

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**



**Mgr. Lucie Filipová**

**Mateřství a rodičovství  
pohledem pracovního práva  
a práva sociálního zabezpečení**

Rigorózní práce

Tematický okruh: Pracovní právo, Právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 31. 7. 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 210 839 znaků včetně mezer.

Mgr. Lucie Filipová  
rigorozantka

V Praze dne 31. 7. 2018

## Obsah

1.	ÚVOD.....	1
2.	<b>MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ Z POHLEDU PRACOVNÍHO PRÁVA .....</b>	<b>3</b>
2.1	<b>Mateřská dovolená .....</b>	<b>3</b>
2.1.1	Čerpání mateřské dovolené .....	3
2.1.2	Délka mateřské dovolené .....	5
2.1.3	Návrat z mateřské dovolené do zaměstnání .....	6
2.1.4	Úprava pracovních podmínek těhotných žen a zaměstnankyň po návratu z mateřské dovolené .....	7
2.1.5	Čerpání běžné dovolené po skončení mateřské dovolené .....	8
2.2	<b>Rodičovská dovolená .....</b>	<b>10</b>
2.2.1	Pravidla čerpání rodičovské dovolené.....	10
2.2.2	Návrat z rodičovské dovolené do zaměstnání .....	13
2.2.3	Úprava pracovních podmínek rodičů po návratu z rodičovské dovolené .....	14
2.2.4	Čerpání běžné dovolené po návratu z rodičovské dovolené .....	15
2.3	<b>Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte .....</b>	<b>16</b>
2.4	<b>Skončení pracovního poměru v průběhu mateřské dovolené .....</b>	<b>17</b>
2.4.1	Výpověď daná zaměstnavatelem.....	18
2.4.2	Výpověď daná zaměstnancem.....	19
2.4.3	Dohoda o skončení pracovního poměru.....	20
2.4.4	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem .....	21
2.4.5	Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem .....	21
2.4.6	Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou.....	21
2.4.7	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	22
2.5	<b>Skončení pracovního poměru v průběhu rodičovské dovolené.....</b>	<b>23</b>
2.5.1	Výpověď ze strany zaměstnavatele .....	23
2.5.2	Ostatní způsoby skončení pracovního poměru.....	23
2.6	<b>Odstupné.....</b>	<b>25</b>
2.6.1	Výše odstupného .....	26
2.6.2	Odstupné z hlediska daňového a pojistného.....	28
2.6.3	Vracení odstupného .....	29
3.	<b>POJISTNÉ SYSTÉMY PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ A VEŘEJNÉHO ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ VE VZTAHU K MATEŘSTVÍ A RODIČOVSTVÍ .....</b>	<b>30</b>
3.1	<b>Nemocenské pojištění .....</b>	<b>30</b>
3.1.1	Podmínky účasti v systému nemocenského pojištění .....	31
3.1.2	Vznik a zánik účasti v systému nemocenského pojištění.....	32
3.1.3	Účast v systému nemocenského pojištění u zaměstnání malého rozsahu .....	33

3.1.4	Účast na nemocenském pojištění u práce na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	34
3.1.5	Účast pojištěnce v systému nemocenského pojištění během mateřské a rodičovské dovolené.....	37
3.1.6	Řízení ve věcech nemocenského pojištění .....	37
3.2	<b>Veřejné zdravotní pojištění</b> .....	39
3.2.1	Účast v systému veřejného zdravotního pojištění .....	39
3.2.2	Veřejné zdravotní pojištění ve vztahu k mateřství a rodičovství .....	40
3.3	<b>Důchodové pojištění</b> .....	42
3.3.1	Účast v systému důchodového pojištění .....	43
3.3.2	Důchodové pojištění ve vztahu k mateřství a rodičovství.....	43
3.4	<b>Dávky čerpané ze systému sociálního zabezpečení čerpané v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím</b> .....	45
3.4.1	Peněžité pomoci v mateřství.....	45
3.4.2	Dávka otcovské poporodní péče – otcovská .....	55
3.4.3	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	57
3.4.4	Rodičovský příspěvek .....	59
4.	<b>PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI</b> .....	65
4.1	Podmínky zprostředkování zaměstnání a evidence žadatelů.....	66
4.2	Překážky vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání .....	68
4.3	Nárok na podporu v nezaměstnanosti.....	70
4.4	Podpůrná doba .....	71
4.5	Výše podpory v nezaměstnanosti .....	72
4.6	Dvojitý výklad zákona o zaměstnanosti týkající se určení výše podpory v nezaměstnanosti rodičů po rodičovské dovolené .....	74
5.	<b>KAZUISTIKA</b> .....	78
5.1	Případ č. 1 .....	78
5.2	Případ č. 2 .....	78
5.3	Případ č. 3 .....	79
5.4	Případ č. 4.....	80
5.5	Případ č. 5 .....	80
6.	<b>ZÁVĚR</b> .....	81
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK</b> .....	84
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	85
	<b>ABSTRAKT</b> .....	88
	<b>ABSTRACT</b> .....	89

# 1. ÚVOD

Narození dítěte je významnou sociální událostí, která dříve či později nastane u většiny žen v produktivním věku. Ač se jedná o záležitost biologicky podmíněnou, její dopady do oblasti právní jsou dalekosáhlé. Mateřství a rodičovství je institutem, který požívá zvláštní ochrany na ústavní úrovni. Listina základních práv a svobod<sup>1</sup> například stanoví, že rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona<sup>2</sup>, a rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu<sup>3</sup>.

Rodiče dítěte jsou účastníky pracovněprávních vztahů, či prostředky k obživě rodiny získávají samostatnou výdělečnou činností. Z této pozice jsou také recipienty právních norem, které jim umožňují úpravu pracovních podmínek v souvislosti s těhotenstvím, rodičovstvím a péčí o děti, jakož i možnost získání finanční kompenzace spojené se ztrátou výdělku či utlumením výdělečných aktivit v tomto náročném období.

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení je nelehkou disciplínou nejen pro osoby práva znalé, ale především pro běžného člověka. Při hlubším ponoření se do jednotlivých právních norem toho odvětví práva lze dospět k poznání, že se jedná o normy značně komplikované, leckdy po prvním přečtení zcela nesrozumitelné, a také – zejména v oblasti práva sociálního zabezpečení – vzájemně na sebe odkazující. Aplikace takových norem v praxi pak může být značně problematická, a to pro všechny účastníky těchto právních vztahů, ať už se jedná o zaměstnance, zaměstnavatele, či ostatní subjekty.

Autorka této práce působila během své právní praxe jako odborný konzultant dotačního projektu majícího za cíl usnadnit rodičům návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené. Pro tyto rodiče byly pořádány kurzy, semináře a besedy, v jejichž rámci byla rodičům prezentována jednotlivá doporučení, jak při návratu do zaměstnání postupovat, a zodpovídány byly také dotazy rodičů s touto problematikou související. Z hovorů s těmito rodiči však vyplynulo, že řada z nich se do svého původního zaměstnání nevrátí, jelikož po skončení mateřské či rodičovské dovolené pro ně zaměstnavatel nemá práci, a přistupuje tak k rozvázání pracovního poměru. V takovém případě pak byly s rodiči řešeny možné varianty skončení zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele a jejich důsledky, jakož i možnost získání podpory v nezaměstnanosti.

---

<sup>1</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jen „LZPS“).

<sup>2</sup> Článek 32 odst. 1 LZPS.

<sup>3</sup> Článek 32 odst. 5 LZPS.

Právě účast autorky této práce v popsaném projektu byla hlavní motivací k vypracování této rigorózní práce. Během výkonu své právní praxe se autorka této práce setkala v řadě případů s tím, že zaměstnavatelé leckdy využívají možnosti skončení pracovního poměru se zaměstnanci, které sice jsou v mezích zákona, avšak za předpokladu, že by zaměstnanec znal detailněji problematiku pracovního práva, na takový způsob skončení pracovního poměru by nepřistoupil. Nejinak je tomu ovšem v případě některých zaměstnanců, kteří znesnadňují svému zaměstnavateli jeho podnikatelskou činnost svým neefektivním výkonem práce či jinak, avšak z důvodu neznalosti právních předpisů zaměstnavatel není schopen využít institutů, které mu umožňují pracovní poměr s takovým zaměstnancem ukončit.

Praktické postřehy, které autorka této práce při výkonu své právní praxe získala, se pak snaží vnést i do této rigorózní práce. Text práce je orientován především na vztah zaměstnance a zaměstnavatele, pouze velmi okrajově je pozornost věnována osobám samostatně výdělečně činným.

Rigorózní práce je tematicky rozdělena do čtyř hlavních částí, z nichž první tři v zásadě kopírují průběh pracovního života zaměstnance po narození dítěte. V první části je věnována pozornost mateřské a rodičovské dovolené z pohledu současné právní úpravy, se zvláštním zřetelem k možnostem skončení pracovního poměru ve vztahu k těmto institutům, a problematice odstupného.

Druhá část této rigorózní práce pojednává o pojistných systémech práva sociálního zabezpečení a veřejného zdravotního pojištění, a to z důvodu bližšího pochopení nároků na jednotlivé dávky kompenzující ztrátu příjmu rodiče, které z těchto systémů plynou, a také z důvodu určení, kdy je zaměstnanec účasten toho kterého pojistného systému, což je důležité zejména z hlediska účasti v systému veřejného zdravotního pojištění, kdy rodiči může vzniknout povinnost toto pojištění hradit samostatně ze svých vlastních prostředků.

Třetí část se věnuje registraci na Úřadu práce a jejím dopadům, jakož detailnějšímu rozboru nároku na podporu v nezaměstnanosti a výši této dávky, zejména s ohledem na jednotlivé formy skončení pracovního poměru.

Čtvrtá část obsahuje kazuistiku, která vychází z konkrétních dotazů a podnětů, které rodiče v rámci účasti ve zmiňovaném projektu předložili. Účelem je demonstrovat vzájemnou propojenost a logickou návaznost předchozích tří částí rigorózní práce, kdy je třeba využít poznatků všech těchto předchozích částí práce pro nalezení konkrétního řešení situace, v níž se rodič ocitl, a pro zodpovězení jeho dotazů.

## 2. MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ Z POHLEDU PRACOVNÍHO PRÁVA

### 2.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je definována v ustanovení § 197 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPr“), přičemž z hlediska systematiky tohoto právního předpisu je institut mateřské dovolené zařazen do první hlavy osmé části ZPr, tedy mezi překážky v práci na straně zaměstnance.

Účelem mateřské dovolené je umožnit ženě překonat fyzickou i psychickou zátěž související s porodem dítěte, a poskytnout zaměstnankyni dostatek času nejen pro celkovou zdravotní rekonvalescenci, ale především pro zajištění nezbytné péče o novorozence v prvních týdnech jeho života, kdy je na své matce zcela biologicky závislý.

Mateřská dovolená je tak poskytována výlučně ženám – biologickým matkám dítěte. Mužům není čerpání mateřské dovolené umožněno, mohou však využít institutu rodičovské dovolené a čerpat tuto dovolenou současně v době, kdy matka dítěte čerpá mateřskou dovolenou.

#### 2.1.1 Čerpání mateřské dovolené

Čerpání mateřské dovolené není povinností, nýbrž právem těhotné zaměstnankyně, a zaměstnavatel tak není oprávněn těhotné zaměstnankyni čerpání mateřské dovolené nařizovat. K tomu shodně uvádí N. Randlová a T. Kadlecová: *„Přestože většina žen (z pochopitelných důvodů) mateřskou dovolenou pro adaptaci na novou životní situaci čerpá, je faktem, že jsou i ženy, které o tuto pauzu zájem nemají, ať již z důvodů finančních, kariérních či jakýchkoli jiných. [...] Těmto zaměstnankyním potom nelze v žádném případě mateřskou dovolenou direktivně nařizovat (podobně jako nelze nutit zaměstnance, aby si s chřipkou vzali „neschopenku“ a nechodili do práce). Pro takový postup zákoník práce postrádá sebemenší oporu. [...] Proč by matky – OSVČ měly mít právo bez přerušení pracovat, zatímco matky – zaměstnankyně nikoli?“<sup>4</sup>*

---

<sup>4</sup> RANDLOVÁ, N. KADLECOVÁ, T. *Povinně na mateřskou?* [online, cit. 27. 7. 2018]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-na-materskou-93928.html>

V případě, že se těhotná zaměstnankyně rozhodne na mateřskou dovolenou nenastoupit, může období porodu a rekonvalescence překlenout například čerpáním dovolené, či pracovním volnem bez nároku na náhradu mzdy, pokud jej zaměstnavatel těhotné zaměstnankyni poskytne<sup>5</sup>. Specifickou možností také je, že matka je uznána dočasně práce neschopnou v období od počátku 6. týdne před stanoveným termínem porodu, do konce 6. týdne ode dne porodu.<sup>6</sup> Lze však soudit, že případy, kdy těhotná zaměstnankyně nevyužije možnosti čerpat mateřskou dovolenou, zůstávají okrajovou záležitostí.

V souvislosti s tím vyvstává otázka, zda je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni, která se rozhodne nečerpat mateřskou dovolenou, umožnit po porodu návrat do zaměstnání a výkon práce před skončením období šestinedělí. Jakkoliv žádná zákonná norma nestanoví zákaz výkonu práce ženám před skončením období šestinedělí, lze usuzovat, že by zaměstnavatel měl umožnit zaměstnankyni vykonávat práci teprve po skončení tohoto období – byť je bezpochyby třeba přihlídnout k povaze a druhu vykonávané práce.

K tomuto závěru lze dospět teleologickým výkladem ustanovení § 195 odst. 5 ZPr, dle něhož: „*mateřská dovolená nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.*“ Protekcionistický přístup zákonodárce k období šestinedělí jako období pracovního klidu zaměstnankyně je z tohoto ustanovení více než patrný, a lze tak dovodit, že smyslem tohoto ustanovení je vytyčení určitého limitu, který by zaměstnavatel neměl překračovat.

Týž přístup zákonodárce volí i v ustanovení § 32 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*NemPoj*“), které upravuje podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství, a také institut dohody mezi matkou a mužem, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, v níž se tento muž zaváže, že bude o narozené dítě namísto matky osobně pečovat, a stane se tak příjemcem

---

<sup>5</sup> Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. stanovuje případy, kdy je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno, a to buď s náhradou ušlého příjmu, nebo bez nároku na náhradu ušlého příjmu. V příloze k tomuto nařízení vlády, konkrétně v bodě 6. je stanoveno, že v souvislosti s narozením dítěte je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět, a pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky). Z uvedeného vyplývá, že těhotná zaměstnankyně nemá právní nárok na poskytnutí pracovního volna, ať již s náhradou mzdy nebo platu či bez nároku na tuto náhradu, v souvislosti s porodem a následnou rekonvalescencí. Proto je nezbytné pro takový případ uzavřít se zaměstnavatelem písemnou dohodu o poskytnutí pracovního volna, která bude specifikovat jeho rozsah, podmínky čerpání, a případně nárok na náhradu mzdy nebo platu. Jelikož tuto dohodu pracovněprávní předpisy nijak neupravují, bude se řídit obecnými ustanoveními občanského zákoníku o smlouvách.

<sup>6</sup> Jedná se o případ, kdy matka nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, a tak je rozhodnutím ošetřujícího lékaře uznána dočasně práce neschopnou. Nevykonává tudíž zaměstnání, a pobírá tzv. nemocenské v souvislosti s porodem po jmenované dobu – k tomu viz kapitola 3.4.1.2. této práce. Pokud však matka nechce tento institut využít, nemusí.



peněžitě pomoci v mateřství po dobu stanovenou v této dohodě. V odstavci 1) písmeno e) citovaného ustanovení, věta za středníkem, zákonodárce uvádí, že: „*tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.*“ I zde tak zákonodárce pracuje s obdobím šestinedělí jako se specifickým obdobím v životě ženy, kdy nárok na peněžitou pomoc v mateřství má pouze matka dítěte.

Týž názor zastává i komentářová literatura: „*Čerpání mateřské dovolené je právem, nikoliv povinností zaměstnankyně. Platí však určitá omezení týkající se ochrany zdraví biologických matek. [...] Zaměstnavatel nesmí před uplynutím 6 týdnů od porodu umožnit zaměstnankyni výkon práce.*“<sup>7</sup>

Autorka této práce má z výše uvedených důvodů za to, že zaměstnavatel by neměl ženě umožnit výkon práce před skončením období šestinedělí. Pokud by zaměstnankyně na výkonu práce před skončením šestého týdne ode dne porodu trvala, lze zaměstnavateli doporučit postup podle ustanovení § 208 ZPr, tedy uplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele s tím, že za období do skončení šestinedělí vyplatí zaměstnankyni náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a po skončení šestinedělí umožní zaměstnankyni výkon práce. Je také třeba upozornit, že uvedené se týká situace, kdy matka vůbec mateřskou dovolenou nečerpá, nikoliv situace, kdy ji čerpá, avšak rozhodne se k dřívějšímu návratu do zaměstnání před uplynutím 28 (resp. 37) týdnů.

## **2.1.2 Délka mateřské dovolené**

Ustanovení § 195 ZPr podrobně stanoví délku trvání mateřské dovolené, která činí 28 týdnů, nebo 37 týdnů v případě vícečetného porodu. Nástup na mateřskou dovolenou určuje sama zaměstnankyně, a to v závislosti na termínu porodu, který stanovil lékař – těhotná zaměstnankyně tak může nastoupit na mateřskou dovolenou nejdříve od počátku 8. týdne před očekávaným dnem porodu, zpravidla však od počátku 6. týdne před tímto dnem. Nástup na mateřskou dovolenou zaměstnankyně svému zaměstnavateli pouze oznamuje, nemusí o čerpání mateřské dovolené žádat.

Citované ustanovení rovněž stanoví postup pro případ, že těhotná zaměstnankyně vyčerpá přede dnem porodu z mateřské dovolené méně než šest týdnů. Je-li příčinou toho skutečnost, že den porodu nastal dříve, než určil lékař, pak náleží zaměstnankyni mateřská dovolená v nezkrácené délce, tedy celkem 28 týdnů (či 37 týdnů v případě vícečetného porodu).

---

<sup>7</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 383.

Je-li ovšem příčinou skutečnosti, že zaměstnankyně vyčerpá před porodem z mateřské dovolené méně než šest týdnů, jiný důvod, má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou v celkové délce toliko 22 týdnů (či 31 týdnů u vícečetného porodu). Takovým důvodem může být například setrvání těhotné zaměstnankyně v zaměstnání a výkon práce pro zaměstnavatele až do období těsně před porodem.

Zákonodárce dále zohledňuje i situaci, kdy se dítě narodí mrtvé, k čemuž uvádí komentářová literatura: „*Cílem § 195 odst. 4 [ZPr] je poskytnout ženě čas potřebný k překonání následků fyzické a psychické zátěže, které byla vystavena v případě narození mrtvého dítěte; § 195 odst. 4 [ZPr] stanoví, že jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.*“<sup>8</sup> Stejně jako ve shora označených případech se jedná o celkovou dobu trvání mateřské dovolené, tedy započítává se do ní i období, které zaměstnankyně vyčerpala z mateřské dovolené od nástupu na ni do dne porodu mrtvého dítěte.

### 2.1.3 Návrat z mateřské dovolené do zaměstnání

Pokud se zaměstnankyně rozhodne k návratu do zaměstnání bezprostředně po skončení mateřské dovolené, funguje její návrat na stejném principu, jako návrat z běžně čerpané dovolené za kalendářní rok či odpracované dny. S ohledem na delší dobu čerpání je ovšem vhodné zaměstnavateli návrat do zaměstnání oznámit.

Pokud se zaměstnankyně v průběhu čerpání mateřské dovolené rozhodne nevyčerpat celou délku mateřské dovolené a vrátit se do zaměstnání dříve, je povinností zaměstnavatele to zaměstnankyni umožnit. Je však v takovém případě třeba respektovat ustanovení § 195 odst. 5 ZPr, dle něhož mateřská dovolená v souvislosti s porodem<sup>9</sup> nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Pokud by tak zaměstnankyně vyčerpala před porodem z mateřské dovolené pouze 6 týdnů, pak musí po porodu vyčerpat ještě zbývajících 8 týdnů mateřské dovolené, aby bylo možné dostat citovanému ustanovení zákonné normy.

Po návratu do zaměstnání z mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen v souladu s ustanovením § 47 ZPr zaměstnankyni zařadit na původní pracoviště a umožnit jí výkon

---

<sup>8</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 875.

<sup>9</sup> Z důvodu tohoto ustanovení zákona je zřejmé, že povinnost vyčerpat mateřskou dovolenou v minimální celkové délce 14 týdnů se netýká specifického případu dle ustanovení § 197 ZPr, tedy mateřské dovolené při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Typicky půjde o osvojení dítěte, či pěstounskou péči. Rozhodne-li se žena, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, k návratu do zaměstnání před vyčerpáním mateřské dovolené v souvislosti s převzetím dítěte v délce 14 týdnů, je povinností zaměstnavatele jí výkon práce v tomto dřívějším termínu umožnit.

původně vykonávané práce. Platí tak zásada návratu „na stejnou židli“, stejně jako po návratu do zaměstnání po ukončení dočasné pracovní neschopnosti či běžně čerpané dovolené. Pouze pokud zaměstnavatel nemá možnost zaměstnankyni pracovně zařadit dle těchto kritérií, zařadí jí dle pracovní smlouvy – tedy tak, aby místo výkonu práce a druh práce odpovídaly tomu, co je sjednáno v pracovní smlouvě.

#### **2.1.4 Úprava pracovních podmínek těhotných žen a zaměstnankyň po návratu z mateřské dovolené**

Zákonodárce respektuje biologické odlišnosti ženského a mužského organismu, a proto stanoví zvláštní pracovní podmínky těhotných žen, kojících žen, žen do konce 9. měsíce po porodu, a taktéž i rodičů pečujících o malé děti. Tyto výjimky jsou upraveny ustanovením § 238 a násl. ZPr, jakož i některými zvláštními právními předpisy.

V souladu s ustanovením § 238 odst. 1 ZPr platí, že ženy je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně do konce 9. měsíce po porodu pak nelze zaměstnávat pracemi, pro které nejsou dle lékařského posudku způsobilé. V takovém případě má zaměstnavatel povinnost převést zaměstnankyni na jinou, pro ni vhodnou práci.<sup>10</sup>

Pro převedení na jinou vhodnou práci není však nezbytně nutné, aby jmenované kategorie žen vykonávaly práci, která je jim zakázána právní úpravou nebo lékařským posudkem. Zaměstnavatel je povinen převést tyto zaměstnankyně na jinou práci vždy i na základě jejich pouhé žádosti, a to pokud tyto zaměstnankyně dosud pracovaly v noci<sup>11</sup> – pak je zaměstnavatel povinen je převést na denní práci<sup>12</sup>.

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby žena po převedení na jinou práci dosahovala stejného výdělku, jako dosud<sup>13</sup>; není-li to však možné a poklesne-li ženin výdělek v důsledku takového převedení, může žena žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Zaměstnankyni, která kojí, je zaměstnavatel povinen v souladu s ustanovením § 242 ZPr poskytovat přestávky ke kojení, které se považují za součást pracovní doby, a přísluší za ně tak náhrada mzdy nebo platu. U dítěte mladšího jednoho roku má žena nárok na 2 půlhodinové přestávky za směnu na každé z kojících dětí, činí-li její pracovní doba 40 hodin týdně. Pokud pracovní doba činí méně, avšak nikoliv méně než 20 hodin týdně,

---

<sup>10</sup> Ustanovení § 41 odst. 1 písmeno c) ZPr.

<sup>11</sup> Ustanovení § 41 odst. 1 písmeno d) ZPr

<sup>12</sup> Ustanovení § 239 odst. 1 a 2 ZPr.

<sup>13</sup> Ustanovení § 23 odst. 1 ZPr.

přísluší přestávka v rozsahu 1 půlhodiny na každé z dětí. Jakmile dítě dosáhne věku 1 roku, přísluší ženě v dalších 3 měsících jeho života přestávka v rozsahu 1 půlhodiny za směnu na každé z dětí. Je-li dítě starší 1 roku a 3 měsíců, zákonný nárok na přestávku ke kojení již žena nemá.

