskou dovolenou na jinou osobu

Česká právní úprava s ohledem na svou konstrukci nepředpokládá převod nároku na rodičovskou dovolenou na jinou osobu. Jinak je tomu u některých právních úprav srovnávaných zemí, které rozlišují určují nárok na rodičovskou dovolenou v konkrétním rozsahu počtu týdnů, měsíců či let, a současně limitují věk dítěte, do něž je možné rodičovskou dovolenou čerpat.

V **Polsku** je z celkového nároku na rodičovskou dovolenou 9 týdnů nepřenosných na druhého rodiče.

Dále platí, že jiný zaměstnanec, který je nejbližším rodinným příslušníkem dítěte, má právo na rodičovskou dovolenou v rozsahu nevyčerpané části nároku zaměstnance (rodiče) na rodičovskou dovolenou, pokud tento zaměstnanec (rodič):

- zemřel;
- dítě opustil;
- nemůže o dítě osobně pečovat ze zdravotních důvodů;
- nemůže o dítě pečovat kvůli svému umístění ve zdravotnickém nebo jiném léčebném zdravotnickém zařízení, které poskytuje lůžkovou a nepřetržitou zdravotní péči.

V případě dovolené k péči o dítě je nepřenositelným jeden měsíc pracovního volna.

Jak již bylo uvedeno, je ve **Slovinsku** 60 dní rodičovské dovolené nepřenosných. Ve zbytku, tj. 100 dní rodičovské dovolené, lze naopak převést na druhého rodiče.

De facto celý nárok na rodičovskou dovolenou se přenáší na druhého rodiče, který tak může vyčerpat až 320 dnů rodičovské dovolené, pokud druhý rodič, jehož nárok přechází:

- zemřel;
- dítě opustil;
- byl zbaven rodičovské zodpovědnosti;
- byl mu zakázán styk s dítětem,
- je ve výkonu trestu odnětí svobody;
- jednoznačně prokázal, že se o péči a o výchovu dítěte nebude starat nebo rodičovskou dovolenou zanedbává jiným závažným způsobem;
- nežije s dítětem a péče o dítě a jeho výchova náleží pouze druhému rodiči;
- stane se zdravotně nezpůsobilým podle lékařského posudku o dítě pečovat;
- není pojištěn pro případ rodičovské péče.

Ve **Švédsku** je právo na pracovní volno z titulu rodičovské dovolené je přenositelné na jinou osobu, kterou nemusí být jen příbuzný dítěte (jde o jinou osobu, která bude o dítě pečovat).

Formy čerpání rodičovské dovolené

Právní řády srovnávaných zemí přináší z hlediska způsobu čerpání rodičovské dovolené řadu inspirativních momentů, jejichž reflexe by mohla přispět ke sladování soukromého a pracovního života v ČR.

Dle **francouzské** právní úpravy lze rodičovskou dovolenou čerpat buďto k celému pracovnímu úvazku, nebo k jeho části formou zkrácení pracovní doby. Rozsah týdenní pracovní doby nesmí být kratší než šestnáct hodin týdně.

I v **Německu** lze rodičovskou dovolenou čerpat jak ve vztahu k celému pracovnímu úvazku, tak k jeho části. Maximální rozsah pracovního úvazku při čerpání rodičovské dovolené činí 32 hodin týdně (v průměru). Výkon práce na částečný úvazek u jiného zaměstnavatele při čerpání rodičovské dovolené nebo samostatně výdělečná činnost během rodičovské dovolené jsou podmíněny souhlasem zaměstnavatele.

Jak bylo uvedeno výše, **švédská** právní úprava rozlišuje řadu typů rodičovské dovolené. Lze čerpat rodičovskou dovolenou ve vztahu k celému pracovnímu úvazku nebo k jeho části, konkrétně v rozsahu tří čtvrtin, jedné poloviny nebo jedné čtvrtiny.

Podmínky nástupu na rodičovskou dovolenou a jejího čerpání

Právní úpravy srovnávaných zemí jsou podstatně komplexnější, než je tomu v případě české právní úpravy. Zaměstnanec je zpravidla povinen zaměstnavatele o nástup na rodičovskou dovolenou požádat, nebo jej alespoň v předstihu informovat. Zaměstnavatel přitom nesmí žádosti jako takové nevyhovět, v některých zemích ale např. může z vážných provozních důvodů nástup na rodičovskou dovolenou odložit (např. Belgie, Maďarsko).

Jednotlivé národní právní úpravy se liší především v délce předstihu s jakým je třeba zaměstnavatele informovat o plánovaném nástupu na rodičovskou dovolenou (resp. předložit písemnou žádost – jako v Belgii).

Belgické právo stanoví, že nástup na rodičovskou dovolenou je podmíněn písemnou žádostí doručenou alespoň 3 měsíce předem, není-li dohodnuto jinak. Zaměstnavateli svědčí právo do jednoho měsíce ode dne doručení oznámení/žádosti o čerpání rodičovské dovolené z důvodu souvisejících s fungováním zaměstnavatele (z provozních důvodů) nástup na rodičovskou dovolenou zaměstnance odložit.

Ve **Francii** pokud má čerpání rodičovské dovolené bezprostředně navazovat na čerpání mateřské dovolené, zaměstnanec je povinen zaměstnavatele informovat o počátku, délce a formě/variantě čerpání rodičovské dovolené nejméně jeden měsíc před koncem mateřské dovolené, jde-li o mateřskou dovolenou při osvojení dítěte. V ostatních případech je třeba oznámení učinit nejméně dva měsíce předem. Zaměstnavateli nesvědčí právo čerpání rodičovské dovolené ze strany zaměstnance odložit.

V **Maďarsku** je třeba nástup na rodičovskou dovolenou oznámit nejméně patnáct dní předem. Zaměstnavateli svědčí právo ve výjimečných případech (z důležitých hospodářských důvodů/z provodních důvodů) odložit poskytnutí rodičovské dovolené. Nástup na rodičovskou dovolenou lze odložit nejvýše o šedesát dní.

Německá úprava stanoví jako podmínku čerpání rodičovské dovolené písemnou žádost podanou zaměstnavateli nejméně sedm týdnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, jedná-li se o pracovní volno do tří let věku dítěte a nejméně třináct týdnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, jedná-li se o pracovní volno mezi třetím a osmým rokem věku dítěte. Z důležitých důvodů může být lhůta zkrácena.

Zaměstnavatel nemůže odmítnout čerpání rodičovské dovolené v prvních třech letech věku dítěte. Nicméně, pokud je rodičovská dovolená čerpána po částech a poslední část by měla být čerpána mezi třetím a osmým rokem věku dítěte, může čerpání zaměstnavatel odmítnout z naléhavých pracovních důvodů. V případech, kdy zaměstnavateli svědčí právo žádosti zaměstnance nevyhovět, musí zaměstnavatel vůči zaměstnanci nesouhlas projevit do čtyř, resp. osmi týdnů podle toho, zda se jedná o období do tří let věku dítěte, nebo o období od tří do osmi let věku dítěte. Pokud zaměstnavatel nesouhlas neprojeví včas, má se za to, že souhlasí.

V **Polsku** se písemná žádost/oznámení podává nejpozději 21 dní před nástupem na rodičovskou dovolenou. Žádost o poskytnutí dovolené na péči o dítě se podává ve shodné lhůtě. Zaměstnanci svědčí právo vzít žádost nejpozději 7 dnů před nástupem na pracovní volno zpět.

Zaměstnavateli právo odmítnout nebo odsunout nástup na rodičovskou dovolenou nesvědčí. Dovolená na péči o dítě poskytuje buďto najednou nebo po částech. Nejvyšší počet dílčích částí činí pět.

Dle **slovenské** – písemné oznámení musí být zaměstnavateli doručeno nejméně jeden měsíc před předpokládaným nástupem na rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel je povinen na oznámení zaměstnance reagovat. Nedodržení lhůty však nemá žádné důsledky.

V období do tří let věku dítěte zaměstnavateli nesvědčí právo nástup na rodičovskou

dovolenou odložit nebo vyloučit.

Rodičovská dovolená se poskytuje v rozsahu, o nějž zaměstnanec v rámci svého nároku požádá. Zákonná úprava stanoví, že nejmenší možná část činí jeden měsíc.

Slovinská úprava stanoví, že čerpání rodičovské dovolené se písemně oznamuje nejméně 30 dní před předpokládaným dnem nástupu a žádá si písemnou dohodu rodičů o způsobu čerpání rodičovské dovolené, která se předkládá mj. příslušnému úřadu. Rodičovská dovolená by měla být zpravidla čerpána v celku bez přerušení. Pokud rodiče převedli část nepřenositelné dovolené do období, které končí osmým rokem věku dítěte, mohou čerpat tuto převedenou rodičovskou dovolenou po částech, nejvýše však dvakrát ročně po nejméně 15 dnech. Zaměstnavateli nesvědčí právo nástup na rodičovskou dovolenou odmítnout nebo odložit.

Ve **Švédsku** se nástup na rodičovskou dovolenou se oznamuje zaměstnavateli nejméně dva měsíce předem; pokud se jedná o rodičovskou dovolenou s dočasným rodičovským příspěvkem, oznamuje se čerpání nejméně jeden týden předem. Není-li to s ohledem k okolnostem možné, oznamuje se zaměstnavateli co nejdříve to okolností umožní. Oznámení musí obsahovat vedle dne nástupu na rodičovskou dovolenou i délku jejího čerpání.

O čerpání se zaměstnavatel se zaměstnancem mají primárně dohodnout. Pokud se nepodaří dosáhnout dohody, svědčí zaměstnavateli právo na dílčí úpravy v zaměstnancem oznámeném způsobu čerpání rodičovské dovolené.

V každém kalendářním roce lze čerpat maximálně tři období pracovního volna z důvodu rodičovské dovolené; to neplatí, pokud jde o rodičovskou dovolenou s rodičovským příspěvkem.

Podmínky přerušení nebo předčasného ukončení čerpání rodičovské dovolené

Právní řády srovnávaných zemí tyto otázky řeší různými způsoby, přičemž v některých případech se tato shoduje s právní úpravou v České republice (například v Maďarsku, kde svědčí právo na přerušení/předčasné skončení rodičovské dovolené zaměstnavateli z provozních důvodů na jeho straně, nebo v Polsku, kde nicméně doktrína dovozuje, že zaměstnavatel musí odmítnutí předčasného návratu dostatečně zdůvodnit).

Podle **francouzské** právní úpravy lze čerpání rodičovské dovolené přerušit a navrátit se dříve do zaměstnání vedle smrti dítěte taktéž z důvodu zhoršení finanční situace domácnosti. Oznámení o předčasném návratu z rodičovské dovolené musí být doručeno nejméně měsíc před dnem, v němž má ke změně dojít. Obdobně jsou podmínky návratu upraveny v **Německu**.

Slovinsko stanovilo o něco širší podmínky - krom jiného se předpokládá možnost změny původně dohodnutého čerpání rodičovské dovolené v případě, že došlo ke změně okolností ovlivňujících rozhodnutí o čerpání rodičovské dovolené (například dlouhodobá nemoc rodiče, rozpad manželství, cesta druhého rodiče do zahraničí atd.). **Švédská** úprava

zakotvuje právo zaměstnavatele právo odložit předčasný návrat zaměstnance zpět do zaměstnání až o měsíc od okamžiku doručení oznámení o předčasném návratu, pokud měla být čerpána rodičovská dovolená déle než měsíc.

Dílčí závěry a návrhy de lege ferenda

V návaznosti na předložené informace o právní úpravě rodičovské dovolené ve srovnávaných zemích lze s přihlédnutím k obsahu směrnice 2019/1158 a k historickému vývoji a svého druhu tradici právní úpravy rodičovské dovolené v právním řádu České republiky uvažovat o následujících úpravách, jejichž cílem by mělo být komplexnější zohlednění zájmů zaměstnance a zaměstnavatele, což by mělo přispět k lepšímu uplatnění zaměstnanců pečujících o děti na trhu práce, a rozmanitější možnosti pro lepší sladění soukromého a pracovního života zohledňující mj. aktuální trendy v oblasti soukromého a rodinného života, včetně forem rodinného soužití, to vše při zachování odpovídající pracovněprávní ochrany zaměstnance:

- rodičovskou dovolenou by mělo být možné čerpat nejdříve po šesti měsících od vzniku pracovního poměru. Předchozí pracovní poměry u téhož zaměstnavatele, pokud ode dne skončení jednoho do počátku druhého neuplynulo více jak šest měsíců, by měly pro tyto účely být nahlíženy jako celek;
- právo na rodičovskou dovolenou by mělo svědčit jen rodiči, který s dítětem tvoří domácnost (společně s ním bydlí a skutečně o něj pečuje); je-li dítě svěřeno do střídavé péče, může dítě tvořit domácnost s každým z rodičů, tzn. takové dítě může být součástí dvou domácností. Z povahy věci musí být vyloučeni rodiče, kterým uložené veřejnoprávní tresty nebo rozhodnutí orgánů veřejné moci či soudem schválené dohody o styku s dítětem vylučují možnost o dítě soustavně pečovat;
- právo na čerpání rodičovské dovolené by dále mělo svědčit za podmínky udělení souhlasu ze strany tohoto rodiče také osobě, která s rodičem a dítětem tvoří domácnost pečující o dítě jako o vlastní;
- pokud by nebylo čerpání rodičovské dovolené ze strany žádné z osob uvedených v předchozích dvou odstavcích možné, mělo by právo na čerpání rodičovské dovolené svědčit prarodiči nebo zletilému sourozenci dítěte, pokud s ním tvoří domácnost (bydlí s ním ve společné domácnosti a pečuje o něj jako o vlastní); pokud by nebylo čerpání rodičovské dovolené ze strany příbuzného, právo na rodičovskou dovolenou by mělo svědčit jinému příbuznému dítěte ve třetím stupni, pokud s ním dítě tvoří domácnost a tento o něj pečuje jako o vlastní.
- oprávněné osobě by mělo svědčit právo na pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu z titulu rodičovské dovolené v rozsahu tří let, do něž by se započítala doba mateřské dovolené po narození dítěte v případě matky a doba otcovské dovolené v případě otce.
 - Pracovní volno by bylo možné čerpat až do konce kalendářního roku, v němž by dítě dosáhlo tří let věku.
 - Rodiči by současně svědčilo právo nejpozději do konce kalendářního roku,

- v němž dítě dosáhne dvou let věku, zaměstnavateli oznámit, že část rodičovské dovolené v rozsahu až šesti měsíců z celkového nároku tří let, bude čerpat v období od konce kalendářního roku, v němž dítě dosáhlo tří let věku, nebo do konce kalendářního roku, v němž dítě dosáhlo šesti let věku do doby, nežli dítě nastoupí do první třídy základní školy, podle toho, co nastane dříve.
- S cílem podpořit čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči, resp. oprávněnými osobami, lze uvažovat o podmínění práva na přenesení části rodičovské dovolené na období od kalendářního roku, v němž dítě dosáhlo tří let, do konce kalendářního roku, v němž dosáhlo šesti let věku nebo nastoupilo do první třídy základní školy, podle toho, co nastane dříve, čerpáním určitého minimálního rozsahu rodičovské dovolené druhým rodičem, resp. oprávněnou osobou.
 - Případně lze taktéž uvažovat o navýšení rozsahu rodičovské dovolené, kterou by bylo možné přenést do uvedeného období, za podmínky čerpání rodičovské dovolené druhým rodičem do doby, do níž by bylo třeba oznámit převedení rodičovské dovolené do období od konce kalendářního roku, v němž dítě dosáhlo tří let věku do konce kalendářního roku, v němž dítě dosáhlo šesti let věku nebo nastoupilo do první třídy základní školy, podle toho, co by nastalo dříve.
- rodičovskou dovolenou by měl mít zaměstnanec právo čerpat k celému pracovnímu úvazku, jako je tomu dnes, nebo jen k jeho části, konkrétně k jedné čtvrtině nebo k jedné polovině, dle rozhodnutí zaměstnance. Toto právo zaměstnance by bylo možné event. modifikovat v případě zaměstnavatele, který zaměstnává ne více, než 10 zaměstnanců.
 - Čerpání rodičovské dovolené pouze k části pracovního úvazku by nemělo mít vliv na rozsah rodičovské dovolené (za den čerpání by se považoval jak den, kdy by byla čerpána ve vztahu k celému pracovnímu úvazku, tak den, kdy by byla čerpána pouze k jeho části – zaměstnanec by ten den odpracoval určitý rozsah pracovní doby).
 - Při čerpání rodičovské dovolené k části pracovního úvazku by zaměstnanci mělo svědčit právo označit dny, v nichž bude jeho zbývající pracovní úvazek realizován.
 - Oproti úpravě rozsahu pracovního úvazku a úpravě rozvržení pracovní doby k žádosti zaměstnance ve smyslu ust. § 241 ZPr by v případě čerpání rodičovské dovolené k části pracovního úvazku, příp. jen některé dny v týdnu měla být zachována odpovídající pracovněprávní ochrana spojená s institutem rodičovské dovolené; v případě organizačních důvodů pro rozvázání pracovního poměru výpovědí by však zaměstnanci po dobu trvání ochranné doby, kdy by v důsledku těchto důvodů na straně zaměstnavatele zaměstnanci nemohla být přidělována práce, zaměstnanci nesvědčilo právo na náhradu mzdy ani platu ve vztahu k té části pracovního úvazku, k němuž by rodičovskou dovolenou nečerpal. Stejně tak by měla být doba rodičovské dovolené odpovídajícím způsobem reflektována v rámci právní úpravy dovolené atd.

- nástup na rodičovskou dovolenou by bylo na místě podmínit písemným oznámením s nejméně 30denním předstihem.
 - Pozdější oznámení nástupu na rodičovskou dovolenou by vyžadovalo vážný důvod na straně zaměstnance (například úmrtí pečujícího rodiče, ekonomickou situaci rodiny atd.) s tím, že důvod by musel být v oznámení vysvětlen. Nejdříve by však mělo být možné na rodičovskou dovolenou nastoupit ne méně jak 3 dny ode dne doručení oznámení zaměstnavateli;
- obsahovou náležitostí oznámení by mělo být uvedení dne počátku čerpání rodičovské dovolené a doby, po níž bude zaměstnanec rodičovskou dovolenou čerpat;
- rodičovskou dovolenou by mělo být možné čerpat po částech. V jednom kalendářním roce by mělo být možné čerpat nejvýše tři úseky rodičovské dovolené, tzn. nastoupit třikrát čerpání rodičovskou dovolenou nebo dvakrát rodičovskou dovolenou prodloužit;
- nejkratší část rodičovské dovolené, kterou by mělo být možné čerpat, by měla činit jeden měsíc;
- zaměstnavateli by mělo svědčit ve zcela mimořádných případech (při reálném riziku vzniku značných škod), kdy by zaměstnanec žádal o dřívější nástup na rodičovskou dovolenou, termín nástupu odsunout až o 30 dní ode dne doručení oznámení o nástupu na rodičovskou dovolenou. Písemné zdůvodněné oznámení by muselo být zaměstnanci doručeno nejpozději do tří dnů ode dne doručení žádosti o dřívější nástup na rodičovskou dovolenou. Pokud by zaměstnanci ve stanovené lhůtě oznámení o odsunu nástupu na rodičovskou dovolenou doručeno nebylo, byla by založena zákonná fikce souhlasu s nástupem na rodičovskou dovolenou dnem uvedeným v oznámení zaměstnance; příznivější dohoda ve prospěch zaměstnance by vyloučena z povahy věci nebyla.
- ukončení čerpání rodičovské dovolené přede dnem, který byl zaměstnancem původně oznámen, by mělo být ze strany zaměstnance možné pouze výjimečně z vážného důvodu (vážná ekonomická či sociální situace rodiny, závažná změna v rodinných vztazích jako je rozvrat manželství) atp.) na základě písemného zdůvodněného oznámení doručeno zaměstnavateli nejméně s 30denním předstihem před dnem návratu do zaměstnání.
- zaměstnavateli by mělo svědčit ve zcela mimořádných případech (při reálném riziku vzniku značných škod) odsunout předčasný návrat zaměstnance do zaměstnání z rodičovské dovolené až o 30 dní ode dne doručení oznámení o předčasném návratu zaměstnance z rodičovské dovolené do zaměstnání. Písemné zdůvodněné oznámení o odsunutí předčasného návratu by muselo být zaměstnanci doručeno nejpozději do tří dnů ode dne doručení oznámení o předčasném návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání. Pokud by zaměstnanci ve stanovené lhůtě oznámení o odsunu předčasného návratu doručeno nebylo, byla by založena zákonná fikce souhlasu s předčasným návratem z rodičovské dovolené do zaměstnání; příznivější dohoda ve prospěch zaměstnance by vyloučena z povahy věci nebyla.

Mateřské, otcovské a rodičovské dávky – sociální zabezpečení při čerpání překážek v práci

Právní úprava mateřské dovolené, otcovské dovolené a rodičovské dovolené z pohledu sociálního zabezpečení

Jak již bylo uvedeno v předchozí části této studie, pracovní právo v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím upravuje pouze překážku v práci z důležitých osobních důvodů na straně zaměstnance s tím, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Zaměstnanci však ve vztahu k zaměstnavateli neplynou žádné nároky co do jeho sociálního zajištění, všechny překážky v práci, tedy mateřská dovolená, otcovská dovolená a rodičovská dovolená implikují nárok na pracovní volno, ovšem bez náhrady mzdy.

Až na několik výjimek uvedených v této části předkládané studie, plyne z národních zpráv, že i v zahraničí je situace obdobná a že tedy zaměstnanci, který čerpá pracovní volno za účelem péče o děti, neplyne žádný finanční nárok ve vztahu k jeho zaměstnavateli.