Zaměstnavatel je rovněž omezen v možnosti nařizovat nastávajícím matkám a rodičům malých dětí práci přesčas. Dle ustanovení § 241 odst. 3 ZPr platí, že těhotné zaměstnankyně se zakazuje zaměstnávat práci přesčas, a zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 1 rok nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídít. Těhotná zaměstnankyně tedy práci přesčas konat nemůže, ani kdyby sama chtěla, jelikož zákaz výkonu takové práce je v daném případě absolutní, a povinnost jej respektovat má těhotná zaměstnankyně i zaměstnavatel. Jde-li o rodiče pečující o děti mladší než 1 rok, pak tito rodiče mohou konat práci přesčas sjednanou se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě, či konanou z vlastní iniciativy (avšak s vědomím zaměstnavatele) odvisle od provozních potřeb zaměstnavatele.

Možnost vysílání zaměstnanců pečujících o malé děti ana pracovní cesty je rovněž omezena, a to ustanovením § 240 ZPr. Těhotné zaměstnankyně, jakož i zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě do 8 let věku mohou být vysíláni na pracovní cesty jen v obvodu obce svého pracoviště nebo bydliště; mimo tento obvod mohou být vysíláni na pracovní cestu jen se svým výslovným souhlasem. Pokud je zaměstnankyně či zaměstnanec osamělý, pak toto omezení platí až do okamžiku, kdy dítě, o které pečuje, dosáhne věku 15 let.

Důležité, a v praxi hojně aplikované, je ustanovení § 241 odst. 2 ZPr, dle něhož požádá-li těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně či zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. O tom, co se rozumí vážnými provozními důvody, je blíže pojednáno v kapitole 2.2.3 této práce.

### **2.1.5 Čerpání běžné dovolené po skončení mateřské dovolené**

Mateřská dovolená (resp. rodičovská dovolená zaměstnance v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) je dobou, která se ve smyslu ustanovení 348 odst. 1 písmeno a) ZPr považuje – stejně jako jiné překážky v práci – za výkon práce pro účely stanovení nároku na běžnou dovolenou.

Je tak poměrně obvyklé, že zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené vyčerpá běžnou dovolenou, na kterou jí vznikl nárok, a teprve poté začne čerpat rodičovskou dovolenou. Tento postup předvídá ustanovení § 217 odst. 5 ZPr, které ukládá zaměstnavateli povinnost

umožnit na základě žádosti zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené – a zaměstnanci po skončení čerpání rodičovské dovolené po dobu, kdy je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – čerpání běžné dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou.

Vyčerpání běžné dovolené v mezidobí mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou je pro zaměstnankyni výhodné zejména proto, že nárok na běžnou dovolenou se nekrátí. V souladu s ustanovením 223 odst. 1 ZPr platí, že nárok na dovolenou se krátí za prvních 100 směn (resp. pracovních dnů), které zaměstnanec zamešká, o jednu dvanáctinu, a dále za každých dalších 21 zameškaných směn o další jednu dvanáctinu. Jelikož se však, jak bylo uvedeno výše, mateřská dovolená považuje za výkon práce, ke krácení nedochází, a zaměstnanec tak má za dobu mateřské dovolené nárok na běžnou dovolenou ve stejném rozsahu, jako by v zaměstnání vykonával práci. Díky tomu zaměstnanec nepřichází o náhradu mzdy, která mu za čerpání dovolené náleží, a z finančního hlediska se tak některým zaměstnancům může tento postup vyplatit.

Úskalím ovšem je, že v době čerpání běžné dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou není zaměstnanec v ochranné době, a není tudíž chráněn před zákazem výpovědi ze strany zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 53 ZPr. Zaměstnavatel tak v této době může vůči zaměstnanci uplatnit jakýkoliv výpovědní důvod, je-li naplněn – skutečnost, že zaměstnanec fakticky není v zaměstnání přítomen, jelikož čerpá běžnou dovolenou, není v tomto případě rozhodná. Výpověď je sice vůči zaměstnanci účinná teprve od okamžiku, kdy je mu doručena, ovšem s ohledem na dostupnost informačních technologií v dnešní době je možné, aby zaměstnavatel odeslal zaměstnanci dokument obsahující výpověď podepsaný uznávaným elektronickým podpisem zaměstnavatele<sup>14</sup> například prostřednictvím e-mailu či datové schránky<sup>15</sup>, má-li ji zaměstnanec zřízenou. Výpověď se pak považuje za doručenou dnem, kdy zaměstnanec potvrdí přijetí výpovědi datovou zprávou či e-mailem podepsaným svým uznávaným elektronickým podpisem.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Ustanovení § 335 odst. 2 ZPr.

<sup>15</sup> Dle ustanovení § 335 odst. 1 však platí, že zaměstnanec musel s tímto způsobem doručování vyslovit písemně souhlas, a poskytnout za tím účelem zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování.

<sup>16</sup> Ustanovení § 335 odst. 3 ZPr.

## 2.2 Rodičovská dovolená

Účel rodičovské dovolené vymezuje ustanovení § 196 ZPr: „*K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou.*“ Rodičovská dovolená je důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání po dobu čerpání rodičovské dovolené. Náhrada mzdy nebo platu však zaměstnanci po tuto dobu od zaměstnavatele nenáleží – ztráta příjmu je zaměstnanci kompenzována rodičovským příspěvkem, tedy dávkou ze systému státní sociální podpory. Čerpání rodičovské dovolené je stejně jako v případě mateřské dovolené právem, nikoliv povinností zaměstnance, a není podmíněno současným čerpáním rodičovského příspěvku.

Matka dítěte může rodičovskou dovolenou čerpat teprve po skončení mateřské dovolené, otec dítěte pak kdykoliv od narození dítěte. Doba čerpání se zcela řídí vůlí zaměstnance; rodičovskou dovolenou však není možno čerpat déle, než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Rodiče dítěte mohou navíc čerpat rodičovskou dovolenou souběžně. K tomu uvádí komentářová literatura: „*Ačkoliv souběh pracovních nároků rodičů (ať jde o rodiče biologické nebo adoptivní), tj. čerpání mateřské a rodičovské dovolené, je možný, souběh dávek sociálního zabezpečení právní úprava vylučuje. Podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, nenáleží rodiči rodičovský příspěvek v době, kdy má druhý z rodičů nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem.*“<sup>17</sup>

### 2.2.1 Pravidla čerpání rodičovské dovolené

Rodičovskou dovolenou může zaměstnanec čerpat i přerušovaně, resp. opakovaně – je tak možné, aby například zaměstnankyně čerpala rodičovskou dovolenou do dvou let věku dítěte, pak se na půl roku vrátila zpět do zaměstnání, a požádá-li poté zaměstnankyně zaměstnavatele o čerpání další rodičovské dovolené až do okamžiku, kdy dítě dosáhne věku 3 let, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

Zaměstnavatel tak nemůže rodičovskou dovolenou neposkytnout, a to ani v případě, kdy by mu v tom bránily jakkoliv závažné provozní důvody. Tento závěr judikoval Nejvyšší soud: „*Rodičovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout k prohloubení péče o dítě zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost. [...] Z uvedeného vyplývá, že poskytnutí rodičovské dovolené nezávisí na vůli zaměstnavatele ani na objektivně existujících podmínkách*

---

<sup>17</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 5. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 385.

*pro její poskytnutí na pracovišti zaměstnavatele, ale je výlučně na rodiči, zda o poskytnutí rodičovské dovolené požádá.*<sup>18</sup>

Platná právní úprava nestanoví, v jaké formě má zaměstnanec podat zaměstnavateli žádost o čerpání rodičovské dovolené – byť se v pravém slova smyslu vůči zaměstnavateli nejedná o žádost, ale spíše o oznámení, že zaměstnanec bude rodičovskou dovolenou čerpat. Lze však doporučit, aby tato žádost měla písemnou formu.

V žádosti je třeba uvést, po jak dlouhou dobu bude zaměstnanec dovolenou čerpat. Judikaturou bylo dovozeno, že pokud zaměstnanec tuto dobu neurčí, má se za to, že bude čerpat rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte: *„Pokud zaměstnankyně požádá o poskytnutí další mateřské dovolené [nyní rodičovské dovolené] aniž uvedla její délku, je třeba vycházet z toho, že jde o dobu do dosažení tří let věku dítěte.*<sup>19</sup>

V souvislosti s tím vyvstává otázka, zda je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci návrat do zaměstnání před uplynutím doby čerpání rodičovské dovolené, kterou zaměstnanec při nástupu na tuto dovolenou určil.

Krajský soud v Hradci Králové v rozsudku ze dne 9. 1. 1996, sp. zn. 13 Co 413/95, uvádí: *„Nelze však souhlasit s názorem zaměstnankyně, že může kdykoliv ukončit další mateřskou dovolenou [nyní rodičovskou dovolenou] a trvat na výkonu práce podle pracovní smlouvy. Pokud by tomu tak bylo, pak je zbytečné ustanovení § 157 odst. 2, věty druhé ZPr [nyní ustanovení § 196 ZPr], že se další mateřská dovolená [nyní rodičovská dovolená] poskytuje v rozsahu, o jaký zaměstnankyně požádá. Toto ustanovení má nepochybně upravit vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní po konkrétně stanovenou dobu a není bez významu, že je to zaměstnankyně, která o délce této doby rozhoduje a zaměstnavatel je povinen její požadavek respektovat. Na druhé straně však i zaměstnankyně musí respektovat zájmy zaměstnavatele, který např. za ni na konkrétně stanovenou dobu přijme jiného zaměstnance, který také právem spoléhá na trvání pracovního poměru na sjednanou dobu.“*

Týž názor zastává i M. Vysokajová: *„S ohledem na judikát (KS v Hradci Králové 13 Co 413/95) však není zaměstnavatel povinen kdykoliv akceptovat předčasné ukončení rodičovské dovolené zaměstnankyně/zaměstnance.*<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009.

<sup>19</sup> Usnesení Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, sp. zn. 13 Co 413/95.

<sup>20</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 5. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 385.

Nejinak se k této problematice vyjadřuje i A. Daněk: „*Kdyby se však žena chtěla vrátit do zaměstnání dříve, než uplyne rodičovská dovolená, o kterou požádala, je na zaměstnavateli, zda takové žádosti vyhoví. V tomto případě není právního nároku na dřívější přijetí zpět do práce.*“<sup>21</sup>

Shodně se k problematice vyjadřuje i komentářová literatura: „*V poslední době se však lze setkat s názory, které shora uvedený tradiční výklad revidují ve prospěch pohledu, který (zjednodušeně řečeno) prosazuje, že z rodičovské dovolené se může zaměstnanec vrátit doslova kdykoliv, tedy bez ohledu na rozsah jejího čerpání, který si sám určil v „žádosti“ zaměstnavateli. Domníváme se, že takové výklady ve vztahu k zaměstnancům přehnaně akcentují „ochrannou funkci“ pracovního práva. [...] Určení délky rodičovské dovolené, které sami zaměstnanci v žádosti provedou (a jsou následně povinni respektovat) tomuto ustanovení [§ 196 ZPr] z pohledu zaměstnavatele dává alespoň nějakou „přidanou hodnotu a smysl.“*“<sup>22</sup>

S ohledem na shora uvedené lze tak dospět k závěru, že není povinností zaměstnavatele umožnit zaměstnanci předčasný návrat z rodičovské dovolené pouze na základě libovůle zaměstnance. Pokud je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci čerpání rodičovské dovolené kdykoliv o to zaměstnanec požádá do 3 let věku dítěte, a zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, bylo by značně nespravedlivé na zaměstnavateli požadovat, aby – s ohledem na nutnost organizace práce a zajištění náhradního obsazení pracovního místa zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou – umožnil zaměstnanci návrat do zaměstnání úplně kdykoliv.

Zaměstnanci tak lze doporučit, aby žádal o čerpání rodičovské dovolené v kratších časových intervalech, a bude-li pak zaměstnanec chtít rodičovskou dovolenou prodloužit, aby požádal zaměstnavatele o její další čerpání, přičemž zaměstnavatel této žádosti nemůže nevyhovět.

Odlišným případem však bude situace, kdy je rodičovská dovolená předčasně ukončena pro některý z důvodů předvídaných ustanovením § 198 ZPr, spojených s nemožností zaměstnance o dítě osobně, řádně a celodenně pečovat.

Dle ustanovení § 198 odst. 2 ZPr se čerpání rodičovské dovolené přerušuje, pokud bylo dítě převzato ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého či jiného léčebného ústavu. Rodičovská dovolená se pak prodlužuje o dobu, kdy ji zaměstnanec nemohl pro tento důvod vyčerpat, avšak maximálně do 3 let věku dítěte. Podmínkou přerušování rodičovské dovolené

---

<sup>21</sup> DANĚK, A. *Mateřská a rodičovská dovolená v souvislostech zdravotního pojištění*. IN: Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2016, č. 10/2016.

<sup>22</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 787.



ovšem je, že zaměstnanec nastoupí zpět do zaměstnání Platí totiž, že pokud zaměstnanec v takovém případě přerušení rodičovské dovolené oznámí zaměstnavateli, že nastupuje zpět do zaměstnání, je zaměstnavatel povinen vyhovět, a přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou. Pokud zaměstnanec po dobu, kdy je o dítě pečováno ve zdravotnickém zařízení, zpět do zaměstnání nenastoupí, rodičovská dovolená se nepřerušuje, a tím pádem ani neprodlužuje.

Ustanovení § 198 odst. 3 ZPr pak vymezuje situaci, kdy zaměstnanec přestane o dítě pečovat – nikoliv však ze zdravotních důvodů – a dítě je proto převzato do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů. Po dobu, kdy zaměstnanec o dítě nepečuje, mu rodičovská dovolená nepřísluší, a nárok na ni tak propadá. I v takovém případě je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nárok do zaměstnání umožnit.

Posledním případem, kdy má rodič právní nárok na to, aby se mohl do zaměstnání z rodičovské dovolené vrátit předčasně, je situace, kdy dítě zemře. Dle ustanovení § 198 odst. 4 ZPr pak zaměstnanci přísluší rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, po jejichž vyčerpání musí zaměstnavatel umožnit zaměstnanci návrat do zaměstnání a výkon práce dle pracovní smlouvy.

## **2.2.2 Návrat z rodičovské dovolené do zaměstnání**

Nastoupí-li zpět do zaměstnání muž–zaměstnanec, který čerpal rodičovskou dovolenou po dobu, kdy je žena–zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, pak se uplatní stejné pravidlo, jako při návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené. Zaměstnavatel je tak povinen zařadit takového zaměstnance na stejnou práci a pracoviště, tedy na „*stejnou židli*“ ve smyslu ustanovení § 47 ZPr. Teprve není-li to možné, zařadí zaměstnavatel takového zaměstnance na práci a pracoviště tak, aby druh práce a místo výkonu práce odpovídalo pracovní smlouvě.

Při návratu zaměstnance po rodičovské dovolené, která je čerpána až po uplynutí doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, jakož i po návratu zaměstnankyně po rodičovské dovolené do zaměstnání platí, že zaměstnavatel není povinen zařadit tyto zaměstnance na „*stejnou židli*“, ale je povinen jim toliko přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou. Pokud tak například zaměstnavatel má vícero poboček ve městě Praze, a místo výkonu práce v pracovní smlouvě zaměstnance je označeno jako „*Praha*“, pak je povinností zaměstnavatele přidělit zaměstnance k výkonu práce na některou z těchto poboček, aniž by se muselo nutně jednat o tutéž pobočku, ve které zaměstnanec či zaměstnankyně

pracovali před nástupem na rodičovskou dovolenou. Stejně pravidlo se uplatní o ohledně sjednaného druhu práce dle pracovní smlouvy.

### **2.2.3 Úprava pracovních podmínek rodičů po návratu z rodičovské dovolené**

Rodiče malých dětí po rodičovské dovolené mají po návratu do zaměstnání právo na úpravu pracovních podmínek, jak o tom bylo shodně pojednáno v kapitole 2.1.4. této práce. Proto platí, že na pracovní cestu mimo obvod svého bydliště či pracoviště mohou být tito rodiče vysláni jen se svým výslovným souhlasem, a to až do okamžiku, kdy dítě dosáhne věku 8 let, respektive 15 let, je-li jeho rodič osamělý.<sup>23</sup> Práce přesčas může být rodičům po návratu z rodičovské dovolené zaměstnavatelem nařízena jen v případě, že dítě už dosáhlo alespoň 1 roku věku.<sup>24</sup>

Nejčastější je ovšem situace, kdy rodiče žádají o úpravu pracovní doby – obvykle kratší pracovní úvazek – z důvodu nízkého věku dítěte či například nutnosti vyzvedávat dítě ze školky. Ustanovení § 241 odst. 2 ZPr stanoví, že zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět, pokud jde o péči o dítě mladší 15 let, a pokud v tom zaměstnavateli nebrání vážné provozní důvody – ovšem to, co by takovými důvody být mohlo, zákonodárce nedefinuje.

O vymezení tohoto pojmu se proto pokouší judikatura: *„Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce, je rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti (zrušení povolení) o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Z tohoto stavu je třeba při posuzování vážnosti provozních důvodů vycházet jak při zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství (počtu) zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možností jejich vzájemného zastupování a možnosti (úrovně) jejich odměňování za vykonanou práci. Je - obecně vzato - nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit*

---

<sup>23</sup> Ustanovení § 240 odst. 1 a 2 ZPr.

<sup>24</sup> Ustanovení § 241 odst. 3 ZPr.

ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec.“<sup>25</sup>

Pokud tak zaměstnankyně či zaměstnanec požádají o vhodnou úpravu pracovní doby, a zaměstnavatel jejich žádosti nevyhoví, mohou se svého nároku domáhat soudně. Důkazní břemeno toho, zda jsou dány vážné provozní důvody, nese zaměstnavatel: „V poměrech projednávané věci tak bylo na žalovaném (zaměstnavateli), aby tvrdil a prokazoval, jaké problémy (komplikace) by přineslo zastupování žalobkyně (zaměstnance) případně i zaměstnanci jiných organizačních útvarů, a co by konkrétně muselo být přeorganizováno (kterých konkrétních zaměstnanců a v jakém rozsahu by se takové opatření dotklo). Jinak řečeno, kolik zaměstnanců měl žalovaný, kolik z nich mohlo (případně) žalobkyni zastoupit (šlo jen o jednu pracovní hodinu denně), jaká byla jejich pracovní náplň, ve vztahu k činnosti, ve které by žalobkyni zastupovali, proč ji nemohli zastoupit i jiní zaměstnanci apod.“<sup>26</sup>

Lze tak uzavřít, že zaměstnavatel je povinen žádosti rodiče o úpravu pracovní doby vyhovět vždy, není-li schopen prokázat, že by úpravou pracovní doby rodiče došlo k takovému narušení provozní činnosti zaměstnavatele, že by tato činnost byla v podstatě zcela ochromena, nebo alespoň ztížena natolik, že po zaměstnavateli není možné takové omezení jeho ekonomické činnosti spravedlivě požadovat.

## 2.2.4 Čerpání běžné dovolené po návratu z rodičovské dovolené

I v případě možnosti čerpat běžnou dovolenou platí, že je třeba odlišit, zda jde o možnost čerpání běžné dovolené po skončení rodičovské dovolené zaměstnance, který ji čerpal po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, anebo o návrat z běžné rodičovské dovolené čerpané do maximálně 3 let věku dítěte nikoliv v době, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

V prvním případě platí, že doba čerpání rodičovské dovolené mužem–zaměstnancem po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se ve smyslu ustanovení § 216 odst. 2 ZPr považuje za výkon práce, a nárok na běžnou dovolenou tak zaměstnanci není po tuto dobu nijak krácen. Proto je i pro muže–zaměstnance výhodné si běžnou dovolenou vyčerpat bezprostředně po skončení této doby čerpání rodičovské dovolené, což je zaměstnavatel povinen stejně jako v případě mateřské dovolené umožnit ve smyslu ustanovení § 217 odst. 5 ZPr.

---

<sup>25</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

<sup>26</sup> ibid.

Rodičovská dovolená je sice důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance, avšak – s výjimkou doby čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – za výkon práce se pro účely nároku na běžnou dovolenou nepovažuje<sup>27</sup>. Během čerpání rodičovské dovolené tak sice trvá pracovní poměr, ale nárok na běžnou dovolenou se krátí dle pravidel ustanovení § 223 ZPr.

Za prvních 100 zameškaných směn (pracovních dní) se tak nárok na dovolenou krátí o jednu dvanáctinu, a za každých dalších 21 zameškaných směn (pracovních dní) o další jednu dvanáctinu. Zpravidla tak pro tyto důvody zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou po návratu do zaměstnání nárok na dovolenou vůbec nemají.

## 2.3 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Na mateřskou a rodičovskou dovolenou mají nárok nejen biologičtí rodiče dítěte, ale i osoby, které převzaly do péče cizí dítě, nebo převzaly do péče dítě, jehož matka zemřela. K tomu uvádí literatura: „*V pracovním právu i v právu sociálního zabezpečení České republiky se – v souladu s příslušnými mezinárodními dokumenty<sup>28</sup> – 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.*“<sup>29</sup>

V souladu s ustanovením § 197 odst. 1 ZPr náleží mateřská a rodičovská zaměstnankyni či zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů dle rozhodnutí příslušného orgánu – tím je rozhodnutí ve smyslu ustanovení § 7 odst. 10 a 11 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*StSocPod*“). Půjde tak o rozhodnutí soudu související s osvojením dítěte, ustanovením poručníkem dítěte a svěřením dítěte do pěstounské péče. Na mateřskou a rodičovskou dovolenou má nárok také zaměstnankyně či zaměstnanec pečující o dítě, jehož matka zemřela.

---

<sup>27</sup> Ustanovení § 216 odst. 2 ZPr.

<sup>28</sup> Takovým dokumentem je například Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

<sup>29</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Vyd. 7. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 271.

Mateřská dovolená v těchto případech náleží pouze ženám, stejně jako v případě běžně čerpané mateřské dovolené, a to v délce 22 týdnů při převzetí jediného dítěte, nebo 31 týdnů při převzetí dvou a více dětí do péče. Mateřská dovolená přísluší ode dne převzetí dítěte do péče, a končí nejpozději dnem, kdy dítě dosáhne 1 roku.

Rodičovská dovolená přísluší zaměstnankyni teprve po skončení mateřské dovolené, převzala-li do péče dítě mladší než 1 rok. Pokud zaměstnankyně převzala do péče starší dítě, nárok na mateřskou dovolenou nemá, a čerpá rovnou rodičovskou dovolenou. Zaměstnanci pak přísluší toliko rodičovská dovolená. Tu je možno čerpat do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let.<sup>30</sup>

Za předpokladu, že zaměstnankyně či zaměstnanec převezmou do péče dítě starší 3 let, ne však starší 7 let, pak mají nárok na rodičovskou dovolenou v délce 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.<sup>31</sup> Pro tento případ zákonodárce nestanoví žádnou výjimku, díky které by adoptivnímu rodiči, poručníku či pěstounovi náležela delší rodičovská dovolená v případě, že převezme do péče dvě a více dětí. Zároveň platí, že bylo-li dítě převzato do péče před dosažením věku 3 let, má náhradní rodič nárok na rodičovskou dovolenou v délce 22 týdnů ode dne, kdy dítě věku 3 let dosáhlo.

Stejně jako v případě běžně čerpané mateřské a rodičovské dovolené platí, že čerpání těchto institutů je právem, nikoliv povinností adoptivního rodiče. Mateřská a rodičovská dovolená tak budou těmto zaměstnancům ze strany zaměstnavatele poskytnuty v rozsahu, v jakém o něj požádají.

## **2.4 Skončení pracovního poměru v průběhu mateřské dovolené**

Doba těhotenství a doba mateřské dovolené jsou ochrannou dobou ve smyslu ustanovení § 53 ZPr, kdy zaměstnankyně požívá zvláštní ochrany před jednostranným rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Tato ochrana ovšem není absolutní, neboť i ze zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem existují pro období mateřské dovolené výjimky specifikované v ustanovení § 54 ZPr.

Pracovní poměr v době těhotenství a době čerpání mateřské dovolené může rovněž skončit výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnankyně, nebo dohodou o skončení pracovního poměru. Specifickými případy skončení pracovního poměru je pak uplynutí doby v případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

---

<sup>30</sup> Ustanovení § 197 odst. 3 ZPr.

<sup>31</sup> *ibid.*

## 2.4.1 Výpověď daná zaměstnavatelem

Prvním výpovědní důvodem, pro který může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí – ovšem pouze s těhotnou zaměstnankyní, nikoliv se zaměstnankyní, která již čerpá mateřskou dovolenou<sup>32</sup> – je důvod pro který by zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, ve smyslu ustanovení § 52 písmeno g) ZPr. Okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavateli vůči těhotné zaměstnankyni zapovězeno ustanovením § 55 odst. 2 ZPr, ovšem jelikož důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jsou velmi vážné, dává zákonodárce zaměstnavateli ustanovením § 54 písmeno c) ZPr možnost alespoň rozvázat s těhotnou zaměstnankyní pracovní poměr pro tyto důvody výpovědí.

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru – či v daném případě pro uplatnění výpovědního důvodu ve smyslu ustanovení § 54 písmeno c) ZPr vůči těhotné zaměstnankyni – jsou celkem tři, a to pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody<sup>33</sup> na dobu delší než 1 rok, pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin<sup>34</sup> spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, a porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Pokud jde o běh výpovědní doby, pak tato počne běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byla těhotné zaměstnankyni výpověď doručena. Ustanovení § 54 písmeno c) ovšem stanoví specifický okamžik skončení výpovědní doby, a to tak, že: *„byla-li dána zaměstnankyni z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou.“*<sup>35</sup> Fakticky tak může dojít k prodloužení výpovědní

---

<sup>32</sup> Stejně je tomu u zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

<sup>33</sup> Nepodmíněný trest odnětí svobody definuje ustanovení § 55 odst. 3 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, jako trest, který se vykonává ve věznici dle zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>34</sup> Trestný čin je dle ustanovení § 15 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, spáchan úmyslně tehdy, pokud pachatel chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, nebo věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, s tím byl srozuměn, přičemž srozuměním se rozumí i smíření pachatele s tím, že může chráněný zájem ohrozit nebo porušit.

<sup>35</sup> Stejně ochrany požívá i zaměstnanec, a to po dobu čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Uplatní-li proto zaměstnavatel postup dle ustanovení § 54 písmeno c) ZPr a dá zaměstnanci výpověď s tím, že zaměstnanec posléze začne čerpat rodičovskou dovolenou, skončí výpovědní doba teprve uplynutím doby rodičovské dovolené zaměstnance v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

doby proti zákonné či sjednané výpovědní době, a zaměstnankyni je tak umožněno vyčerpat celou délku mateřské dovolené, na kterou jí vznikl nárok.

Druhým výpovědním důvodem, pro který může zaměstnavatel uplatnit nejen v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, ale i v době kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, je to rušení zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písmeno a) ZPr.

Délka výpovědní doby se bude řídit zákonem či pracovní smlouvou, je-li v ní sjednána výpovědní doba delší. Jelikož jde o situaci, kdy byla zaměstnankyni dána výpověď již v ochranné době, nikoliv před jejím počátkem, neuplatní se zásada zakotvená v ustanovení § 53 odst. 2 ZPr, nedojde ke stavení výpovědní doby, a výpovědní doba tak počne běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Může tak nastat situace, že pracovní poměr zaměstnankyně skončí ještě předtím, než bude vyčerpána celá délka mateřské dovolené, která by zaměstnankyni jinak příslušela. Spolu se skončením pracovního poměru – tedy uplynutím posledního dne výpovědní doby – pak skončí i mateřská dovolená.

#### **2.4.2 Výpověď daná zaměstnancem**

Pokud těhotná zaměstnankyně, či zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou dá zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru sama, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby dle ustanovení § 51 ZPr. Platná právní úprava pro takový případ neobsahuje žádné ustanovení, které by běh výpovědní doby v takovém případě stavělo či prodlužovalo.

Nejinak je tomu v situaci, kdy zaměstnankyně zjistí, že je těhotná, teprve poté, co dá zaměstnavateli výpověď. Ani v takovém případě nebude výpovědní doba nijak prodlužována, ani nedojde k jejímu stavení.

Pokud by zaměstnankyně chtěla svou výpověď odvolat, musí s tím zaměstnavatel písemně souhlasit, jinak není odvolání výpovědi možné<sup>36</sup>. Pracovní poměr pak skončí uplynutím zákonné či sjednané výpovědní doby bez ohledu na stupeň těhotenství zaměstnankyně.

---

<sup>36</sup> Ustanovení § 50 odst. 5 ZPr.

### 2.4.3 Dohoda o skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru dohodou je možné vždy, za všech okolností, a v každém okamžiku trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, přičemž doba těhotenství a doba čerpání mateřské dovolené není výjimkou. Jak uvádí komentářová literatura: „S dohodou o rozvázání pracovního poměru není spojována ochrana zaměstnance. [...] Případné těhotenství nemá na platnost dohody o rozvázání pracovního poměru vliv. Ochrana těhotných žen v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru se týká pouze výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru.“<sup>37</sup>

Na rozdíl od výpovědi, která je jednostranným právním jednáním, je dohoda o skončení pracovního poměru právním jednáním dvoustranným, a k jejímu uzavření je třeba shodné vůle zaměstnavatele a zaměstnance.

Dohoda musí být uzavřena písemně<sup>38</sup>, a je třeba v ní označit okamžik, k němuž se váže skončení pracovního poměru – typicky bude takový okamžikem označen konkrétním dnem. V dohodě lze sjednat i další nároky zaměstnavatele i zaměstnankyně, typicky nárok na odstupné, způsob předání pracovních pomůcek, postup předání pracovní agendy, aj.

Ačkoliv v dohodě nemusí být uveden důvod skončení pracovního poměru, lze doporučit, aby v případě, že takovým důvodem je některý z organizačních důvodů ve smyslu ustanovení § 52 písmeno a) až c) ZPr, byl tento důvod v dohodě konkrétně vymezen. Tento postup je výhodný pro zaměstnance, neboť má vliv na procentuální výši podpory v nezaměstnanosti, pokud o její přiznání zaměstnanec postupem dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZakZam“), zažádá<sup>39</sup>.

Pokud zaměstnankyně zjistí, že je těhotná, teprve po uzavření dohody o skončení pracovního poměru se zaměstnavatelem, na platnosti ani účinnosti této dohody to ničeho nemění. Tento závěr dovodila již starší judikatura: „*Ťarchavosť pracovníčky v čase uzavretia dohody o rozviazaní pracovného pomeru nie je dôvodom neplatnosti tejto dohody, a to ani v prípade osamelej pracovníčky, ktorá o svojej ťarchavosti v tom čase nevedela.*“<sup>40</sup>

<sup>37</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 93.

<sup>38</sup> Stručnou úpravu podmínek uzavření dohody o skončení pracovního poměru zakotvuje ustanovení § 49 ZPr.

<sup>39</sup> Dle ustanovení § 50 odst. 3 ZakZam platí, že pokud uchazeč o zaměstnání ukončil pracovní poměr sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, náleží mu podpora v nezaměstnanosti pouze ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Pokud ovšem uchazeč o zaměstnání prokáže, že i dohoda se zaměstnavatelem byla uzavřena z vážného důvodu, kterým důvod nadbytečnosti zaměstnance je, pak uchazeči o zaměstnání náleží po celou podpůrní dobu podpora v nezaměstnanosti v nezkrácené procentuální výši, tedy 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po první dva měsíce podpůrní doby, 50 % po další dva měsíce podpůrní doby, a 45 % po zbývající část podpůrní doby.

<sup>40</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84, který byl uveřejněn ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1986, pod č. 4.



#### **2.4.4 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem**

Těhotná zaměstnankyně i zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou může využít institutu okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, který je zakotven v ustanovení § 56 ZPr. Musí být však naplněn některý ze zákonných důvodů – tedy existence závažných zdravotních důvodů, pro které zaměstnanec nemůže svou dosavadní práci vykonávat, a zaměstnavatel mu výkon jiné práce neumožnil, nebo nevyplacení mzdy, platu či jejich části do 15 dnů po splatnosti.

Pracovní poměr pak skončí okamžitě, jakmile zaměstnavateli projev zaměstnance o okamžitém zrušení dojde, nebo jakmile je mu předložen. V souladu s ustanovením § 56 odst. 2 ZPr pak platí, že zaměstnanec má v takovém případě nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby – který ovšem v tomto případě však nepoběží, a pracovní poměr skončí ihned.

#### **2.4.5 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem**

V souladu s ustanovením § 55 odst. 2 ZPr nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní čerpající mateřskou dovolenou. Pokud by zaměstnankyně zjistila, že již byla těhotná v době, kdy jí bylo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele doručeno, pak je takové právní jednání zaměstnavatele nicotné, nelze k němu přihlížet, a na okamžité zrušení pracovního poměru bude nahlíženo, jako by k němu nikdy nedošlo.

Pokud však zaměstnankyně otěhotní teprve poté, co s ní byl ze strany zaměstnavatele okamžitě skončen pracovní poměr, pak to na platnosti a účinnosti takového právního jednání zaměstnavatele ničeho nemění, a pracovní poměr se neobnovuje.

#### **2.4.6 Skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou**

Byl-li sjednán pracovní poměr na dobu určitou, skončí uplynutím sjednané doby, a to bez ohledu na to, zda je zaměstnankyně těhotná, či zda čerpá mateřskou dovolenou – v takovém případě je poslední den trvání pracovního poměru zároveň posledním dnem trvání mateřské dovolené.

Není samozřejmě vyloučeno, aby i pracovní poměr na dobu určitou skončil jiným způsobem, například dohodou o skončení pracovního poměru, ve které si zaměstnavatel a zaměstnankyně mohou sjednat podrobnosti.

Rozhodne-li se těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou ukončit pracovní poměr sjednaný na dobu určitou výpovědí ze strany zaměstnance ve smyslu ustanovení § 50 odst. 3 ZPr, pak skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, a to i pokud by výpovědní doba přesáhla původně sjednanou délku trvání pracovního poměru na dobu určitou. Takový postup může být pro zaměstnankyni výhodný v případě, že chce, aby jí byl zachován nárok na mzdu či plat či náhradu mzdy či platu<sup>41</sup> o něco déle, než byla původně sjednaná délka pracovního poměru.

Pokud však zaměstnankyně po skončení výpovědní doby požádá o přiznání podpory v nezaměstnanosti, bude procentuální výše podpory v nezaměstnanosti činit pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku<sup>42</sup> nebo vyměřovacího základu, jelikož zaměstnankyně ukončila pracovní poměr svou vlastní iniciativou.

#### **2.4.7 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Možnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době s uvedením důvodu nebo i bez něj má zaměstnavatel i zaměstnanec. V případě těhotné zaměstnankyně či zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou se žádná zvláštní výjimka neuplatní. Při tomto způsobu skončení pracovního poměru je třeba dodržet písemnou formu oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a pracovní poměr skončí dnem doručení tohoto jednostranného právního jednání druhé smluvní straně, není-li v něm označen den pozdější<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> Náhradu mzdy nebo platu by zaměstnavatel byl povinen zaměstnankyni vyplácet v případě, že by v době trvání výpovědní doby nemohl zaměstnankyni přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou, a šlo by tak o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 207 a násl. ZPr.

<sup>42</sup> Viz ustanovení § 50 odst. 3 ZakZam.

<sup>43</sup> Podmínky a postup zrušení pracovního poměru ve zkušební době stanoví ustanovení § 66 ZPr.

## 2.5 Skončení pracovního poměru v průběhu rodičovské dovolené

Doba čerpání rodičovské dovolené je ochrannou dobou ve smyslu ustanovení § 53 ZPr, tedy obdobím, kdy je zaměstnanec vícero chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Tato ochrana je ovšem méně intenzivní, než je tomu po dobu těhotenství či čerpání mateřské dovolené.

### 2.5.1 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Při posuzování možnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele v průběhu čerpání rodičovské dovolené je třeba rozlišit, zda se jedná o rodičovskou dovolenou, kterou čerpá otec dítěte po dobu, kdy je matka dítěte oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, či zda se jedná o běžnou rodičovskou dovolenou čerpanou po skončení tohoto období.

V prvním případě platí, že otec je před výpovědí chráněn stejně jako matka po dobu čerpání mateřské dovolené. Jedinými možným výpovědním důvodem tak je rušení zaměstnavatele nebo jeho části ve smyslu ustanovení § 52 písmeno a) ZPr.

V druhém případě se již ochrana před výpovědí podstatně snižuje. Zaměstnavatel tak může uplatnit výpovědní důvod spočívající v rušení zaměstnavatele nebo jeho části<sup>44</sup>, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části<sup>45</sup>, ale i výpověď z důvodu, pro který by zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr<sup>46</sup>.

### 2.5.2 Ostatní způsoby skončení pracovního poměru

Je-li pracovní poměr v průběhu rodičovské skončen z jiného důvodu, než je výpověď zaměstnavatele, pak platí stejná pravidla, jako v případě mateřské dovolené. Dojde-li k ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance, pak uplynutím výpovědní doby končí i rodičovská dovolená – nárok na čerpání rodičovského příspěvku však v takovém případě zůstává zachován, jelikož tato dávka není podmíněna současným čerpáním rodičovské dovolené.

Dohodou o skončení pracovního poměru lze skončit pracovní poměr kdykoliv, tedy i v průběhu čerpání rodičovské dovolené. Pracovní poměr pak skončí sjednaným dnem. Rodiči lze doporučit, aby s ohledem na možnost získání co nejvyšší podpory v nezaměstnanosti

---

<sup>44</sup> Ustanovení § 52 písmeno a) ZPr ve spojení s ustanovením § 54 písmeno a) ZPr.

<sup>45</sup> Ustanovení § 52 písmeno b) ZPr ve spojení s ustanovením § 54 písmeno b) ZPr.

<sup>46</sup> Ustanovení § 52 písmeno g) ZPr ve spojení s ustanovením § 54 písmeno c) ZPr.

po skončení pracovního poměru byl v dohodě uveden důvod skončení pracovního poměru, je-li pro zaměstnance příznivý, a zároveň aby byl sjednán nárok na odstupné, jeho výši a způsob výplaty.

Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnankyně či zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou jen z důvodů vymezených ustanovením § 56 ZPr.<sup>47</sup> Zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 55 odst. 2 ZPr v průběhu rodičovské dovolené se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě zrušit nesmí.

Byl-li sjednán pracovní poměr na dobu určitou tak, že má skončit v průběhu trvání rodičovské dovolené, i když dítě ještě nedosáhlo věku 3 let, skončí tento pracovní poměr posledním dnem doby, na kterou byl sjednán. Spolu s tím skončí i rodičovská dovolená, a bývalý zaměstnanec tak již bude pouze osobou pobírající rodičovský příspěvek.

Žádná omezení ve vztahu k rodičovské dovolené nepanují ani ve vztahu ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, v praxi si však nelze tuto situaci moc představit, jelikož zkušební doba se o dobu celodenních překážek v práci prodlužuje. Příkladem může být situace, kdy byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, přičemž doba jeho trvání uplyne během doby, kdy zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou. Benevolentní zaměstnavatel má zájem si zaměstnankyni udržet, a tak s ní sjedná další bezprostředně navazující pracovní poměr na dobu určitou se zkušební dobou v délce trvání 3 měsíců<sup>48</sup>, a umožní zaměstnankyni nadále čerpat rodičovskou dovolenou.

Byť je zaměstnankyně právně v pracovním poměru, z něhož rodičovskou dovolenou čerpá, fakticky pro zaměstnavatele práci nekoná, a nastává u ní z důvodu čerpání rodičovské dovolené celodenní překážka v práci. Zkušební doba proto počne běžet teprve poté, co zaměstnankyně ukončí čerpání rodičovské dovolené. Pak může zaměstnankyně nebo zaměstnavatel pracovní poměr zrušit postupem dle ustanovení § 66 ZPr.

---

<sup>47</sup> Dle ustanovení § 56 ZPr může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr jen pro nemožnost konat dosavadní práci z důvodu možného vážného ohrožení zdraví na základě lékařského posudku, kdy mu zaměstnavatel neumožnil výkon jiné vhodné práce, a dále pro nevyplacení mzdy nebo její části ve lhůtě 15 dní po období splatnosti.

<sup>48</sup> V souladu s ustanovením § 35 odst. 5 ZPr platí, že délka zkušební doby nesmí přesáhnout polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru. Je-li sjednán pracovní poměr na dobu určitou v délce trvání 6 měsíců, může zkušební doba činit maximálně 3 měsíce.

## 2.6 Odstupné

Definici odstupného současná právní úprava nestanoví, byla však vymezena judikaturou Nejvyššího soudu: „*Odstupné je plnění, které je zaměstnavatel povinen poskytnout svému zaměstnanci, s nímž rozvázal (skončil) pracovní poměr výpovědí danou podle ustanovení § 52 písm. a) až d) zák. práce nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů. Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele nebo - tak jako v případě žalované v posuzované věci - pro nepříznivý zdravotní stav z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání anebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice) ztratil dosavadní práci. Odstupné je určeno k tomu, aby formou jednorázového peněžitého příspěvku vyplaceného zaměstnavatelem alespoň zčásti kompenzovalo (zmírnilo) následky, které jsou pro zaměstnance spojeny s ukončením dosavadního zaměstnání a s nutností vyhledat nové pracovní uplatnění nebo započít jinou výdělečnou činnost.*“<sup>49</sup>

Ustanovení § 67 ZPr stanoví, že nárok na odstupné má zaměstnanec v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu rušení zaměstnavatele nebo jeho části<sup>50</sup>, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části<sup>51</sup>, nadbytečnosti zaměstnance<sup>52</sup>, a nemožnost zaměstnance vykonávat dosavadní práci ze zdravotních důvodů<sup>53</sup>.

Nárok na odstupné z těchto důvodů vzniká nejen v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele, ale i v případě dohody o skončení pracovního poměru uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pro některý z těchto důvodů.

Je-li uzavírána taková dohoda, je pro zaměstnance vždy výhodnější, pokud je důvod skončení pracovního poměru zakládající nárok na odstupné v této dohodě jasně specifikován. Pokud by takový důvod v dohodě uveden nebyl, může nastat situace, kdy zaměstnavatel odmítne zaměstnanci odstupné vyplatit, a je pak na zaměstnanci, aby se svého nároku domáhal

---

<sup>49</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 915/2012.

<sup>50</sup> Ustanovení § 52 písmeno a) ZPr. Aby zaměstnavatel mohl tento výpovědní důvod uplatnit, musí dojít ke zrušení zaměstnavatele jako celku. V případě, že dochází k přechodu závazků z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele, který přebírá činnost zaměstnavatele dosavadního, není možné tento výpovědní důvod uplatnit, a nárok na odstupné tak zaměstnanci nevzniká.

<sup>51</sup> Ustanovení § 52 písmeno b) ZPr. Zaměstnavatel či jeho část musí být přemístěna zcela mimo místo výkonu práce zaměstnance, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě.

<sup>52</sup> Ustanovení § 52 písmeno c) ZPr. Nadbytečnost zaměstnance musí být faktická, založená skutečně přijatou organizační změnou na straně zaměstnavatele.

<sup>53</sup> Dle ustanovení § 52 písmeno d) ZPr platí, že musí jít o zaměstnance, který na základě lékařského posudku nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání či pro ohrožení takovou nemocí, či pro dosažení nejvyšší přípustné expozice.

soudní cestou, a v řízení prokázal, že skutečně uzavřel dohodu o skončení pracovního poměru z důvodu, se kterým je spojen nárok na odstupné. Vzhledem k průměrné délce soudního řízení a povinnosti zaměstnance unést v řízení před soudem důkazní břemeno je proto pro zaměstnance značně jednodušší uvedení důvodu skončení pracovního poměru do příslušné dohody.

### 2.6.1 Výše odstupného

Odstupné se stanoví v násobcích průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, a jeho výše se odvíjí od délky trvání pracovního poměru. Trval-li pracovní poměr méně než 1 rok, činí odstupné jednonásobek průměrného měsíčního výdělku; pokud nejméně 1 rok, maximálně však 2 roky, činí odstupné dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku; a pokud pracovní poměr trval déle než 2 roky, pak trojnásobek průměrného měsíčního výdělku<sup>54</sup>. Je-li dán důvod skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 52 písmeno d) ZPr (zdravotní důvody na straně zaměstnance), pak přísluší odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku<sup>55</sup>.

Odstupné je splatné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu zaměstnavatele, nedohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec písemně na pozdějším termínu<sup>56</sup> – není tedy možné, aby bylo odstupné vyplaceno ještě před skončením pracovního poměru.

Průměrný měsíční výdělek se zjišťuje dle pravidel obsažených v ustanovení § 351 a násl. ZPr. Zjišťuje se ze mzdy či platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, kterým je bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí – proto je-li zjišťován průměrný měsíční výdělek za měsíc květen, budou se vycházet z částky zúčtované zaměstnanci k výplatě v měsících leden, únor a březen; tato částka se posléze vydělí odpracovanou dobou, tedy počtem hodin, které zaměstnanec pro zaměstnavatele v rozhodném období odpracoval<sup>57</sup>, čímž je zjištěn průměrný hrubý hodinový výdělek zaměstnance. Pro účely stanovení průměrného měsíčního výdělku je však nutné průměrný hodinový výdělek vynásobit

---

<sup>54</sup> Ustanovení § 67 odst. 1 ZPr.

<sup>55</sup> Ustanovení § 67 odst. 2 ZPr.

<sup>56</sup> Ustanovení § 67 odst. 4 ZPr.

<sup>57</sup> Započítávány jsou pouze dny, za které zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, nikoliv náhrada mzdy nebo platu. Pro účely průměrného měsíčního výdělku tak nebudou jako odpracované dny započítávány dny, kdy zaměstnanec například čerpal dovolenou, za níž náleží toliko náhrada mzdy nebo platu.

průměrným počtem týdnů v kalendářním měsíci (koeficient 4,348) průměrného roku (pro tento účel má průměrný rok 365,25 dní)<sup>58</sup>.

Jako příklad lze uvést zaměstnance s hrubým měsíčním příjmem 20 000 Kč a sjednanou pracovní dobou 40 hodin týdně, jehož průměrný měsíční výdělek se zjišťuje pro měsíc květen. Tomuto modelovému zaměstnanci byla v předcházejícím kalendářním čtvrtletí (leden až březen) zúčtována k výplatě celkem částka 60 000 Kč hrubého (20 000 Kč x 3 měsíce = 60 000 Kč), přičemž pro zaměstnavatele skutečně odpracoval v rozhodném období 70 dnů, každý den po 8 hodinách. Průměrný hodinový výdělek tohoto zaměstnance bude činit 107 Kč (60 000 Kč : 70 dní = 857 Kč denně; 857 Kč : 8 hodin denně = 107 Kč za hodinu). Pro zjištění průměrného měsíčního výdělku je pak třeba tuto částku vynásobit týdenní pracovní dobou zaměstnance a přepočtovým koeficientem, přičemž na základě toho bude průměrný měsíční výdělek zaměstnance činit 18 609 Kč (107 Kč x 40 hodin týdně x 4,348 týdne = 18 609 Kč).

Po skončení mateřské a rodičovské dovolené zaměstnavatelé jako výpovědní důvod nejčastěji uplatňují nadbytečnost zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 písmeno c) ZPr, s nímž je spojen nárok na odstupné. Jelikož však rodič na rodičovské dovolené obvykle nekoná pro zaměstnavatele práci a nemá tak výdělek, ze kterého by bylo možné zjistit skutečný průměrný měsíční výdělek, užije se pro výpočet odstupného tzv. pravděpodobný výdělek ve smyslu ustanovení § 355 ZPr.

Postup výpočtu je zcela shodný, ovšem vstupním údajem bude výdělek, kterého by zaměstnanec „zřejmě dosáhl“<sup>59</sup>, pokud by fakticky pracoval, přičemž se přihlíží zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu, jakož i k výši mzdy nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo obdobnou práci.