Ostatně, evropské systémy sociální ochrany jsou v tomto smyslu konstruovány právě za účelem sociálního zabezpečení toho, kdo čerpá překážku v práci a není tedy zajištěn dosavadním výdělkem ze svého zaměstnání.

Česká republika nepředstavuje v tomto ohledu výjimku, ba naopak, svou koncepcí sociálního zabezpečení se řadí mezi nejvyspělejší státy světa i Evropy. Vzhledem k historickému vývoji právní úpravy a koncepce sociální politiky v ČR (resp. bývalém Československu) ve druhé polovině 20. století se nicméně české pojetí sociálního zabezpečení řadí mezi spíše konzervativní a ochranářské. Vysoká míra sociální ochrany rodičů (do poměrně vysokého věku dítěte) s sebou nese v mnoha případech, především u žen, velmi dlouhou pracovní pauzu, a to i přesto, že zabezpečení zejm. při delším čerpání rodičovského příspěvku nepředstavuje důstojnou náhradu příjmu pečujícího rodiče.³⁸

Právní úprava dávek poskytovaných v době těhotenství a rodičovství není jednotná, jako je tomu v případě práva na pracovní volno.

Každá z překážek v práci je „ošetřena“ jinou dávkou sociálního zabezpečení, a to následovně:

Mateřská dovolená – po dobu čerpání mateřské dovolené těhotné ženě či matce krátce po porodu může náležet dávka nemocenského pojištění – peněžité pomoci v mateřství. Její právní úprava je obsažena v ustanoveních části třetí, hlavě čtvrté zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.³⁹

³⁸ Ze studie IDEA vyplývá, že nedávné zvýšení rodičovského příspěvku oddálilo návrat žen na pracovní trh, a to dokonce i u vysokoškolsky vzdělaných matek. Srov. Grossmann, J., Pertold, F., Šoltés, M., Šarboch, M., Zapletalová, L. (2022) Vliv zvýšení rodičovského příspěvku na participaci žen na trhu práce. IDEA-CERGE-EI. Praha. Dostupné na [https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA Studie 14 2022 Rodikovska/IDEA Studie 14 2022 Rodikovska.html#p=1](https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA%20Studie%2014%202022%20Rodikovska/IDEA%20Studie%2014%202022%20Rodikovska.html#p=1)

³⁹ Pro úplnost je třeba dodat, že v rámci čerpání mateřské dovolené může ženě v souvislosti s porodem vzniknout nárok na porodné, jež je upraveno zákonem o státní sociální podpoře. Tato dávka však není předmětem zkoumání této studie a nebyla tudíž analyzována.

Otcovská dovolená – po dobu čerpání otcovské dovolené je zaměstnanec zabezpečen dávkou otcovské porodní péče. Tato dávka je upravena v části třetí, hlavě páté zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Rodičovská dovolená – dávkou, která by se na ni měla vázat, ale nemusí to tak vždy být, je dávka rodičovského příspěvku, upravená v části třetí hlavě páté zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

O každé z těchto dávek bude podrobněji pojednáno v jednotlivých kapitolách, věnovaných sociálnímu zabezpečení při čerpání mateřské, otcovské, resp. rodičovské dovolené.

Pozitivním rysem českého sociálního zabezpečení je (minimálně z pohledu zaměstnavatelů) fakt, že zaměstnavatelé nejsou povinni poskytovat zaměstnancům žádné plnění v době, kdy čerpají mateřskou, otcovskou nebo rodičovskou dovolenou. Na druhou stranu jsou příslušné dávky financovány z povinných odvodů zaměstnanců a zaměstnavatelů, tedy z pojistného. V případě mateřské a otcovské dovolené je to pojistné na nemocenské pojištění, jež odvádí zaměstnavatel na základě zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Právní úprava nemocenského pojištění, včetně dávek, jež nahrazují příjem v případě čerpání mateřské a otcovské dovolené, proto má jistý finanční dopad na zaměstnavatele, a to v podobě nákladů na pracovní sílu.

Dávka rodičovského příspěvku je naproti tomu dávkou, jež je plně financována ze státního rozpočtu a její financování tedy odvisí pouze od nastavení celospolečenské sociální solidarity.

Peněžitá pomoc v mateřství představuje institut, který výraznější změny během své existence nedoznal. To může pramenit z toho, že se jedná o dobře nastavenou dávku nepodléhající měnícím se politickým ani společenským náladám. Jak ukážeme v kapitole věnované mateřským dávkám, bylo by možné i v případě peněžité pomoci v mateřství spatřovat v její úpravě některé nedostatky a uvažovat o změnách, jež by mohly napomoci lepšímu sladování pracovního a soukromého života.

V nastavení otcovské žádné zásadní problémy shledávat nelze. Jedná se o mladou dávku, která odpovídá minimálním požadavkům kladeným směrnicí o WLB. I v případě této dávky navrhuje níže některé možné změny. Lze si např. představit, že by s ohledem na prodloužení podpůrčí doby na dva týdny mohlo dojít k zavedení možnosti pobírat tuto dávku např. ve dvou týdenních blocích, čímž by prakticky došlo k umožnění přerušování podpůrčí doby. Takový postup by měl být plně v souladu se směrnicí o WLB, která umožňuje čerpání otcovské dovolené pružnými způsoby, a to i částečně před narozením dítěte (čl. 4 odst. 1 věta druhá směrnice WLB), přičemž právo otce na otcovskou by ovlivněno nebylo (srov. čl. 8 odst. 1 směrnice WLB).

Velký prostor pro možné změny na rozdíl od otcovské a peněžité pomoci v mateřství skýtá rodičovský příspěvek. Z hlediska směrnice WLB lze zmínit požadavek, aby zaměstnanci vykonávající své právo na rodičovskou dovolenou obdrželi odměnu nebo příspěvek (čl. 5

odst. 2 ve spojení s čl. 8 odst. 1 a 3 směrnice WLB). Dle čl. 5 odst. 2 směrnice o WLB by dva měsíce rodičovské dovolené neměly být přenositelné.

Na tomto místě lze snad zmínit v současné době navrhované zvýšení rodičovského příspěvku při současném zkrácení čerpání rodičovského příspěvku ze čtyř nejdéle do tří let věku dítěte.⁴⁰ V případě přijetí uvedeného návrhu novely zákona o státní sociální podpoře by se dostala do souladu právní úprava délky čerpání rodičovské dovolené a podpůrní doby rodičovského příspěvku, což lze jen kvitovat.⁴¹ Je nicméně otázkou, jestli je toto zkrácení dostatečné (k tomu ještě vizte dále).

Český trh práce je již několik let velmi napjatý⁴² a navrhovaná změna týkající se zkrácení čerpání rodičovské dovolené nejdéle do tří let věku dítěte by mohla vést k tomu, že by se na něj dostalo nemalé množství zaměstnanců a zaměstnankyň. Navíc zejména v případě žen, které jsou stále převažujícími pečovatelkami o (malé) děti, by mohlo dojít ke zkrácení jejich pauzy v pracovním procesu a k dřívějšímu restartování jejich kariéry, což by mělo nepochybně pozitivní efekt, a to jak pro ně samotné, tak pro společnost jako celek.

V tomto ohledu lze připomenout, že dítě od tří let věku má nárok na přijetí do mateřské školy.⁴³ Je jinou otázkou, jestli tomu současné kapacity těchto zařízení odpovídají.⁴⁴ Je rolí státu, respektive veřejného sektoru, aby dostatečné kapacity (nejen) v mateřských školách zajistil, případně aby alespoň vytvořil podmínky pro vznik těchto zařízení. Současný stav ale nenasvědčuje tomu, že by politika českého státu byla v tomto ohledu úspěšná. I s ohledem na tento fakt jsou úvahy o dalším možném zkrácení čerpání rodičovské dovolené (např. do dvou let věku dítěte) v podstatě ryze hypotetické, neboť nejsou vytvořené dostatečné kapacity k zajištění péče o takto malé děti.

Přetrvávající trend péče o děti ženami je však tématem dlouhodobě opomíjeným. Z poslední doby lze sice zmínit zavedení slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, nicméně ta představuje stimul pro zaměstnavatele zaměstnávat vyjmenované osoby na zkrácený úvazek.⁴⁵ Právní úprava motivující oba rodiče podílet se (ideálně stejnou měrou) na výchově alespoň malých dětí absentuje.

⁴⁰ Srov. sněmovního tisku 489, dostupný na www.psp.cz.

⁴¹ Samozřejmě pouze u těch případů, ve kterých nedochází k převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu dle § 197 odst. 3 věty druhé a třetí zákoníku práce.

⁴² Navzdory této skutečnosti nejsou čeští politici dlouhodobě nakloněni většímu otevření českého trhu práce zahraničním zaměstnancům, ačkoliv po tom zaměstnavatelé volají.

⁴³ Srov. § 34 odst. 1 věta druhá zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

⁴⁴ Význam předškolních zařízení péče o děti v kontextu sladění pracovního a rodinného života vyzdvihuje např. Gabriela Munková (MUNKOVÁ, G. Sladování práce a péče o rodinu na příkladu vybraných evropských zemí. In HRABCOVÁ, D. (ed.). *Pracovní právo 2015: Sladování pracovního a rodinného života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Zejména str. 30–33.

⁴⁵ Zkrácený úvazek je definovaný jako kratší pracovní nebo služební doba v rozsahu nejméně osmi hodin a nejvíce 30 hodin týdně (§ 7a odst. 2 věta první zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).

Úkony spojené s péčí o dítě, kromě kojení, s pohlavím rodiče nesouvisí. Současná doba a problémy na trhu práce navíc napomáhají tomu, aby se zaměstnavatelé neobávali zapojovat zaměstnance do pracovního procesu i na částečný/zkrácený úvazek, a to zejména tehdy, stojí-li před volbou, jestli nemít žádného zaměstnance, nebo mít zaměstnance pracujícího „jen“ na částečný úvazek.⁴⁶ Této situace by měl využít stát a měl by zavést stimuly, které by měly potenciál dosáhnout nějaké pozitivní změny. Profitovat by z toho totiž mohla celá společnost.

Nelze opomenout skutečnost, že rodič, který pobírá rodičovský příspěvek, není povinen osobně o dítě pečovat, je toliko povinen zajistit osobní celodenní a řádnou péči o dítě (ke způsobům vizte výše). Formální vystřídání rodiče čerpajícího rodičovský příspěvek by proto nemuselo vést k zamýšlenému cíli, pokud by se o dítě před i po vystřídání starala jiná zletilá osoba. V této souvislosti je nutné připomenout, že čl. 3 odst. 1 písm. b) směrnice WLB definuje rodičovskou dovolenou jako „*pracovní volno pro rodiče z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o toto dítě*“. Tomu odpovídá i § 196 věta první zákoníku práce, který stanovuje, že „*k prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou*“. Toto (poměrně jasné) pravidlo, tedy že na osobní překážku v práci v podobě rodičovské dovolené má zaměstnanec právo pouze tehdy, pečuje-li o dítě, se však nepromítá do právní úpravy rodičovského příspěvku.

Při úvahách spočívajících v implementaci posledně zmíněného návrhu by se český zákonodárce musel zamyslet nad tím, jestli si vystačit s pouhým formálním vystřídáním rodičů při pobírání rodičovského příspěvku, nebo jestli se nevydat cestou, která by čerpání rodičovského příspěvku (alespoň po nějakou dobu) skutečně spojila i s osobní péčí rodiče o dítě. Lze se domnívat, že druhá možnost by více vyhovovala nejen požadavkům směrnice WLB, ale i původnímu cíli rodičovského příspěvku, byť by tím došlo ke značnému oslabení flexibility jeho pobírání.

Návrhy de lege ferenda týkající se jednotlivých dávek sociálního zabezpečení jsou uvedeny v závěru jednotlivých kapitol – viz níže.

⁴⁶ K tomu lze doplnit, že práce na částečný úvazek může mít různé podoby. Zaměstnanec může pracovat pouze v určité dny, může ale pracovat i každý den, ale po kratší dobu, případně se jeho pracovní režim může různit i na týdenní bázi. Nelze proto říci, že by se práce na částečný úvazek dala realizovat pouze v administrativě, avšak ne ve výrobě.

Mateřské dávky – sociální zabezpečení během čerpání mateřské dovolené

Peněžítá pomoc v mateřství – dávka v mateřství dle české právní úpravy

Peněžítá pomoc v mateřství je upravena v části třetí, hlavě čtvrté zákona o nemocenském pojištění.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká pojištěnci/pojištěnce tehdy, účastnili-li se v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní (§ 32 odst. 2 věta první zákona o nemocenském pojištění).⁴⁷ Do této doby se započítává nejen výkon pojištěné činnosti, ale i doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři, jestliže dané studium bylo úspěšně ukončeno, ale rovněž doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud již došlo k jeho odnětí (§ 32 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění).

Na peněžitou pomoc v mateřství má nárok:

- a) pojištěnka, která porodila dítě, a těhotná pojištěnka nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu,
- b) pojištěnec, který 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 jeho otcem nebo manžele ženy, která dítě porodila, pokud matka o dítě nesmí/nemůže pečovat,
- e) pojištěnec, který pečuje o dítě a je jeho otcem nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat; tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně sedmi po sobě jdoucích kalendářních dní (§ 32 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění).

Dítětem se pro účely písm. a), d) a e) rozumí dítě do dosažení jednoho roku věku a pro účely písm. b) a c) dítě, které ke dni převzetí do péče nedosáhlo sedmi let věku, nejdéle však do dosažení věku sedmi let a 31 týdnů (§ 32 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění).

U pojištěnky, která dítě porodila, činí délka podpůrčí doby 28 týdnů a 37 týdnů u vícečetného porodu. Zákon o nemocenském pojištění nijak nerozlišuje, zda se jedná o porod dvojčat, či např. čtyřčat.⁴⁸

⁴⁷ Osoby samostatně výdělečně činné, které však nejsou předmětem této analýzy, se musí kromě zmíněné podmínky účastnit na nemocenském pojištění alespoň 180 kalendářních dní v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby; to samé se týká zahraničních zaměstnanců (§ 32 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění).

⁴⁸ Jak již bylo uvedeno v kapitole pojednávající o mateřské dovolené, bylo by zřejmě vhodné uvažovat o změně právní úpravy v tomto smyslu. Vícečetné porody, kdy se najednou narodí více dětí, než dvě, nejsou v ČR nijak časté (ročně se narodí trojčata max. ve 20 případech, čtyřčata v žádném, max. ve dvou případech

V případě pojištěnce činí délka podpůrčí doby 22 týdnů a 31 týdnů v případě péče o více dětí. Pro stanovení delší podpůrčí doby platí, že po uplynutí základní podpůrčí doby musí pojištěnec i nadále pečovat alespoň o dvě děti, aby měl nárok na peněžitou pomoc v mateřství.⁴⁹

Počátek podpůrčí doby nastává nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. U těhotné pojištěnky toto období spadá mezi počátek osmého a šestého týdne před očekávaným dnem porodu, a to na základě její volby (nezvolí-li těhotná pojištěnka takový den, nastává počátek podpůrčí doby počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu). Nestihne-li těhotná pojištěnka nastoupit na peněžitou pomoc v mateřství podle předchozí věty z důvodu předčasného porodu, nastává počátek podpůrčí doby dnem porodu. V ostatních případech počátek podpůrčí doby nastává dnem převzetí dítěte do péče. Podpůrčí doba končí jejím uplynutím, nejpozději však dnem, kdy dítě dosáhlo shora uvedeného věku.⁵⁰

Délka podpůrčí doby nesmí být u pojištěnky, která porodila dítě, kratší než čtrnáct týdnů a nesmí skončit před uplynutím šestého týdne po porodu. V případě smrti dítěte před uplynutím podpůrčí doby končí podpůrčí doba uplynutím dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, neskončila-li dříve z důvodu uplynutí její maximální možné délky nebo z důvodu, kdy dítě dosáhlo výše uvedeného věku.⁵¹

V některých situacích se výplata peněžitě pomoci v mateřství přerušuje. Jedná se o případy, kdy pojištěnec/pojištěnka o dítě nepečují, a to s výjimkou situace, kdy podpůrčí doba nesmí být kratší než čtrnáct týdnů a nesmí skončit před uplynutím šestého týdne po porodu. Osobní péče o dítě je tedy zásadní podmínkou pro vyplácení peněžitě pomoci v mateřství.⁵²

Zákon o nemocenském pojištění v případě peněžitě pomoci v mateřství stanovuje, že tyto dávky náležejí též v době, kdy již došlo k zániku nemocenského pojištění, ale během trvání ochranné lhůty bylo zahájeno jejich čerpání. U těhotných žen, jejichž pojištění zaniklo v době těhotenství, činí ochranná lhůta 180 kalendářních dní; v ostatních případech činí sedm kalendářních dní. V obou případech nicméně platí, že ochranná lhůta je kratší, pokud pojištění trvalo méně než zmíněný počet dnů; v takovém případě činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů trvalo pojištění.⁵³

Výše peněžitě pomoci v mateřství je odvislá od posledního příjmu pojištěnce/pojištěnky a činí 70 % denního vyměřovacího základu.

– srov. http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku=&artclID=792), nelze ovšem zpochybnit skutečnost, že péče o např. čtyři novorozence najednou je mnohem náročnější, než péče o dvojčata.

⁴⁹ Srov. § 33 zákona o nemocenském pojištění.

⁵⁰ Srov. § 34 zákona o nemocenském pojištění.

⁵¹ Srov. § 35 zákona o nemocenském pojištění.

⁵² Srov. § 36 zákona o nemocenském pojištění.

⁵³ Srov. § 15 odst. 1 a 2 zákona o nemocenském pojištění.

Denní vyměřovací základ je určitá redukováná⁵⁴ výše zdanitelných příjmů pojištěnce za rozhodné období, ze které se následně vypočítávají dávky nemocenského pojištění, včetně peněžité pomoci v mateřství i otcovské. Pravidla pro jeho výpočet lze nalézt v § 18, § 21 a § 22 zákona o nemocenském pojištění. Vyměřovacím základem zaměstnance/zaměstnankyně je úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období, tedy hrubá mzda/odměna/plat.⁵⁵ Tento vyměřovací základ se následně vydělí počtem kalendářních dnů spadajících do rozhodného období (§ 18 odst. 1 věta první věta zákona o nemocenském pojištění).

Rozhodné období zpravidla činí předchozích dvanáct měsíců před měsícem, ve kterém vznikla sociální událost. V případě, že účast na pojištění dotčené osoby tak dlouho netrvá, se může jednat o období kratší, případně lze dokonce pracovat s pravděpodobným příjmem takové osoby. Výjimečně může rozhodné období sahát i více do minulosti než zmíněných dvanáct měsíců.⁵⁶ Taková situace připadá v úvahu tehdy, skládá-li se standardní dvanáctiměsíční rozhodné období toliko z vyloučených dnů.

Vyloučenými dny jsou (zjednodušeně řečeno) kalendářní dny, ve kterých zaměstnanec nepobíral příjem z pojištěné činnosti, neboť nebyl ekonomicky aktivní. Jedná se zejména o dny, kdy pobíral dávky nemocenského pojištění (§ 18 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění). Smyslem nezapočítávání těchto dnů do příjmů rozhodného období je neponížit příjem pojištěnce/pojištěnky, který budou sloužit k výpočtu příslušných dávek nemocenského pojištění.

Po dobu účinnosti zákona o nemocenském pojištění nedoznala právní úprava peněžité pomoci v mateřství výrazné změny.⁵⁷

⁵⁴ Denní vyměřovací základ je zastropován prostřednictvím tzv. redukčních hranic. Do výše první redukční hranice (v roce 2023 činí 1 345 Kč) se započítává 100 % příjmu, od první do druhé redukční hranice (v roce 2023 činí 2 017 Kč) se započítává 60 % příjmu, od druhé do třetí redukční hranice (v roce 2023 činí 4 033 Kč) se započítává 30 % příjmu a k příjmu nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.⁵⁴

⁵⁵ Srov. § 18 odst. 2 věta první zákona o nemocenském pojištění. Lze rovněž zmínit, že do vyměřovacího základu se započítají i ty příjmy, z nichž nebylo odvedeno pojistné z důvodu překročení maximálního vyměřovacího základu (§ 18 odst. 2 věta třetí zákona o nemocenském pojištění).

⁵⁶ Srov. § 18 odst. 3–6 zákona o nemocenském pojištění.

⁵⁷ Poslední zásadnější změny tohoto institutu byly učiněny ještě za účinnosti zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti. Zmínit lze zrušení prodlouženého poskytování peněžité pomoci v mateřství osamělým zaměstnankyním až po dobu 35 týdnů, k čemuž došlo s účinností od 1. 1. 2008 (§ 10 odst. 2 zákona č. 88/1968 Sb. ve znění do 31. 12. 2007). S účinností od 1. 5. 2005 byla do posledně citovaného zákona zakotvena (v současné době již zcela běžná) právní úprava věnující se tématu převzetí dítěte zaměstnancem/zaměstnankyní do trvalé péče, které jim bylo svěřeno rozhodnutím příslušného orgánu, nebo dítěte, jehož matka zemřela (§ 13 zákona č. 88/1968 Sb. ve znění do 31. 12. 2008). Tím došlo (mimo jiné) k prolomení tehdy platné věkové hranice dítěte a bylo možné čerpat peněžitou pomoc v mateřství i na děti starší osmi měsíců věku. V neposlední řadě lze zmínit, že výše peněžité pomoci v mateřství činila 69 % denního vyměřovacího základu, a to od 1. 1. 1994 (§ 8 zákona č. 88/1968 Sb. ve znění do 31. 12. 2008).