Výši odstupného může zaměstnavatel modifikovat ve prospěch zaměstnance. Je tedy možné, aby si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali vyšší než zákonné odstupné například již v pracovní smlouvě, nebo v dohodě o skončení pracovního poměru, či aby se zaměstnavatel a zaměstnanec i v případě výpovědi na vyšším odstupném dohodli jinak – lze však doporučit písemnou formu takového ujednání, s ohledem na jeho případnou vymahatelnost, pokud by zaměstnavatel dohodu se zaměstnancem nectil a vyšší odstupné nevyplatil.

---

<sup>58</sup> Přepočtové koeficienty upravuje ustanovení § 356 odst. 3 ZPr.

<sup>59</sup> Ustanovení § 355 odst. 2 ZPr.

## 2.6.2 Odstupné z hlediska daňového a pojistného

Odstupné je příjmem ze závislé činnosti, a jako takové za všech okolností podléhá dani z příjmů fyzických osob<sup>60</sup>, ať už bylo zaměstnanci vyplaceno na základě zákonného titulu nebo na základě smluvního ujednání se zaměstnavatelem. Ve vztahu k odvodu pojistného je však právě tento titul rozhodující.

Ustanovení § 5 odst. 2 písmeno b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*PojSocZab*“) stanoví, že odstupné a další odstupné, na které vznikl zaměstnanci nárok, se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Shodně ustanovení § 3 odst. 2 písmeno b) zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, stanoví, že vyměřovací základ zaměstnance se snižuje o odstupné a další odstupné, na které vznikl zaměstnanci nárok. Právě pojem „*nárok*“ je klíčový ve vztahu k tomu, zda bude z celkové sumy odstupného kromě daně z příjmu odvedeno pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení (tedy důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti<sup>61</sup>).

Je-li tak zaměstnanci vypláceno odstupné, na které mu vznikl nárok podle právních předpisů, tedy pro některý z důvodů ve smyslu ustanovení § 52 písmeno a) až d) ZPr, pak platí, že z takového odstupného nebude odvedeno žádné pojistné, nýbrž pouze daň z příjmu fyzických osob.

Stejně bude postupováno i v situaci, kdy zaměstnavatel pro některý z těchto důvodů skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnanci vyšší odstupné, než jaké mu ukládá zákon. I v takovém případě půjde o odstupné, na které zaměstnanci vznikl nárok, a nebude tak podléhat odvodům povinného pojistného.

K tomu shodně uvádí V. Hulec: „*Vyšší odstupného, na které má zaměstnanec nárok, stanoví podle pravidel § 67 zákoníku práce zaměstnavatel. Zákoník práce hovoří o minimálních částkách, umožňuje tedy poskytnout i více, než činí tento základ. Záleží na zaměstnavateli, zda stanoví větší vyšší odstupného. I v takovém případě se však stále jedná odstupné, na které má zaměstnanec podle zákoníku práce nárok, a ani tedy zde by se pojistné neodvádělo.*“<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Ustanovení § 6 odst. 1 písmeno a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>61</sup> Ustanovení § 1 odst. 1 *PojSocZab*.

<sup>62</sup> HULEC, V. *Odstupné a odvod pojistného na sociální zabezpečení*. IN: Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2015, č. 4/2015. [online, cit. 26. 7. 2018] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/2015-04-odstupne-a-odvod-pojistneho-na-socialni-zabezeceni.htm>



Je-li však zaměstnanci vypláceno odstupné, na které zaměstnanec nemá nárok ze zákona, tedy typicky smluvní odstupné dohodnuté se zaměstnavatelem v případech skončení pracovního poměru z jiných důvodů, pak bude z částky odstupného odvedena nejen daň z příjmu, ale i pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

I z tohoto důvodu lze proto zaměstnanci doporučit, aby – pokud uzavírá se zaměstnavatelem dohodu o skončení pracovního poměru pro některý z důvodů, se kterým je spojen zákonný nárok na odstupné – zajistil řádnou specifikaci důvodu skončení pracovního poměru v dohodě, jelikož tím může dosáhnout vyplacení vyšší částky odstupného, osvobozeného od povinného pojistného.

### 2.6.3 Vracení odstupného

Ustanovení § 68 ZPr zakotvuje nárok zaměstnavatele na vrácení odstupného či jeho poměrné části v případě, že zaměstnanec se po skončení pracovního poměru v době, která je kryta odstupným (tedy v době určené podle násobku průměrných výdělků, z nichž byla výše odstupného odvozena), začne pro dosavadního zaměstnavatele vykonávat opět práci na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Z dikce ustanovení § 68 odst. 1 ZPr vyplývá, že pokud propuštěný zaměstnanec u původního zaměstnavatele bude konat práci toliko na základě dohody o provedení práce, povinnost vracet odstupné či jeho poměrnou část nevzniká.

Pokud zaměstnavatel přislíbí, že vrácení odstupného nebude na zaměstnanci požadovat, pak jej zaměstnanec není povinen vracet. K tomuto závěru dospěl Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013: „*Jestliže však dosavadní zaměstnavatel<sup>63</sup> při sjednání pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti zaměstnance, se kterým byl rozvázán pracovní poměr a který obdržel odstupné, ujistí, že po něm nebude požadovat vrácení odstupného (ačkoliv by na vrácení odstupného nebo jeho poměrné části měl právo), a jestliže tedy zaměstnanec (znovu) nastoupí práci u dosavadního zaměstnavatele (také na základě takového ujištění (a má tak důvod spoléhat se na to, že odstupné nebude muset vracet), odporuje dobrým mravům, jestliže dosavadní zaměstnavatel se přesto (v rozporu s ujištěním, které zaměstnanci poskytl) rozhodl požadovat vrácení odstupného (jeho poměrné části).*“

---

<sup>63</sup> Za dosavadního zaměstnavatele je dle citovaného rozsudku Nejvyššího soudu ČR považován nejen zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec zaměstnán, a který vyplatil odstupné, ale také zaměstnavatel, na něhož v mezidobí od skončení pracovního poměru přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů (tzv. přejímající zaměstnavatel).

### 3. POJISTNÉ SYSTÉMY PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ A VEŘEJNÉHO ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ VE VZTAHU K MATEŘSTVÍ A RODIČOVSTVÍ

#### 3.1 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění je vedle důchodového pojištění jedním pojistných systémů sociálního zabezpečení, který výdělečně činným osobám, jež do tohoto systému přispívají, umožňuje kompenzovat ztrátu příjmu způsobenou krátkodobými sociálními událostmi, jako je nemoc, těhotenství a mateřství, péče o dítě, dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, nebo onemocnění či úraz člena rodiny vyžadující ošetřování.

Stěžejním právním předpisem pro tuto oblast je zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*NemPoj*“). Tento zákon upravuje nejen hmotněprávní aspekty systému nemocenského pojištění, jako například podmínky účasti na tomto pojištění a druhy vyplácených dávek, ale i procesněprávní aspekty tohoto systému, jako je postup při posuzování zdravotního stavu žadatele o dávku a dalších rozhodných skutečností, příslušnost orgánů státní správy a proces rozhodování o žádosti o výplatu dávky.

Klíčovým právním předpisem je pro systém nemocenského pojištění rovněž zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*PojSocZab*“), který upravuje procentuální výši pojistného na sociální zabezpečení, do něhož spadá „*pojistné na důchodové pojištění, a pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.*“<sup>64</sup>

Nemocenské pojištění je založeno na dávkovém systému, přičemž jednotlivé dávky jsou vyměřovány za příslušné kalendářní dny<sup>65</sup>, kdy pojištěnci nárok na dávku vzniká. Pro každý kalendářní den je pak stanoven denní vyměřovací základ<sup>66</sup> – ten ovšem následně podléhá redukčním hranicím<sup>67</sup>, které jsou vyhlášovány s platností od 1. ledna příslušného roku sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „*MPSV*“) ve Sbírce zákonů.

Jednotlivé dávky ze systému nemocenského pojištění – tedy nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, otcovskou, ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné a vyrovnávací příspěvek

---

<sup>64</sup> Ustanovení § 1 odst. 1 *PojSocZab*.

<sup>65</sup> Ustanovení § 17 odst. 1 *NemPoj*.

<sup>66</sup> Postup pro výpočet denního vyměřovacího základu upravuje ustanovení § 18 a násl. *NemPoj*.

<sup>67</sup> Ustanovení § 22 *NemPoj*.

v těhotenství a mateřství – vyplácí pojištěncům okresní správa sociálního zabezpečení<sup>68</sup> (dále jen „OSSZ“), místně příslušná podle sídla zaměstnavatele pojištěnce, či místa trvalého pobytu v případě osob samostatně výdělečně činných<sup>69</sup>.

### 3.1.1 Podmínky účasti v systému nemocenského pojištění

Platná právní úprava<sup>70</sup> rozlišuje povinnou účast v systému nemocenského pojištění, která se týká zaměstnanců v pracovním poměru a dalších subjektů vyjmenovaných ustanovením § 5 písmeno a) NemPoj, a dobrovolnou účast v tomto systému, která se týká osob samostatně výdělečně činných<sup>71</sup> a zahraničních zaměstnanců<sup>72</sup>.

Zaměstnanci<sup>73</sup> jsou účastní nemocenského pojištění, splní-li současně dvě podmínky. První podmínkou je výkon zaměstnání na území ČR, nebo v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a zaměstnanec má trvalý pobyt na území ČR či v členském státě EU, a není povinně účasten důchodového pojištění podle předpisů státu, v němž trvale vykonává zaměstnání.

---

<sup>68</sup> Ustanovení § 84 odst. 2 písmeno b) NemPoj. V hlavním městě Praze vykonává působnost okresní správa sociálního zabezpečení Pražská správa sociálního zabezpečení (PSSZ), a ve městě Brně pak Městská správa sociálního zabezpečení (MSSZ), jak plyne z ustanovení § 6 odst. 2 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>69</sup> Místní příslušnost je upravena ustanovením § 83 NemPoj.

<sup>70</sup> Ustanovení § 2 NemPoj.

<sup>71</sup> Pro účely definice osoby samostatně výdělečně činné je třeba vyjít u ustanovení § 3 písmeno h) NemPoj, a dále z ustanovení § 9 odst. 2 DůchPoj. Osobou samostatně výdělečně činnou je tak osoba vykonávající samostatnou výdělečnou činnost starší 15 let, která buďto osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost, nebo spolupracuje při výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud podle zákona o daních z příjmů lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení. Definice samostatné výdělečné činnosti je pak obsažena v ustanovení § 9 odst. 3 DůchPoj, dle něhož mezi samostatnou výdělečnou činností patří podnikání v zemědělství (je-li fyzická osoba provozující zemědělskou výrobu evidována dle zákona č. 252/1997 Sb., o zemědělství, ve znění pozdějších předpisů), provozování živnosti (dle zákona č. 455/1991 Sb., živnostenského zákona, ve znění pozdějších předpisů), činnost společníka veřejné obchodní společnosti či komplementáře komanditní společnosti vykonávaná pro tuto společnost (dle zákona

č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů), výkon umělecké a jiné tvůrčí činnosti na základě autorskoprávních vztahů (dle zákona č. 121/2000 Sb., autorského zákona, ve znění pozdějších předpisů), výkon jiné činnosti konané výdělečně na základě oprávnění podle zvláštních právních předpisů (například činnost advokáta dle zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů), výkon činnosti příkazníka dle smlouvy o příkazu (při současném splnění specifických podmínek dle ustanovení § 9 odst. 3 písmeno e) DůchPoj) a výkon dalších činností vykonávaných vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení příjmu. Podmínkou také je, že příjmy z těchto činností musí být považovány za příjmy ze samostatné činnosti dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>72</sup> Dle ustanovení § 3 písmeno q) NemPoj je zahraničním zaměstnancem zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele, je-li činný v České republice pro tohoto zahraničního zaměstnavatele.

<sup>73</sup> Zaměstnancem se v tomto případě rozumí nejen osoba vykonávající závislou práci na základě pracovní smlouvy, ale všechny subjekty vyjmenované ustanovením § 5 písmeno a) NemPoj, tedy i státní zaměstnanci, osoby vykonávající veřejné funkce, apod.

Druhou podmínkou je získání tzv. rozhodného příjmu ze zaměstnání<sup>74</sup> – tedy, že sjednaná částka započitatelného příjmu činí alespoň 2 500 Kč. Výše rozhodného příjmu se stanovuje sdělením MPSV publikovaným ve sbírce zákonů; od 1. 1. 2012 však nedošlo k její změně.

Zákonodárce věnuje pozornost i situaci, kdy je pojištěnec účasten nemocenského pojištění z více zaměstnání. Dle ustanovení § 8 NemPoj v takovém případě platí, že je pojištěnec účasten nemocenského pojištění z každého zaměstnání, které vykonává, a které zakládá účast na pojištění ve smyslu ustanovení § 6 odst. 1 a 2 NemPoj. K tomu uvádí komentářová literatura: *„Při současném výkonu více zaměstnání se podmínky účasti zaměstnance na nemocenském pojištění sledují v každém zaměstnání zcela samostatně, a to včetně podmínky, aby sjednaný příjem dosahoval aspoň částky rozhodného příjmu; to platí i v případě, že zaměstnanec sjednal více zaměstnání k těmto zaměstnavatelům.“*<sup>75</sup>

Zároveň však zákonodárce předchází tomu, aby z pojistného systému založeného na solidaritě pojištěnců bylo možné čerpat dávku duplicitně. Ustanovení § 14 odst. 2 NemPoj stanoví, že má-li pojištěnec nárok na stejnou dávku z více pojištění, náleží mu tato dávka jen jednou. Pokud by tak například pojištěnka byla zaměstnán na základě pracovní smlouvy a souběžně na základě dohody o pracovní činnosti, a splňovala by podmínky účasti na pojištění ve smyslu ustanovení § 6 odst. 1 a 2 NemPoj v obou těchto zaměstnáních, pak by jí v souvislosti s těhotenstvím a narozením dítěte byla peněžitá pomoc v mateřství vyplácena pouze jednou, byť podmínky nároku na tuto dávku byly splněny dvakrát.

### 3.1.2 Vznik a zánik účasti v systému nemocenského pojištění

V souladu s ustanovením § 10 odst. 1 NemPoj vzniká účast na pojištění dnem, ve kterém zaměstnanec začal vykonávat práci pro zaměstnavatele, a zaniká dnem skončení doby zaměstnání, respektive doby, která účast na nemocenském pojištění založila. Rozhodujícím pro počátek účasti na pojištění je tak den, kdy zaměstnanec fakticky začne vykonávat práci – v případě pracovních smluv typicky dnem nástupu do práce, byť pracovní smlouva byla uzavřena dříve. Pokud tak například byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce 1. srpen, ale pracovní smlouva byla uzavřena již 10. června, vznikne zaměstnanci účast

---

<sup>74</sup> Zaměstnáním se ve smyslu ustanovení § 3 písmeno g) NemPoj rozumí: *„činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou nebo by mohly plynout od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravujícího daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny.“*

<sup>75</sup> PŘIB, Jan. Zákon o nemocenském pojištění: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. Komentář k citovanému ustanovení je dostupný v elektronické podobě v informačním systému ASPI.

na pojištění – za předpokladu splnění podmínek dle ustanovení § 6 odst. 1 a 2 NemPoj – až od 1. srpna.

Ustanovení § 10 odst. 2 NemPoj pak stanoví, že za den, kdy začal zaměstnanec vykonávat práci, se považuje též den přede dnem započetí výkonu práce, za který náležela zaměstnanci náhrada mzdy. Pokud by například tak den nástupu do práce připadl na státní svátek, vznikne zaměstnanci účast na pojištění počínaje již tímto svátečním dnem. Analogicky pokud zaměstnanec v den nástupu do práce začne čerpat dovolenou, za kterou mu rovněž náleží náhrada mzdy nebo platu, vznikne účast na pojištění již tímto sjednaným dnem nástupu do práce.

Odlišně by ovšem bylo postupováno v případě, že zaměstnanec před nástupem do práce onemocní, a ve sjednaný den do práce nenastoupí. V takovém případě zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy, a proto jeho účast na nemocenském pojištění vznikne teprve dnem, kdy do práce skutečně nastoupí a fakticky začne pro zaměstnavatele vykonávat práci.

Ustanovení § 10 odst. 3 NemPoj pak stanoví výjimky, kdy jsou pro vznik účasti na nemocenském pojištění rozhodující odlišné skutečnosti – například den nástupu do funkce v případě soudců, nebo den zvolení do funkce v případě poslanců a senátorů Parlamentu ČR.

### **3.1.3 Účast v systému nemocenského pojištění u zaměstnání malého rozsahu**

Jako zaměstnání malého rozsahu označuje ustanovení § 7 NemPoj taková zaměstnání, která sice splňují podmínku výkonu zaměstnání ve smyslu ustanovení § 6 odst. 1 písmeno a) NemPoj, avšak sjednaná částka odměny z těchto zaměstnání je nižší, než rozhodný příjem – tj. činí 2 499 Kč a méně – nebo výše odměny nebyla sjednána vůbec. Není přitom jakkoliv rozhodné, zda zaměstnanec vykonává zaměstnání malého rozsahu na základě pracovní smlouvy, některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo na základě jiného typu smlouvy<sup>76</sup>.

Kritériem pro účast zaměstnance v systému nemocenského pojištění tak v případě zaměstnání malého rozsahu skutečný reálný příjem, který byl zaměstnanci v daném měsíci zúčtován k výplatě – proto se účast v systému se tak může měsíc od měsíce lišit. K tomu shodně uvádí komentářová literatura: „*Pro účast na nemocenském pojištění v jednotlivém kalendářním měsíci je podstatná pouze částka dosaženého započitatelného příjmu. [...] Výše rozhodného příjmu se nijak neupravuje ani v případě, že zaměstnání v rámci kalendářního měsíce trvalo*

---

<sup>76</sup> Například smlouva o výkonu funkce jednatele společnosti s ručením omezeným.

*kratší dobu (např. pracovní poměr byl sjednán od 16. dne kalendářního měsíce, i v tomto případě bude platit jako rozhodný příjem částka 2 500 Kč), nebo v případě, že zaměstnání nemohlo být vykonáváno z objektivních důvodů po celý měsíc nebo jeho část (např. dočasná pracovní neschopnost, ošetřování nemocného člena domácnosti, výkon veřejné funkce, apod.).“<sup>77</sup>*

Pokud zaměstnanec vykonává u jednoho zaměstnavatele více zaměstnání malého rozsahu, z nichž úhrn toho, co je mu zúčtováno k výplatám, dosáhne částky rozhodného příjmu 2 500 Kč alespoň v součtu, pak platí, že i v takovém případě je zaměstnanec v tomto měsíci nemocensky pojištěn<sup>78</sup>.

### **3.1.4 Účast na nemocenském pojištění u práce na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

V případě, že zaměstnanec koná pro zaměstnavatele práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, bude se účast v systému nemocenského pojištění odvíjet o druhu této dohody a od výše sjednané či reálně zúčtované odměny.

#### **3.1.4.1 Dohoda o provedení práce**

Dohoda o provedení práce<sup>79</sup> zakládá účast zaměstnance v systému nemocenského pojištění, naplní-li zaměstnanec podmínku ustanovení § 6 odst. 1 písmeno a) NemPoj, a dosáhne-li odměny v částce vyšší než 10 000 Kč hrubého měsíčně<sup>80</sup>. Gramatickým výkladem ustanovení § 7a odst. 1) NemPoj, kde zákonodárce užívá slovní spojení „vyšší než“ lze dovodit, že účast zaměstnance v systému nemocenského pojištění nebude založena, pokud výše odměny bude činit pouze 10 000 Kč hrubého, nýbrž teprve v případě, že odměna bude minimálně 10 001 Kč hrubého za příslušný měsíc.

Zaměstnanec se navíc není účastníkem systému nemocenského pojištění po celou dobu trvání dohody o provedení práce, nýbrž jen v těch měsících, kdy mu byla vyplacena odměna v příslušné výši. K tomu uvádí komentářová literatura: „Účast na nemocenském pojištění je jen

---

<sup>77</sup> PŘIB, Jan. Zákon o nemocenském pojištění: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. Komentář k citovanému ustanovení je dostupný v elektronické podobě v informačním systému ASPI.

<sup>78</sup> Ustanovení § 7 odst. 4 NemPoj.

<sup>79</sup> Náležitosti dohody o provedení práce vymezuje ustanovení § 75 zákoníku práce. Dohoda musí obsahovat určení doby, na kterou je uzavírána, a lze na jejím základě opracovat maximálně 300 hodin v kalendářním roce pro jednoho zaměstnavatele, přičemž tento limit nesmí být překročen ani v případě, že má zaměstnanec uzavřeno vícero dohod o provedení práce s tímž zaměstnavatelem.

<sup>80</sup> Ustanovení § 7a odst. 1 NemPoj.

v těch kalendářních měsících po dobu trvání dohody o provedení práce, do nichž jim [zaměstnancům] byl zúčtován započítatelný příjem z dohody o provedení práce v částce vyšší než 10 000 Kč; započítatelný příjem zúčtovaný až po skončení dohody se považuje za zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž dohoda skončila.“<sup>81</sup>

V případě dohody o provedení práce tak není rozhodné, jaká výše odměny byla v této dohodě sjednána, ani to, zda byla sjednána jako pevná měsíční odměna, či odměna hodinová, nebo jinak. Rozhodující pro účast v systému nemocenského pojištění bude pouze částka skutečně zúčtovaná zaměstnanci k výplatě.

Pokud má zaměstnanec u téhož zaměstnavatele uzavřeno vícero dohod o provedení práce, ze kterých samostatně nedosáhne odměny 10 001 Kč hrubého, ale podaří se mu této odměny dosáhnout součtem odměn zúčtovaných k výplatě ze všech těchto dohod, pak je nemocenského pojištění rovněž účasten – ovšem opět pouze v měsíci, kdy je mu tento příjem zúčtován k výplatě, a zároveň nejvýše po dobu trvání těchto dohod v takovém kalendářním měsíci.<sup>82</sup>

Pokud je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění, má nárok na dávky z tohoto systému. Zákonodárce však pro případ účasti na nemocenském pojištění z titulu dohody o provedení práce stanoví výjimky – takový zaměstnanec nemá nárok na ošetrovné<sup>83</sup>, ani na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství<sup>84</sup>, byť by jinak zákonné podmínky nároku na tyto dávky splnil.

### 3.1.4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti<sup>85</sup> zakládá účast zaměstnance v systému nemocenského pojištění v případě, že zaměstnanec splní podmínku ustanovení § 6 odst. 1 písmeno a) NemPoj, a současně sjednaná výše odměny dosáhne alespoň 2 500 Kč<sup>86</sup> hrubého měsíčně. Gramatickým výkladem ustanovení § 6 odst. 1 písmeno b) NemPoj, kde zákonodárce užívá slova „alespoň“

---

<sup>81</sup> PŘIB, Jan. Zákon o nemocenském pojištění: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. Aktuální znění komentáře k ustanovení § 7a je dostupné v informačním systému ASPI.

<sup>82</sup> Ustanovení § 7a odst. 3 NemPoj.

<sup>83</sup> Ustanovení § 39 odst. 5) písmeno b) NemPoj.

<sup>84</sup> Ustanovení § 42 odst. 4) písmeno a) NemPoj.

<sup>85</sup> Náležitosti dohody o pracovní činnosti vymezuje ustanovení § 76 ZPr. Musí obsahovat vymezení druhu práce, rozsahu pracovní doby, a doby, na kterou se uzavírá. Výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti není omezen počtem hodin v kalendářním roce odpracovaných pro jednoho zaměstnavatele, jako v případě dohody o provedení práce, nýbrž maximálním rozsahem týdenní pracovní doby, která nesmí překročit 20 hodin. Tato podmínka se posuzuje v rámci vyrovnávacího období o maximální délce 52 týdnů.

<sup>86</sup> Ustanovení § 6 odst. 1 písmeno b) NemPoj.

Lze dovodit, že pokud bude sjednaná odměna zaměstnance z dohody o pracovní činnosti toliko 2 499 Kč hrubého, zaměstnanec systému nemocenského pojištění účasten nebude.