Právní úprava mateřských dávek ve vybraných evropských zemích

Zabezpečení oprávněné osoby v průběhu mateřské dovolené ze strany zaměstnavatele

Z hlediska hmotného zabezpečení zaměstnance v případě překážky v práci v podobě mateřské dovolené je komparovaným právním řádům společné zabezpečení nikoli ze strany zaměstnavatele mzdou či náhradou mzdy, nýbrž dávkou z veřejného systému sociálního zabezpečení (se specifickou výjimkou Německa, jak bude podrobně rozvedeno níže). Pro zachování alespoň určité míry srozumitelnosti a plynulosti textu bude v dalších kapitolách o dávce ze systému sociálního zabezpečení vyplácené v souvislosti a v návaznosti na mateřskou dovolenou referováno v případě zahraničních právních úprav zpravidla jako o „peněžitou pomoci v mateřství“ (s výjimkou slovenské právní úpravy, kde bude ponechán originální termín „mateřské“, a právní úpravy slovinské).

V Belgii, Maďarsku, Slovensku ani Slovinsku nevyplácí zaměstnavatel zaměstnankyni na mateřské dovolené mzdu ani náhradu mzdy. Ani francouzský či švédský právní řád nestanoví zaměstnavateli povinnost platit po dobu trvání překážky v práci související s péčí o dítě náhradu mzdy, nicméně zaměstnavatelé se mohou v kolektivních smlouvách k náhradě mzdy či příspěvku nad rámec právních předpisů zavázat.

Zaměstnankyně v **Polsku** mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, která je financována z Fondu sociálního pojištění, spravovaného Sociální pojišťovnou, a představuje jednu z peněžitých dávek nemocenského pojištění. Zaměstnavatel obecně není povinen hmotně zabezpečit zaměstnance v období mateřské dovolené. Zvláštní povinnosti však plynou zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 20 zaměstnanců (roz. pojištěnců přihlášených k nemocenskému pojištění), neboť v takovém případě přebírá roli plátce a současně administrátora dávky. Role zaměstnavatele i v takovém případě zůstává pouze formálně-technická, když zaměstnavatel představuje pouze zprostředkovatele dávky, neboť dávky vyplácí nikoliv ze svých prostředků, ale z nemocenského fondu, a prostřednictvím příspěvků se následně vyrovnává se Sociální pojišťovnou. U zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají méně než 20 zaměstnanců, vyplácí peněžitou pomoc v mateřství v případě mateřské dovolené přímo Sociální pojišťovna.

Německá právní úprava představuje zajímavou kombinaci dávek z pojistného systému a příspěvku zaměstnavatele. Zaměstnavatel je zde totiž povinen doplnit peněžitou pomoc v mateřství vyplácenou oprávněné osobě ze zdravotního pojištění (jehož součástí je v Německu i nemocenského pojištění). Zaměstnavatel má nicméně nárok na úplnou kompenzaci těchto plateb, které jsou financovány z obecného příspěvku všech zaměstnavatelů v rámci složitého příspěvkového řízení.⁵⁸ Příspěvek zaměstnavatele se vyplácí v případech, kdy průměrný čistý výdělek zaměstnankyně byl vyšší než peněžitá pomoc v mateřství vyplácená zdravotní pojišťovnou. Je-li zaměstnankyně zaměstnána u

⁵⁸ Ten byl zaveden na základě rozsudku Spolkového ústavního soudu, který považoval povinnost zaměstnavatelů přispívat na peněžitou pomoc v mateřství za narušení rovného přístupu žen k zaměstnání (Rozsudek Spolkového ústavního soudu ze dne 18. listopadu 2013, 1 BvR 302/96).

více zaměstnavatelů, průměrné denní odměny z těchto pracovněprávních vztahů se pro účely výpočtu příspěvku zaměstnavatele sčítají. Výslednou částku platí zaměstnavatelé v poměru k jim vyplácené průměrné denní mzdě.

Zvláštní je situace *osob samostatně výdělečně činných*. V rámci komparovaných právních řádů lze vysledovat, že osoby samostatně výdělečně činné obecně nemají nárok na hmotné zabezpečení v době mateřské dovolené, leda by byly dobrovolně účastny sociálního pojištění (zpravidla systému nemocenského pojištění).⁵⁹

Zabezpečení oprávněných osob v průběhu mateřské dovolené z veřejného systému sociálního zabezpečení

V podstatě všechny zkoumané právní úpravy předpokládají zabezpečení osoby na mateřské dovolené z veřejného systému sociálního zabezpečení, zpravidla nemocenského pojištění.

Osobní rozsah

Právo na peněžitou pomoc v mateřství mají v zásadě zaměstnankyně na mateřské dovolené, resp. osoby, které dítě převzaly do péče nahrazující péči rodičů (typicky osvojitelé).

Podmínkou *sine qua non*, společnou pro všechny komparované právní řády, je účast oprávněné osoby na veřejném systému sociálního zabezpečení, typicky nemocenském pojištění. Jednotlivé státy se pak v této oblasti liší pouze v délce účasti v příslušném pojistném systému, která je vyžadována ke vzniku nároku na dávku peněžité pomoci v mateřství. Druhou tradiční podmínkou je absence příjmu z pojištěné činnosti v průběhu podpůrčí doby.

Belgický právní řád tak přiznává zaměstnankyni na mateřské dovolené náhradní příjem od Národního ústavu pro zdraví a invaliditu. Zaměstnanci pracující na plný úvazek mají na tuto dávku nárok v případě, že v průběhu předcházejících šesti měsíců odpracovali 120 dní (určité stanovené dny se počítají jako dny odpracované, např. roční dovolená). Podmínkou pro poskytnutí dávky je řádná úhrada příspěvků na sociální zabezpečení.

Francie vyžaduje, aby pojištěnec pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství prokázal, buď, že přispěl do systému sociálního zabezpečení před přerušением práce v předchozích šesti kalendářních měsících částku rovnající se alespoň 1,015 násobku minimální mzdy; nebo odpracoval alespoň 150 hodin jako zaměstnanec nebo v podobném vztahu během předchozích tří kalendářních měsíců (či 90 dnů). Kromě toho musí pojištěnec pro nárok

⁵⁹ Platí v případě Německa a Polska. V případě Slovenska jsou při dosažení určité výše rozhodného příjmu účastni nemocenského pojištění obligatorně.

na peněžitou pomoc v mateřství prokázat účast na pojištění (své začlenění do systému sociálního zabezpečení) v délce 10 měsíců k předpokládanému datu porodu.

V **Německu** je pamatováno i na zaměstnané ženy, které nejsou účastny nemocenského pojištění, neboť mohou požádat o finanční pomoc ve výši 210 Eur měsíčně od Spolkového fondu „matka a dítě“ (tzv. příspěvek v mateřství). Do tohoto fondu přispívají stát, spolkové země, církve a různé soukromé organizace.

Maďarský právní řád přiznává nárok na peněžitou pomoc v mateřství ženě, která byla pojištěna v systému povinného zdravotního pojištění v posledních 365 dnech posledních dvou let před narozením dítěte, pokud se dítě narodí v průběhu doby pojištění, nebo do dvaadvaceti dnů od zániku pojištění, nebo se dítě narodí více než dvaadvaceti dnů po zániku pojištění v době výplaty úrazové nemocenské dávky nebo do dvaceti osmi dnů po zániku této dávky. Potřebná doba účasti na pojištění (365 dnů) nemusí být nepřetržitá.

Peněžitá pomoc v mateřství je v Maďarsku vyplácena po dobu 168 dnů po narození dítěte a je z ní oprávněn/a:

- žena, která převzala dítě do péče za účelem osvojení;
- pěstoun, který pečuje o dítě na základě pravomocného rozhodnutí;
- otec dítěte, pokud žena, která dítě porodila, není dle potvrzení lékaře schopna péče o dítě;
- otec dítěte, pokud žena, která dítě porodila, zemře;
- muž, který převzal dítě do péče za účelem osvojení, pokud žena, která s ním chce dítě osvojit, není dle potvrzení lékaře schopna o dítě pečovat;
- muž, který převzal dítě do péče za účelem osvojení, pokud žena, která hodlala dítě osvojit s ním, zemře;
- muž, který převzal dítě sám do péče za účelem osvojení;
- biologický otec, který má dítě v péči, pokud žena, která má dítě v péči jej přestala mít v péči.

Do 365 dnů účasti na pojištění potřebné pro nárok na příspěvek na péči o dítě se započítává doba, po kterou byly čerpány dávky sociálního zabezpečení, dále 180 dní denního studia ve veřejné vzdělávací instituci, instituci odborného vzdělávání nebo vysokoškolské instituci, pokud doba studia trvala déle než jeden rok; doba pobírání podpory v nezaměstnanosti, aj.

Slovenská právní úprava podpory zaměstnankyně v době mateřské dovolené je obdobná jako v České republice, s určitými výjimkami. Ztráta příjmu zaměstnankyně z důvodu čerpání mateřské dovolené je kompenzována dávkou nemocenského pojištění zvanou „mateřská“. Mateřská je upravena v zákoně č. 461/2003 Z.z. o sociálním pojištění.

Určitou zvláštností ve slovenském právním systému je existence dávky nemocenského pojištění nazvané „těhotenské“, jehož podpůrní doba trvá od 27. týdne před očekávaným

dnem porodu až do skončení těhotenství, přičemž se vyplácí při výkonu pracovní činnosti (bez ohledu na výši příjmu) a po dobu 6 (max. 8) týdnů před porodem souběžně s mateřskou.

Základními podmínkami vzniku nároku na mateřské ve Slovensku jsou:

- účast na nemocenském pojištění v rozsahu min. 270 dní v posledních dvou letech před dnem porodu či dnem, od kterého žena žádá o mateřskou (do potřebné doby 270 dní se započítává rovněž období předchozího ukončeného nemocenského pojištění, období přerušování povinného nemocenského pojištění z důvodu čerpání rodičovské dovolené a období přerušování povinného nemocenského pojištění osoby samostatně výdělečně činné z důvodu nároku na rodičovský příspěvek);
- účast na nemocenském pojištění (povinném či dobrovolném) nebo plynutí ochranné lhůty po zániku účasti na nemocenském pojištění. Účel ochranné lhůty je shodný jako v případě ochranné lhůty v českém právu nemocenského pojištění, tj. zabezpečit zaměstnance po určitý čas i po zániku jeho účasti na nemocenském pojištění.

Ochranná lhůta ve slovenské právní úpravě je stanovena v délce 8 měsíců po skončení nemocenského pojištění, pokud účast na nemocenském pojištění zanikla v období 42 týdnů před očekávaným dnem porodu; resp. 8 měsíců od začátku 40. týdne před očekávaným dnem porodu, pokud pojištěnka otěhotněla do 180 dnů od skončení posledního pojištění.

Slovinsko poskytuje zaměstnancům vyrovnávací příspěvek v době mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, přičemž se jedná o nárok, který vyplývá z pojištění rodičovské péče a je financován z příspěvků na sociální zabezpečení. Rodiče mají nárok na vyrovnávací příspěvek pro dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, pokud jsou účastníky povinného systému sociálního pojištění na ochranu rodičovství (tj. pojištění na ochranu rodičovství). Patří sem zaměstnanci zaměstnaní na základě pracovních smluv (na dobu neurčitou i určitou, plný i částečný úvazek, včetně agenturních zaměstnanců), osoby samostatně výdělečně činné i osoby s jiným rovnocenným postavením (např. osoby vykonávající zemědělskou činnost). Pro vznik nároku na vyrovnávací příspěvek jako hmotného zabezpečení v době mateřské, otcovské a rodičovské dovolené ve Slovensku je vyžadována účast na pojištění na ochranu rodičovství v délce 12 měsíců v posledních třech letech.

Prekérní formy výkonu práce a osoby samostatně výdělečně činné

a) prekérní zaměstnání

Z komparace vybraných právních řádů vyplývá, že pravidla regulující dávku peněžité pomoci v mateřství se v zásadě uplatní i v případě flexibilních forem výkonu práce (prekérních zaměstnání), pokud jsou splněny výše uvedené obecné podmínky pro vznik nároku na dávku. Úskalím pro zaměstnance vykonávající práci ve flexibilní formě

zaměstnání může být požadavek výkonu určitého rozsahu práce, který nemusí s ohledem na omezený rozsah vykonávaných prací splnit (jak je patrné např. z francouzské právní úpravy, v níž je právo na dávku alternativně odvislé od určitého množství vykonané práce, což může některé zaměstnance vykonávající práci v prekérních formách zaměstnání z nároku na dávku vyloučit).

Běžné je provázání podpůrní doby peněžité pomoci v mateřství s dobou čerpání mateřské dovolené, což dotváří koncepci překážky v práci, resp. přerušení výkonu pojištěné činnosti.

Slovensko se v oblasti typologie doplňkových zaměstnání staví po bok České republiky s právní úpravou atypických forem zaměstnávání, konkrétně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanci pracující na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou obligatorně účastni nemocenského pojištění, pokud vztah založený dohodou trvá déle než jeden kalendářní měsíc a zaměstnanec má právo na výplatu odměny za každý kalendářní měsíc (jde o tzv. pravidelný příjem). Podmínka pravidelného příjmu platí i pro jednatele, členy volených orgánů obchodních korporací a další, kteří se považují za zaměstnance pro účely nemocenského pojištění, pokud podle smlouvy dle obchodního zákoníku mají právo na výplatu odměny za každý kalendářní měsíc. Fyzická osoba starší 16 let s trvalým pobytem na Slovensku se může účastnit nemocenského pojištění dobrovolně, pokud není povinně nemocensky pojištěna a nemá přiznaný starobní či invalidní důchod z důvodu poklesu schopnosti vykonávat pracovní činnost o více než 70% a je současně dobrovolně důchodově pojištěna. Dobrovolné nemocenské pojištění musí trvat nejméně 26 týdnů před vznikem důvodu na poskytnutí mateřského. V případě jednatelů, členů volených korporací a dalších platí, že pokud nemají pravidelný příjem, mohou být pojištěni jako osoby samostatně výdělečně činné, resp. dobrovolně. Pokud jsou pojištěni dobrovolně, nevztahuje se na ně obecná podmínka nároku na nemocenské dávky spočívající v absenci příjmu z pojištěné činnosti. Zvláštní podmínkou pro vznik nároku na mateřské pro tyto osoby je, že osoba samostatně výdělečně činná či dobrovolně účastna na nemocenském pojištění nesmí mít dluh na pojistném vyšší než 5 EUR.

b) osoby samostatně výdělečně činné

Osoby samostatně výdělečně činné jsou v případě narození dítěte zabezpečeny z veřejného systému sociálního zabezpečení (typicky nemocenského pojištění) v zásadě za obdobných podmínek jako zaměstnanci, to však platí při splnění podmínky jejich účasti na daném pojišťovacím systému. Jednotlivé země se pak odlišují různým přístupem k podmínce omezení pojištěné výdělečné činnosti či způsobu výpočtu peněžité pomoci v mateřství.

V **Belgii** tak osoby samostatně výdělečně činné mají nárok na paušální týdenní dávky od Národního ústavu pro zdravotní a invaliditu, které jsou nejvyšší během prvních čtyř týdnů

mateřské dovolené. Pro rok 2023 činí paušální týdenní částka pro osoby samostatně výdělečně činné 830,67 EUR pro první čtyři týdny a 759,76 EUR pro následující týdny.

Ve **Francii** musí pro získání nároku na peněžitou pomoc v mateřství osoby samostatně výdělečně činné doložit, že v období 10 měsíců před porodem přispívaly na sociální zabezpečení. Výše dávky se pak skládá z paušálního příspěvku (cca 3.600 EUR) a denních příspěvků (cca 60 EUR). Aby osoba samostatně výdělečně činná mohla čerpat příspěvek, musí přerušit práci alespoň na 8 týdnů (z toho 6 týdnů po porodu).

Slovenská právní úprava oproti České republice rozlišuje mezi obligatorní a dobrovolnou účastí na nemocenském pojištění. Obligatorně účastny jsou osoby samostatně výdělečně činné, které mají příjmy z podnikání či z jiné činnosti, pokud je hrubý zdanitelný příjem z činnosti za předcházející kalendářní rok vyšší než 12 násobek aktuálně platného minimálního vyměřovacího základu (50% průměrné mzdy v národním hospodářství za poslední dva roky). Zvláštní podmínkou pro vznik nároku na mateřské pro tyto osoby je, že osoba samostatně výdělečně činná nesmí mít dluh na pojistném vyšší než 5 EUR.

Výše dávky

Konstrukce výpočtu peněžitě pomoci v mateřství je u sledovaných států pojata poměrně různorodě. V podrobnostech budou níže představeny základní principy určení výše peněžitě pomoci v mateřství u všech komparovaných právních řádů. V zásadě lze nicméně shrnout, že národní úpravy při koncipování způsobu výpočtu dávky vychází buď z rozhodného příjmu oprávněné osoby či z paušální dávky.

Za povšimnutí v souvislosti se sledovanou oblastí jednoznačně stojí skutečnost, že až na výjimky (Belgie, Slovensko a Švédsko) kompenzuje systém sociálního zabezpečení oprávněné osoby do původní výše rozhodného příjmu.

Do první skupiny států, které při určování výše dávky vycházejí z procentuální části rozhodného příjmu řadíme **Belgii**. Podle belgické právní úpravy je po dobu prvních 30 dnů mateřské dovolené oprávněné osobě vypláceno 82% hrubé mzdy; od 31. dne mateřské dovolené je oprávněné osobě vypláceno 75% hrubé mzdy, omezené mzdovým limitem.⁶⁰

Slovenský právní řád určuje výši mateřské z denního vyměřovacího základu či pravděpodobného denního vyměřovacího základu v rozhodném období. Denní vyměřovací základ je podíl součtu vyměřovacích základů, z nichž pojištěnec zaplatil pojistné na nemocenské pojištění v rozhodném období a počtu dní rozhodného období, přičemž nesmí být vyšší než denní vyměřovací základ určený z dvojnásobku všeobecného

⁶⁰ Hrubá mzda se zjišťuje jako hrubá denní mzda k poslednímu dni 2. kalendářního čtvrtletí předcházejícího čtvrtletí, v němž zaměstnanec nastoupil na mateřskou dovolenou nebo poslední hrubá denní mzda.

vyměřovacího základu (průměrná mzda v národním hospodářství) platného v kalendářním roce dva roky předcházejícím kalendářnímu roku, ve kterém vznikl nárok na poskytnutí mateřské. Délka rozhodného období odvisí mimo jiné od doby účasti oprávněné osoby na nemocenském pojištění - je rozlišováno mezi stavem, kdy nemocenské pojištění oprávněné osoby trvalo celý předchozí rok; více než 90 dní a méně než 90 dní.⁶¹ Výše mateřské představuje 75% denního vyměřovacího základu nebo úhrnu denního vyměřovacího základu (při více nemocenských pojištěních).

Švédská právní úprava hmotného zabezpečení rodiče v souvislosti s narozením dítěte a péčí o něj je zcela specifická, když do určité míry kombinuje rodičovský příspěvek s peněžitou pomocí v mateřství. Rodičům je garantován rodičovský příspěvek vyplácený v rozsahu 480 dní na dítě. V případě vícečetných porodů se na každé další dítě poskytuje dalších 180 dnů. Z celkových 480 dnů je 390 dnů kompenzováno dávkami z nemocenského pojištění a 90 dnů je vyplácen příspěvek na minimální úrovni. Výše dávky závidí na kvalifikovaném příjmu rodiče a její čerpání je poměrně flexibilní, když si rodič může zvolit, v jaké dny a v jaké výši bude dávku čerpat. Minimální výši příspěvku za den (180 SEK/den) je rodič oprávněn pobírat až po vyčerpání 180 dnů, které zahrnují mateřskou dovolenou, a ve kterých musí být dávka na nejvyšší úrovni. Za 390 ze 480 dnů činí výše dávky 80% vypočteného příjmu až do výše 7,5 násobku cenového základu vynásobeného koeficientem 0,97, což je přepočítací koeficient podle zákona o sociálním pojištění. Podmínkou je, že osoba odpracovala před porodem alespoň 240 po sobě jdoucích dnů. V opačném případě osoba dostane základní částku 250 SEK denně (tzv. „základní úroveň“). Rodiče si mezi sebou mohou převést až 150 dní. Pro každého rodiče je však vyhrazeno nepřevoditelných 90 dnů. Platí, že 384 dní rodičovského příspěvku je třeba čerpat před čtvrtými narozeninami dítěte. Zbývajících 96 dní lze ušetřit a čerpat nejpozději do 12 let věku dítěte nebo do ukončení páté třídy.

Druhé skupině komparovaných právních úprav, které vycházejí z premisy maximální možné kompenzace výpadku příjmu zaměstnance po dobu mateřské dovolené, vévodí právní úprava **francouzská**, která přiznává oprávněné osobě peněžitou pomoc

⁶¹ Konkrétní pravidla pro určení délky rozhodného období jsou následující:

- pokud nemocenské pojištění trvalo celý předchozí rok - je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok (tj. např. zvýšení/snížení příjmu před nástupem na MD nemá vliv na výši mateřského);
- pokud nemocenské pojištění zaměstnance z titulu téhož zaměstnání netrvalo celý předchozí rok, ale období placení nemocenského pojištění trvalo alespoň 90 dní (tj. nestačí, že trvalo nemocenské pojištění, ale muselo být hrazeno pojistné na nemocenské pojištění) - je rozhodné období od vzniku nemocenského pojištění do konce kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém vznikl důvod k poskytnutí mateřského;
- pokud úhrada pojistného na nemocenské pojištění pojištěnce trvala méně než 90 dní - je rozhodné období předchozí kalendářní rok, pokud v tomto roce nemocenské pojištění trvalo alespoň 90 dní;
- v případě zaměstnankyně, která byla přeřazena na jinou práci před méně než 90 dny - je rozhodné období od vzniku nemocenského pojištění do dne předchozího dne, ve kterém došlo k přeřazení zaměstnankyně na jinou práci.

v mateřství ve formě denního příspěvku, který odpovídá čisté mzdě oprávněné osoby (při stanovení maximální výše příspěvku 3.600 EUR měsíčně).

Rovněž **slovinská** právní úprava stanoví výši dávky za úplnou nepřítomnost v práci ve výši 100% pojistného základu.

Maďarská právní úprava stanoví výši peněžité pomoci v mateřství v rozsahu 100% základní částky za kalendářní den nebo příjmu za kalendářní den. Současně právní úprava pamatuje na situace, pokud se do rodiny narodí nové dítě, přestože oprávněná osoba ještě pobírá dávku za dříve narozené dítě či se později narozené dítě narodí v období do jednoho roku od ukončení pobírání této dávky, a denní výše příspěvku na péči o dítě stanovená pro dříve narozené dítě je vyšší než denní výše příspěvku na péči o dítě stanoveného pro nově narozené dítě, stanoví se dávka podle vyššího denního vyměřovacího základu. Způsob výpočtu výše dávky podléhá komplexním pravidlům zohledňujícím dobu pojištění a příjmu bezprostředně předcházejícího vzniku nároku na dávku u oprávněné osoby.⁶²

Jak bylo naznačeno výše, specifický přístup k určení výše peněžité pomoci v mateřství zaujalo **Německo**, když na první pohled kombinuje dávku složenou ze zdravotního pojištění a ze zdrojů zaměstnavatele, ve snaze o dorovnání plného průměrného čistého měsíčního příjmu oprávněné osoby předcházejícího nástupu na mateřskou dovolenou.

Zaměstnankyně na mateřské dovolené mají dle německého právního řádu celkově nárok na průměrný měsíční čistý příjem, který vychází z posledních tří měsíců před ochrannou lhůtou. Pokud byl pracovní poměr zaměstnance kratší než tři měsíce, vychází průměrná mzda z faktické doby zaměstnání.

Peněžité pomoci v mateřství je proto hrazena ze dvou zdrojů:

- Denní dávka (13 EUR denně) vyplácena ze zdravotního pojištění;

⁶² V podrobnostech ohledně základní částky, resp. výše rozhodného příjmu pro určení peněžité pomoci v mateřství:

- Má-li žadatel příjem 180 kalendářních dnů od posledního dne třetího měsíce bezprostředně předcházejícího poslednímu dni měsíce, ve kterém vznikl nárok na příspěvek, vypočítá se příspěvek na péči o dítě ze 180 kalendářních dnů příjmu, je-li doba pojištění nepřetržitá. V případě přerušení nepřetržitého pojištění se k příjmu před přerušením nepřihlíží. 180 dnů příjmu lze vrátit k prvnímu dni kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikl nárok na dávku.
- Pokud v období uvedeném v předchozím odstavci není příjem 180 kalendářních dnů, ale žadatel má příjem alespoň 120 kalendářních dnů od posledního dne třetího měsíce bezprostředně předcházejícího měsíci vzniku nároku, stanoví se denní základ příspěvku s přihlédnutím ke skutečnému příjmu za 120 kalendářních dnů. Toto pravidlo lze uplatnit, pokud je žadatel nepřetržitě účasten na pojištění alespoň 180 dnů.
- Výjimku z tohoto pravidla tvoří případy, kdy skutečný příjem – v období alespoň 30 kalendářních dnů – nebo, není-li to možné, smluvní příjem – žadatele ke vzniku jeho pojistného vztahu je nižší než dvojnásobek minimální mzdy. V takovém případě se základ pro příspěvek stanoví na základě skutečného příjmu nebo není-li to možné, na základě smluvního příjmu, přičemž základ nesmí přesáhnout 30% dvojnásobku minimální mzdy platné ke dni vzniku nároku na dávku.

- Doplatek zaměstnavatele, který pokrývá zbývající částku, aby byl zaměstnankyni dorovnán průměrný čistý měsíční výdělek za poslední tři měsíce před ochrannou lhůtou.

Skončí-li pracovní poměr zaměstnankyně výpovědí či není-li zaměstnavatel schopen vyplácet doplatek z důvodu platební neschopnosti, obdrží oprávněná osoba od příslušné orgánu odpovědného za výplatu peněžité pomoci v mateřství doplatek dávky za příslušné období (po skončení pracovního poměru, resp. po dobu platební neschopnosti zaměstnavatele). Zaměstnavateli je doplatek, který oprávněným osobám vyplácí v souvislosti s peněžitou pomocí v mateřství kompenzován zdravotní pojišťovnou, od níž obdrží plnou úhradu doplatku vyplaceného zaměstnanci.

Rovněž **polská** právní úprava koncipuje výši peněžité pomoci v mateřství na 100% vyměřovacího základu dávky. Obecně platí, že základem pro výpočet výše peněžité pomoci v mateřství je průměrná mzda zaměstnance:

- po dobu 12 kalendářních měsíců předcházejících měsíci, v němž došlo k sociální události,
- za celé kalendářní měsíce účasti na pojištění, pokud sociální událost vznikla před uplynutím 12 kalendářních měsíců účasti na pojištění.

Pro stanovení základu pro výpočet dávky peněžité pomoci v mateřství zaměstnance se vychází z příjmu, který je základem pro odvody na nemocenské pojištění po odečtení příspěvků na sociální zabezpečení, které odvádí zaměstnavatel. Výši dávky lze modifikovat, pokud zaměstnankyně podá nejpozději do 21 dnů po porodu písemnou žádost o výplatu peněžité pomoci v mateřství za dobu odpovídající době mateřské a rodičovské dovolené v plném rozsahu (tzv. „rozšířená žádost“). V takovém případě bude peněžita pomoc v mateřství činit po celou dobu mateřské a rodičovské dovolené 81,5% vyměřovacího základu. Rozšířená žádost o peněžitou pomoc v mateřství se nemůže týkat povinných 9 týdnů rodičovské dovolené druhého rodiče, když pro tuto část dovolené činí příspěvek vždy 70% vyměřovacího základu. Je-li měsíční výše peněžité pomoci v mateřství nižší než výše rodičovského příspěvku, zvyšuje se výše peněžité pomoci v mateřství na výši rodičovského příspěvku.

Převoditelnost dávky

Obecně platí, že dávka peněžité pomoci v mateřství je nepřenositelná na jinou osobu.

V případě, kdy osoba pobírající peněžitou pomoc v mateřství není schopna osobně zajistit péči o dítě, je možný přenos dávky na třetí osobu.

V **Belgii** je pak převoditelnost dávky přípustná, pokud je mateřská dovolená převedena na druhého rodiče dítěte (např. z důvodu hospitalizace nebo úmrtí matky), kdy v takovém případě je druhý rodič oprávněn z nároku na dávku v mateřství.⁶³

Obdobně v **Polsku** i na **Slovinsku** je nárok na dávku peněžité pomoci v mateřství spjatý s čerpáním mateřské dovolené. V případě slovinské právní úpravy je nárok převoditelný, pokud matka zemře, opustí dítě je trvale či dočasně neschopná samostatného života a práce. Nárok pak vzniká pouze po zbývajících dnech, pokud již byla část mateřské dovolené vyčerpána nebo uplynula, nanejvýš však 70 dní.

Konečně ani **Švédsko** neumožňuje přenositelnost peněžité pomoci v mateřství na jinou osobu. Pokud se podíváme na švédské právní předpisy o rodičovské dovolené jako celek, lze seznat, že požadavky ve vztahu k pravidlům nepřenositelnosti vyplývající ze unijní legislativy jsou splněny s dostatečnou rezervou.

Podmínky a způsoby čerpání dávky

Dávky peněžité pomoci v mateřství jsou napříč komparovanými právními řády financovány z veřejného systému sociálního zabezpečení, jehož nositelem je příslušný orgán sociálního zabezpečení, kterým je zpravidla sociální pojišťovna, sociální fond či zdravotní pojišťovna.

Zdravotní pojišťovna je orgánem příslušným k výplatě dávek např. v Německu. V Belgii vyplácí peněžitou pomoc v mateřství oprávněné osobě Národní ústav pro zdraví a invaliditu. V Polsku je peněžítá pomoc v mateřství financována z Fondu sociálního pojištění, spravovaného Sociální pojišťovnou. Ve Švédsku zajišťuje hmotné zabezpečení zaměstnance v průběhu mateřské dovolené Švédská agentura sociálního zabezpečení podle zákoníku sociálního pojištění.

Ve všech komparovaných zemích je oprávněná osoba v případě žádosti o čerpání peněžité pomoci v mateřství povinna poskytnout příslušnému orgánu sociálního zabezpečení nezbytnou součinnost a ve stanovených lhůtách doložit existenci rozhodných skutečností, zejm. lékařské potvrzení o těhotenství, plánovaném termínu porodu, resp. termín nástupu na mateřskou dovolenou a vlastní žádost o výplatu dávky. Po narození dítěte je zapotřebí doložit rodný list dítěte a lékařskou zprávu o porodu, od nichž se bude odvíjet doba mateřské dovolené a doba čerpání peněžité pomoci v mateřství.

V některých případech předává informace o skutečnostech nezbytných pro čerpání dávky orgánu sociálního zabezpečení zaměstnavatel (Francie, Polsko). Podle polské právní úpravy je zaměstnavatel povinen k výplatě dávek peněžité pomoci v mateřství, pokud se

⁶³ V případě hospitalizace obdrží druhý rodič dávku odpovídající 60% jeho hrubé mzdy (pokud je zaměstnancem). V případě úmrtí obdrží druhý rodič přepočtenou dávku v mateřství v procentní výši, na kterou měla nárok matka, přičemž výpočet vychází z hrubé mzdy oprávněné osoby.

k nemocenskému pojištění přihlásí více než 20 zaměstnanců. V takovém případě nese odpovědnost za výpočet a výplatu dávky. V případě, kdy dávku vyplácí Sociální pojišťovna, je zaměstnavatel povinen ji informovat o mateřské dovolené zaměstnankyně. Ze zákona o systému sociálního pojištění z roku 1998 vyplývá, že zaměstnavatelé neplní úkoly spojené s administrací a výplatou peněžité pomoci v mateřství bezúplatně, ale je jim za to poskytována finanční odměna. Tato odměna se stanoví procentem z výše dávek nemocenského pojištění. Podle platných předpisů náleží plátcům pojištění odměna za plnění úkolů souvisejících se zjišťováním nároku a výše dávek sociálního zabezpečení v nemoci a mateřství za výplatu této odměny ve výši 0,1% z výše vyplacených dávek. Osoby samostatně výdělečně činné, které jsou účastny nemocenského pojištění a mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, se ohledně žádosti a výplaty dávky obrací přímo na Sociální pojišťovnu.

Dle slovenské právní úpravy se na Sociální pojišťovnu v záležitosti nároku na peněžitou pomoc v mateřství a její výplatu obrací přímo zaměstnanec (stejně tak v případě oprávněných osob, které nejsou zaměstnanci). Zaměstnavatel je povinen mu pouze poskytnout součinnost s vyplněním potřebných údajů do formuláře (termín poskytnutí mateřské dovolené, ukončení práce zaměstnance před odchodem na mateřskou dovolenou a další).

Další nástroje hmotného zabezpečení osob pečujících o děti

Většina z analyzovaných právních řádů upravuje vedle peněžité pomoci v mateřství i další instituty, kterými zajišťují hmotné zabezpečení osob na mateřské dovolené. Níže budou představeny vybrané nástroje upravené de lege lata, nad rámec kterých může jít v případě zaměstnanců jako oprávněných osob úprava v kolektivních smlouvách či benefity přiznané individuálně jednotlivými zaměstnavateli. Zejména ve Švédsku zahrnuje mnoho kolektivních smluv nárok na doplňkový rodičovský příspěvek, jehož podmínky přiznání se liší v závislosti na tom, do které oblasti kolektivní smlouvy se daná osoba řadí.

V **Polsku** je zakotvena dávka obdobná porodnému, tak, jak ho známe v České republice. Porodné je přiznáváno finančně znevýhodněnému rodiči, jehož příjem je pro účely vzniku nároku na dávku testován. Porodné je poskytováno ve formě jednorázového příspěvku ve výši 1.000 PLN na dítě, přičemž nárok na dávku vzniká, pokud příjem na osobu v rodině nepřesahuje 1.922 PLN čistého.⁶⁴

Zvláštností **slovenské** právní úpravy je dávka těhotenské. Nárok na těhotenské má pojištěnka, pokud v posledních dvou letech před začátkem 27. týdne před očekávaným dnem porodu byla účastna nemocenského pojištění nejméně 270 dní. Pojištěnce vzniká nárok na těhotenské od začátku 27. týdne před očekávaným dnem porodu a zaniká dnem

⁶⁴ Při kurzu 1 PLN = 5,288 Kč odpovídá výše jednorázové dávky 5.288 Kč, pokud čistý příjem na osobu v rodině nepřesahuje cca 10.164 Kč. Kurz vychází z kurzů devizového trhu vyhlášeného ČNB ke dni 17.9.2023.

skončení těhotenství. Výše těhotenského je 15% denního vyměřovacího základu či jejich úhrnu, nejméně 10% denního vyměřovacího základu z dvojnásobku průměrné měsíční mzdy předchozích dvou let. Slovensko dále poskytuje jednorázový příspěvek při narození dítěte (jednorázová částka za porod dítěte) a příspěvek na více současně narozených dětí (příspěvek vyplácen jednou za rok na zvýšené výdaje vznikající v souvislosti s péčí o současně narozené děti). Kromě toho se poskytuje přídavek na dítě ve výši 60 EUR na každé dítě do 18 let dítěte.

Slovinská právní úprava přiznává oprávněné osobě vedle peněžité pomoci v mateřství porodné, které je jednorázovou netestovanou dávkou ve výši 405 EUR. Další dávkou je přídavek na dítě, který je dávkou testovanou.

Dílčí závěry a náměty de lege ferenda

Narození dítěte představuje jednu z nejdůležitějších a nejvýznamnějších událostí v životě člověka, které s sebou vedle značného množství rozmanitých důsledků v osobní sféře přináší v praxi dočasnou suspenzi pracovního závazku ve formě mateřské, potažmo následující rodičovské dovolené. Smyslem a účelem legislativní úpravy sociálněprávních vztahů v tomto období je jednoznačně chránit zdraví matky i dítěte a dopřát jim klid a potřebné zázemí jak v souvislosti s porodem, tak i v době následné péče o novorozené dítě, kdy dochází k rozvíjení vzájemného pouta mezi dítětem a matkou. Zaměstnankyně je v tomto vysoce citlivém období bezprostředně předcházejícím porodu a v prvních týdnech po porodu právní úpravou chráněna, když mateřská dovolená představuje důležitou osobní překážku v práci, po dobu jejíhož trvání je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni pracovní volno.

Jsou to pak státy, které prostřednictvím příslušných veřejných orgánů sociálního zabezpečení garantují zaměstnankyni po dobu trvání překážky v práci hmotné zabezpečení, které je s překážkou v práci úzce provázáno či se navzájem podmiňuje.

Konkrétně lze v souvislosti s hmotným zabezpečením zaměstnance v průběhu mateřské dovolené vyzdvihnout tyto body, které byly společné pro většinu komparovaných právních řádů:

- právo na peněžitou pomoc v mateřství mají v zásadě zaměstnankyně na mateřské dovolené, resp. osoby, které dítě převzaly do péče nahrazující péči rodičů, potažmo oprávněné osoby, které dítě převzaly do péče v případě, kdy matka nebyla schopna tuto péči poskytnout.
- zaměstnavatel po dobu trvání mateřské dovolené neposkytuje zaměstnanci náhradu mzdy ani jiné hmotné zabezpečení, pokud se k tomu dobrovolně nezaváže. Uvedené platí i pro německé zaměstnavatele, kteří jsou jinak povinni poskytovat zaměstnanci k dávce zdravotní pojišťovny doplatek, kterým je

dorovnáván průměrný čistý měsíční výdělek zaměstnance, neboť zaměstnavateli je za tento doplatek poskytována státem náhrada.

- nezbytnou podmínkou ke vzniku nároku na dávku peněžité pomoci v mateřství je účast zaměstnance na veřejném systému sociálního zabezpečení, typicky nemocenském pojištění po určitou dobu předcházející nástupu na mateřskou dovolenou.
- zaměstnanec není po dobu čerpání peněžité pomoci v mateřství oprávněn vykonávat pojištěnou činnost, když peněžítá pomoc v mateřství má za cíl právě výdělek z pojištěné činnosti v určitém rozsahu nahrazovat.
- role zaměstnavatele je po dobu mateřské dovolené zaměstnance pasivní, nanejvýš poskytuje zaměstnanci součinnost při administraci žádosti o dávku a její výplatu.

Výše uvedené základní principy jsou společné všem zkoumaným právním řádům, včetně právní úpravy České republiky. V čem se ale tuzemská právní úprava od komparovaných právních úprav na první pohled, a velmi významně, liší (odhlédneme-li od doby potřebné účasti na nemocenském pojištění ke vzniku nároku na dávku, rozhodného příjmu či rozhodného období, z nichž se dávka určuje), je rozsah, v jakém je zaměstnanec po dobu trvání mateřské dovolené hmotně zabezpečen.

Většina analyzovaných a komparovaných právních úprav totiž garantuje zaměstnanci po dobu trvání mateřské dovolené 100% průměrného výdělku, kterého zaměstnanec dosahoval před nástupem na mateřskou dovolenou. V plném rozsahu je takto zaměstnanec hmotně zabezpečen ve Francii, Maďarsku, Německu, Polsku a Slovinsku. Právní předpisy ostatních států, přestože neposkytují zaměstnanci kompenzaci výdělku do jeho původní výše, nadále přiznávají zaměstnanci vyšší zabezpečení než právní úprava České republiky (v Belgii má zaměstnanec právo na dávku ve výši 82% hrubé mzdy; na Slovensku je mateřské ve výši 75% denního vyměřovacího základu).

V této oblasti vnímáme značný potenciál co do možné budoucí úpravy koncepce peněžité pomoci v mateřství *de lege ferenda*. Přestože by analýza naznačené problematiky vyžadovala mimo jiné související studie ekonomicko-hospodářské, sociologické či psychologické, již nyní se můžeme domnívat, že zvýšení hmotného zabezpečení zaměstnance po dobu mateřské dovolené může při vhodné kombinaci úpravy délky podpůrní doby (a navazujících institutů rodičovské dovolené a podpůrní doby rodičovského příspěvku) přispět ke zvýšení porodnosti, uspokojivější finanční situaci pečujících rodičů, potažmo motivaci rodičů na návratu do zaměstnání a napomoci atraktivitě systému nemocenského pojištění obecně. Tento aspekt má rovněž potenciál navýšit účast na nemocenském pojištění ze strany osob samostatně výdělečně činných, zejména žen podnikatelek.

Otcovské – sociální zabezpečení během čerpání otcovské dovolené

Smysl a účel otcovské dovolené je v zásadě dvojitý: vytvoření rodinného pouta mezi dítětem či dětmi a jejich otcem a dále umožnění takového přerozdělení rolí a úkolů v rodině, aby se matka dítěte či dětí mohla opětovně navrátit do pracovního procesu, a to do částečného či plného úvazku, protože její roli rodiče na určitou dobu plně zastoupí otec dítěte či dětí.⁶⁵ Jedná se přitom o úpravu obvyklou v sociálně demokratických státech, která má širokou podporu mezi voliči.

Právní úprava otcovské v ČR

Otcovská je v českém právním řádu poměrně mladou dávkou. K jejímu zakotvení došlo k 1. 2. 2018, nicméně od tohoto data již stihla prodělat několik změn.

Stejně jako v případě peněžité pomoci v mateřství je i za účelem získání nároku na otcovskou nutné účastnit se nemocenského pojištění. Vzhledem k tomu, že podpůrní doba u otcovské je relativně krátká – od 1. 1. 2022 činí dva týdny (do té doby se jednalo o jeden týden), nevyžaduje právní úprava nemocenského pojištění u zaměstnanců žádnou čekací dobu. V případě osob samostatně výdělečně činných a zahraničních zaměstnanců se vyžaduje účast na nemocenském pojištění po dobu alespoň tří měsíců bezprostředně předcházejících dni nástupu na otcovskou.

Nárok na otcovskou má pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem, nebo které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo věku sedmi let (§ 38a odst. 1 zákona o nemocenském pojištění). I v případě otcovské je tedy stěžejní osobní péče o dítě. Od 1. 12. 2022 má na otcovskou dále nárok pojištěnec, jehož dítě se narodilo mrtvé, nebo zemřelo v období šesti týdnů ode dne narození.⁶⁶

Již z úplného názvu otcovské (otcovská poporodní péče) lze vyvodit, že by tato dávka měla být čerpána v brzké době po narození dítěte. Čerpání otcovské musí být zahájeno v období šesti týdnů ode dne narození dítěte, tedy skutečně velmi brzo po porodu; v případě dítěte převzatého do péče musí být její čerpání zahájeno do šesti týdnů ode dne převzetí dítěte. Období šesti týdnů se v případě narozeného dítěte (ne dítěte převzatého do péče) prodlužuje o kalendářní dny, po které bylo dítě hospitalizováno ze zdravotních důvodů na straně dítěte nebo jeho matky a které spadají do uvedené doby. Na otcovskou je však nutné nastoupit nejpozději do jednoho roku věku dítěte.