Dále je pro posouzení účasti v systému nemocenského pojištění u dohody o pracovní činnosti třeba zkoumat, v jaké formě byla sjednána odměna za vykonanou práci. Pokud byla odměna sjednána jako měsíční, kdy její výše má činit 2 500 Kč hrubého měsíčně nebo více, pak bude zaměstnanec nemocensky pojištěn po celou dobu trvání této dohody – a to i v měsících, do kterých mu byla zúčtována k výplatě částka reálně nižší, než 2 500 Kč hrubého měsíčně. Rozhodný v takovém případě je sjednaný příjem, nikoliv příjem reálně zúčtovaný. Pro zaměstnance je tato skutečnost nevýhodná v tom, že pokud dosáhne odměny například pouze 1 800 Kč, pak po provedení odvodů na sociální a zdravotní pojištění a daně z příjmu z částky zbyde jen velmi málo.

Druhou variantou je situace, kdy je sjednána hodinová odměna a zároveň je určen rozsah doby, kterou má zaměstnanec v každém měsíci odpracovat. V takovém případě je třeba zkoumat, zda násobek sjednané hodinové odměny a počtu sjednaných hodin práce dosahuje alespoň částky 2 500 Kč. Pokud tak například bude sjednána odměna ve výši 100 Kč za každou odpracovanou hodinu, a dále bude sjednáno, že zaměstnanec je povinen odpracovat 30 hodin za měsíc, pak lze dovodit, že byla sjednána odměna v částce minimálně rozhodného příjmu, jelikož zaměstnanci náleží měsíční odměna 3 000 Kč. Zaměstnanec tak bude nemocensky pojištěn po celou dobu trvání této dohody, a to i – stejně jako v prvním příkladu – měsících, do kterých mu bude zúčtována k výplatě nižší částka, než 2 500 Kč hrubého.

Poslední variantou je pak situace, kdy je sjednána hodinová odměna, avšak rozsah hodin, které má zaměstnanec v měsíci odpracovat, není stanoven. Jakkoliv by tato situace neměla s ohledem na dikci ustanovení § 76 odst. 4 ZPr nastat, v praxi se stává, že zaměstnavatelé při určování rozsahu pracovní doby odkáží na vnitřní předpis, rozvrh směn, či jiný interní dokument zaměstnavatele. V takovém případě pak platí, že odměna nebyla sjednána, a na takovou dohodu o pracovní činnosti se bude pro účely nemocenského pojištění pohlížet jako na zaměstnání malého rozsahu, od čehož se bude odvíjet i případná účast zaměstnance v tomto systému. Nemocensky pojištěn tak zaměstnanec bude v těch měsících, do nichž je mu zúčtována odměna k výplatě v částce alespoň 2 500 Kč hrubého.

Pro zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti zákonodárce rovněž zavádí výjimky týkající se dávek nemocenského pojištění – takový zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné<sup>87</sup>, ani na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství<sup>88</sup>.

---

<sup>87</sup> Ustanovení § 39 odst. 5) písmeno b) NemPoj.

<sup>88</sup> Ustanovení § 42 odst. 4) písmeno a) NemPoj.



### **3.1.5 Účast pojištěnce v systému nemocenského pojištění během mateřské a rodičovské dovolené**

V době čerpání mateřské dovolené zaměstnankyně nepobírá mzdu, plat ani náhradu těchto příjmů, proto nespĺňuje podmínku dosažení alespoň minimální částky rozhodného příjmu za kalendářní měsíc ve smyslu ustanovení § 6 odst. 2 NemPoj. Není-li tak zaměstnankyně nemocenského pojištění účastna dobrovolně na základě přihlášky, nebo nevykonává-li souběžně jinou činnost, která by účast na nemocenském pojištění založila, pak není po dobu čerpání mateřské dovolené nemocensky pojištěna.

Pokud pojištěnka či pojištěnec pobírá peněžitou pomoc v mateřství, na věci to ničeho nemění. Jelikož peněžité pomoci v mateřství je dávkou nemocenského pojištění kompenzující ztrátu příjmu v souvislosti s nastalou sociální událostí, kterou je porod dítěte a mateřství, je tato dávka osvobozena od daně z příjmů fyzických osob. Jelikož započitatelným příjmem zakládajícím účast na nemocenském pojištění je příjem, který podléhá dani z příjmů, nemůže pobírání peněžité pomoci v mateřství založit účast na nemocenském pojištění.<sup>89</sup>

Doba čerpání rodičovské dovolené je analogicky jako doba čerpání mateřské dovolené obdobím, kdy zaměstnanci není vyplácena mzda, plat, ani náhrada těchto příjmů. Ani v případě čerpání rodičovské dovolené tak zaměstnanec nebude nemocensky pojištěn, pokud podmínky účasti v systému nemocenského pojištění nespĺní jinak.

Rodičovský příspěvek je dávkou ze vyplácenou ze systému státní sociální podpory, a je rovněž osvobozen od daně z příjmu fyzických osob<sup>90</sup>. Proto ani rodičovský příspěvek není započitatelným příjmem ve smyslu ustanovení § 3 písmeno e) NemPoj, a jeho pobírání tak samo o sobě nezakládá účast pojištěnce v systému nemocenského pojištění.

### **3.1.6 Řízení ve věcech nemocenského pojištění**

Řízení ve věcech nemocenského pojištění je specifickým druhem správního řízení, které je upraveno v ustanoveních § 143 až 159 NemPoj. Subsidiárně se pro toto řízení užíje zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, ovšem existují výjimky, kdy správní řád ve věcech nemocenského pojištění užít nelze.

Jednou z těchto výjimek je rozhodování ve zkráceném řízení dle ustanovení § 153 NemPoj, kdy okresní správa sociálního zabezpečení rozhoduje o nesporných

---

<sup>89</sup> Z uvedeného existuje výjimka v případě, že by vyplácená výše peněžité pomoci v mateřství přesáhla 36 násobek minimální mzdy za zdaňovací období. K tomu viz kapitola 3.4.1.3. této práce.

<sup>90</sup> Ustanovení § 4 odst. 1 písmeno i) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

skutečnostech osvědčující nárok na dávku, změnu výše dávky, zániku nároku a přeplatku na nemocenském<sup>91</sup>. Stejně tak bude rozhodováno i v případech peněžité pomoci v mateřství, otcovské a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství. Řízení se zahajuje žádostí pojištěnce na předepsaném tiskopise<sup>92</sup>, podanou místně příslušné OSSZ spolu s listinami osvědčujícími nárok na dávku. Zahájení řízení se žadateli neoznamuje, a rozhodnutí se v tomto řízení nevydává. Žadatel pozná, že žádosti bylo vyhověno, tak, že mu začne být dávka vyplácena<sup>93</sup>.

Pokud pojištěnec nesouhlasí s rozhodnutím ve zkráceném řízení – například pokud má pojištěnec za to, že výše peněžité pomoci v mateřství byla ze strany OSSZ nesprávně vypočtena, a poukázána pojištěnci v nesprávné výši – pak může pojištěnec podat k OSSZ žádost o vydání rozhodnutí o dávce<sup>94</sup>, ve které uvede důvody této žádosti, a to do 30 dnů ode dne výplaty dávky.

Doručením této žádosti se zahajuje řízení o dávce, v němž OSSZ pak vydá rozhodnutí. Pokud pojištěnec nebude s tímto rozhodnutím souhlasit, může proti němu podat odvolání, které ovšem v případě nesprávně vypočtené výše peněžité pomoci v mateřství nemá odkladný účinek<sup>95</sup>. Odvolacím orgánem je Česká správa sociálního zabezpečení<sup>96</sup> (dále jen „ČSSZ“), odvolání se však podává prostřednictvím příslušné OSSZ.

Pokud pojištěnec nesouhlasí ani s rozhodnutím odvolacího orgánu, může se svého nároku domáhat žalobou proti rozhodnutí správního orgánu ve správním soudnictví dle zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů. Podmínkou přípustnosti žaloby ovšem je, že pojištěnec vyčerpal veškeré řádné opravné prostředky v řízení před správním orgánem<sup>97</sup> – nelze se tak domáhat svého nároku ze systému nemocenského pojištění soudní cestou bez toho, aby pojištěnec nepodal odvolání proti rozhodnutí okresní správy sociálního zabezpečení k příslušnému odvolacímu orgánu.

---

<sup>91</sup> Ustanovení § 153 odst. 1 NemPoj.

<sup>92</sup> Veškeré tiskopisy pro uplatnění žádosti o dávky ze systému nemocenského pojištění jsou dostupné na webových stránkách ČSSZ: <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/nemocenske-pojisteni/nemocenske-pojisteni.htm>. Tiskopis je možné vyplnit elektronicky, nebo jej vytisknout a vyplnit ručně.

<sup>93</sup> Ustanovení § 153 odst. 2 písmeno a) NemPoj.

<sup>94</sup> Ustanovení § 153 odst. 6 NemPoj.

<sup>95</sup> Ustanovení § 152 písmeno c) NemPoj.

<sup>96</sup> Ustanovení § 5 písmeno a) bod 4. zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>97</sup> Ustanovení § 68 písmeno a) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů.

## 3.2 Veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění splývá často veřejnosti v jedno s nemocenským pojištěním, jedná se však o dva zcela rozdílné systémy. Jejich hlavní odlišnost spočívá v tom, že veřejné zdravotní pojištění je pojistným systémem s povinnou účastí, a proto v jeho rámci existuje kategorie státních pojištěnců, tedy fyzických osob, za které při splnění zákonných podmínek hradí povinné pojistné stát.

Klíčovým právním předpisem je zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*VeřZdraPoj*“). Jedná se o předpis upravující hmotněprávní aspekty veřejného zdravotního pojištění, jako je vymezení okruhu plátců a podmínky poskytování zdravotních služeb hrazených ze systému veřejného zdravotního pojištění. Zároveň však upravuje i aspekty procesněprávní, zejména řízení ve věcech regulace cen a úhrad léčivých přípravků. Výši pojistného a způsob jeho placení pak upravuje zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

### 3.2.1 Účast v systému veřejného zdravotního pojištění

Je-li osoba státním občanem ČR, pak není možné, aby systému veřejného zdravotního pojištění nebyla účastna. Pojištění v takovém případě vzniká narozením a zaniká smrtí.<sup>98</sup> Plátcem pojistného je pojištěnec, jeho zaměstnavatel, a v některých specifických případech pak stát. Pokud je zaměstnanec zaměstnán, odvádí se část pojistného z příjmu zaměstnance a část hradí zaměstnavatel, které také zajišťuje odvod povinného pojistného příslušné zdravotní pojišťovně. Výše pojistného se odvíjí od výše zúčtované mzdy nebo platu.

Pojistné jsou však povinny platit i osoby, které po celý kalendářní měsíc žádný příjem nemají, nejsou osobami samostatně výdělečně činnými, ani nespádají do kategorie pojištěnců, za které by povinné pojistné hradil stát – jde o tzv. osoby bez zdanitelných příjmů (OBZP). Typickým příkladem je žena v domácnosti, která pečuje o jedno dítě starší 7 let, není zaměstnána, nepodniká, a není vedena jako uchazeč o zaměstnání v evidenci Úřadu práce.

Pojištěnec, který je OBZP, má povinnost platit pojistné samostatně. Jelikož takový pojištěnec nemá žádný příjem, určuje se výše pojistného z aktuální výše minimální mzdy

---

<sup>98</sup> Ustanovení § 3 VeřjZdaPoj.

sazbou 13,5 % za každý kalendářní měsíc. S účinností od 1. 1. 2018 činí minimální mzda částku 12 200 Kč<sup>99</sup>, a proto nejnižší možná částka pojistného činí 1 647 Kč měsíčně.

Není-li pojistné hrazeno řádně a včas, přistupuje zdravotní pojišťovna k jeho vymáhání, a to společně s příslušenstvím, kterým je penále ve výši 0,05% z dlužné částky pojistného za každý kalendářní den trvání dluhu na pojistném.<sup>100</sup> Díky tomu je možné, že se z poměrně malé dlužné částky během krátké doby stane značná suma, kterou pojištěnec zdravotní pojišťovně dluží.

S ohledem na to lze pojištěnci doporučit, aby vždy co nejdříve oznamoval své zdravotní pojišťovně skutečnosti rozhodné pro placení pojistného – například skutečnost, že pojištěnec spadá do kategorie osoby, za něž platí povinné pojistné stát. Pojištěnec je povinen tyto skutečnosti ohlašovat své zdravotní pojišťovně do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy nastaly.<sup>101</sup>

Důležitá je také povinnost oznámit narození pojištěnce, kterou plní některý z jeho zákonných zástupců či osoby pečující o dítě namísto rodičů na základě rozhodnutí soudu. Narodí-li se tak dítě, je povinností primárně jeho rodičů, aby tuto skutečnost oznámili zdravotní pojišťovně, u níž je pojištěna matka ke dni narození dítěte, a to do 8 kalendářních dnů.<sup>102</sup> Plátcem pojistného za novorozené dítě je stát.

### **3.2.2 Veřejné zdravotní pojištění ve vztahu k mateřství a rodičovství**

Ačkoliv během mateřské a rodičovské dovolené rodič obvykle nemá žádný příjem, neznamená to, že by byl bez dalšího řazen mezi osoby bez zdanitelných příjmů, a vznikala mu povinnost stát se samoplátcem povinného pojistného do systému veřejného zdravotního pojištění.

Dle ustanovení § 7 odst. 1 písmeno d) VeřZdraPoj je stát plátcem zdravotního pojištění za ženy čerpající mateřskou dovolenou. Povinnost oznámit skutečnost rozhodnou pro povinnost státu platit za pojištěnce – ženu čerpající mateřskou dovolenou – pojistné má v souladu s ustanovením § 10 odst. 1 písmeno c) VeřZdraPoj zaměstnavatel; plní ji zdravotní pojišťovně, u které je žena čerpající mateřskou dovolenou registrována jako

---

<sup>99</sup> Minimální mzdu stanoví nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí, a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

<sup>100</sup> Ustanovení § 18 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>101</sup> Ustanovení § 10 odst. 5 VeřZdraPoj.

<sup>102</sup> Ustanovení § 10 odst. 6 VeřZdraPoj. Pokud matka dítěte není účastníkem systému veřejného zdravotního pojištění (například je cizinkou), je narození dítěte notifikováno zdravotní pojišťovně otce, u které je otec pojištěn ke dni narození dítěte.

pojištěnec, a to do 8 dnů ode dne, kdy žena začne čerpat mateřskou dovolenou. Stát je rovněž plátcem pojistného za osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství. Může tak jít o matku dítěte, otce dítěte, či osobu, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů.<sup>103</sup>

Do kategorie státních pojištěnců spadají i rodiče čerpající rodičovskou dovolenou. Není přitom rozhodné, zda ji čerpají v souvislosti s péčí o dítě biologicky vlastní, či o dítě, kterému poskytují péči nahrazující péči rodičů.<sup>104</sup> Nejinak je tomu v případě rodičů pobírajících rodičovský příspěvek – i za ně je stát plátcem pojistného.<sup>105</sup> Jelikož čerpání rodičovské dovolené není podmíněno čerpáním rodičovského příspěvku a naopak, může být tento institut praktický pro rodiče, jehož zaměstnání skončilo, společně s ním skončila i rodičovská dovolená, ale rodič nadále pobírá rodičovský příspěvek – v takovém případě je rodič účasten systému veřejného zdravotního pojištění v kategorii státních pojištěnců, a dluh na pojistném mu nevzniká.

Z důvodu možných administrativních chyb lze ovšem maximálně doporučit, aby takový rodič ověřil na své zdravotní pojišťovně, že je skutečně veden v seznamu státních pojištěnců, a aby případně doložil rozhodné listiny pro zařazení do této kategorie (listiny prokazující pobírání rodičovského příspěvku). Pokud však rodič začne opět pracovat a bude mít zdanitelný příjem z této činnosti, pak – byť nadále pobírá rodičovský příspěvek – bude vyřazen z kategorie státních pojištěnců, a systému bude účasten z titulu dosažení zdanitelného příjmu. Z praktického hlediska to znamená, že příjem takového rodiče bude podléhat povinnému odvodu pojistného na zdravotní pojištění.

Stát je rovněž plátcem pojistného za osobu, která osobně, celodenně a řádně pečuje o alespoň jedno dítě do 7 let věku, nebo alespoň o dvě děti do 15 let věku.<sup>106</sup> Musí jít o jedinou osobu, která o dítě pečuje – tedy i v situaci, kdy o dítě pečují oba rodiče<sup>107</sup>, může být státním pojištěncem pro účely zdravotního pojištění z tohoto titulu jen jeden z nich. Podmínka osobní, celodenní a řádné péče je však pro tyto účely posuzována odlišně, než je tomu v případě nároku na rodičovský příspěvek ve smyslu ustanovení § 30 StSocPod, kdy může být péče o dítě zajišťována i jinou osobou než rodičem čerpajícím rodičovský příspěvek (například rodinným příslušníkem), zatímco je rodič výdělečně činný.<sup>108</sup>

---

<sup>103</sup> Ustanovení § 32 odst. 1 NemPoj.

<sup>104</sup> Ustanovení § 7 odst. 1 písmeno b) VeřZdraPoj.

<sup>105</sup> Ustanovení § 7 odst. 1 písmeno c) VeřZdraPoj.

<sup>106</sup> Ustanovení § 7 odst. 1 písmeno k) VeřZdraPoj.

<sup>107</sup> Rodičem se v tomto případě rozumí nejen biologická matka či otec, ale i osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu (poručník, pěstoun osvojitel).

<sup>108</sup> Viz kapitola 3.4.4. této práce.

Osobní, řádná a celodenní péče ve smyslu ustanovení § 7 odst. 1 písmeno k) VeřZdaPoj znamená, že péče musí být vskutku osobní, a dítě tak nesmí být svěřeno k pečování jiné osobě, a to ani z rodiny. Dále platí, že dítě nesmí být umístěno v zařízení s týdenním nebo celoročním pobytem, a nesmí navštěvovat jesle nebo mateřskou školu na dobu přesahující 4 hodiny denně. Pokud jde o dítě školou povinné, pak nesmí být umístěno ve škole či obdobném zařízení po dobu přesahující dobu návštěvu školy.

V praxi to znamená, že pokud například matka pečující o dvě děti ve věku 10 a 13 let pošle obě tyto děti během letních prázdnin na ozdravný pobyt trvající 5 týdnů, měla by své zdravotní pojišťovně tuto skutečnost oznámit, a uhradit – za předpokladu, že nemá příjem z výdělečné činnosti – zdravotní pojištění za dobu, kdy jsou děti mimo domov, a matka tak nespĺňuje podmínku osobní, celodenní a řádné péče o tyto děti.

Pro účely dalšího výkladu je rovněž důležité uvést, že stát je plátcem zdravotního pojištění za osoby, které jsou registrovány v evidenci Úřadu práce jako tzv. uchazeči o zaměstnání.<sup>109</sup>

Výše pojistného placeného státem za osoby spadající do kategorie státních pojištěnců činí 6 259 Kč za kalendářní měsíc.<sup>110</sup>

### 3.3 Důchodové pojištění

Důchodové pojištění je pojistným systémem sociálního zabezpečení, jehož účelem je zajistit osobám, které se ho účastní, finanční zajištění v případě sociální události, kterou se v daném případě rozumí stáří, dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, ztráta manžela či manželky, a ztráta rodiče či osoby, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů. Odvisle od druhu této sociální události se pak odvíjí druh vyplácené dávky, přičemž podle současné právní úpravy se jedná o čtyři typy důchodů – starobní, invalidní, vdovský (vdovecký), sirotčí.

Nejdůležitějšími právními předpisy pro oblast důchodového pojištění jsou zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*DůchPoj*“), který upravuje podmínky nároku na jednotlivé typy důchodů, a zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který upravuje výši a odvod pojistného do tohoto systému.

---

<sup>109</sup> Ustanovení § 7 odst. 1 písmeno e) VeřZdraPoj.

<sup>110</sup> Ustanovení § 3c odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Výše důchodu se skládá ze základní výměry, která je pevně stanovena pro všechny druhy důchodů, a z procentní výměry, na kterou má vliv počet let, po které pojištěnec do systému důchodového pojištění přispíval.<sup>111</sup> Žádost o jednotlivé typy důchodů se podává u místně příslušné OSSZ, výplatu těchto dávek však provádí ČSSZ.

### 3.3.1 Účast v systému důchodového pojištění

Pojistné do systému důchodového pojištění se odvádí spolu s pojistným na nemocenské pojištění a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti.<sup>112</sup> Pojištění jsou tak účastny ekonomicky aktivní osoby, jejichž okruh specifikuje ustanovení § 5 odst. 1 DůchPoj – jde typicky o zaměstnance, osoby samostatně výdělečně činné, osoby vykonávající veřejné funkce. Okruh pojištěných osob tak kopíruje okruh pojištěnců účastných systému nemocenského pojištění dle ustanovení § 5 NemPoj.

Systém důchodového pojištění umožňuje kromě povinné účasti i účast dobrovolnou. Je tak možné podáním přihlášky místně příslušné OSSZ do systému vstoupit i v případě, kdy ze zákona tato povinnost nevzniká. Výhodné to může být pro osoby, které například pro účely nároku na starobní důchod nesplňují potřebnou dobu pojištění. Ovšem zákonodárce je v těchto možnostech poměrně striktní, jelikož dává možnost doplatit důchodové pojištění zpětně maximálně v rozsahu 1 roku přede dnem podání přihlášky. K tomu uvádí ČSSZ: *„K dobrovolnému důchodovému pojištění bez uvedení důvodu se mohou přihlásit např. ženy, které jsou v domácnosti se zdravými dětmi staršími 4 let a chtějí, aby se jim toto období započítalo do potřebné doby pojištění pro nárok na důchod. Vzhledem k možnosti přihlásit se k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění maximálně rok zpětně před podáním přihlášky, si jím ale nelze doplatit („dokoupit“) období, kdy byla žena v domácnosti např. před 10 lety.“*<sup>113</sup>

### 3.3.2 Důchodové pojištění ve vztahu k mateřství a rodičovství

Základní podmínkou účasti v systému důchodového pojištění je aktivní výdělečná činnost pojištěnce. Zákonodárce však předvídá určité typy situací, které jsou po celou dobu

---

<sup>111</sup> Ustanovení § 4 odst. 2 DůchPoj.

<sup>112</sup> Ustanovení § 1 odst. 1 PjSocZab.

<sup>113</sup> Tisková zpráva České správy sociálního zabezpečení „Doplatit si zpětně dobu důchodového pojištění je možné. Ovšem jen v určitém rozsahu.“ ze dne 10. 6. 2014. [online, cit. 26. 7. 2018] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/2014-06-10-doplatit-si-zpetne-dobu-duchodoveho-pojisteni-je-mozne-ovsem-jen-v-urcitem-rozsahu.htm>

jejich trvání započítávají do potřebných let pojištění, které musí žadatel o důchod získat pro nárok na dávku, ač není vykonávána výdělečná činnost - jedná se o tzv. náhradní dobu pojištění.

V souladu s ustanovením § 5 odst. 2 písmeno f) DůhPoj považuje za náhradní dobu pojištění dobu pobírání dávky otcovské poporodní péče, jakož i dobu pobírání peněžité pomoci v mateřství v období před porodem. Matka dítěte však nemusí zoufat, že by po porodu přestala být účastna důchodového pojištění, jelikož ustanovení § 5 odst. 2 písmeno c) DůhPoj uznává jako náhradní dobu pojištění i dobu osobní péče o dítě do 4 let věku.

Rodiče čerpající peněžitou pomoc v mateřství v období před porodem, matky na mateřské dovolené a rodiče čerpající rodičovskou dovolenou – a to až do 4 let věku dítěte – tak nemusí mít obavy, že by se jim tato doba nezapočítávala do „*odpracovaných let na důchod*“. Musí ovšem zároveň splnit podmínku ustanovení § 12 odst. 1 DůhPoj, dle něhož se tato náhradní doba započítává pouze v případě, že pojištěnec po tuto náhradní dobu byl v ČR účastníkem důchodového pojištění z jiného důvodu, nemocenského pojištění nebo zdravotního pojištění. Právě posledního ze jmenovaných systémů je rodič účasten vždy, pokud je veden v kategorii státních pojištěnců jako osoba pečující o alespoň jedno dítě do 7 let věku, či alespoň o dvě děti do 15 let věku.

Jako náhradní doba pojištění se dle ustanovení § 5 odst. 2 písmeno a) DůhPoj posuzuje i doba, po kterou je pojištěnec veden v evidenci Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Započítává se doba, po kterou je uchazeči o zaměstnání vyplácena podpora v nezaměstnanosti, a také doba nejvýše 3 let, po kterou mu podpora v nezaměstnanosti nenáleží.

Během náhradní doby pojištění pojistné do systému důchodového pojištění za pojištěnce nikdo neodvádí, a to ani stát, jelikož systém důchodového pojištění kategorii státních pojištěnců (jako systém veřejného zdravotního pojištění) nezná. I přesto je ale doba péče o dítě relevantně započítávána pro účely nároku na jednotlivé druhy důchodů.

Není také bez zajímavosti, že u žen narozených po roce 1971 již není zohledňován počet dětí, které tyto ženy porodily, pro účely úpravy hranice důchodového věku. Ze strany zákonodárce tak došlo ke sjednocení důchodového věku mužů i žen: „*U pojištěnců narozených po roce 1971 důchodový věk činí 65 let.*“<sup>114</sup>

---

<sup>114</sup> Ustanovení § 32 odst. 3 DůhPoj.



## **3.4 Dávky čerpané ze systému sociálního zabezpečení čerpané v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím**

### **3.4.1 Peněžité pomoc v mateřství**

Peněžité pomoc v mateřství je dávkou nemocenského pojištění, jejímž účelem je pomoci zaměstnankyním čerpajícím mateřskou dovolenou finančně překlenout toto období, kdy zaměstnankyně nemá nárok na mzdu či plat ani náhradu těchto příjmů. Za určitých podmínek mohou peněžitou pomoc v mateřství čerpat i muži, ovšem musí splňovat stejné podmínky nároku na dávku, jako ženy. K tomu shodně uvádí J. Příb: „*U všech pojištěnců [ve smyslu ustanovení § 32 odst. 1 NemPoj] se jedná o originální (nikoliv odvozený) nárok na peněžitou pomoc v mateřství, a proto každý pojištěnec musí sám splňovat stanovené podmínky nároku na dávku (zejména podmínku čekací doby).*“<sup>115</sup>

#### **3.4.1.1 Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství**

Podmínky, které je třeba splnit pro získání nároku na peněžitou pomoc v mateřství, blíže vymezuje ustanovení § 32 NemPoj. Základní podmínkou je účast zaměstnance v systému nemocenského pojištění po dobu alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, a zároveň musí ke dni nástupu tato účast trvat.

Podmínka účasti v systému nemocenského pojištění po dobu alespoň 270 dnů nemusí být splněna výhradně u jediného zaměstnavatele, ale lze ji splnit i započtením vícero dob pojištění získaných u různých zaměstnavatelů či z jiných různých titulů – není přitom rozhodné, zda byla doba pojištění získána povinnou či dobrovolnou účastí pojištěnce v systému nemocenského pojištění. Pokud se však získané doby pojištění překrývají, budou pro účely nároku na peněžitou pomoc v mateřství započteny pouze jednou<sup>116</sup>.

Podmínku doby pojištění lze splnit i započtením náhradní doby pojištění. Započítává se tak doba, po kterou pojištěnec pobíral invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, a po jeho odnětí pojištěnci vznikla nebo dále trvala pojištěná činnost – není rozhodné, jako dlouho po odnětí invalidního důchodu byl pojištěnec účasten nemocenského pojištění, a stačí

---

<sup>115</sup> PŘIB, Jan. Zákon o nemocenském pojištění: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009.

Komentář k citovanému ustanovení je dostupný v elektronické podobě v informačním systému ASPI.

<sup>116</sup> Zákaz vícero započtení překrývajících se dob pojištění vyplývá z ustanovení § 32 odst. 5 NemPoj. Získaná doba pojištění však i v případě překrývání bude mít vliv na výpočet denního vyměřovacího základu dle ustanovení § 20 odst. 1 NemPoj, a tím pádem i na celkovou výši vyplácené peněžité pomoci v mateřství; i v tomto případě však bude částka peněžité pomoci v mateřství podléhat redukčním hranicím.

tak pouze jediný den této účasti. I v tomto případě však platí, že zohledňováno bude pouze období posledních 2 let před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství.

Ustanovení § 32 odst. 4 písmeno a) NemPoj pak stanoví, že do doby účasti na pojištění se počítá i doba studia na střední, vyšší odborné či vysoké škole či konzervatoři. S účinností od 1. 1. 2010 se však doba soustavné přípravy na budoucí povolání nepovažuje za náhradní dobu pojištění pro účely důchodového pojištění<sup>117</sup>, a tím pádem ani nemocenského pojištění. Studenti základních, středních, vyšších odborných a vysokých škol a konzervatoří tak nejsou nemocensky pojištěni, pokud nevykonávají jinou činnost, která by účast na pojištění zakládala, či pokud nejsou tohoto systému účastni dobrovolně. Jinak těmto osobám nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevzniká.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má ovšem také zaměstnankyně, která je v tzv. ochranné lhůtě ve smyslu ustanovení § 15 odst. 2 NemPoj. Jde o situaci, kdy žena přestane být účastna nemocenského pojištění v době těhotenství, na peněžitou pomoc v mateřství však stihne nastoupit do 180 kalendářních dní ode dne zániku účasti na pojištění. V takovém případě zůstává ženě nárok na peněžitou pomoc v mateřství zachován, a tato dávka jí bude vyplácena. Ačkoliv mohou za určitých okolností pobírat peněžitou pomoc v mateřství i muži, institut ochranné doby svědčí pouze ženám.

### 3.4.1.2 Okruh oprávněných osob a délka podpůrčí doby

Dle ustanovení § 32 odst. 1 písmene a) NemPoj má na peněžitou pomoc v mateřství nárok pojištěnka, která dítě porodila, přičemž před porodem náleží tato dávka těhotné zaměstnankyni, a to nejdříve od počátku 8. týdne před stanoveným termínem porodu. Podpůrčí doba, po kterou je pojištěnce v takovém případě vyplácena peněžitá pomoc v mateřství, činí 28 týdnů v případě jednočetného porodu<sup>118</sup>, či 37 týdnů v případě vícečetného porodu<sup>119</sup>.

V praxi je často zaměňována, resp. směřována, peněžitá pomoc v mateřství a mateřská dovolená pod jednotným označením „*mateřská*“, ačkoliv jde o dva zcela rozdílné instituty, vyplývající ze zcela odlišných právních předpisů.

---

<sup>117</sup> Ustanovení § 102 odst. 4 DůchPoj.

<sup>118</sup> Ustanovení § 33 písmeno a) NemPoj.

<sup>119</sup> Dle ustanovení § 33 písmeno b) NemPoj však po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby náleží peněžitá pomoc v mateřství do konce 38. týdne jen tehdy, pokud pojištěnka nadále pečuje alespoň o dvě z dětí narozených v rámci vícečetného porodu.

Je obvyklé, že zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, a souběžně jí je vyplácena peněžitá pomoc v mateřství. Neznamená to však, že by čerpání mateřské dovolené bylo podmíněno vyplácením peněžité pomoci v mateřství, jelikož mateřskou dovolenou může čerpat i zaměstnankyně, která nárok na peněžitou pomoc v mateřství nemá. Specifickou možností, kterou může taková zaměstnankyně využít, je pak možnost čerpání tzv. nemocenského v souvislosti s porodem, kdy je zaměstnankyně ošetřujícím lékařem uznána dočasně práce neschopnou v období od počátku 6. týdne před stanoveným termínem porodu<sup>120</sup>, do konce 6. týdne ode dne porodu<sup>121</sup>, přičemž po tuto dobu bude zaměstnankyni vypláceno nemocenské.<sup>122</sup>

Dle ustanovení § 32 odst. 1 písmene b) NemPoj má na peněžitou pomoc v mateřství nárok také pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů dle rozhodnutí příslušného orgánu, která zákonodárce definuje v ustanovení § 38 NemPoj. Dávku tak může čerpat – a to bez ohledu na to, zda jde o muže či ženu – osvojitel<sup>123</sup>, poručník<sup>124</sup>, pěstoun<sup>125</sup> či jiná osoba, které bylo dítě svěřeno do péče<sup>126</sup>. Současně platí, že dítěti ke dni převzetí do péče nesmí být více než 7 let, respektive za dítě je dítě považováno nejpozději do dosažení věku 7 let a 31 týdnů<sup>127</sup>. Podpůrcí doba v případě převzetí dítěte do péče činí 22 týdnů, a převzal-li pojištěnec do péče dvě a vícero dětí, pak 31 týdnů<sup>128</sup>. Podpůrcí doba počíná běžet ode dne převzetí dítěte do péče<sup>129</sup>.

---

<sup>120</sup> Ustanovení § 57 odst. 1 písmeno f) NemPoj.

<sup>121</sup> Ustanovení § 59 odst. 1 písmeno h) NemPoj.

<sup>122</sup> Tento institut může matka využít v případě, kdy chce pobírat alespoň nějakou dávku ze systému nemocenského pojištění, ale nesplnila potřebnou dobu pojištění 270 kalendářních dnů před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, a nemá na ni proto nárok.

<sup>123</sup> Osvojitel může čerpat peněžitou pomoc v mateřství na základě rozhodnutí soudu o osvojení na návrh ve smyslu ustanovení § 796 ObčZ, nebo rozhodnutí soudu o předání dítěte do péče budoucího osvojitele ve smyslu ustanovení § 824 ObčZ, a také rozhodnutí soudu o předání dítěte osvojiteli do péče před osvojením ve smyslu ustanovení § 826 ObčZ.

<sup>124</sup> Poručníkovi náleží peněžitá pomoc v mateřství na základě rozhodnutí soudu o jmenování fyzické osoby poručníkem dle ustanovení § 928 ObčZ. Poručník však může ve specifickém případě dle ustanovení § 38 písmeno i) čerpat peněžitou pomoc v mateřství ještě dříve, než je ustanoven poručníkem, neboť za „rozhodnutí příslušného orgánu o péči nahrazující péči rodičů“ se v daném případě považuje už samo podání návrhu na zahájení soudního řízení o ustanovení fyzické osoby, která o dítě osobně pečuje, a nemá k němu vyživovací povinnost, poručníkem dítěte; poručníkovi pak náleží peněžitá pomoc v mateřství po dobu, po kterou probíhá soudní řízení o takovém návrhu.

<sup>125</sup> Pěstoun může čerpat peněžitou pomoc v mateřství na základě rozhodnutí soudu o svěřeni dítěte do pěstounské péče a pěstounské péče na přechodnou dobu dle ustanovení § 958 ObčZ, a rozhodnutí soudu o svěřeni dítěte do předpěstounské péče zájemci o pěstounskou péči dle ustanovení § 963 ObčZ.

<sup>126</sup> Jde o jinou osobu, které bylo dítě svěřeno na základě rozhodnutí soudu ve smyslu ustanovení § 953 ObčZ, nebo na základě rozhodnutí o nařízení předběžného opatření o péči o dítě ve smyslu ustanovení § 452 zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>127</sup> Ustanovení § 32 odst. 7 NemPoj.

<sup>128</sup> Ustanovení § 33 písmeno c) a d) NemPoj.

<sup>129</sup> Ustanovení § 34 odst. 1 písmeno c) NemPoj.

Dle ustanovení § 32 odst. 1 písmeno c) NemPoj má na peněžitou pomoc v mateřství nárok pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela. Typicky půjde o otce dítěte, avšak nárok svědčí jakékoliv osobě o dítě pečující, bez ohledu na to, zda jde o muže či ženu. Rozhodné také není, zda má tato osoba k dítěti příbuzenský vztah.

Dle ustanovení § 32 odst. 1 písmeno d) NemPoj náleží peněžitá pomoc v mateřství pojištěnci, který pečuje o narozené dítě, jelikož matka o něj pečovat nemůže kvůli dlouhodobému onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou, a nemá tak z tohoto důvodu nárok na výplatu peněžitě pomoci v mateřství<sup>130</sup>. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství v tomto případě svědčí nikoliv ženě, ale pouze muži, který musí zároveň být otcem dítěte, nebo manželem ženy, která dítě porodila. Podpůrčí doba v tomto případě činí 22 týdnů v případě, že pojištěnec pečuje o jedno dítě, či 31 týdnů, pečuje-li o dvě a více dětí<sup>131</sup>. Podpůrčí doba počíná běžet ode dne prvního převzetí dítěte do péče pojištěnce<sup>132</sup>.

Dle ustanovení § 32 odst. 1 písmeno e) NemPoj má na peněžitou pomoc v mateřství nárok pojištěnec, který je otcem dítěte, nebo manželem ženy, která dítě porodila, a pečuje o dítě na základě písemně uzavřené dohody s matkou dítěte. Pro tuto dohodu nebyl ze strany ČSSZ vytvořen žádný tiskopis, a její forma je tak ponechána na smluvních stranách. Předmětem této dohody je závazek pojištěnce, že bude o dítě pečovat, a dále v ní musí být uveden den porodu dítěte, a den, od kterého bude pojištěnec o dítě pečovat<sup>133</sup>. Dohoda může být uzavřena nejdříve s účinností od počátku 7. týdne ode dne porodu – nelze ji tak využít v období šestinedělí – a doba trvání závazku péče o dítě musí činit nejméně 7 kalendářních dní po sobě jdoucích. Den, od kterého bude pojištěnec o dítě pečovat, pak nesmí spadat do období, za které byla peněžitá pomoc v mateřství vyplácena matce dítěte. Dohodu může pojištěnec i matka dítěte jednostranně zrušit, a to písemným oznámením s úředně ověřeným podpisem, doručeným příslušné OSSZ<sup>134</sup>. Podpůrčí doba činí 22 týdnů, pečuje-li muž o jedno dítě, či 31 týdnů, pečuje-li o vícero dětí.

V případech, kdy o dítě pečuje muž ve smyslu ustanovení § 32 odst. 1 písmeno d) a e) NemPoj platí, že do celkové délky podpůrčí doby se započte doba, po kterou byla peněžitá pomoc v mateřství vyplácena matce dítěte, s výjimkou období šestinedělí. Jako příklad je možné uvést situaci, kdy matka jednoho dítěte z peněžitě pomoci v mateřství vyčerpala před

---

<sup>130</sup> Ustanovení § 57 odst. 1 písmeno e) NemPoj.

<sup>131</sup> Ustanovení § 33 písmeno c) a d) NemPoj.

<sup>132</sup> Ustanovení § 34 odst. 1 písmeno c) NemPoj.

<sup>133</sup> Náležitosti dohody o péči o dítě pro účely nároku na peněžitou pomoc v mateřství blíže vymezuje ustanovení § 32 odst. 8 NemPoj.

<sup>134</sup> Ustanovení § 36 odst. 2 NemPoj.

porodem 6 týdnů, a po porodu pak 8 týdnů, přičemž od 9. týdne po porodu převzal na základě dohody s matkou péči o dítě otec. Otci v takovém případě náleží peněžité pomoci v mateřství po dobu maximálně 14 týdnů<sup>135</sup>. Současně platí, že postačí, pokud podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství muž v těchto dvou případech (péče o dítě z důvodu dlouhodobé nemoci matky, či na základě dohody s matkou) splní teprve ke dni převzetí dítěte do péče<sup>136</sup>.

Ustanovení § 35 odst. 2 NemPoj pak upravuje délku podpůrní doby v případě, kdy dítě zemře před jejím celkovým vyčerpáním. Podpůrní doba pak skončí uplynutím 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, neskočila-li by jinak dříve naplněním jiných zákonných důvodů. Pokud by však dítě zemřelo například v období šestinedělí, pak se uplatní výjimka uvedená v prvním odstavci citovaného ustanovení, dle níž podpůrní doba nesmí skončit před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

### 3.4.1.3 Výše peněžité pomoci v mateřství

Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70% denního vyměřovacího základu za každý kalendářní den trvání podpůrní doby<sup>137</sup>. Pravidla pro výpočet denního vyměřovacího základu upravuje ustanovení § 18 a násl. NemPoj. Obecně lze říci, že příjem<sup>138</sup> pojištěnce zjištěný v rozhodném období 12 kalendářních měsíců<sup>139</sup> před měsícem, ve kterém pojištěnec nastupuje na peněžitou pomoc v mateřství, se vydělí počtem dnů připadajících na toto rozhodné období (tedy 365 dny).

Od těchto dnů je však třeba odečíst tzv. vyloučené dny, kterými jsou například dny omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, za které však nenáleží náhrada mzdy nebo platu, nebo dny, kdy je zaměstnanci vypláceno nemocenské<sup>140</sup>. Denní vyměřovací základ je pak třeba podrobit redukčním hranicím vyhlášeným MPSV pro každý kalendářní rok ve Sbírce zákonů.

---

<sup>135</sup> Toto pravidlo zápočtu vyplývá z ustanovení § 34 odst. 3 NemPoj. V případě narození jednoho dítěte činí podpůrní doba pojištěnce pečujícího o dítě místo matky (ať už proto, že je matka dlouhodobě nemocná, nebo na základě dohody s matkou) 22 týdnů. V uvedeném příkladu matka vyčerpala z podpůrní doby před porodem 6 týdnů, po porodu pak 8 týdnů, od nichž je však třeba odečíst 6 týdnů připadajících na šestinedělí. Pro účely podpůrní doby otce je tak třeba od celkové doby 22 týdnů odečíst 8 týdnů, které vyčerpala matka, a otci tak náleží podpůrní doba 14 týdnů.

<sup>136</sup> Ustanovení § 32 odst. 9 NemPoj.

<sup>137</sup> Ustanovení § 37 NemPoj.

<sup>138</sup> Příjem je třeba chápat ve smyslu ustanovení § 5 PojSobZab. Nemusí tak jít nutně jen o mzdu, plat či mimořádné odměny, ale například i o nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem ve prospěch zaměstnance.

<sup>139</sup> Ustanovení § 18 odst. 3 NemPoj.

<sup>140</sup> Podrobnou specifikaci tzv. vyloučených dnů upravuje ustanovení § 18 odst. 7 NemPoj.

Jako modelový příklad lze uvést pojištěnku s dosavadním hrubým měsíčním příjmem 55 000 Kč, který jí byl vyplácen v posledních 12 měsících před měsícem, ve kterém nastupuje na peněžitou pomoc v mateřství<sup>141</sup>. V posledních 12 měsících tak příjem pojištěnky činil 660 000 Kč (55 000 Kč x 12 měsíců = 660 000 Kč), po vydělení počtem dní rozhodného období pak činí denní vyměřovací základ 1 808 Kč (660 000 Kč : 365 dní = 986 Kč). Na tuto částku je pak třeba aplikovat redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu – první redukční hranice činí 1 000 Kč, druhá 1 499 Kč, třetí pak 2 998 Kč<sup>142</sup>.

Z celkové výše denního vyměřovacího základu se tak do výše první redukční hranice započte 100 % této částky, tedy 1 000 Kč. Ze zbývajících částí denního vyměřovacího základu v rozsahu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 % této částky, tedy 299,40 Kč (60 % z částky 499 Kč). A ze zůstatkové částky denního vyměřovacího základu mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 % z této částky, tedy 92,77 Kč (30 % z částky 309 Kč).<sup>143</sup>

Redukovaný denní vyměřovací základ ve sledovaném případě činí 1 393 Kč. Pokud tak peněžitá pomoc v mateřství činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu, bude pojištěnce vypláceno 976 Kč za každý kalendářní den trvání podpůrní doby (70 % z částky 1 393 Kč).

Jelikož je peněžitá pomoc v mateřství dávkou nemocenského pojištění, je osvobozena od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti<sup>144</sup>, a to do výše 36 násobku minimální mzdy<sup>145</sup> stanovené pro příslušné zdaňovací období – v roce 2018 by tak peněžitá pomoc v mateřství podléhala zdanění až od částky 439 200 Kč vyplacené za zdaňovací období. Jakkoliv se to zdá paradoxní, může tato situace v praxi nastat, a to pokud by redukovaný denní vyměřovací základ matky dosáhl výše shodné s třetí redukční hranicí. Peněžitá pomoc v mateřství by tak činila v průměru 20 986 Kč týdně (2 998 Kč x 7 dní = 20 986 Kč), a při podpůrní době 28 týdnů by tak matka získala peněžitou pomoc v mateřství v částce 587 608 Kč.

---

<sup>141</sup> Jelikož se jedná pouze o modelový příklad, nezahrnuje případné rozdíly ve výši zúčtované mzdy způsobené například čerpáním dovolené, či jinými překážkami v práci.

<sup>142</sup> Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 349/2017 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2018.

<sup>143</sup> Výši procentuálních zápočtů pro jednotlivé redukční hranice upravuje ustanovení § 21 odst. 1 písmeno b) NemPoj.

<sup>144</sup> Ustanovení § 4 odst. 1 písmeno h) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>145</sup> Minimální mzda činí 12 200 Kč hrubého měsíčně, a to dle ustanovení § 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

### 3.4.1.4 Ztráta nároku a přerušení výplaty peněžité pomoci v mateřství

Kromě uplynutí podpůrní doby stanovuje zákonodárce některé zvláštní situace, s nimiž spojuje ztrátu nároku na výplatu peněžité pomoci v mateřství, či alespoň přerušení její výplaty. Nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství tak nemá pojištěnec po dobu, kdy vykonává práci v rámci pracovněprávního vztahu, z něhož čerpá dávku<sup>146</sup>, dále po dobu, kdy je omezen na osobní svobodě<sup>147</sup>.

Výplata peněžité pomoci v mateřství se dále přerušuje v případech, kdy o dítě pečuje pojištěnec na základě dohody uzavřené s matkou dítěte. Podpůrní doby čerpané matkou a otcem se v takovém případě sčítají<sup>148</sup>.

Peněžitá pomoc v mateřství dále není vyplácena pojištěnci, který o dítě osobně nepečuje, jelikož dítě bylo „ze zdravotních důvodů převzato do zdravotnického zařízení lůžkové péče a pojištěnec v této době vykonává v pojištěné činnosti, ze které je peněžitá pomoc v mateřství poskytována, práci nebo samostatnou výdělečnou činnost“<sup>149</sup>. Podpůrní doba se v takovém případě prodlužuje o dobu, kdy peněžitá pomoc v mateřství není vyplácena<sup>150</sup>, nesmí však překročit délku zákonné podpůrní doby dle ustanovení § 33 a 34 NemPoj. Pokud se však pojištěnec rozhodne nenastoupit zpět do zaměstnání, nebo nevykonávat samostatnou výdělečnou činnost, pak mu vyplácení dávky přerušeno nebude.

Nejinak je tomu v případě pojištěnce, který trpí závažným dlouhodobým onemocněním, pro které není schopen o dítě pečovat, a dítě je proto v péči jiné fyzické či právnické osoby<sup>151</sup>. Podmínkou však je, že byl pojištěnec uznán dočasně práce neschopným, a o dítě fakticky nepečuje. Pokud by i přes dočasnou pracovní neschopnost o dítě skutečně pečoval, nárok na výplatu dávky se nepřerušuje. Stejně jako v předchozím případě se podpůrní doba prodlužuje o dobu, kdy pojištěnci nebyla dávka vyplácena, ovšem jen do vyčerpání maximální zákonné délky podpůrní doby.

---

<sup>146</sup> Dle ustanovení § 16 písmeno a) NemPoj se peněžitá pomoc v mateřství nevyplácí pojištěnci, který vykonává v pojištěné činnosti, ze které dávku čerpá, práci, nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Dle písmene b) citovaného ustanovení nenáleží peněžitá pomoc v mateřství pojištěncům vykonávajícím zaměstnání, z něhož jim podle zvláštních právních předpisů náleží nadále započitatelný příjem i po dobu, co mají nárok na dávku – půjde o vojáky z povolání.

<sup>147</sup> Dle ustanovení § 16 písmeno c) a d) NemPoj nemá pojištěnec nárok na dávku po dobu, kdy je ve vazbě (vznikl-li nárok na dávku před vzetím do vazby) a po dobu, kdy vykonává trest odnětí svobody či zabezpečovací detence (vznikl-li nárok před nástupem trestu) – to však neplatí, pokud žena ve výkonu trestu či zabezpečovací detence

o dítě osobně pečuje, jak umožňuje ustanovení § 67 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>148</sup> Ustanovení § 36 odst. 1 písmeno a) NemPoj.

<sup>149</sup> Ustanovení § 16 odst. 1 písmeno b) NemPoj.