S ohledem na podmínku spočívající v péči o dítě končí podpůrní doba jeho umístěním do zařízení poskytujícího nepřetržitou péči o děti z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo jeho matky, případně tehdy, přestali-li o něj rodiče pečovat, což vedlo k jeho svěřením do péče nahrazující péči rodičů.⁶⁷

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu SR, sp. zn. 9Sžsk/104/2020 ze dne 27. dubna 2022.

⁶⁶ Srov. § 38a zákona o nemocenském pojištění

⁶⁷ Srov. § 38b zákona o nemocenském pojištění

Podpůrčí doba se u otcovské nepřerušuje a čerpání otcovské nelze nijak rozdělit (což by ostatně vzhledem ke krátké podpůrčí době nedávalo příliš smysl, na stranu druhou toto opatření možná zbytečně omezuje možnost volby a redukuje flexibilitu sociální ochrany). Úmrtím dítěte podpůrčí doba končí; pokud však zemřelo po uplynutí šesti týdnů po jeho narození a podpůrčí doba ještě neuplynula, náleží otcovská po celou dobu.

Výše otcovské činí 70 % denního vyměřovacího základu, tudíž se poskytuje ve stejné výši jako peněžité pomoc v mateřství.

Právní úprava otcovských dávek ve vybraných evropských zemích

Sociální zabezpečení spojené s otcovskou dovolenou je ve většině zkoumaných zemí věcí veřejného pojištění, dávky vyplácené během čerpání otcovské dovolené jsou většinou financovány z povinného systému sociálního pojištění a spravované pojišťovnou, která je zpravidla orgánem státu, nebo alespoň státem spravovanou.

Pro všechny zkoumané země nicméně platí, že sociální zabezpečení při čerpání rodičovské dovolené spadá plně do kompetence státu a jeho orgánů, jak co do koncepce a úpravy dávek, tak co do jejich organizace a financování.

Konstrukce otcovského

Otcovská dovolená zůstává právem otce, není tak jeho povinností ji čerpat. Čerpá-li otec otcovskou dovolenou, je podle belgické, francouzské, polské, slovenské, slovinské a švédské úpravy zajištěn dávkou sociálního zabezpečení; v takovém případě se ovšem z daného příjmu obvykle platí daně. Podmínkou pro vznik nároku na dávku je účast na pojištění, právní úprava nicméně v některých zemích nevyžaduje žádnou „čekací dobu“ a pojistnou dávku lze čerpat např. od prvního dne existence pojistného vztahu (např. Slovinsko).

Otec je po dobu čerpání otcovské dovolené podle **slovenské** úpravy zabezpečen dávkou z nemocenského pojištění, která se nazývá „otcovská (slovensky „otcovské“). Reálně otcové nezískali nárok na další dobu omluveného volna navíc, protože o dobu čerpání otcovského se krátí peněžité pomoc v mateřství, která by se jinak poskytovala. Nicméně, pokud otec bude čerpat otcovské a matka peněžitou pomoc v mateřství, pak lze obě dávky pobírat současně, a to i ve stejné době. Otec musí pro nárok na otcovské splnit podmínky pro vznik nároku na dávku nemocenského pojištění, tj. čerpat pracovní volno, být účasten pojištění, splnit čekací dobu 270 dnů a pečovat o dítě.

Osobní rozsah

Jelikož právo na dávku otcovského je ve všech zkoumaných zemích navázáno na čerpání otcovské dovolené, připomeňme, že právo na otcovskou dovolenou je právem otce či

náhradního rodiče⁶⁸ v pracovním poměru. Toto právo nemají zaměstnanci na částečný úvazek, zaměstnanci pracující na základě dohod o práci konané mimo pracovní poměr (Slovensko) či⁶⁹ smluv podle občanského práva (polská úprava). Francouzská úprava přiznává toto právo též osobě samostatně výdělečně činné, a to i partnerovi matky, který není otcem dítěte. Podle některých úprav však OSVČ může čerpat peněžitý příspěvek z veřejnoprávního pojištění. Belgická úprava toto právo přiznává i částečně zaměstnaným a též dobrovolníkům. Švédský zákon o otcovské dovolené se rovněž nevztahuje na OSVČ, jelikož se nevztahuje na osoby mimo pracovní poměr.

Ztráta příjmu zaměstnance z důvodu otcovské dovolené je podle **slovenské** úpravy kompenzována poskytováním dávky nemocenského pojištění, která se nazývá mateřská.⁷⁰ Po dvou týdnech pobírání dávky „otcovské“ mohou otcové nárokovat „materské“. Otec dítěte má v zásadě nárok na 26 týdnů na čerpání „materské“ na stejné dítě po pobírání „otcovské“ (při péči o jedno narozené dítě) a může o „materské“ žádat až do tří let věku dítěte.

Nejvyšší správní soud Slovenské republiky⁷¹ s o poukazem na skutečnost, že peněžitá pomoc v mateřství je opakující se dávkou nemocenského pojištění, která představuje náhradu ušlé mzdy, dovedl stejné omezení i pro otce čerpajícího tuto dávku. Tuto dávku tak podle NSS může čerpat otec pouze v případě, že splňuje i podmínku ztráty příjmu (výdělků - mzdy, platu). NSS konstatoval následující: *„Je tedy zřejmé, že účelem nemá být získat co nejvyšší peněžitou dávku v mateřství a peněžitou dávku, ale to, aby se otec osobně podílel na rodinných povinnostech, a tedy na péči o dítě vyváženým způsobem.... Pokud otec dítěte nepečuje o dítě, o které nadále pečuje matka nebo babička, není umožněno, aby se matka vrátila do práce (jako tomu bylo v případě, kdy se matka nevrátila do práce), což je účelem podpory otců při čerpání rodičovské dovolené a peněžitých dávek v mateřství. Nedošlo k rovnoměrnému rozdělení povinností souvisejících se péčí o dítě a ani k možnosti vytvoření pouta mezi otcem a dítětem.“*⁷²

„Materské“ pro otce je rozděleno na dvě části - maximálně 2 týdny v období 6 týdnů po narození dítěte (tedy finanční zabezpečení po dobu čerpání otcovské dovolené), kterou může otec pobírat bez ohledu na to, zda matka v tomto období pobírá mateřskou na totéž dítě nebo rodičovský příspěvek, a dalších 26 týdnů v zásadě při péči o jedno dítě do tří let věku. Pokud otec o otcovský příspěvek nepožádá, může při splnění zákonných podmínek pobírat „materské“ po celých 28 týdnů (nebo 31 týdnů, pokud je osamělým otcem, nebo

⁶⁸ Jde o právo pouze otce podle polské a slovenské úpravy.

⁶⁹ Zaměstnavatel je však povinen nepřítomnost takového zaměstnance omluvit.

⁷⁰ Peněžitá pomoc v mateřství je upravena v § 48-53 zákona č. 461/2003 Sb. o sociálním pojištění, v platném znění. Otec dítěte je pro účely peněžité pomoci v mateřství tzv. jiným pojištěncem (odlišným od biologické matky).

⁷¹ Ve věci sp. zn. 9Sžsk/104/2020 ze dne 27. 4. 2022.

⁷² Rozsudek Nejvyššího správního soudu SR, sp. zn. 9Sžsk/104/2020 ze dne 27. dubna 2022.

37 týdnů, pokud pečuje o dvě nebo více dětí), nejdříve však šest týdnů po porodu, pokud matka již nepobírá „materské“ na totéž dítě a nepobírá rodičovský příspěvek od Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny. Pokud otcovi vznikl nárok podle slovenské úpravy na „otcovské“ a následně požádá o „materské“ do tří let věku dítěte, odečte se doba pobírání „otcovské“ od celkového nároku na „materské“, tj. doba pobírání „materské“ v délce 28/31/37 týdnů se zkrátí o dobu pobírání „otcovské“.

Podle **francouzské** úpravy je otec zajištěn dávkou ze sociálního zabezpečení za podmínky, že splnil čekací dobu 6 měsíců pojištění (původně 10 měsíců)⁷³ a odpracoval 150 hodin v posledních 3 měsících před čerpáním otcovské dovolené. Zaměstnavatel se však může v kolektivní či jiné smlouvě zavázat k poskytování dalších plnění.

Výše dávky

Belgická úprava ukládá zaměstnavateli hradit otcovi plnou mzdu po dobu prvních 3 dnů od narození dítěte, po zbytek otcovské dovolené (7 dnů) je zaměstnanec zajištěn dávkou hrazenou ze zdravotního pojištění. Výše dávky je zastropována 82 % hrubé denní mzdy ve výši 10,52 EUR.

Podle **francouzské** úpravy je otec zajištěn dávkou, která se rovná průměrnému příjmu otce za poslední 3 měsíce, které předcházely otcovské dovolené, a to až do čtvrtletního limitu stanoveného pro účely sociálního zabezpečení. Tento limit činí v současnosti 10 284 EUR. Dávka počítá stejně jako peněžitá pomoc v mateřství (tj. součet posledních tří hrubých mezd před porodem dělený 91,25). V lednu 2022 výše příspěvků činila od 9,66 EUR až po 89,03 EUR na den. Zaměstnavatel se však může v kolektivní či jiné smlouvě zavázat k poskytování dalších plnění. Z otcovského se odečte daň a sociální příspěvky (omezené paušální sazbou 21 % jako u mateřské dovolené).

Výše dávky podle **švédské** úpravy závisí na příjmu před narozením dítěte, ale také na délce čerpané dovolené. Po dobu čerpání až 390 dní rodičovského příspěvku je vyplácena podle sazby nemocenské dávka ve výši 250 až 1027 SEK za den čerpání. Nezaměstnaní a studenti mají nárok na 250 SEK na den, pokud předtím neměli dostatečný příjem nebo nesplňovali jiné podmínky. Dočasný rodičovský příspěvek se vypočítává z příjmů nižších než 7,5 vyměřovacího základu.⁷⁴ Dávka podléhá zdanění.

Podle **slovenské** úpravy, pokud zaměstnanec není zabezpečen rodičovským příspěvkem, má nárok „materské“. Výše této dávky činí 75 % denního vyměřovacího základu či pravděpodobného vyměřovacího základu. Maximální výše této dávky činí v podstatě 60 EUR za den. Sociální pojišťovna může vyplácet maximálně 1 791,70 EUR měsíčně po dobu 30 dnů nebo 1 851,40 EUR měsíčně po dobu 31 dnů.

⁷³ Dekretem ze dne 17. srpna 2023.

⁷⁴ Jedná se o cca. 80 % příjmu zprůměrovaného počtem odpracovaných hodin.

Převoditelnost dávky

Za účelem podpory smyslu otcovské dovolené je ve zkoumaných právních úpravách stanovena zásadní nepřevoditelnost čerpání otcovské dovolené, nutnost uplatnit nárok na čerpání otcovské dovolené v blízké časové souvislosti s narozením dítěte a zákaz či nemožnost čerpání otcovské dovolené přerušit.

Z komparace právních řádů nicméně vyplývá, že v některých případech je možné nárok na dávku převést. Tato možnost existuje např. ve **slovinské** právní úpravě. Ze slovinské praxe nicméně plyne, že i když otcové obvykle převádějí celou svou rodičovskou dovolenou na matky, celkově stoupá počet otců, kteří tuto dávku čerpají.⁷⁵ Zákonitě tak musí postupně klesat počet žen, které jako matky z důvodu porodu a péče o dítě jsou běžně nepřítomny v práci celých 365 dní.

Švédský zákon o sociálním pojištění stanoví, že pokud mají rodiče dítě ve společné péči, musí být doba péče rozdělena rovným dílem. Deset dní dočasné rodičovské dovolené lze podle švédské úpravy převést na jinou osobu než na otce nebo druhého rodiče, pokud

- není otec, který by měl nárok na dočasný rodičovský příspěvek,
- matka dítěte zemřela,
- otec dítěte se vzdává nároku na dočasný rodičovský příspěvek a bylo by nerozumné, aby se ho nevzdal,
- otec dítěte nemůže využít svůj nárok na dočasný rodičovský příspěvek a nebo
- je nepravděpodobné, že otec dítěte své právo uplatní z důvodu nařízení zákazu styku nebo z důvodu jiných zvláštních okolností.

Čekací doba a další podmínky čerpání dávky

Podle belgické a slovenské úpravy se dávka poskytuje za stejných podmínek jako peněžitá pomoc v mateřství. Otcové musí plnit podmínky pro nárok na tuto dávku, mezi které patří i čekací doba (na rozdíl od české právní úpravy pro zaměstnance).

Francouzská úprava stanoví čekací dobu 6 měsíců pojištění (původně to bylo 10 měsíců)⁷⁶. Zároveň pojištěnec musel odpracovat alespoň 150 hodin v posledních 3 měsících před čerpáním otcovské dovolené.

⁷⁵ Podle údajů poskytnutých Ministerstvem práce, rodiny, sociálních věcí a rovných příležitostí v roce 2020 bylo z 25 628 osob, které v roce 2019 čerpaly rodičovskou dovolenou, pouze 1 261 (4,9 %) otců. Naproti tomu v roce 2019 čerpalo otcovskou dovolenou 26 561 otců.

⁷⁶ Dekretem ze dne 17. srpna 2023.

Podle **slovinské** úpravy má otec nárok na placenou otcovskou dovolenou, pokud je účasten povinného systému pojištění na ochranu rodičovství.⁷⁷ Pro nárok na placenou mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou není vyžadována žádná čekací doba; otec však musí být před nástupem na dovolenou účasten pojištění na ochranu rodičovství. I v případě, že osoba není ke dni předcházejícímu prvnímu dni dovolené již pojištěna, má nárok na vyrovnávací příspěvek během mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, pokud byla v posledních třech letech alespoň 12 měsíců pojištěna pro účely ochrany v rodičovství.

Dílčí závěry a návrhy de lege ferenda:

Otcovská dovolená míří na podporu otců při péči o dítě i matku krátce po porodu i proto, že ve všech evropských zemích lze zaznamenat nízké využívání rodičovské dovolené ze strany otců, přičemž v zemích střední a východní Evropy je procento pečujících otců ještě nižší, než v jiných evropských zemích. Mezi přetrvávajícími důvody figurují: rozdělení úkolů v rodině a péči o děti, postoje společnosti a spíše negativní vnímání otců, kteří přebírají více rodinných povinností. Nikoliv na posledním místě se na stereotypch podílejí očekávání zaměstnavatelů od svých zaměstnanců budoucích otců. Vzhledem k tomu, že otcové zpravidla čerpají pouze část dovolené (pokud vůbec nějakou), je kariéra žen obvykle zásadním způsobem i nadále ovlivněna jejich nepřítomností na pracovišti, která je přímým důsledkem čerpání rodičovské dovolené.

Pokud se jedná o legislativní úpravu práva otce na čerpání otcovské dovolené, má primát úprava švédská. Švédsko zavedlo placenou rodičovskou dovolenou pro oba rodiče v roce 1974. Dostupné statistické podkladové materiály a analytické výzkumné zprávy⁷⁸ se zdají potvrzovat spojitost mezi rovnoprávnějším rozdělením rolí v rodině s vyšší úrovní porodnosti i ve vyspělých státech a nízkou dětskou chudobou.⁷⁹

Obecně je díky unijní úpravě vývoj právní úpravy otcovské dovolené progresivní, když se práva otce dítěte navyšují. U maďarské, polské a slovinské úpravy lze zaznamenat recentní

⁷⁷ Nárok mají zaměstnanci na základě pracovních smluv (v pracovním poměru na dobu neurčitou i určitou, na plný nebo částečný úvazek, včetně dočasných agenturních pracovníků), osoby samostatně výdělečně činné a osoby s jiným rovnocenným postavením (například osoby vykonávající zemědělskou činnost).

⁷⁸ . V roce 1974 čerpaly matky ve Švédsku 99,5 % všech dnů rodičovského příspěvku, zatímco otcové 0,5 %. V roce 2022 si matky vybíraly 70 % dnů rodičovského příspěvku a otcové zvýšili čerpání na přibližně 30 %. Tak výzkumná zpráva zpracovaná Švédskou pojišťovnou (Försäkringskassan), která je dostupná zde [https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/barn-och-familj/statistik-](https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/barn-och-familj/statistik-om-foraldrapenning)

om-foraldrapenning (cit.: 29.8.2023).

⁷⁹ Tak především Sjöberg, O. 2004a Postoje k plodnosti a plození dětí v zemích EU, zpráva přednesená na Švédském institutu pro studium budoucnosti, či Duvander, Ferrarini, Thalberg 2005 Švédská rodičovská dovolená a genderová rovnost Úspěchy a reformní výzvy v evropské perspektivě. Zpráva přednesená na Švédském institutu pro studium budoucnosti.

legislativní vývoj směřující k omezování již dříve upravených zákonných nároků zaměstnance. V případě polské úpravy jde o zkracování dob, kdy lze čerpat otcovskou dovolenou, u maďarské úpravy jde o nezohlednění narození dvojčat. Navíc podle maďarské úpravy je zaměstnavatel povinen během prvních pěti pracovních dnů vyplácet plnou mzdu a během zbývajících pěti pracovních dnů 40 % mzdy. U slovenské úpravy jde o zkrácení délky otcovské dovolené.

Z provedeného výzkumu vyplývá, že výše dávky pro otce je zpravidla vyšší než podle české úpravy, současně však zahraniční systémy stanoví pro otce další podmínky bez jejichž splnění nelze žádat o předmětnou finanční dávku. Z hlediska přenositelnosti nároku na finanční podporu během čerpání otcovské dovolené považujeme za legitimnější a efektivnější úpravu, která rodičům dítěte umožňuje se části nároku vzdát ve prospěch druhého rodiče než krácení nároku, jak plyne ze slovenské úpravy, která stále jako prioritního beneficianta při péči o dítě považuje matku dítěte.⁸⁰

Jako *modus vivendi* pro českého zákonodárce se tak jeví vhodnější úprava, která uzpůsobí současnou úpravu čerpání dávky otcovské poporodní péče a peněžité pomoci v mateřství tak, aby lépe odpovídaly novým potřebám společnosti a směřovaly k většímu zapojení otců do péče o děti. S těmito změnami jde ovšem většinou ruku v ruce i zavedení nepřenositelnosti nároku, kdy, stejně jako v případě české úpravy, musí být volno vyčerpáno otcem dítěte, nelze jej nijak převést na matku.

Na základě studia národních práv lze uvést, že česká právní úprava by si v některých zemích mohla vzít inspiraci. Reformovat českou úpravu by zřejmě bylo vhodné v následujících oblastech:

- Délka otcovské dovolené – jak již bylo uvedeno, byla českým zákonodárcem zvolena „minimalistická“ varianta implementace požadavků WLB směrnice. I vzhledem k nepoměru k nastavené délce mateřské a rodičovské dovolené by bylo vhodné uvažovat o prodloužení otcovské dovolené např. na jeden měsíc s tím, že by bylo možné např. adekvátně upravit mateřskou a rodičovskou dovolenou, aby se délka těchto překážek v práci alespoň trochu přiblížila.
- Možnost čerpat otcovskou dovolenou po částech, v rámci delšího časového úseku, než je současných 6 týdnů po porodu, by jistě rovněž stála za zvážení. Znamenalo by to např. možnost pro otce vystřídat matku v době, kdy již dítě není plně kojené a žena by se ráda alespoň částečně vrátila do práce. Jako zdroj inspirace se nabízí polská úprava, podle níž lze otcovskou dovolenou čerpat nejvýše po 2 částech, když žádná část nesmí být kratší než 1 týden v kuse. Klíčové ovšem je, že o otcovskou dovolenou lze žádat v době ne kratší než 7 dní

⁸⁰ Předmětné ustanovení zní: „otec dieťaťa, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, a matka nepoberá materské na to isté dieťa alebo rodičovský príspevok. Srov. ust. § 49 zákona č. 461/2003 Z.z. v platném znění.

před očekávanou dobou čerpání, a to i elektronicky. Aby čerpání otcovské dovolené a s ní spojené dávky bylo účelné, je nicméně zároveň třeba uvažovat o prodloužení podpůrní doby, jak bylo naznačeno v bodu výše.

- Z národních zpráv rovněž plyne zajímavý podnět spočívající v možnosti převést částečně nevyčerpanou část otcovské/mateřské dovolené k vyčerpání zbytku otci, matce či partnerovi matky dítěte po vzoru slovinské, slovenské a švédské úpravy. S ohledem na české tradice si lze představit následování slovinské právní úpravy s tím, že by otec měl nepřevoditelný nárok na 30 dnů otcovské dovolené hrazených skrze dávku otcovské a každý z rodičů by měl nárok na 180 dnů rodičovské dovolené hrazených skrze rodičovský příspěvek. Matka dítěte by byla oprávněna na otce či partnera převést až 120 dní, zatímco 60 dní by bylo nepřenosných a musela by je vyčerpat do 3 let věku dítěte, v závislosti na úpravě rodičovské dovolené, resp. rodičovského příspěvku. Otec by mohl na matku převést rodičovskou dovolenou ve stejném rozsahu, tj. až 120 dní. Opět celý nárok by bylo nutno vyčerpat do 3 let věku dítěte.

Je pochopitelné, že na výše uvedené navrhované změny by bylo třeba navázat i změny jak v mateřské dovolené, tak v rodičovské dovolené i odpovídajících dávkách. Zároveň je zřejmé, že skutečnou reformu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dávek při jejich čerpání, jež by směřovala k výraznému zlepšení podmínek pro sladování pracovního a soukromého života, nelze provést bez přijetí souvisejících opatření, především v oblasti předškolního vzdělávání a péče o děti ať už v rámci dětských skupin, nebo v jeslích.

Rodičovské dávky – sociální zabezpečení během čerpání rodičovské dovolené

Stejně jako je tomu v případě mateřské a otcovské dovolené, ani rodičovská dovolená nemůže být zpravidla čerpána, není-li v průběhu jejího čerpání poskytována dávka sociálního zabezpečení. Česká právní úprava v tomto případě počítá s dávkou rodičovského příspěvku, jejíž čerpání ovšem není v podstatě nijak vázáno na čerpání rodičovské dovolené. Rodičovský příspěvek lze čerpat i v případě, že se rodič vrátí do práce. Zatímco dávky peněžité pomoci v mateřství a otcovské představují pojistné dávky nahrazující příjem, dávka rodičovského příspěvku, jakožto dávka státní sociální podpory hrazená ze státního rozpočtu, svou koncepcí představuje spíše jakýsi příspěvek státu na výchovu dítěte, přičemž se připouští i zajištění péče o dítě jinou zletilou osobou – viz níže. Jak již bylo uvedeno výše, právní úprava rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku v ČR obsahuje z hlediska sladování pracovního a soukromého života poměrně problematické aspekty, a z toho důvodu je vhodné intenzivně hledat inspiraci v zahraničí.

Právní úprava rodičovského příspěvku v ČR

Prostřednictvím rodičovského příspěvku se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby malých dětí a rodin (§ 1 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře). Podmínkou pro jeho pobírání je osobní celodenní a řádná péče o dítě, které nepřesáhlo věk čtyř let.

Na rozdíl od peněžité pomoci v mateřství a otcovské nepředstavuje rodičovský příspěvek dávku nemocenského pojištění, ale jedná se o dávku státní sociální podpory. Vznik nároku na rodičovský příspěvek tedy není podmíněn jakoukoliv předchozí ekonomickou aktivitou, resp. účastí na pojištění.⁸¹

S ohledem na skutečnost, že rodičovský příspěvek je nepojistnou dávkou, jej od narození dítěte mohou pobírat ty osoby, která nemají nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Předpokladem pro předem uvedené přirozeně je, že po celý kalendářní měsíc (s jistými výjimkami uvedenými v § 30b odst. 1 zákona o státní sociální podpoře) osobně celodenně a řádně pečují o dítě.

Aktuální výše rodičovského příspěvku činí 300 000 Kč; v případě péče o dvě a více současně narozených dětí (vícerčata) se jedná o jedenapůlnásobek uvedené částky (§ 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře). Lze očekávat, že od 1. 1. 2024 dojde k navýšení rodičovského příspěvku na 350 000 Kč, za současného zkrácení podpůrčí doby rodičovského příspěvku, a to nejdéle do tří let věku dítěte, čímž by mělo dojít ke sjednocení

⁸¹ V tomto smyslu je možná na rodičovský příspěvek tak, jak je koncipován v ČR, pohlížet jako na jistou „sociální mzdu“, respektive platbu státu, poskytovanou rodiči za to, že se podílí na výchově dalších/nových obyvatel a (pravděpodobně i) budoucích daňových poplatníků.

věku dítěte, do kterého lze čerpat rodičovskou dovolenou (s výjimkou dětí převzatých do péče nahrazující péči rodičů) a do kterého lze pobírat rodičovský příspěvek.⁸²

Možnost volby měsíční výše rodičovského příspěvku se odvíjí od výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžitě pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění. Nikdy však nemůže přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu, respektive jedenapůlnásobek této částky v případě péče o vícero dětí. V případě rodičů, kterým nelze denní vyměřovací základ stanovit, měsíční výše rodičovského příspěvku nepřevyšuje 13 000 Kč. Zvolená výše rodičovského příspěvku může být měněna, a to po uplynutí tří celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl vyplácen.⁸³

Zákon o státní sociální podpoře podmiňuje nárok na rodičovský příspěvek osobní, celodenní a řádnou péčí o dítě.⁸⁴ Tuto podmínku lze nicméně splnit i tak, že rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou. Rodič může dítě rovněž umístit do jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti. Je-li dítě mladší dvou let věku, nesmí uvedená zařízení navštěvovat v rozsahu převyšujícím 92 hodin v kalendářním roce; u starších dětí se docházka dětí do těchto zařízení nesleduje.⁸⁵

Rodičem dítěte nemusí být pouze biologický rodič. Pro účely rodičovského příspěvku se jím rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů; za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, s výjimkou svěření dítěte do pěstounské péče na přechodnou dobu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela nebo partnera.

Nárok na rodičovský příspěvek mají osoby, které mají na území České republiky trvalý pobyt a bydliště. Kromě oprávněné osoby musí tuto podmínku splňovat i dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek.⁸⁶

Na rozdíl od překážek v práci souvisejících s péčí o děti i dávek, které s nimi souvisejí, prodělala právní úprava rodičovského příspěvku za necelých 28 let své účinnosti velmi významné změny. Mezi nejvýznamnějšími kroky lze uvést následující:

- a) Nejdříve došlo ke zrušení původně upraveného zákazu souběhu výdělečné činnosti a čerpání rodičovského příspěvku,⁸⁷

⁸² Vládní návrh je v současné době projednáván v Poslanecké sněmovně – srov. sněmovní tisk č. 489.

⁸³ Srov. § 30 zákona o státní sociální podpoře.

⁸⁴ Důraz je přitom zřejmě kladen na individuální péči. Zákon o státní sociální podpoře např. stanoví, že je-li rodič pobírající rodičovský příspěvek nebo dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení déle než tři kalendářní měsíce, nenáleží výplata rodičovského příspěvku od čtvrtého kalendářního měsíce trvání této ústavní péče. – srov. § 30b odst. 2 zákona o státní sociální podpoře.

⁸⁵ Srov. § 31 zákona o státní sociální podpoře.

⁸⁶ Srov. § 3 odst. 1 a § 31 zákona o státní sociální podpoře

⁸⁷ Podle § 30 odst. 2 zákona o státní sociální podpoře ve znění do 31. 12. 1997 měl nárok na rodičovský příspěvek rodič, pokud neměl v kalendářním měsíci nárok na příjem z výdělečné činnosti ve smyslu § 10⁸⁷

- b) Byla zavedena možnost volit si rychlost čerpání rodičovského příspěvku⁸⁸ a
- c) Rodičovský příspěvek byl upraven jako souhrnná dávka (několikrát zvýšená), se zastropováním měsíční výše.⁸⁹

citovaného zákona. Z uvedeného pravidla existovaly v zásadě dvě výjimky, a to pro okruh příjmů ze závislé činnosti a ze samostatně výdělečné činnosti. V případě rodiče majícího příjem ze závislé činnosti nesměla být závislá činnost sjednaná na více než dvě hodiny denně, nebo příjem ze závislé činnosti po odpočtu daně z příjmu fyzických osob, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění nesměl převyšovat částku na osobní potřeby u tohoto rodiče (§ 30 odst. 3 věta první zákona o státní sociální podpoře ve znění do 31. 12. 1997). Od 1. 1. 1998 došlo ke zrušení pravidla týkajícího se sjednaného rozsahu práce nepřevyšujícího dvě hodiny a od 1. 10. 2001 došlo k navýšení částky, kterou si mohl rodič přivydělat. Nejednalo se již „pouze“ o částku na osobní potřeby rodiče, ale o její jedenapůlnásobek [§ 30 odst. 3 věta první a odst. 4 písm. a) a b) zákona o státní sociální podpoře ve znění do 31. 12. 2003]. Toto omezení však bylo od 1. 1. 2004 zcela zrušeno, díky čemuž již od tohoto data není výdělečná činnost rodiče při čerpání rodičovského příspěvku jakkoliv limitovaná. Částka na osobní potřeby byla součástí životního minima a představovala částku potřebnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb [§ 8 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře ve znění do 31. 12. 1997, § 3 odst. 1 zákona č. 463/1991 Sb., zákona o životním minimu]. V roce 1995, tedy od roku nabytí účinnosti většiny ustanovení zákona o státní sociální podpoře, činila částka na osobní potřeby 1 230–1 780 Kč měsíčně (§ 1 odst. 1 nařízení vlády č. 245/1994 Sb.) a v roce 2006, tedy v posledním roce účinnosti zákona o životním minimu, činila 1 750 Kč–2 530 Kč měsíčně (§ 1 odst. 1 nařízení vlády č. 505/2005 Sb.).

⁸⁸ Umožnění vícerychlostního čerpání rodičovského příspěvku je do jisté/značné míry spjaté i s nastavením jeho výše. Od 1. 10. 1995 do 31. 12. 2006 se měsíční výše rodičovského příspěvku odvíjela od již zmíněné částky na osobní potřeby rodiče, který měl na rodičovský příspěvek nárok, vynásobenou koeficientem 1,10–1,54 (§ 32 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře ve znění až do 31. 12. 2006). Tento koncept byl v roce 2007 opuštěn a po celý rok 2007 se měsíční výše rodičovského příspěvku odvíjela od průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře⁸⁸ (§ 32 odst. 1 věta první zákona o státní sociální podpoře ve znění do 31. 12. 2007). Platil nicméně pouze v roce 2007 a od 1. 1. 2008 došlo k zavedení vícerychlostního čerpání rodičovského příspěvku. Vícerychlostní čerpání mělo nejdříve tři stupně a rodičovský příspěvek bylo možné čerpat ve zvýšené, základní, nebo snížené výměře, která činila 11 400 Kč, 7 600 Kč, nebo 3 800 Kč měsíčně (§ 30 odst. 1 a § 32 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře ve znění do 31. 12. 2008). Relevantní pro rychlost čerpání byla zejména výše příjmu, kterého rodič dříve dosahoval, a jeho rozhodnutí – volba. Rodičovský příspěvek bylo v těchto režimech (dle pořadí jejich okomentování) možné ve standardních případech čerpat do dvou, tří, nebo čtyř let věku dítěte. K tomuto režimu ještě následně přibyl režim čtvrtý – nižší výměry, a to od 1. 1. 2009, přičemž v takovém případě činila výše rodičovského příspěvku 3 000 Kč měsíčně [§ 30 odst. 1 písm. e) a § 32 odst. 1 písm. d) zákona o státní sociální podpoře ve znění do 31. 12. 2011]. Tento speciální režim platil toliko v případech péče o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené a v některých případech bylo možné rodičovský příspěvek poskytovat až do patnácti let věku dítěte, nicméně až od jeho sedmi let věku [§ 30 odst. 1 písm. e) a § 32 odst. 1 písm. d) zákona o státní sociální podpoře ve znění do 31. 12. 2011]. V kontextu posledně uvedeného lze ještě zmínit, že do 31. 12. 2008 měl rodič nárok na rodičovský příspěvek standardně nejdéle do čtyř let věku dítěte, nicméně v případě dětí dlouhodobě zdravotně postižených nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižených nárok na něj trval až do sedmi let věku dítěte (§ 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře ve znění až do 31. 12. 2008). Od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2011 se v případě dětí dlouhodobě zdravotně postižených a těžce zdravotně postižených zmíněná hranice posunula, a to až k patnáctému roku věku dítěte [§ 30 odst. 1 písm. e) bod třetí zákona o státní sociální podpoře ve znění do 31. 12. 2011]

⁸⁹ Rodiče s dostatečnými příjmy mohli zvolit rychlejší čerpání rodičovského příspěvku, jak bylo zmíněno shora. Tuto volbu však směli učinit pouze jednou a nebylo ji možné změnit (§ 30 odst. 2 zákona o státní sociální podpoře ve znění do 31. 12. 2011). To se změnilo od 1. 1. 2012, kdy současný § 30 odst. 5, respektive dřívější § 30 odst. 7, zákona o státní sociální podpoře získal současnou podobu (až na jednu drobnou výjimku). Od uvedeného data připadá změna měsíční výše rodičovského příspěvku v úvahu vždy po uplynutí tří celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen. Od roku 2012 došlo ke změně právní úpravy rodičovského příspěvku v tom smyslu, že je stanovená celková částka, kterou

Z výše uvedeného plyne, že rodičovský příspěvek byl mnohokrát (i koncepčně) změněn, přičemž jeho stávající právní úprava se značně liší od původního nastavení. Jak bude vysvětleno níže, rodičovský příspěvek zřejmě stále může být předmětem úvah o změnách v zájmu podpory sladování pracovního a soukromého života, přičemž zahraniční úpravy představují cenný zdroj inspirace.

Z hlediska motivace k rozdělení péče o děti lze označit několik aspektů úpravy této dávky, jež si zasluhují změnu:

- Podpůrčí doba – rodičovský příspěvek lze čerpat až 4 roky, přičemž nárok na rodičovskou dovolenou jako překážku v práci je stanoven jen do 3 let věku dítěte. Tato otázka by v budoucnu měla být vyřešena, pokud budou přijaty již navrhované změny právní úpravy rodičovského příspěvku.
- Výše příspěvku – souvisí s podpůrčí dobou. V okamžiku, kdy je rodičovský příspěvek čerpán po celou podpůrčí dobu, tedy až do 4 let věku dítěte, nepředstavuje tato dávka adekvátní zdroj příjmu pro rodiče, zpravidla pro matku. Navíc, v současné době čerpají dávku většinou matky, jak již bylo uvedeno, a zároveň mnoho z nich výdělečnou činnost nevyvíjí. Tato situace především ženy uvádí do příjmové závislosti na muži, jakožto často hlavním živiteli rodiny.
- Rodičovský příspěvek mohou sice čerpat oba rodiče, ale protože v české právní úpravě není explicitně stanoven žádný mechanismus pro nepřenositelnost nároku, resp. výlučná možnost, aby část rodičovského příspěvku čerpal jen jeden z rodičů, tvoří 96% příjemců rodičovského příspěvku ženy. Zavedení mechanismu výlučného nároku na část rodičovského příspěvku pro otce se tedy jeví jako velmi potřebné.

může rodič vyčerpat, a to pouze do čtyř let věku dítěte (§ 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře). Došlo tak k upuštění od konceptu úpravy „pouze“ měsíční výše rodičovského příspěvku a speciální úpravy u dětí dlouhodobě zdravotně postižených a těžce zdravotně postižených. Ačkoliv bylo od uvedeného roku možné čerpat rodičovský příspěvek flexibilněji, až do 31. 12. 2017 byla jeho maximální měsíční výše omezená, a to i pro rodiče s vysokými příjmy, tedy s vysokým denním vyměřovacím základem pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění (§ 30 odst. 2 zákona o státní sociální podpoře). Od 1. 1. 2018 byl odstraněn zmíněný limit (jednalo se o částku 11 500 Kč měsíčně, § 30 odst. 3 věta první zákona o státní sociální podpoře ve znění do 31. 12. 2017), čímž je jediným platným limitem hodnota 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíce [vedle samotného vyměřovacího základu, § 30 odst. 3 písm. b) zákona o státní sociální podpoře]. Celková částka rodičovského příspěvku zatím tak dramatický vývoj nezaznamenala. Od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2019 činila 220 000 Kč a od 1. 1. 2020 došlo k jejímu navýšení na současných 300 000 Kč (§ 30 odst. 1 věta první zákona o státní sociální podpoře). Tato změna však měla negativní dopad na trh práce z důvodu změny chování žen, neboť vedla k prodloužení čerpání rodičovského příspěvku a k poklesu pracovního zapojení matek, kterých se dotkla. Relativně významnou změnou (účinnou od 1. 1. 2018) bylo zavedení pravidla spočívajícího v tom, že v případě vícečetného porodu činí rodičovský příspěvek jedenapůlnásobek dané celkové částky rodičovského příspěvku (§ 30 odst. 1 věta druhá zákona o státní sociální podpoře).⁸⁹ S ohledem na četnost výskytu vícečetných porodů se ale nejedná o změnu, která by se dotkla procentuálně vyššího počtu rodičů.

- Flexibilita na nesprávném místě – rodičovský příspěvek je koncipován spíše jako dávka, která má „přilepšit“ rodinám s malými dětmi. Oproti původní úpravě z roku 1995, kdy se jednalo o dávku, jež nahrazovala příjem ušlý v důsledku péče, je rodičovský příspěvek v současné době dávkou, u které je poměrně snadné splnit podmínky pro vznik nároku. Není zakázán souběh čerpání dávky s výdělečnou činností, a to ani s prací na plný úvazek, rodič musí jen zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou. V okamžiku, kdy lze rodičovský příspěvek čerpat až do 4 let věku dítěte, je tato koncepce pochopitelná a legitimní. Naopak není nijak upraveno čerpání rodičovského příspěvku „na částečný úvazek“. Právní úprava jako taková tomuto řešení zřejmě neklade žádné překážky, čerpání rodičovské dovolené na částečný úvazek se nicméně ve většině případů neděje. Volba rychlosti čerpání rodičovského příspěvku je pozitivním prvkem flexibility, pokud rodič zvolí rychlejší čerpání, měsíční výše dávky již představuje adekvátní náhradu příjmu, především u středně příjmových kategorií.

Právní úprava rodičovských dávek ve vybraných evropských zemích

Sociální zabezpečení spojené s rodičovskou dovolenou je ve většině zkoumaných zemí věcí veřejného pojištění, dávky vyplácené během čerpání rodičovské dovolené jsou většinou financovány z povinného systému sociálního pojištění a spravované pojišťovnou, která je zpravidla orgánem státu, nebo alespoň státem spravovanou.

Jiným řešením, obdobným tomu českému, je systém rodinných dávek, kdy je rodičovský příspěvek nepojistnou dávkou financovanou ze státního rozpočtu.

Pro všechny zkoumané země nicméně platí, že sociální zabezpečení při čerpání rodičovské dovolené spadá plně do kompetence státu a jeho orgánů, jak co do koncepce a úpravy dávek, tak co do jejich organizace a financování.

Ze žádné ze zkoumaných úprav neplyne, že by rodičovské dávky poskytoval zaměstnavatel. Jedinou výjimku tvoří **Maďarsko**, kde zákoník práce předpokládá výplatu náhrady mzdy ze strany zaměstnavatele po dobu čerpání rodičovské dovolené. Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy ve výši 10% své dosavadního výdělku po celou dobu čerpání rodičovské dovolené. Náhrada mzdy se však poníží o dětské příspěvky, pokud jsou vyplácené po stejnou dobu. V Maďarské právní úpravě přitom dle národní zprávy absentuje právní úprava rodičovského příspěvku vypláceného z některého ze systémů sociálního zabezpečení.

Konstrukce rodičovské dávky

Jak již bylo uvedeno, hlavním zdrojem zabezpečení v době čerpání rodičovské dovolené je dávka z veřejného systému sociálního zabezpečení, ve zkoumaných zemích většinou ze systému sociálního pojištění. Znamená to, že podmínkou pro vznik nároku na dávku je

účast na pojištění, právní úprava nicméně v některých zemích nevyžaduje žádnou „čekací dobu“ a pojistnou dávku lze čerpat např. od prvního dne existence pojistného vztahu (např. Slovinsko).

Ze **slovinské** zprávy plyne, že: „I když osoba není ke dni předcházejícímu prvnímu dni dovolené již pojištěna, má nárok na vyrovnávací příspěvek po dobu mateřské dovolené (mateřská dávka), otcovské dovolené (otcovská dávka) nebo rodičovské dovolené (rodičovský příspěvek), pokud byla v posledních třech letech alespoň 12 měsíců účastna pojištění z důvodu rodičovství (§ 41 odst. 2 ZSDP-1). Pokud však osoba není pojištěna ke dni předcházejícímu prvnímu dni dovolené, stanoví se náhrada jinak. V tomto případě se za základ a povinné pojistné na sociální zabezpečení poplatníka, který ve zdaňovacím období, v němž pobírá náhradu, neuplatňuje úlevy na vyživované rodinné příslušníky podle zákona upravujícího dávky sociální péče a zákona upravujícího koordinaci transferů jednotlivcům a domácnostem ve Slovinské republice, považuje součet harmonizované částky základu daně a výše daní. Takto stanovený základ se zvyšuje o 20 eur hrubého za každý měsíc pojištění rodičovské péče, které měl v posledních třech letech před uplatněním nároku na odškodnění, maximálně však o 340 eur hrubého (čl. 43 odst. 4 ZSDP-1).“

Obvyklé nicméně je, že podmínkou vzniku nároku na rodičovskou dávku je určitá doba účasti na systému sociálního pojištění.

Např. ve **Francii** může zaměstnanec pobírat tzv. "prestation partagée d'éducation de l'enfant" (PreParE) (příspěvek na společnou výchovu dítěte), a to pokud má alespoň jedno dítě mladší 3 let (nebo mladší 20 let v případě adopce), pokud alespoň částečně přerušil výkon práce a pokud po dobu alespoň 8 trimestrů přispíval do důchodového pojištění (za referenční období, které se liší podle počtu dětí a činí 2-5 let). "PreParE" může být přiznáno jednomu nebo oběma rodičům, a to buď současně, nebo postupně.

Povinná doba pojištění může být problematická pro osoby pracující ve flexibilních formách práce, upozorňují na to národní zprávy nejen z Francie, ale i ze Švédska. Ve **Švédsku** není upravena čekací doba, příjem osoby a skutečnost, zda osoba pracovala 240 po sobě jdoucích dnů má však vliv na výši rodičovského příspěvku.

Existují samozřejmě i země, kde rodičovský příspěvek není vázán na účast na pojištění. Například **německá** úprava rodičovského příspěvku se podobá té české. Rodičovský příspěvek se zde neposkytuje vysokopříjmovým kategoriím osob - nárok na rodičovský příspěvek nevzniká, pokud byl příjem osoby v předchozím roce vyšší než 250000 EUR nebo, pokud mají nárok oba rodiče, společný příjem vyšší než 300000 EUR.