<sup>150</sup> Ustanovení § 16 odst. 2 NemPoj.

<sup>151</sup> Ustanovení § 16 odst. 1 písmeno c) NemPoj.

Peněžité pomoc v mateřství není vyplácena ani za dobu, kdy pojištěnka nepečuje o narozené dítě, a to bylo z toho důvodu umístěno v lůžkovém zdravotnickém zařízení, zařízení poskytujícího nepřetržitou péči o děti (kojeneckého ústavu) či péče nahrazující péči rodičů. K tomu uvádí O. Příb: „*Jedná se o dobu po uplynutí 6 týdnů ode dne porodu. Podmínkou je zde svěřeni do péče; pokud by pojištěnka sice o dítě nepečovala, ale o dítě by se fakticky starala jiná osoba (bez svěřeni do péče nahrazující péči rodičů; například by se o dítě staral otec dítěte nebo matka pojištěnky, která dítě porodila), k přerušeni výplaty peněžité pomoci v mateřství by nedošlo.*“<sup>152</sup> Podpůrčí doba, po kterou není pojištěnce vyplácena peněžité pomoc v mateřství, se započítává do celkové podpůrčí doby, na kterou má pojištěnka nárok, byť dávku nedostává<sup>153</sup>. Výplata peněžité pomoci v mateřství však v tomto případě nesmí být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu<sup>154</sup>.

Stejně tak pojištěnec po dobu, po kterou je dítě umístěno v zařízení poskytující nepřetržitou péči z jiných, než zdravotních důvodů, nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství<sup>155</sup>. Shodně s předchozím případem také platí, že celková podpůrčí doba se o tuto dobu, kdy dávka není vyplácena, v takovém případě neprodluhuje, a že výplata dávky nesmí být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Nově<sup>156</sup> také zákonodárce stanoví, že nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nemá pěstoun nebo osoba vedená v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu<sup>157</sup>, pokud těmto osobám nárok na peněžitou pomoc v mateřství vznikl<sup>158</sup>, a to po dobu, kdy je poskytována odměna pěstouna druhému z manželů (pěstounů) nebo poručníků<sup>159</sup>.

---

<sup>152</sup> PŘIB, Jan. Zákon o nemocenském pojištění: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. Komentář k citovanému ustanovení je dostupný v elektronické podobě v informačním systému ASPI.

<sup>153</sup> Ustanovení § 36 odst. 2 NemPoj.

<sup>154</sup> Ustanovení § 36 odst. 3 NemPoj.

<sup>155</sup> Ustanovení § 36 odst. 1 písmeno e) NemPoj.

<sup>156</sup> Zákonem č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. června 2018.

<sup>157</sup> Ustanovení § 4a písmeno b) a c) zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>158</sup> Ustanovení §32 odst. 6 NemPoj.

<sup>159</sup> V souladu s ustanovením § 47i zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, platí, že pokud jsou osobou pečující (pěstounem) nebo osobou v evidenci (evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu) oba manželé nebo dva poručníci, náleží odměna pěstouna pouze jednomu z nich. Na pěstounskou péči vykonávanou druhým manželem nebo poručníkem se pro účely stanovení výše odměny pěstouna hledí jako na společnou pěstounskou péči.



Veškeré rozhodné skutečnosti mající vliv na vyplácení dávky – tedy zejména skutečnosti, které mohou být důvodem pro zánik nároku na dávku, změnu její výše či způsob výplaty – je pojištěnec povinen oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení do 8 dnů ode dne, kdy se o těchto skutečnostech dozví.<sup>160</sup>

### 3.4.1.5 Náhradní mateřství a peněžitá pomoc v mateřství

Institut náhradního mateřství není v českém právním řádu etablován. Podstatou náhradního mateřství je, že náhradní matka nosí a porodí dítě, které však jako své vlastní přijme jiná žena. K tomu uvádí komentářová literatura: „*Je-li žena, která s tímto záměrem dítě nosí a porodí, zároveň genetickou původkyní ova (tj. nosí pro jinou ženu dítě geneticky vlastní), jedná se o tzv. tradiční surogační mateřství (užití metod asistované reprodukce není nutné). Jako gestační surogační mateřství se pak označuje taková situace, kdy při použití metod asistované reprodukce jedna žena nosí pro druhou dítě, jehož genetickou původkyní sama není (genetickou původkyní ova je v těchto případech zpravidla žena, v její prospěch je náhradní matkou).*“<sup>161</sup>

Dle ustanovení § 775 ObčZ je matkou dítěte „žena, která dítě porodila“. Jedná se o kogentní ustanovení zákona, a český právní řád tak neumožňuje, aby se matkou dítěte stala ihned po porodu žena, pro níž náhradní matka dítě porodila. Zpravidla je vzájemný vztah náhradní matky a ženy či páru, pro který náhradní matka dítě nosí, upraven smlouvou, ovšem závazky z takové smlouvy jsou *de lege lata* prakticky nevymahatelné. Jediný způsob, jak se může matkou narozeného dítěte právně stát žena, pro kterou náhradní matka dítě porodila, je proto osvojení.

Náhradní mateřství je fenomén, který postupně přestává být společenským tabu, a zažívá určitý vzestup, za který vděčí zejména medializovaným kauzám známých osobností, které náhradní matku využily pro pořízení vlastních potomků. *De lege ferenda* tak lze doporučit, aby zákonodárce na tuto skutečnost reagoval začleněním úpravy institutu náhradního mateřství do zákonné normy.

Ve vztahu k nároku na peněžitou pomoc v mateřství je tak třeba aplikovat ustanovení § 775 ObčZ, a zároveň také ustanovení § 32 odst. 1 písmeno a) NemPoj, dle něhož má na dávku nárok pojištěnka, která dítě porodila. Peněžitá pomoc v mateřství tak bude vyplácena primárně

---

<sup>160</sup> Tato povinnost pojištěnce vyplývá z ustanovení § 103 odst. 1 písmeno b) NemPoj. Nesplní-li pojištěnec tuto povinnost, jedná se o přestupek dle ustanovení § 128 odst. 1 písmeno b) NemPoj, za který lze uložit pokutu do výše 20 000 Kč.

<sup>161</sup> ŠVESTKA, Jirí [et al.] Občanský zákoník: komentář. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014, s. 282.

náhradní matce, která dítě porodí. Ženě, pro kterou náhradní matka dítě porodila, tak vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství teprve v souvislosti s procesem osvojení novorozence na základě jednotlivých rozhodnutí soudu ve smyslu ustanovení § 38 NemPoj.

#### **3.4.1.6 Možnost přivýdělku při současném pobírání peněžitě pomoci v mateřství**

V souvislosti s rozvojem informačních technologií je možné dnes v řadě profesí pracovat vzdáleně s využitím počítače a mobilního telefonu, bez nutnosti fyzické přítomnosti zaměstnance v místě výkonu práce u zaměstnavatele. Stále častěji proto zaměstnankyně a osoby pečující o děti vyhledávají možnost přivýdělku, při kterém práci konají z domova.

Pojištěnec pobírající peněžitou pomoc v mateřství musí respektovat ustanovení § 16 písmeno a) NemPoj, dle něhož nemá nárok na výplatu dávky, vykonává-li práci v pojištěné činnosti, z níž tato dávka náleží. Nic ovšem pojištěnci nebrání, aby u svého stávajícího zaměstnavatele uzavřel další pracovní smlouvu či některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní pozice či náplň práce však dle těchto smluv musí být odlišná od pracovněprávního vztahu, z něhož jsou pojištěnci vypláceny dávky. Výše přivýdělku není nijak omezena.

Pojištěnec může také vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele. K tomu uvádí E. Janečková: *„Pravidla vztahující se na peněžitou pomoc v mateřství dovolují libovolně si přivydělat u jiného zaměstnavatele. Obecně řečeno, stejně jako může být člověk nemocný pro jeden druh práce, ale jiný typ může vykonávat bez omezení. Proto u jiného zaměstnavatele může matka uzavřít pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce i dohodu o pracovní činnosti. [...] Obecně totiž pro nemocenskou platí, že pokud pacient neporušuje léčebný režim, může být pro jednoho zaměstnavatele v pracovní neschopnosti a pro druhého pracovat. Třeba zlomená noha může zabránit v docházce do továrny, takže dotýčný je v pracovní neschopnosti, ale během léčení může doma překládat beletrii.“*<sup>162</sup>

Při práci pro jiného zaměstnavatele však musí pojištěnec dbát povinnosti zajistit si písemný, předem udělený souhlas svého stávajícího zaměstnavatele s výkonem práce pro jiného zaměstnavatele, je-li jeho výdělečná činnost shodná s předmětem činnosti stávajícího zaměstnavatele<sup>163</sup>.

Rozhodne-li se pojištěnec pobírající peněžitou pomoc v mateřství vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, pak nárok na výplatu peněžitě pomoci v mateřství neztrácí,

---

<sup>162</sup> JANEČKOVÁ, Eva. Pracovní právo a mateřství. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 41.

<sup>163</sup> Ustanovení § 304 ZPr.

pokud tuto samostatnou výdělečnou činnost nevykonává osobně, ale prostřednictvím spolupracujících osob či svých zaměstnanců.

### 3.4.2 Dávka otcovské poporodní péče – otcovská

Zákonem č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, byla do systému nemocenského pojištění začleněna nová dávka otcovské poporodní péče, tzv. otcovská. Účelem zavedení otcovské je dle zákonodárce především: *„posílení vazby mezi dítětem a jeho oběma rodiči v raných týdnech života dítěte, podpora a motivace otců k zapojení se do péče o novorozené dítě a rozvoj vztahů v rámci rodiny a kompenzace ucházejícího příjmu otce z důvodu péče o novorozené dítě a matku krátce po porodu.“*<sup>164</sup>

#### 3.4.2.1 Nárok na otcovskou

Nárok na otcovskou má pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem<sup>165</sup>, a pojištěnec, který pečuje o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do péče nedosáhlo 7 let věku<sup>166</sup>. Jelikož je otcovská institutem určeným k prohloubení vzájemných osobních citových vazeb otce a novorozeného dítěte, což je možné jen díky přímému fyzickému kontaktu otce a dítěte, nepřísluší otcům ve výkonu vazby, nepodmíněného trestu odnětí svobody či zabezpečovací detence.<sup>167</sup>

Podmínkou pro přiznání nároku na otcovskou je účast otce v systému nemocenského pojištění v době nástupu na otcovskou. Je zde tak značný rozdíl oproti peněžité pomoci v mateřství, která je podmíněna účastí matky v systému nemocenského pojištění po dobu alespoň 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před počátkem čerpání peněžité pomoci v mateřství.

Zákonodárce tuto skutečnosti odůvodňuje tím, že otcovská je krátkodobou dávkou, a není ji tak třeba podmiňovat dlouhodobou účastí v systému nemocenského pojištění. Odlišný přístup však zákonodárce volí ve vztahu k osobám samostatně výdělečně činným<sup>168</sup>, u nichž je

---

<sup>164</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 148/2017 Sb. (148/2017 Dz), část A. Dostupné v informačním systému ASPI.

<sup>165</sup> Dle zvláštní části důvodové zprávy k zákonu č. 148/2017 Sb. (148/2017 Dz), kometář k bodu 10, se za otce dítěte považuje ten, kdo je jako otec zapsán v matrice (knize narození). Nárok na otcovskou tak nemá druh matky dítěte, který není otcem dítěte.

<sup>166</sup> Ustanovení § 38a odst. 1 NemPoj.

<sup>167</sup> Ustanovení § 38a odst. 5 NemPoj.

<sup>168</sup> Ustanovení § 38a odst. 2 NemPoj.

podmínkou nároku na otcovskou účast v systému nemocenského pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících nástupu na otcovskou.

Výši ani délku čerpání otcovské neovlivňuje počet narozených dětí. K tomu shodně uvádí E. Hamplová a V. Hulec: „*Narodí-li se více dětí najednou, pak si jejich otec zvolí pouze jedno dítě, které bude uvádět v žádosti o dávku a na nějž bude dávka čerpána.*“<sup>169</sup> Totéž se uplatní i v případě, že pojištěnec převezme do péče nahrazující péči rodičů dle rozhodnutí příslušného orgánu dvě nebo více dětí do 7 let věku – i v takovém případě náleží otcovská jen jednou.

### 3.4.2.2 Podpůrčí doba a způsob čerpání otcovské

Podpůrčí doba u otcovské činí 1 týden, resp. 7 kalendářních dnů, a musí být čerpána souvisle, bez přerušení. K tomu důvodová zpráva uvádí: „*Vzhledem k délce podpůrčí doby se navrhuje podpůrčí dobu nepřerušovat a v těch případech, kdy z objektivních důvodů přestane mít otec v průběhu týdne možnost o dítě plnohodnotně pečovat, navrhuje se nechat otcovskou, na kterou již vznikl nárok, prostě bez dalšího doběhnout. Půjde např. o situaci, kdy v průběhu pobírání otcovské bude otec dítěte hospitalizován, dítě zemře.*“<sup>170</sup>

Nástup na otcovskou si určuje sám otec, musí ovšem respektovat pravidlo zakotvené v ustanovení § 38a odst. 3 NemPoj, tedy povinnost nastoupit na otcovskou pouze v období 6 týdnů od narození dítěte; pozdější čerpání otcovské není zákonem dovoleno.

Otcovská se vyplácí vždy za kalendářní den, a její výše činí 70% denního vyměřovacího základu, který se stanovuje stejně, jako v případě peněžité pomoci v mateřství.

Nárok uplatňuje přímo otec, a to prostřednictvím předepsaného tiskopisu „*Žádost o dávku otcovské poporodní péče (otcovskou)*“, dostupného na webových stránkách ČSSZ<sup>171</sup>, který předá svému zaměstnavateli. Je-li otec osobou samostatně výdělečně činnou, podává tento tiskopis přímo své místně příslušné OSSZ.

---

<sup>169</sup> HAMPLOVÁ, E. HULEC, V. *Změny v nemocenském pojištění od 1. února 2018. Druhá část – otcovská.* IN: Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2018, č. 1/2018, s. 16.

<sup>170</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 148/2017 Sb. (148/2017 Dz), zvláštní část, komentář k bodu 10, k § 38b odst. 4.

<sup>171</sup> Formulář žádosti je dostupný mezi tiskopisy pro uplatnění dávek nemocenského pojištění pod následujícím webovým odkazem: <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/nemocenske-pojisteni/nemocenske-pojisteni.htm>

### 3.4.2.3 Otcovská jako překážka v práci

Není bez zajímavosti, že zákonodárce zavádí pojem „*otcovská*“ pro označení dávky nemocenského pojištění, ovšem již nezavádí pojem „*otcovská dovolená*“ pro účely pracovněprávních předpisů. Do zákoníku práce tak nebylo včleněno ustanovení, které by krom mateřské dovolené a rodičovské dovolené zavádělo také otcovskou dovolenou.

Lze však dovodit, že s ohledem na typ dávky, kterým otcovská je – tedy dávka nemocenského pojištění sloužící k náhradě mzdy či platu ušlého zaměstnanci v souvislosti se sociální událostí, kterou je narození dítěte – bude čerpání otcovské důležitou osobní překážkou práci na straně zaměstnance ve smyslu ustanovení § 191 ZPr. Zaměstnavatel tak bude povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance na pracovišti během čerpání otcovské, přičemž zaměstnanci za tuto dobu nepřísluší náhrada mzdy či platu.

*De lege ferenda* by ovšem bylo vhodné uvažovat o začlenění pojmu „*otcovská dovolená*“ do textu zákoníku práce, a to alespoň ve stručném paragrafovém znění. Došlo by tím k odstranění jisté terminologické disharmonie, kdy by vedle termínu „*mateřská dovolená*“, během níž náleží „*peněžitá pomoc v mateřství*“, a „*rodičovská dovolená*“, během níž náleží „*rodičovský příspěvek*“, přistoupila i „*otcovská dovolená*“ během níž náleží dávka otcovské poporodní péče, tedy „*otcovská*“.

### 3.4.3 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je upraven ustanovením § 42 a násl. NemPoj. Jelikož se jedná o dávku ze systému nemocenského pojištění, je třeba pro její získání splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění ve smyslu ustanovení § 6 NemPoj. Zákonodárce však nestanoví žádnou povinnou délku účasti na nemocenském pojištění v rozhodném období, kterou by byl nárok na vyrovnávací příspěvek podmíněn, jako je tomu v případě peněžitě pomoci v mateřství. Jde o dávku náležející výlučně ženám, mužům nárok na tuto dávku ani její výplatu nevzniká.

V souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím může dojít k tomu, že je žena převedena na jinou práci. Důvodem takového převedení může být skutečnost, že žena dosud vykonávala práci, která je zakázána těhotným ženám, kojícím ženám nebo ženám do konce 9. měsíce po porodu<sup>172</sup>.

---

<sup>172</sup> Druhy prací, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám a ženám do konce 9. měsíce po porodu, vymezuje vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích. Jedná se například o práce rizikové, spojené s možnou expozicí chemickým látkám, práci s výbušninami, či výškové práce.

Druhým důvodem může být skutečnost, že ošetřující lékař ženy shledá, že je výkon dosavadní práce způsobilý ohrozit ženino těhotenství, mateřství, zdraví či schopnost kojení. Třetím důvodem je skutečnost, že zaměstnankyně činná v uměleckém oboru je převedena na jinou práci, jelikož z důvodu těhotenství nemůže veřejně vystupovat.<sup>173</sup>

Pro účely nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se za převedení na jinou práci považuje i úprava pracovních podmínek spočívající ve snížení množství vykonávané práce, pracovního tempa nebo zproštění výkonu některých prací<sup>174</sup>, dále v přeložení k výkonu práce do jiného místa či na jiné pracoviště<sup>175</sup>, jakož i ve zproštění výkonu noční práce<sup>176</sup>.

Poklesne-li ženin příjem v souvislosti s převedením na jinou práci pro některý ze shora označených důvodů, má žena nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, jehož účelem je kompenzovat rozdíl v příjmu způsobený převedením na jinou práci. Výše této dávky se tak určí rozdílem mezi denním vyměřovacím základem ke dni převedení na jinou práci, a průměrem započitatelných příjmů dosažených za každý den v každém jednotlivém kalendářním měsíci po převedení na jinou práci.<sup>177</sup> Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, která náleží vždy za jednotlivé kalendářní dny, tak může být každý měsíc odlišná.

Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nemají ženy vykonávající zaměstnání malého rozsahu, ženy pracující na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jakož ani členky kolektivních orgánů právnických osob a další osoby vymezené ustanovením § 42 odst. 4 NemPoj. Zákonodárce však také specifikuje případy, kdy se neprovádí výplata vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, byť nárok na něj existovat může. Dávka tak například není poukazována ženám v době čerpání mateřské či rodičovské dovolené, či po dobu čerpání pracovního volna bez náhrady mzdy.<sup>178</sup>

Podpůrčí doba je odvislá od doby trvání převedení na jinou práci: „*Příspěvek se poskytuje za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci, nejdéle do začátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Po porodu se vyrovnávací příspěvek ženě poskytuje do konce 9. měsíce. U žen, které kojí, se pak VPTM [vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství] poskytuje po celou dobu kojení – jsou-li kvůli tomu převedené na jinou práci.*“<sup>179</sup>

<sup>173</sup> Ustanovení § 42 odst. 2 NemPoj.

<sup>174</sup> Ustanovení § 42 odst. 3 písmeno a) NemPoj.

<sup>175</sup> Ustanovení § 42 odst. 3 písmeno b) NemPoj.

<sup>176</sup> Ustanovení § 42 odst. 3 písmeno c) NemPoj.

<sup>177</sup> Způsob výpočtu denního vyměřovacího základu je stejný, jako u peněžité pomoci v mateřství. Pravidla pro výpočet výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství upravuje ustanovení § 44 NemPoj.

<sup>178</sup> Tyto případy jsou vymezeny ustanovením § 43 odst. 2 NemPoj.

<sup>179</sup> Elektronická příručka „*Peněžité pomoci v mateřství. Rodičovský příspěvek.*“ Vydal ÚP ČR a ČSSZ ve spolupráci s EURES ČR. Dostupné on-line: [https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm\\_rp\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm_rp_2015.pdf) [cit. 29. 7. 2018]

### 3.4.4 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je dávkou ze systému státní sociální podpory, která není závislá na příjmu žadatele (tzv. netestovaná dávka). Pro její získání tak žadatel nemusí být účastn žádného z pojistných systémů, výplata dávky je podmíněna pouze sociální událostí, kterou je narození dítěte. Účelem rodičovského příspěvku je finančně kompenzovat ztrátu příjmu způsobenou péčí o dítě, a s ní související absencí či alespoň utlumením výdělečné činnosti žadatele. Rodičovský příspěvek vyplácí krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle trvalého pobytu žadatele<sup>180</sup>, a to vždy v měsíčních intervalech, po uplynutí měsíce, za který náleží<sup>181</sup>.

#### 3.4.4.1 Podmínky nároku na rodičovský příspěvek

Pro získání rodičovského příspěvku musí rodič splnit obecné podmínky nároku na dávky ze systému státní sociální podpory dle ustanovení § 3 StSocPod, zejména tedy podmínku státního občanství ČR a trvalého pobytu na území ČR<sup>182</sup>. Specifické podmínky pak zakotvuje ustanovení § 30 a násl. StSocPod, dle něhož rodičovský příspěvek náleží „*rodiči, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte*“<sup>183</sup>.

Ročičem nemusí nutně být jen biologický otec či matka dítěte: „*Pojem „rodič“ je pro účely 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. Za dítě trvalé převzaté do péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, nebo dítě manžela.*“<sup>184</sup>

V souvislosti s tím je třeba upozornit na významnou novelu zákona o státní sociální podpoře<sup>185</sup>, která včlenila do textu zákona ustanovení § 30a odst. 3 StSocPod, dle něhož nárok na rodičovský příspěvek s účinností od 1. 1. 2018 nemá pěstoun na přechodnou dobu. K tomu zákonodárce uvádí: „*Ruší se možnost čerpání rodičovského příspěvku osobám v evidenci z titulu péče o dítě svěřené do pěstounské péče na přechodnou dobu. Tím, že bylo umožněno*

<sup>180</sup> Ustanovení § 58 odst. 1 StSocPod.

<sup>181</sup> Ustanovení § 57 odst. 1 StSocPod.

<sup>182</sup> V případě cizinců se jedná o podmínku trvalého pobytu na území ČR a bydliště na území ČR.

<sup>183</sup> Ustanovení § 30 odst. 1 StSocPod.

<sup>184</sup> KOLDINSKÁ, K. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. Vyd. 7. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 211.

<sup>185</sup> Zákon č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

*čerpání rodičovského příspěvku souběžně s dávkami pěstounské péče u osob v evidenci pečujících o dítě, které jim bylo svěřeno do pěstounské péče na přechodnou dobu (dále jen pěstoun na přechodnou dobu), docházelo k dvojímu čerpání dávek ze státního rozpočtu ze stejného důvodu (tedy péče o dítě svěřené do pěstounské péče) a rovněž k nedůvodnému snížení zbylé části objemu rodičovského příspěvku v neprospěch budoucích osvojitelů, poručníků, rodičů či jiných osob, kterým bylo následně dítě svěřeno do trvalé péče.“<sup>186</sup>*

Ve vztahu k širokému vymezení pojmu rodiče, který nezahrnuje jen biologickou matku či otce dítěte, je třeba také vyřešit otázku, zda v případě, kdy je dítě například nejprve v péči svých biologických rodičů, kteří na něj čerpají rodičovský příspěvek, a posléze dítě přejde do rodiny osvojitelů, se část rodičovského příspěvku vyčerpaná biologickými rodiči započítává vůči celkové výši rodičovského příspěvku, který budou čerpat osvojitelé.