Ve **slovenské** úpravě rodičovského příspěvku došlo v důsledku transpozice WLB směrnice v roce 2022 ke změně právní úpravy v tom smyslu, že na rodičovský příspěvek nemá nárok žádná z oprávněných osob, pokud alespoň jedna z nich má nárok na mateřské nebo obdobnou dávku, jejíž výše je vyšší než rodičovský příspěvek. Došlo tedy ke

zpřísnění pravidel zamezujících souběhu nároků na dávky. To však neplatí, pokud oprávněná osoba, která je otcem dítěte, má nárok na materské nebo obdobnou dávku do uplynutí šestinedělí ode dne porodu nebo do uplynutí prodloužené doby poskytování peněžité pomoci v mateřství z důvodu přijetí dítěte do zařízení ústavní zdravotní péče.

Osobní rozsah rodičovské dávky

Osobní rozsah rodičovského příspěvku v **Německu** je poměrně široký, zahrnuje OSVČ, svobodná povolání, osoby v domácnosti, studenty i nezaměstnané a podmínkou je bydliště v Německu, společná domácnost s dítětem a přerušení výdělečné činnosti – nelze pracovat na plný úvazek, na částečný však ano.

Osoby samostatně výdělečně činné nemají v **Belgii** nárok na rodičovskou dovolenou a tedy ani na rodičovské dávky. **Švédský** zákon o rodičovské dovolené se rovněž nevztahuje na OSVČ, jelikož se nevztahuje na osoby mimo pracovní poměr. V ostatních zemích jsou OSVČ postaveny na roveň zaměstnancům a na rodičovské dávky tedy dosáhnou.

Ve **Slovinsku** se nárok na rodičovskou dovolenou a s ní spojené zabezpečení vztahuje i na pěstouny, nebo i další osoby. Osvojitel nebo osoba, které bylo dítě svěřeno do osvojení, nebo příbuzný dítěte, kterému byla svěřena rodičovská péče podle zákona upravujícího rodinné vztahy, má právo na rodičovskou dovolenou do osmi let věku dítěte v rozsahu, který má matka nebo otec. Nárok na rodičovskou dovolenou a s ní spojenou dávku lze začít čerpat nejpozději do 15 dnů po umístění dítěte za účelem osvojení nebo osvojení samotného nebo po svěřením dítěte do náhradní rodinné péče příbuznému. Pěstoun, který má v pěstounské péči dítě, které ještě nedosáhlo osmi let věku a u kterého již nemůže čerpat rodičovskou dovolenou, protože jeho biologičtí rodiče již rodičovskou dovolenou čerpali, má nárok na rodičovskou dovolenou v délce 30 dnů. Se souhlasem matky a otce má právo na rodičovskou dovolenou také jeden z prarodičů dítěte v případech, kdy se dítě narodí matce, která je mladší 18 let a má status učně, studenta nebo žáka.

Převoditelnost dávky

Velkou otázkou pro českého zákonodárce je implementace požadavku na nepřenositelnost nároku na alespoň 2 měsíce rodičovské dovolené na druhého rodiče, jak je upraveno v čl. 5 WLB směrnice.

Velmi obdobně jako v ČR přistupuje k implementaci této části směrnice **Francie**. Francouzská zpráva uvádí, že dle národní právní úpravy stále neexistuje "převod", ale oba rodiče mají stejné právo na rodičovskou dovolenou. Formálně je motivace pro oba rodiče stejná. V praxi však, a sice proto, že poskytované dávky jsou relativně nízké, čerpají dovolenou spíše matky, protože jejich mzda je nižší než mzda manžela či partnera: rozdíl z hlediska zdrojů, o které domácnost přichází, je méně signifikantní, když dovolenou a na ní navázanou dávku čerpá žena.

V **Německu** naproti tomu byl tento požadavek nastolen již před přijetím WLB směrnice a vyplynul z národní praxe. Bylo tedy zavedeno pravidlo, že rodiče si mohou měsíce rodičovského příspěvku libovolně rozdělit a mohou rodičovský příspěvek pobírat i současně. Celkově je dán nárok na 12 měsíců rodičovského příspěvku na plný úvazek (základní rodičovský příspěvek). Pokud každý z rodičů čerpá alespoň 2 měsíce rodičovské dovolené, zvyšuje se nárok o 2 měsíce. V praxi to znamená, že 2 měsíce placené rodičovské dovolené jsou nepřenosné. Dávky odvislé od čerpání mateřské dovolené se vyrovnávají s dávkami při čerpání rodičovské dovolené, což znamená, že celkový nárok na obě dávky činí 14 měsíců. Vzhledem k tomu, že mateřská dovolená (a s ní spojené čerpání dávky) je povinná (8 týdnů po porodu), jsou 2 nepřenosné měsíce zaměřeny zejména na to, aby přiměly otce (nebo druhého rodiče) k čerpání dovolené. Osamělí rodiče mají nárok na celkem 14 měsíců.

Jako zdroj inspirace pro ČR může v mnohém sloužit i slovinská a švédská úprava, především proto, že právě tyto dvě země mají poměrně podrobně propracovaný a funkční systém nepřenosného nároku na rodičovskou dávku.

Švédský zákon o sociálním pojištění stanoví, že pokud mají rodiče dítě ve společné péči, musí být doba péče rozdělena rovným dílem. Každý z rodičů pak pobírá rodičovský příspěvek po polovinu doby, po kterou je dávka poskytována na úrovni nemocenské dávky nebo základní úrovně, a po polovinu doby, po kterou je poskytována na nejnižší úrovni. Pokud mají rodiče dítě ve společné péči, má každý z nich nárok na 240 dní placené rodičovské dovolené. Z těchto 240 dnů je 90 dnů vyhrazeno pro každého rodiče. Jeden z rodičů se může rozhodnout převést zbývajících 180 dnů na druhého rodiče. Pokud má rodič dítě ve výhradní péči, má nárok na všech 480 dní.

Jeden z rodičů tedy může písemným oznámením Sociální pojišťovně převést nárok na pobírání rodičovského příspěvku na druhého rodiče. To se však nevztahuje na rodičovský příspěvek na úrovni nemocenské dávky nebo na základní úrovni, pokud se jedná o dobu

1. 90 dní pro každé dítě, nebo
2. 90 dní pro děti společně v případě vícečetného porodu.

Znamená to, že 90 dní podporované rodičovské dovolené a hrazeného rodičovského příspěvku musí vyčerpat každý z rodičů, jinak rodina o dávku přijde.

Tento systém zjevně funguje. Zatímco v roce 1974, kdy bylo možné veškeré nároky spojené s rodičovstvím převést pouze na matku, čerpalo rodičovskou dovolenou necelé 1% otců, v roce 2020 to již byla třetina otců. Ukazuje to, že pozitivní motivace otců k péči o děti spojené s dávkou sociálního zabezpečení, představuje funkční nástroj podporující dělení pečovatelských povinností a tedy i sladování soukromého a pracovního života.

Ve **Slovinsku** má od 1. dubna 2023 otec právo na 15 dnů placené otcovské dovolené a každý rodič má individuální právo na rodičovskou dovolenou v délce 160 kalendářních dnů, z toho 60 dnů je nepřenosných.

Slovinská zpráva uvádí, že již v letech 2013-2014 se uvažovalo o přidělení 30 dnů rodičovské dovolené výhradně otcům, ale zvedl se proti tomu příliš velký odpor, zejména ze strany žen, které tvrdily, že jeden měsíc rodičovské dovolené by byl dětem odepřen, protože muži by tento měsíc rodičovské dovolené pravděpodobně nevyužili. Tato zkušenost jen podtrhuje význam institutu nepřenosné doby placené rodičovské dovolené a jeho smysl, zároveň je zřejmé, že právní úprava musí být funkční v konkrétním právním a společenském prostředí.

Výše rodičovské dávky

Výše rodičovské dávky je řešena různě napříč státy.

V Belgii a Francii je stanovena pevná částka, jejíž výše se odvíjí od toho, zda byla výdělečná činnost přerušena zcela, nebo jen částečně.

V **Belgii**, pokud dojde k úplnému přerušení výdělečné činnosti, činí rodičovský příspěvek 980 Eur, v případě samoživotele/ky 1647 EUR.

Ve **Francii** je to zhruba polovina belgické dávky – 428 EUR, v případě práce na částečný úvazek se dávka redukuje. Francouzská zpráva ostatně upozorňuje na to, že výše dávky bývá kritizována, jelikož nenahrazuje adekvátně příjem a rodič se tedy musí velmi brzy vrátit do práce, i když by preferoval péči o dítě doma.

V Německu a Slovinsku je výše stanovena procentuální částkou z dosavadního příjmu. V **Německu** činí minimální částka 300 EUR, maxiální pak 1800 EUR měsíčně, pokud rodiče pracují na částečný úvazek (do 32 hodin) a zároveň pobírají rodičovský příspěvek, použije se pro výpočet nároku na rodičovskou dovolenou rozdíl mezi současným průměrným příjmem a předchozím příjmem. Jako předchozí příjem se uzná maximálně 2 770 EUR).

V Německu a na Slovensku se dávka zvyšuje, pokud rodič pečuje o více dětí.

Ve **Švédsku** pokud mají rodiče dítě ve společné péči, má každý z nich nárok na 240 dní placené rodičovské dovolené, celkem tedy 480 dní. Po dobu 390 ze 480 dnů je rodičovský příspěvek vyplácen podle výše nemocenské dávky, která činí 80 % vypočteného příjmu až do výše 7,5násobku vyměřovacího základu vynásobeného přepočítacím koeficientem 0,97. Podmínkou je, že osoba před narozením dítěte odpracovala alespoň 240 po sobě jdoucích dnů. V opačném případě osoba dostane základní částku 250 SEK (2023) denně ("základní úroveň"). Po dobu 90 dnů z 480 činí dávka 180 SEK (2023 Kč) denně ("nejnižší úroveň"). Prvních 180 dní musí být na nejvyšší úrovni.

V **Polsku** se volá po zvýšení vyměřovacího základu pro dávku poskytovanou osobám na rodičovské dovolené na 100 % vyměřovacího základu dávky (podobně jako u mateřské a otcovské dovolené). Takový návrh byl předložen Senátem. Byl však většinou Sejmu zamítnut, takže nelze očekávat, že by tento požadavek byl v nejbližší době naplněn.

Rodičovská dávka „na částečný úvazek“

Rodičovský příspěvek v **Belgii** nelze čerpat, pokud osoba, která má na něj nárok, vykonává výdělečnou činnost. Jedná se tedy o dávku, jež nahrazuje příjem. Tomu ovšem odpovídá výše dávky, ale i relativně krátká podpůrní doba.

Některé země postupně zavádějí tzv. čerpání rodičovského příspěvku na částečný úvazek.

Např. v **Německu** existuje možnost pobírat rodičovský příspěvek na částečný úvazek. V takovém případě rodiče dostávají měsíčně poloviční částku, ale po dvakrát delší dobu.

Právě příklad úpravy rodičovského příspěvku v Německu je v mnohém inspirativní, jelikož sleduje pozitivní motivaci k rovnoměrnějšímu dělení odpovědnosti za péči o děti. Rodičovský příspěvek lze čerpat v několika variantách, dle potřeb a cílů konkrétní rodiny.

Tzv. "základní rodičovský příspěvek" je vyplácen pouze během prvních 12/14 měsíců života dítěte. Obvykle se tato varianta volí v případě, že rodiče nemají po tuto dobu žádný příjem a rodičovský příspěvek je dostatečně vysoký, aby dosavadní příjem z větší části nebo plně nahradil. Během podpůrní doby základního rodičovského příspěvku se „nevyplatí“ pracovat ani na částečný úvazek, protože v tomto případě rodičovský příspěvek pouze dorovnává rozdíl do výše dosud dosahovaného příjmu.

Je však také možné snížit základní rodičovský příspěvek o polovinu a prodloužit dobu vyplácení v rámci "rodičovského příspěvku plus". Rodičovský příspěvek plus je vyplácen po dvojnásobnou dobu. Tato varianta bývá využívána rodiči, kteří chtějí během rodičovské dovolené pracovat na částečný úvazek.

Rodičovský příspěvek plus je navíc omezen pouze absolutním maximem dávky (polovinou základního rodičovského příspěvku s přihlédnutím k celému příjmu). Pokud je tedy aktuální příjem nižší než 50 % předchozího příjmu, celková výše rodičovského příspěvku plus se nesnižuje. Rodiče tak dostávají stejnou celkovou částku rodičovského příspěvku (navíc k příjmu), ale po delší dobu.

Pokud oba rodiče pracují 4 měsíce na částečný úvazek (24-32 hodin týdně), dostávají navíc 4 měsíce rodičovského příspěvku (tzv. "partnerský bonus"). Současná vláda se ve své koaliční dohodě dohodla, že by se měly prodloužit měsíce partner plus a ochrana v souvislosti s rodičovskou dovolenou.

Povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k zabezpečení při čerpání rodičovské dovolené

Některé národní zprávy uvádějí výjimky v právní úpravě spočívající i v jisté odpovědnosti zaměstnavatele za sociální zabezpečení osoby, která čerpá rodičovskou dovolenou.

Slovenská právní úprava např. předpokládá, že v případě čerpání rodičovské dovolené ze strany určitých skupin státních zaměstnanců, je k dávkám ze sociálního pojištění poskytován rovněž rodičovský příspěvek. Podle zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície je služební úřad povinen poskytnout příslušníkovi na jeho žádost rodičovskou dovolenou v rozsahu 9 týdnů s nárokem na služební plat. Tato plně kompenzovaná rodičovská dovolená je poskytována nejdříve po uplynutí šesti týdnů ode dne porodu do tří let věku dítěte, pokud ovšem nikdo z oprávněných nepobírá mateřské (obdoba české peněžitě pomoci v mateřství), nebo rodičovský příspěvek z obecného systému sociálního zabezpečení. Stejný nárok plyne i ze zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičském a záchranném sboru, v platném znění.

V **Polsku** jsou všechny dávky hrazené ze systému sociálního pojištění v nemoci a mateřství, ovšem s tím, že zaměstnavatel zaměstnávající více než 20 zaměstnanců, je povinen tyto dávky vyplácet (čl. 61 zákona o peněžitých dávkách ze sociálního pojištění v nemoci a mateřství). Zaměstnavatelé – plátcí dávek vyplácejí dávky nikoliv ze svých prostředků, ale z nemocenského fondu, a prostřednictvím příspěvků se vyrovnávají se Sociální pojišťovnou. Tento systém, který byl kdysi v obdobné podobě používán i v ČR, může představovat možnost jisté přirozené kontroly reálného čerpání rodičovské dovolené a na ní navázané dávky sociálního pojištění.

Ve **Švédsku** rovněž nehradí náklady na dávky na rodičovské dovolené zaměstnavatel, ze švédské národní zprávy nicméně plyne, že mnoho kolektivních smluv upravuje nárok na doplňkový rodičovský příspěvek. Podmínky se liší v závislosti na tom, do které oblasti kolektivní smlouvy se daná osoba řadí. Právo na "doplňkový rodičovský příspěvek", obsahuje většina kolektivních smluv, což znamená, že zaměstnavatel vyplácí po určitou dobu přibližně 10 % běžného platu. Podmínky nároku na "rodičovský plat" závisí na délce trvání pracovního poměru. Náklady na tento příspěvek nejsou nijak kompenzovány ze státního rozpočtu a představují náklady zaměstnavatele. Švédsko je tedy jedinou ze zkoumaných zemí, kde se na nákladech na zabezpečení osob čerpajících rodičovskou dovolenou podílí zaměstnavatel.

U některých funkcí je nárok na volno upraven v jiných zákonech, což je například případ ministrů vlády, jejichž nárok na rodičovskou dovolenou je upraven v zákoně o odměnách ministrů. Podle § 2a tohto zákona se v době, kdy se o dítě starají doma, snižuje odměna

ministrů o 10 %. Další poskytování odměny ministra ve výši 90% lze považovat za zabezpečení ze strany zaměstnavatele v době čerpání rodičovské dovolené.

Uplatnění nároku na rodičovskou dávku

O rodičovskou dávku je třeba ve všech zemích požádat. Žádná z národních zpráv nezmiňuje, že by v řízení o dávce jakkoli figuroval zaměstnavatel, nebo že by dokonce zaměstnavatel by povinen sdělovat instituci příslušné k výplatě dávky jakékoli údaje.

Z žádné z národních zpráv neplyne, že by se nějak dramaticky zvýšila administrativní zátěž zaměstnavatelů. Pokud k tomu vůbec došlo, nejsou administrativní náklady zaměstnavatele nijak kompenzovány. O růstu administrativních nákladů se zmiňuje např. národní zpráva z Belgie, kde byly zavedeny nové povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s nárokem na čerpání rodičovské dovolené. Obdobné povinnosti jsou ale v české právní úpravě již obsaženy. Německá zpráva obsahuje dokonce vyčíslení růstu nákladů pro zaměstnavatele, především ty menší, žádná kompenzace těchto nákladů se nicméně nepředpokládá.

Ve všech zkoumaných státech provádějí kontrolní činnost inspektoráty práce, nebo úřady práce, event. v součinnosti. Tyto orgány kontrolují především dodržování povinností zaměstnavatelů v souvislosti s flexibilními pracovními podmínkami poskytovanými za účelem sladění soukromého a pracovního života.

Dávky poskytují zpravidla orgány sociálního pojištění, nebo orgán, který vyplácí nepojistné rodinné dávky. Tyto orgány uplatňují standardní mechanismy proti zneužívání dávek, z žádné z národních zpráv neplyne, že by se např. kontrolní činnost zintenzivnila v souvislosti s potřebou ověřit, že péči skutečně poskytuje rodič, který volno a dávku čerpá, a to ani v případě nepřenosných dvou měsíců rodičovské dovolené, na kterou má být navázána sociální dávka.

V této souvislosti lze tedy dospět k závěru, že i český zákonodávce by měl volit podpůrné mechanismy vedoucí k podpoře vyrovnanější dělby pečovatelských povinností a do určité míry nechat na rodičích, zda budou tato pravidla obcházet či nikoli. Vytvořit skutečně funkční kontrolní mechanismus by zřejmě skutečně představovalo přílišnou administrativní zátěž zaměstnavatelů, navíc bez jistého pozitivního dopadu.

Dílčí závěry a návrhy de lege ferenda

Ze zkoumaných národních zpráv lze zdůraznit některé závěry, jež mohou být jistou inspirací při úvahách nad úpravou české právní úpravy mateřské a rodičovské dovolené a s nimi spojenými dávkami sociálního zabezpečení.

Je zřejmé, že velmi cenná a inspirativní je zkušenost švédská. Zatímco všechny národní zprávy uvádějí, že rodičovskou dovolenou čerpá max. 5% otců, ve Švédsku došlo v posledních 40 letech existence právní úpravy, jež podporuje rovnoměrné sdílení pečovatelských rolí, k výraznému posunu. V roce 1974 pobíraly matky 99,5 % všech dnů rodičovského příspěvku, zatímco otcové 0,5 %. V roce 2022 pobíraly matky 70 procent dnů rodičovského příspěvku a otcové zvýšili čerpání na přibližně 30 procent.

Za inspirativní pro české právní prostředí lze považovat rovněž německou úpravu rodičovské dávky, a to ze dvou důvodů: rodičovská dávka není pojistnou dávkou tak, jako je tomu v jiných zemích a zároveň právní úprava obsahuje zajímavé, výše popsané, nástroje k efektivnímu sladění pracovního a soukromého života a spravedlivějšímu dělení pečovatelských rolí.

Belgická zpráva uvádí, že národní úprava je považována za plně slučitelnou s předpisy na evropské úrovni, v mnoha ohledech dokonce propracovanější. Z hlediska podpory rovnosti žen a mužů má belgická legislativa několik pozitivních aspektů, jako je nepřenositelnost dovolené a skutečnost, že mateřská dovolená není zbytečně dlouhá (protože to může mít negativní vliv na účast žen na trhu práce). Belgická zkušenost však zřejmě není přenositelná do českého právního a sociálního prostředí. Inspiraci lze nicméně zřejmě načerpat z hlediska délky placené dovolené. I z ostatních zpráv plyne, že česká rodičovská dovolená i maximální podpůrná doba rodičovského příspěvku, jsou velmi dlouhé a představují výraznou překážku rovnému postavení mužů a žen ve fertilním věku na trhu práce.

K obdobnému závěru lze dospět i na základě francouzské zprávy. Ta, stejně jako belgická, poukazuje na zřejmě příliš krátkou délku mateřské a otcovské dovolené, zároveň ale vyzdvihuje výraznou míru zabezpečení, kdy dávky jsou skutečně dosti štědré a mohou nahradit příjem tak, aby v důsledku rodičovství nedošlo k propadu příjmu rodiny.

Pokud jde o rodičovské dávky, náhrady poskytované systémem sociálního zabezpečení jsou odrazující pro oba rodiče, ale zejména pro muže, kteří mají v průměru stále vyšší příjmy, a tudíž více ztrácejí, pokud si takovou dovolenou vezmou.

Německá úprava dávek sociálního zabezpečení při čerpání mateřské a rodičovské dovolené striktně rozlišuje mezi biologickými okolnostmi kolem narození dítěte a povinnostmi péče o dítě v prvních letech. Jako taková se zdá být v souladu s biologickými potřebami rodiče a judikaturou Soudního dvora EU relativně krátká nepřenosná (plně placená) mateřská dovolená, která je pro rodičku povinná, a dlouhá flexibilní úprava

(včetně částečných úvazků) kolem rodičovské dovolené. I když je rodičovská dovolená nepřenosná, je velmi dlouhá a náleží každému rodiči. Flexibilita a nepřenositelnost je pak důležitá především v rámci příspěvku. Ustanovení o odměňování podporují návrat do zaměstnání po jednom roce dovolené nebo úpravy na částečný úvazek, které jsou do jisté míry zaměřeny na udržení žen v zaměstnání. Takto je třeba vnímat i zákonný nárok na místo v jeslích po dosažení jednoho roku věku dítěte. V praxi jsou však místa v zařízeních péče o děti omezená a mnoho žen je nuceno čerpat dovolenou na mnohem delší dobu. Přesto se zdá, že německá úprava je v mnohém „napřed“ před tou českou.

V minulosti byla rodičovská dovolená ve Slovinsku právem matky, které bylo přenosné na otce. Tato úprava se změnila a stala se rodinným nárokem, což znamená, že se rodiče museli písemně dohodnout na způsobu jejího čerpání (od roku 2002 do roku 2014). Nyní je rodičovská dovolená individuálním právem každého rodiče (od roku 2014).

Rodičovskou dovolenou nemohou čerpat oba rodiče současně, s výjimkou prodloužené rodičovské dovolené (v případě dvojčat nebo více živě narozených dětí, více dětí, zvláštních potřeb, ale ne v případě předčasného porodu) a nepřenosné části (60 dní). Oba rodiče ji mohou čerpat i současně, pokud ji oba čerpají formou částečné nepřítomnosti v práci (oba pracují na částečný úvazek a na částečný úvazek pečují o dítě).

Jednou z největších výhod slovinské úpravy otcovské a rodičovské dovolené je, že je vyplácena ve štedré výši po celou dobu (100 % předchozího příjmu).

Švédsko bylo v roce 1974 první zemí, která zavedla placenou rodičovskou dovolenou pro oba rodiče. Od té doby se legislativa neustále reformuje s cílem dosáhnout rovnějšího dělení péče o dítě mezi otce a matku. Struktura legislativy rodičovského pojištění s dávkami závislými na výdělku a dlouhou dobou dovolené je mnoha výzkumníky považována za hlavní vysvětlení toho, proč se ve Švédsku podařilo skloubit relativně vysokou úroveň porodnosti s vysokou mírou účasti žen na trhu práce a nízkou dětskou chudobou.

Národní zprávy ze zkoumaných zemí představují velmi cenný zdroj inspirace pro úvahy nad možnými změnami české právní úpravy rodičovského příspěvku. Zároveň je zřejmé, že žádnou z právních úprav nelze převzít jako takovou.

Na základě poznatků shromážděných z národních zpráv lze vyslovit některé návrhy na změny české právní úpravy rodičovského příspěvku tak, aby tato lépe odpovídala požadavku na sladění pracovního a soukromého života a na spravedlivější rozdělení pečovatelských rolí mezi muže a ženy. Již na tomto místě však podotýkáme, že nelze očekávat radikální proměnu rozhodování českých rodin s malými dětmi, pokud se změnou v koncepci rodičovského příspěvku nepůjdou ruku v ruce další změny, především v oblasti rovného odměňování a dostupnosti péče o děti mladší 2 let.

- Podpůrčí dobu rodičovského příspěvku by bylo velmi vhodné sladit s délkou čerpání rodičovské dovolené (viz v současnosti již navrhované změny) a event. uvažovat o jejím zkrácení např. do 2 let věku dítěte. S tím by samozřejmě muselo souviset i zakotvení práva na předškolní vzdělávání již od dvou let věku dítěte. Při zachování výše dávky rodičovského příspěvku (nebo dokonce jejího zvýšení za určitých podmínek – viz níže) by to znamenalo kratší pauzu v pracovní kariéře a zároveň lepší zajištění v době péče o malé děti.
- Vzhledem k tomu, že již v současné době je možné čerpat rodičovský příspěvek a pracovat bez jakéhokoli omezení, jakož i vzhledem ke koncepci rodičovského příspěvku v ČR, není zřejmě vhodné uvažovat o změně v úpravě této dávky za účelem jejího částečného čerpání. Práce na částečný úvazek a současné čerpání rodičovské dovolené je otázkou pracovněprávní úpravy a možností zaměstnavatelů na částečný úvazek zaměstnávat.
- Dosud neřešenou otázkou je nepřenositelnost části dávky. V českém kontextu je jasné, že tento požadavek nelze naplnit zavedením negativních nástrojů. Je tedy nasnadě uvažovat o následujících možnostech:
 - a) zvýšení rodičovského příspěvku v případě, že o dítě bude pečovat a rodičovskou dovolenou čerpat druhý z rodičů (zpravidla otec)

V případě zvýšení stávajícího rodičovského příspěvku by toto navýšení bylo podmíněno požadavkem na čerpání rodičovského příspěvku a skutečného čerpání rodičovské dovolené ze strany každého z rodičů po určitou dobu, minimálně po dobu dvou měsíců. V případě, že tato podmínka nebude splněna, zůstalo by při stávající výši dávky.

- b) zavedení nové dávky, která by „doplňovala“ rodičovský příspěvek v případě, že o dítě bude pečovat druhý z rodičů

Jedná se o obdobu varianty a) s tím, že na „doplňkový rodičovský příspěvek“ by vznikl nárok jen druhému z rodičů, který dosud nečerpal rodičovský příspěvek ani rodičovskou dovolenou.

- c) výraznější změna koncepce rodičovského příspěvku podle slovinského či švédského vzoru

Rodičovský příspěvek by byl nárokem obou rodičů na půl, v současné době, pokud dojde k avizovanému navýšení na 350 000 Kč, tedy 175 000 Kč pro matku a 175 000 Kč pro otce, každý z nich by mohl na základě písemné dohody (obdobné té, která se uzavírá u peněžité pomoci v mateřství) na druhého převést určitou část, např. 100 000 Kč, zbylou část by musel vyčerpat sám, jinak by nárok na tuto částku zanikl. Čerpání této zbylé částky by bylo třeba navázat na skutečné čerpání rodičovské dovolené.

Všechny tři varianty by nepochybně vyžadovaly změny v úpravě pracovněprávních předpisů, jakož i v úpravě rodičovského příspěvku jako takového. Za dané situace lze

doporučit, aby zákonodárce cílil na minimální požadavek WLB směrnice, tedy 2 nepřenosné měsíce s tím, že by se znemožnil souběh výdělečné činnosti s čerpáním rodičovského příspěvku po tuto dobu.

Závěry a doporučení

Konkrétní a komplexní návrh právní úpravy, jímž by se odstraňovaly některé nedostatky stávající právní úpravy, by si žádal komplexní a důslednou analýzu potřebnosti a předpokládaných dopadů (sociální, ekonomických atd.) jednotlivých legislativních řešení. Taková data v tuto chvíli nejsou z povahy věci k dispozici.

Podkladem pro jejich zpracování by mohly být návrhy de lege ferenda obsažené v této zprávě, z nichž stěžejní uvádíme níže jako závěry, jež vyplynuly z předložené analýzy právní úpravy mateřské a rodičovské dovolené ve vybraných evropských zemích.

Je zřejmé, že jakákoli změna kterékoli části mateřské, otcovské či rodičovské dovolené či dávek na tyto překážky v práci navázané, musí být provázána s úpravou navazujících institutů. Je-li cílem komplexní zlepšení podmínek pro sladování pracovního a soukromého života v ČR, je zřejmé, že úpravy pouze v pracovněprávní legislativě a úpravě sociálního zabezpečení by nedostačovaly.

Nezbytnou podmínkou je zajištění dostupnosti kvalitní péče o děti v raném věku.

Stejně tak (ne-li ještě více) by bylo třeba položit důraz i na sociální ochranu osob, jež pečují o (zpravidla) členy rodiny závislé na péči jiné osoby. Tomuto tématu se tato analýza nevěnovala, jelikož tak neznělo zadání.

Se sladováním pracovního a soukromého života úzce souvisí rovněž požadavek na účinné řešení genderových nerovností na trhu práce. Ani problematice zákazu diskriminace a možných změn v této oblasti se předkládaná studie, vzhledem ke koncepci zadání analýzy, nevěnuje.

Z dílčích závěrů obsažených v této studii lze znovu zdůraznit následující náměty de lege ferenda, jež by se mohly stát podkladem pro úvahy nad možnými směry změn v platné právní úpravě mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a na ně navazujících dávek sociálního zabezpečení v České republice.

Délka překážek v práci a podpůrná doba s nimi souvisejících dávek a jejich výše

Český systém sociální ochrany je na první pohled jedním z nejštedřejších v Evropě. Ve srovnání s jinými zeměmi však česká právní úprava nevychází nejlépe. V souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou (na rozdíl od otcovské dovolené) je třeba konstatovat, že česká právní úprava poskytuje ve srovnání s jinými zeměmi poměrně dlouhé pracovní volno, ovšem s horším finančním zabezpečením, než je tomu v jiných zemích. Většinou ženy jsou tedy „drženy doma déle, ale za málo.“⁹⁰ Tato skutečnost nepochybně přispívá k tomu, že sociální ochranu v mateřství a rodičovství v naprosté většině využívají ženy (v České republice stále 98% příjemců rodičovského příspěvku tvoří ženy), u kterých ale dochází k propadu pracovní kariéry i výraznému propadu příjmů a zároveň převedení pečovatelských odpovědností jak vůči dětem, tak i vůči seniorům

⁹⁰ Navíc, česká úprava nezohledňuje vícečetné porody, rozlišuje jen porod jednoho dítěte a vícečetný porod, což vede k tomu, že matka/rodiče čtyřčat má/mají stejnou sociální ochranu jako matka/rodiče dvojčat.

v rodině jaksi „přirozeně“ právě na ženy.

V případě mateřské dovolené i rodičovské dovolené se tedy nabízí zkrátit délku obou překážek v práci i podpůrčí dobu u obou dávek sociálního zabezpečení a současně navýšit právě tyto dávky, resp. ponechat předpokládané výdaje státního rozpočtu na stejné výši. Znamenalo by to lepší zajištění v době péče o malé děti, větší motivaci otců se v péči o děti s matkou vystřídat a zároveň zkrácení pracovní pauzy matek.

U peněžité pomoci v mateřství by bylo vhodné zohlednit praxi většiny zkoumaných zemí, jež poskytují dávku ve výši 100% původního výdělku, ale po podstatně kratší podpůrčí dobu. Zvýšení hmotného zabezpečení zaměstnance po dobu mateřské dovolené může při vhodné kombinaci úpravy délky podpůrčí doby (a navazujících institutů rodičovské dovolené a podpůrčí doby rodičovského příspěvku) přispět ke zvýšení porodnosti, uspokojivější finanční situaci pečujících rodičů, potažmo motivaci rodičů na návratu do zaměstnání a napomoci atraktivitě systému nemocenského pojištění obecně. Tento aspekt má rovněž potenciál navýšit účast na nemocenském pojištění ze strany osob samostatně výdělečně činných, zejména žen podnikatelek.

Naopak, v případě otcovské dovolené, jak již bylo uvedeno, byla českým zákonodárcem zvolena „minimalistická“ varianta implementace požadavků WLB směrnice. I vzhledem k nepoměru k nastavené délce mateřské a rodičovské dovolené by bylo vhodné uvažovat o prodloužení otcovské dovolené např. na jeden měsíc s tím, že by bylo možné např. adekvátně upravit mateřskou a rodičovskou dovolenou, aby se délka těchto překážek v práci alespoň trochu přiblížila. S prodloužením otcovské dovolené by z logiky věci šlo ruku v ruce i prodloužení podpůrčí doby dávky otcovské.

Podpůrčí dobu rodičovského příspěvku by bylo velmi vhodné sladit s délkou čerpání rodičovské dovolené (viz v současnosti již navrhované změny) a event. uvažovat o jejím zkrácení např. do 2 let věku dítěte. S tím by samozřejmě muselo souviset i zakotvení práva na předškolní vzdělávání již od dvou let věku dítěte. Při zachování výše dávky rodičovského příspěvku (nebo dokonce jejího zvýšení za určitých podmínek) by to znamenalo kratší pauzu v pracovní kariéře a zároveň lepší zajištění v době péče o malé děti.

Čerpání dovolené a dávky „na částečný úvazek“

V případě mateřské dovolené a pojistné dávky by bylo rovněž vhodné uvažovat o zrušení zákazu souběhu nároku na peněžitou pomoc v mateřství s výdělkem z činnosti, ze které plyne tento pojistný nárok. Tato úprava profesně oslabuje ženy na mateřské dovolené, představuje nucené (a nikoli krátkou dobu trvajícím) vyčlenění z pracovního kolektivu a ve svém důsledku znamená zpomalení kariérního růstu po návratu. Čerpání dávky peněžité pomoci v mateřství „na částečný úvazek“ se přitom osvědčuje v těch zemích, jež tuto možnost zavedly. U dávky rodičovského příspěvku je naproti tomu souběh výdělečné činnosti a nároku na výplatu dávky bez dalšího umožněn.

Bylo by tedy vhodné uvažovat o umožnění čerpání peněžité pomoci v mateřství i

v případě, že se žena, např. po absolvování šestinedělí (nebo i později) vrátí na část pracovní doby do práce a bude např. vykonávat práci z domova.

U dávky otcovské by bylo vhodné rovněž uvažovat o jejím čerpání „na částečný úvazek“, zejména v případě, že by byla prodloužena její podpůrná doba tak, aby se alespoň trochu přiblížila délce podpůrné doby u peněžité pomoci v mateřství.

Rodičovskou dovolenou by měl mít zaměstnanec právo čerpat k celému pracovnímu úvazku, jako je tomu dnes, nebo jen k jeho části, konkrétně k jedné čtvrtině nebo k jedné polovině, dle rozhodnutí zaměstnance. Čerpání rodičovské dovolené pouze k části pracovního úvazku by nemělo mít vliv na rozsah rodičovské dovolené. Při čerpání rodičovské dovolené k části pracovního úvazku by zaměstnanci mělo svědčit právo označit dny, v nichž bude jeho zbývající pracovní úvazek realizován.

Návrat do práce a dorovnání příjmu

Je rovněž vhodné zdůraznit, že část zemí výslovně upravuje po návratu z mateřské (a někdy i rodičovské) dovolené „dorovnání“ na úroveň mezd a dalších výhod, které by žena získala, pokud by na mateřské dovolené nebyla. Tento požadavek lze nepřímo dovodit již nyní z českého antidiskriminačního práva, především antidiskriminačního zákona. Přesto by bylo vhodné jej výslovně upravit tak, aby na dorovnání příjmu a dalších výhod byl stanoven přímo zákonný nárok. Taková úprava by pro zaměstnavatele představovala výhodu spočívající ve spokojených a loajálních zaměstnancích, kteří jsou si vědomi toho, že pracují v nediskriminujícím prostředí.

Rovněž by bylo vhodné zvýšit ochranu pracovního poměru otců a matek během zkušební doby a v pracovníprávních vztazích založených dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti.

Převoditelnost nároků

Uvažovat by bylo možné i o zakotvení možnosti převést nevyčerpanou část otcovské/mateřské dovolené k vyčerpání zbytku otci, matce či partnerovi matky dítěte, ovšem pouze pokud by bylo zakotveno, že adekvátní délka rodičovské dovolené je skutečně individuálním právem každého z rodičů, jež nemůže být čerpáno nikým jiným (s výjimkami uvedenými níže).

Právo na rodičovskou dovolenou by mělo svědčit jen rodiči, který s dítětem tvoří domácnost (společně s ním bydlí a skutečně o něj pečuje); za podmínky udělení souhlasu ze strany tohoto rodiče také osobě, která s rodičem a dítětem tvoří domácnost pečující o dítě jako o vlastní; pokud by nebylo takových osob, mělo by právo na čerpání rodičovské dovolené svědčit prarodiči nebo zletilému sourozenci dítěte, pokud s ním tvoří domácnost, event. jinému příbuznému dítěte ve třetím stupni, pokud s ním dítě tvoří domácnost a tento o něj pečuje jako o vlastní.

S cílem podpořit čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči, resp. oprávněnými osobami, lze uvažovat o podmínění práva na přenesení části rodičovské dovolené na období od kalendářního roku, v němž dítě dosáhlo tří let, do konce kalendářního roku, v němž dosáhlo šesti let věku nebo nastoupilo do první třídy základní školy, podle toho, co nastane dříve, čerpáním určitého minimálního rozsahu rodičovské dovolené druhým rodičem, resp. oprávněnou osobou. Tato varianta by nicméně zřejmě musela být navázána na maximální délku rodičovské dovolené, kterou by bylo možné čerpat (max. tři nebo spíše dva roky), a na možnost čerpat rodičovskou dovolenou po částech. V jednom kalendářním roce by mělo být možné čerpat nejvýše tři úseky rodičovské dovolené, tzn. nastoupit třikrát čerpání rodičovskou dovolenou nebo dvakrát rodičovskou dovolenou prodloužit; nejkratší část rodičovské dovolené, kterou by mělo být možné čerpat, by měla činit jeden měsíc.

Otázka převoditelnosti nároku se beze sporu týká i úpravy rodičovského příspěvku. V českém kontextu je jasné, že tento požadavek nelze naplnit zavedením negativních nástrojů. Je tedy nasnadě uvažovat o následujících možnostech:

- zvýšení rodičovského příspěvku v případě, že o dítě bude pečovat a rodičovskou dovolenou čerpat druhý z rodičů (zpravidla otec). V případě zvýšení stávajícího rodičovského příspěvku by toto navýšení bylo podmíněno požadavkem na čerpání rodičovského příspěvku a skutečného čerpání rodičovské dovolené ze strany každého z rodičů po určitou dobu, minimálně po dobu dvou měsíců. V případě, že tato podmínka nebude splněna, zůstalo by při stávající výši dávky.
- zavedení nové dávky, která by „doplňovala“ rodičovský příspěvek v případě, že o dítě bude pečovat druhý z rodičů. Jedná se o obdobu varianty a) s tím, že na „doplňkový rodičovský příspěvek“ by vznikl nárok jen druhému z rodičů, který dosud nečerpal rodičovský příspěvek ani rodičovskou dovolenou.
- rodičovský příspěvek by byl nárokem obou rodičů na půl, v současné době, pokud dojde k avizovanému navýšení na 350 000 Kč, tedy 175 000 Kč pro matku a 175 000 Kč pro otce, každý z nich by mohl na základě písemné dohody (obdobné té, která se uzavírá u peněžitě pomoci v mateřství) na druhého převést určitou část, např. 100 000 Kč, zbylou část by musel vyčerpat sám, jinak by nárok na tuto částku zanikl. Čerpání této zbylé částky by bylo třeba navázat na skutečné čerpání rodičovské dovolené.

Za dané situace lze doporučit, aby zákonodárce cílil na minimální požadavek WLB směrnice, tedy 2 nepřenosné měsíce s tím, že by se v této době plně, nebo částečně znemožnil souběh výdělečné činnosti s čerpáním rodičovského příspěvku po tuto dobu.

Podmínky nástupu na rodičovskou dovolenou

Otázku nástupu na překážku v práci lze zvažovat pouze v případě rodičovské dovolené, jelikož nástup na mateřskou dovolenou i otcovskou dovolenou je do značné míry „určen

biologicky“.

Nástup na rodičovskou dovolenou již byl poslední novelizací zákoníku práce podmíněn písemným oznámením s nejméně 30denním předstihem. Obdobně by nicméně bylo vhodné upravit oznamovací povinnost u otcovské a mateřské dovolené. Obsahovou náležitostí oznámení by mělo být uvedení dne počátku čerpání rodičovské dovolené a doby, po níž bude zaměstnanec rodičovskou dovolenou čerpat.

Zaměstnavateli by mělo svědčit právo ve zcela mimořádných případech (při reálném riziku vzniku značných škod), kdy by zaměstnanec žádal o dřívější nástup na rodičovskou dovolenou, termín nástupu odsunout až o 30 dní ode dne doručení oznámení o nástupu na rodičovskou dovolenou. Písemné zdůvodněné oznámení by muselo být zaměstnanci doručeno nejpozději do tří dnů ode dne doručení žádosti o dřívější nástup na rodičovskou dovolenou.

Ukončení čerpání rodičovské dovolené přede dnem, který byl zaměstnancem původně oznámen, by mělo být ze strany zaměstnance možné pouze výjimečně z vážného důvodu (vážná ekonomická či sociální situace rodiny, závažná změna v rodinných vztazích jako je rozvrat manželství) atp.) na základě písemného zdůvodněného oznámení doručeného zaměstnavateli nejméně s 30denním předstihem před dnem návratu do zaměstnání.

Zaměstnavateli by mělo svědčit ve zcela mimořádných případech (při reálném riziku vzniku značných škod) odsunout předčasný návrat zaměstnance do zaměstnání z rodičovské dovolené až o 30 dní ode dne doručení oznámení o předčasném návratu zaměstnance z rodičovské dovolené do zaměstnání. Písemné zdůvodněné oznámení o odsunutí předčasného návratu by muselo být zaměstnanci doručeno nejpozději do tří dnů ode dne doručení oznámení o předčasném návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání.

V případě rodičovské dovolené (u jiných dovolených to právo EU neumožňuje) by mělo být možné čerpat nejdříve po šesti měsících od vzniku pracovního poměru. Předchozí pracovní poměry u téhož zaměstnavatele, pokud ode dne skončení jednoho do počátku druhého neuplynulo více jak šest měsíců, by měly pro tyto účely být nahlíženy jako celek.

Jak již bylo shora uvedeno, všechny výše navržené náměty na možné změny platné právní úpravy mateřské, rodičovské a otcovské dovolené a na ně navazujících dávek sociálního zabezpečení v ČR by v případě, že by se dospělo k rozhodnutí některé z nich realizovat, vyžadovaly komplexní analýzu stávajícího stavu, možných dopadů i ekonomických, administrativních a další požadavků. Autoři této studie ji nicméně předkládají v naději, že alespoň nad některými z předložených návrhů bude v blízké budoucnosti vážně uvažováno tak, aby se česká společnost dočkala lepších podmínek pro sladování pracovního a soukromého života.