Této problematice se věnoval Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 6 Ads 21/2017 – 23: *„Rodičovský příspěvek [...] je nárokem pečujícího rodiče, nikoli nárokem dítěte, o něž rodič pečuje. Omezující podmínka pro čerpání rodičovského příspěvku v celkové částce 220 000 Kč v § 31 odst. 1 citovaného zákona [StSocPod] se proto nutně vztahuje na péči o totéž nejmladší dítě v téže rodině. Pokud se rodina dítěte změní (např. od pěstounů na přechodnou dobu<sup>187</sup> přejde dítě do péče budoucích osvojitelů), nelze celkovou částku 220 000 Kč považovat za částku společně sdílenou oběma pečujícími osobami jak z první, tak z druhé rodiny. Byť obě (nikoli současně, ale postupně) pečují o totéž dítě, nepečují o totéž nejmladší dítě v téže rodině a nejde ani o společně posuzované osoby ve smyslu § 7 odst. 1 téhož zákona [StSocPod].“*

Podmínka celodenní, řádné a osobní péče o dítě nemusí být nutně splněna jen rodičem, péče tak může být zajištěna jiným rodinným příslušníkem či dítě může hlídat a pečovat o ně jakákoliv jiná fyzická osoba, pokud je rodič současně výdělečně činný<sup>188</sup>: *„Podmínka osobní celodenní péče se považuje za splněnou, i když rodič zajistí péči o dítě jinou osobou, tato osoba však musí být svéprávná a zároveň její péče o dítě musí být řádná. Rodič se v této době může věnovat zaměstnání nebo studovat.“<sup>189</sup>*

---

<sup>186</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Komentář k bodu 12. Text důvodové zprávy je dostupný v informačním systému ASPI.

<sup>187</sup> Citovaný rozsudek byl vydán v době před 1. 1. 2018, kdy ještě mohli rodičovský příspěvek čerpat i pěstouni na přechodnou dobu.

<sup>188</sup> Ustanovení § 31 odst. 3 písmeno e) StSocPod.

<sup>189</sup> Op. cit. sub. 178. Komentář k bodu 14.



Péči o dítě je také možné zajistit prostřednictvím předškolních zařízení, tedy jeslí či školky – v takovém případě ovšem platí, že dítě mladší 2 let nesmí v takovém zařízení pobývat více než 46 hodin v kalendářním měsíci<sup>190</sup>. U dětí, kterým již byly 2 roky a více, není rozsah docházky do předškolních zařízení sledován.

Výjimku zákonodárce stanoví pro děti se zdravotním postižením. V takovém případě platí, že dítě může navštěvovat rehabilitační zařízení, mateřskou školku (či její třídu) zařízenou pro zdravotně postižené děti, nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované, v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.<sup>191</sup> Stejně je tomu v případě dítěte zdravotně postiženého, které může navštěvovat jesle, školku nebo jiné předškolní zařízení v rozsahu 6 hodin denně.

Nejinak je tomu v situaci, kdy oba rodiče dítěte nebo osamělý rodič jsou osobou závislou na péči jiné osoby ve III. či IV. stupni<sup>192</sup> – v takovém případě může dítě (aniž by samo mělo jakékoliv zdravotní postižení či bylo mentálně retardované) navštěvovat předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně<sup>193</sup>. V těchto označených případech je podmínka celodenní osobní řádné péče o dítě splněna, a rodiči tak zůstává zachován nárok na výplatu rodičovského příspěvku.

Zákonodárce ovšem stanoví situace, kdy výplata rodičovského příspěvku nenáleží, respektive náleží jen v nižší částce. Prvním případem je situace, kdy bylo dítě ze zdravotních umístěno do ústavní péče zdravotnického zařízení na dobu delší než 3 měsíce. V takovém případě rodičovský příspěvek nenáleží od 4. měsíce pobytu dítěte v takovém řízení. Pokud ovšem rodič pobývá v zařízení ústavní péče společně s dítětem, a osobně, řádně a celodenně o něj tak i nadále pečuje, výplata rodičovského příspěvku se nepřerušuje.<sup>194</sup>

Rodičovský příspěvek dále nenáleží v situaci, kdy má jeden z rodičů v kalendářním měsíci nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem. Je-li však rodičovský příspěvek vyšší než tyto dávky nemocenského pojištění, pak je rodiči vyplacen rozdíl mezi dávkou nemocenského pojištění a výší rodičovského příspěvku.<sup>195</sup>

---

<sup>190</sup> Ustanovení § 31 odst. 3 písmeno a) StSocPod.

<sup>191</sup> Ustanovení § 31 odst. 3 písmeno b) StSocPod.

<sup>192</sup> Podmínky upravuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o závislost na péči jiné osoby pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, přičemž stupeň III. značí těžkou závislost a stupeň IV. pak úplnou závislost. Závislost se hodnotí ve vztahu ke schopnostem člověka zvládat základní životní potřeby jako je jídlo a jeho příprava, osobní hygiena, atd.

<sup>193</sup> Ustanovení § 31 odst. 3 písmeno d) StSocPod.

<sup>194</sup> Ustanovení § 30b odst. 2 StSocPod.

<sup>195</sup> Ustanovení § 30b odst. 3 StSocPod.

Specifickou situaci ztráty nároku na výplatu části rodičovského příspěvku pak zákonodárce předvídá v ustanovení § 54 StSocPod: „*Jestliže byl alespoň jednomu z rodičů pravomocně uložen správní trest podle zvláštního právního předpisu<sup>196</sup> za neplnění povinností souvisejících s řádným plněním povinné školní docházky staršího dítěte v rodině, odečítá se podle § 54a StSocPod z celkové částky 220 000 Kč rodičovského příspěvku, který náleží rodiči z titulu péče o nejmladší dítě v rodině, částka 22 800 Kč. Orgán, který o uložení správního trestu rodiči nebo pěstounovi rozhodl, je povinen písemně oznámit orgánu státní sociální podpory, který uvedeným osobám rodičovský příspěvek nebo odměnu pěstouna vyplácí, že tento správní trest uložil, a to do 8 dnů od nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.*“<sup>197</sup>

#### **3.4.4.2 Výše a systém čerpání rodičovského příspěvku**

Výše rodičovského příspěvku je stanovena pevnou sumou 220 000 Kč v případě narození jednoho dítěte, či 330 000 Kč v případě narození vícero dětí<sup>198</sup>.

V současnosti je na politické scéně uvažováno o zvýšení základní částky rodičovského příspěvku z původních 220 000 Kč na částku 300 000 Kč, jak uvádí programové prohlášení vlády: „*Zvýšíme rodičovský příspěvek na 300 000 Kč. Zasadíme se o poskytnutí včasné podpory rodinám s dětmi, které potřebují pomoc.*“<sup>199</sup> Zda bude tento vládní záměr realizován a schválen ovšem zůstává otázkou.

Ačkoliv, jak bylo shora uvedeno, není nárok na rodičovský příspěvek podmíněn výší příjmů žadatele nebo jeho účastí v systému veřejného zdravotního, nemocenského či důchodového pojištění, může mít výše příjmů žadatele vliv na možnou maximální měsíční výši výplaty rodičovského příspěvku. Zákonná úprava v současnosti rozlišuje dvě varianty čerpání rodičovského příspěvku.

První varianta je určena osobám, jimž lze vyměřit denní vyměřovací základ pro účely peněžité pomoci v mateřství či nemocenského – tedy primárně osobám, které jsou účastny nemocenského pojištění. Zákonodárce zrušil dříve pevně stanovenou maximální možnou měsíční částku výplaty rodičovského příspěvku<sup>200</sup>, a umožňuje čerpat rodičovský příspěvek až

---

<sup>196</sup> Ustanovení § 182a odst. 1 písmeno a) zákona č. 561/2004 Sb., školského zákona, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>197</sup> KOLDINSKÁ, K. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. Vyd. 7. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 213.

<sup>198</sup> Ustanovení § 30 odst. 1 StSocPod.

<sup>199</sup> Programové prohlášení vlády České republiky. [online, cit. 28. 7. 2018] Dostupné z: [http://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-165960/#Socialni\\_politika\\_a\\_zamestnanost](http://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-165960/#Socialni_politika_a_zamestnanost)

<sup>200</sup> Zákon č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, novelizoval ustanovení § 30 odst. 3 a 4 StSocPod, čímž došlo ke zrušení pevně stanovené horní hranice maximální možné výše měsíční výplaty rodičovského příspěvku v částce 11 500 Kč.

do výše odpovídající peněžité pomoci v mateřství. K tomu zákonodárce uvádí: „*Horní hranice čerpání omezená částkou 11 500 Kč měsíčně, znamenala u některých rodičů finanční propad po skončení čerpání peněžité pomoci v mateřství a omezovala rovněž rodiče s vysokým denním vyměřovacím základem v možnosti vyšší volby čerpání.*“<sup>201</sup>

Dle ustanovení § 30 odst. 3 písmeno b) tak platí, že pokud lze alespoň jednomu z rodičů ke dni narození nejmladšího dítěte stanovit „70 % 30 násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč“, pak může rodič čerpat rodičovský příspěvek v částce převyšující 7 600 Kč měsíčně, přičemž výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30 násobku denního vyměřovacího základu měsíčně.

Pro ukázkou výpočtu lze užít modelového příkladu výpočtu denního vyměřovacího základu v kapitole 3.4.1. této práce – v tomto příkladu denní vyměřovací základ pro účely peněžité pomoci v mateřství činil 967 Kč. Po provedení výpočtu ve smyslu shora citovaného ustanovení zákona činí rozhodná částka celkem 29 253 Kč (976 Kč DVZ x 30 = 29 280, z čehož 70 % = 20 496 Kč). Je tak patrné, že v modelovém příkladu rozhodný příjem rodiče dalece přesahuje zákonný požadavek na minimální rozhodnou částku 7 600 Kč. Rodič tak bude moci čerpat rodičovský příspěvek v maximální měsíční výši 20 496 Kč. Může ovšem zvolit čerpání i v nižší částce.

Druhá varianta systému čerpání rodičovského příspěvku je určena osobám, u nichž nelze stanovit denní vyměřovací základ – tedy typicky osobám, které se neúčastní nemocenského pojištění. V takovém případě je možné v souladu s ustanovením § 30 odst. 3 písmeno a) StSocPod čerpat rodičovský příspěvek v částce nepřevyšující 7 600 Kč měsíčně.

V případě narození vícero dětí se pak rozhodná částka zvyšuje o 1,5 násobek ve smyslu ustanovení § 30 odst. 3 písmeno c) StSocPod. V takovém případě lze-li rodiči stanovit denní vyměřovací základ, musí jeho rozhodný příjem (70 % 30 násobku denního vyměřovacího základu) činit alespoň 11 400 Kč (7 600 Kč x 1,5 = 11 400 Kč). Nelze-li rodiči stanovit denní vyměřovací základ, a je-li tak aplikována druhá varianta čerpání, může rodič obdržet maximální výši rodičovského příspěvku 11 400 Kč.

Výši čerpaného rodičovského příspěvku lze měnit, při respektování zákonných limitů jednotlivých variant čerpání. Volbu výše rodičovského příspěvku provádí rodič, a jen rodič, který byl žadatelem o dávku, může také měnit výši čerpané částky – ne ovšem častěji, než

---

<sup>201</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Komentář k bodu 8. Dostupné online v informačním systému C. H. Beck.

jednou za tři měsíce, a nikoliv zpětně<sup>202</sup>. Možnost změny výše čerpání rodičovského příspěvku může být praktická zejména v případě očekávání dalšího dítěte, jelikož v souladu s ustanovením § 30a odst. 1 StSocPod je možné rodičovský příspěvek čerpat toliko na nejmladší dítě v rodině, bez ohledu na to, zda byl rodičovský příspěvek na starší z dětí vyčerpan v celé sumě, či nikoliv. Pokud tak rodiče očekávají dalšího potomka, mohou zvolit čerpání rodičovského příspěvku ve vyšší částce, aby před narozením dalšího dítěte stihli vyčerpat celou částku 220 000 Kč (resp. 330 000 Kč v případě vícerčat) rodičovského příspěvku.

### **3.4.4.3 Možnost přivýdělku při současném pobírání rodičovského příspěvku**

Zákonodárce nijak neomezuje možnost rodiče vykonávat výdělečnou činnost při současném pobírání rodičovského příspěvku. Čerpání rodičovského příspěvku ani není podmíněnou současným čerpáním rodičovské dovolené. Nic tak rodiči nebrání, aby pro dosavadního zaměstnavatele vykonával práci v jakékoliv formě, ať již na základě pracovní smlouvy či některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Limitována není ani případná výše výdělku. Není tak ojedinělá situace, že rodič čerpá rodičovský příspěvek a současně pracuje za účelem vylepšení příjmové a sociální situace rodiny. K tomu shodě uvádí E. Janečková: *„Výše výdělku není během pobírání této dávky nijak omezena. Rodič tak může dostávat rodičovský příspěvek a zároveň se vrátit do původního zaměstnání, nebo si najít zaměstnání nové a mít dvě souběžná zaměstnání. Ovšem důležité pro vznik nároku na rodičovský příspěvek je to, že matka musí prokazatelně zajistit řádnou péči o dítě, když je v zaměstnání.“*<sup>203</sup>

---

<sup>202</sup> Ustanovení § 30 odst. 5 StSocPod.

<sup>203</sup> JANEČKOVÁ, E. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 47.

## 4. PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost je sociální událostí, která spočívá v nemožnosti jednotlivce najít vhodné zaměstnání, ať již z důvodu ztráty dosavadního zaměstnání, nedostatečné kvalifikace či zdravotní indispozice. Právo na práci je jedním ze základních lidských práv zaručených na ústavní úrovni článkem 26 odst. 3 LZPS: „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“

K tomu uvádí K. Koldinská: „Ani toto právo však neznamena záruku plné zaměstnanosti ve státě, jež by opět byla vynutitelná na státu, který zaručuje dodržování lidských práv. Právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací znamená, že nikdo, kdo si práci najde a pracuje, nesmí být na tomto svém právu zkrácen, nesmí mu být tedy odepřeno pracovat, pokud práci našel.“<sup>204</sup>

Stěžejním právním předpisem pro danou oblast je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZakZam**“), který upravuje podmínky zabezpečování zaměstnanosti ze strany státu, nárok na podporu v nezaměstnanosti a proces žádosti o tuto dávku, jakož i další záležitosti s tím související.

Klíčovou roli v oblasti zaměstnanosti sehrává Úřad práce ČR jakožto ústřední správní úřad, jehož nadřízeným a dozorujícím správním úřadem je MPSV<sup>205</sup>. Úřad práce je členěn na generální ředitelství a krajské pobočky, jejichž správní obvody kopírují území jednotlivých krajů jakožto územně samosprávných celků. Každá krajská pobočka má ve svém obvodu zřízeno několik kontaktních pracovišť.

Úřad práce provádí tzv. aktivní politiku zaměstnanosti, kdy ve spolupráci s dalšími zúčastněnými subjekty – MPSV, odborovými organizacemi, zaměstnavateli a dalšími subjekty – sleduje a vyhodnocuje trh práce, podílí se na tvorbě nových pracovních míst, a provádí zprostředkování zaměstnání. Právě poslední jmenovaná kompetence Úřadu práce je klíčovým nástrojem boje s nezaměstnaností, jelikož umožňuje propojení nabídky a poptávky na trhu práce, neboť spočívá ve „vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly“<sup>206</sup>; zahrnuje

<sup>204</sup> KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. Vyd. 2. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 131.

<sup>205</sup> Ustanovení § 1 odst. 1 a 3 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>206</sup> Ustanovení § 14 odst. 1 ZakZam.

však i poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Zprostředkování zaměstnání Úřadem práce je bezplatné.<sup>207</sup>

Nezastupitelné místo však má Úřad práce i na poli tzv. pasivní politiky zaměstnanosti, která spočívá ve vyplácení jednotlivých druhů dávek – podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci, dávek ze systému státní sociální podpory (např. rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení), dávek ze systému hmotné nouze (např. příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení), a příspěvku na péči, který je určen k nákupu sociálních služeb osobami závislými na péči jiné osoby.

Pokud rodič po skončení mateřské či rodičovské dovolené nemá jiné zaměstnání, je pro něj vhodné se registrovat v evidenci Úřadu práce – nejen z důvodu možného zprostředkování zaměstnání, ale především z důvodu nároku na podporu v nezaměstnanosti, jakož i z důvod zařazení do kategorie státní pojištěnců pro účely zdravotního pojištění.

#### **4.1 Podmínky zprostředkování zaměstnání a evidence žadatelů**

Současná právní úprava rozlišuje dvě kategorie osob, které v oblasti zprostředkování zaměstnání vstupují do veřejnoprávního vztahu s Úřadem práce. První kategorií je zájemce o zaměstnání – osoba, která je na základě písemné žádosti podané příslušné krajské pobočce Úřadu práce zařazena do evidence zájemců o zprostředkování zaměstnání.<sup>208</sup> Zájemcem o zaměstnání se může stát jakákoliv fyzická osoba, a to kdykoliv v průběhu svého ekonomicky aktivního života – nechat se zařadit do této evidence je tak možné i během trvání pracovněprávního vztahu, během výpovědní doby, ale též během čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Zájemce o zaměstnání nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, avšak Úřad práce mu bude poskytovat poradenství, zprostředkovávat nabídky vhodného zaměstnání, případně zabezpečí rekvalifikaci. Úřad práce vyřadí zájemce o zaměstnání z evidence, pokud neposkytuje potřebnou součinnost nebo ji maří. Z takového vyřazení však pro zájemce o zaměstnání neplynou žádné sankce.

---

<sup>207</sup> Ustanovení § 18 odst. 3 ZakZam.

<sup>208</sup> Ustanovení § 22 ZakZam.

Druhou kategorií je uchazeč o zaměstnání – fyzická osoba, která „osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“<sup>209</sup>. Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti, splní-li stanovené podmínky. Je také osobou, za kterou je stát plátcem zdravotního pojištění<sup>210</sup>, a tak po dobu, kdy je osoba evidována jako uchazeč o zaměstnání, nemůže vznikat dluh na zdravotním pojištění.

Podmínky, za nichž je možné zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, jsou ustanovením § 25 ZakZam vymezeny negativně. Uchazečem o zaměstnání tak nemůže být například osoba v pracovněprávním vztahu či služebním poměru, osoba samostatně výdělečně činná, či osoba zastávající veřejnou funkci (poslanec, senátor, soudce, aj.).

I když osoba splňuje podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, stanoví zákonodárce určité doby, během nichž není zařazení do této evidence možné. Jedná se například o dobu dočasné pracovní neschopnosti, či dobu pobírání peněžitě pomoci v mateřství v době 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu.<sup>211</sup> K tomu uvádí L. Steinichová: „Okolnosti uvedené v odst. 2 tohoto ustanovení [§ 25 ZakZam] brání fyzické osobě v nástupu do zaměstnání, a proto ji nelze v těchto případech zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání. [...] Tímto opatřením se zabezpečuje, aby výkon zaměstnání zprostředkovaného krajskou pobočkou Úřadu práce nezhoršoval zdravotní stav těchto osob.“<sup>212</sup>

Krajská pobočka Úřadu práce je povinna uchazeči o zaměstnání zprostředkovávat tzv. *vhodné zaměstnání* ve smyslu ustanovení § 20 ZakZam – tedy zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, v němž délka pracovní doby činí minimálně 32 hodin týdně<sup>213</sup>, které je na dobu neurčitou nebo na dobu minimálně 3 měsíců, a které odpovídá zdravotní způsobilosti, kvalifikaci a schopnostem uchazeče, jakož i možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti.

Zákonodárce ovšem nestanoví, že by jedním z kritérií pro posouzení vhodnosti zaměstnání pro uchazeče byla výše mzdy nebo platu. Nic tak nebrání tomu, aby uchazeč vykonával zaměstnání, za které mu náleží mzda nebo plat nižší, než v dosavadním zaměstnání.

---

<sup>209</sup> Ustanovení § 24 ZakZam.

<sup>210</sup> Ustanovení § 7 odst. 1 písmeno e) VeřZdraPoj.

<sup>211</sup> Ustanovení § 25 odst. 2 písmeno a) a c) ZakZam.

<sup>212</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2010. Komentář k citovanému ustanovení je dostupný elektronicky v informačním systému ASPI.

<sup>213</sup> Ustanovení § 20 odst. 1 písmeno b) ZakZam stanoví, že délka pracovní doby musí činit nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby ve smyslu ustanovení § 79 odst. 1 ZPr, dle něhož činí stanovená pracovní doba 40 hodin týdně.

Podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání jsou stanoveny kogentně, a žadatel je musí splnit ke dni podání žádosti o zařazení do této evidence. K tomuto závěru dospěl i Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 29. 8. 2008, sp. zn. 4 Ads 42/2008 – 95: „Z hlediska procesního má úřad práce při posuzování těchto podmínek dvě možnosti. Buď shledá všechny podmínky jako splněné a zařadí žadatele do evidence uchazečů o zaměstnání v souladu s § 26 odst. 1 zákona o zaměstnanosti dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání“, anebo pro případ, že žadatel nesplňuje podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, je povinen vydat rozhodnutí o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání v souladu s § 26 odst. 3 téhož zákona.“

## 4.2 Překážky vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Pokud je fyzická osoba již zařazena v evidenci uchazečů o zaměstnání, mohou nastat situace, které dalšímu vedení uchazeče v této evidenci brání. Jedná se primárně o situaci, kdy je uchazeči zprostředkováno vhodné zaměstnání, a uchazeč se tak stane zaměstnancem. Může jít ale i o situaci, kdy si uchazeč o zaměstnání přivydělává nad rámec tzv. *nekolidujícího zaměstnání*.

Ustanovení § 25 odst. 3 písmeno a) ZakZam stanoví, že vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Cílem zákonodárce tak je motivovat uchazeče o zaměstnání k udržení pracovních návyků. Maximální možná výše přivýdělků s ohledem na aktuální výši minimální mzdy tak činí 6 100 Kč. Rozhodná je hrubá výše této odměny.

Ustanovení § 25 odst. 3 písmeno b) ZakZam pak stanoví, že uchazeč o zaměstnání může být veden v evidenci v případě, že současně vykonává činnost na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Pokud by uchazeč o zaměstnání konal práci na základě dohody o provedení práce, a to bez ohledu na výši odměny, kterou obdrží, pak je tato skutečnost překážkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a vedení v této evidenci.



Tento zákaz výkonu pracovní činnosti na základě dohody o provedení práce byl do textu zákona včleněn nedávnou novelou<sup>214</sup>, kterou zákonodárce reagoval na skutečnost, že na základě dohody o provedení práce je uchazeč o zaměstnání účasten důchodového a nemocenského pojištění jen pokud je mu zúčtována odměna minimálně 10 001 Kč, kdežto na základě dohody o pracovní činnosti již od sjednané výše odměny v částce alespoň 2 500 Kč.

K tomu uvádí O. Bičáková: „*Ze statistických údajů však vyplývá, že se počet uchazečů o zaměstnání vykonávajících nekolidující zaměstnání rok od roku zvyšuje, přičemž zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce nejsou účastni nemocenského pojištění. Jedná se tudíž o výkon zaměstnání, které poskytuje zaměstnanci „oslabenou ochranu“. Rovněž bylo zaznamenáno, že nekolidující zaměstnání na základě dohody o provedení práce je vykonáváno v cca 95 % případů dlouhodobě, mnohdy i po dobu 3 a více let, z čehož lze dovodit, že tento způsob nesměruje k vytvoření podmínek pro to, aby se uchazeč o zaměstnání trvale uplatnil na trhu práce.*“<sup>215</sup>

Výkon nekolidujícího zaměstnání je uchazeč o zaměstnání povinen příslušné krajské pobočce Úřadu práce oznámit neprodleně, nejpozději v den nástupu k výkonu výdělečné činnosti v nekolidujícím zaměstnání. Oznamovací povinnost musí uchazeč plnit bez ohledu na výši odměny, kterou získá – tedy i pokud je sjednaná odměna či odměna připadající na 1 kalendářní měsíc nižší, než polovina minimální mzdy.

Tento závěr byl v minulosti judikován i Nejvyšším správním soudem v rozsudku ze dne 19. 2. 2015, sp. zn. 4 Ads 222/2014: „*Skutečnost, že stěžovatelka výkon nekolidujícího zaměstnání sama oznámila, že výše příjmu byla nízká, podle názoru Nejvyššího správního soudu stěžovatelku neomlouvá a nezprošťuje ji odpovědnosti za její protiprávní jednání, zvláště když své oznámení učinila více než po půl roce od vlastního zahájení výkonu nekolidujícího zaměstnání, když dle poučení mohla příslušné oznámení učinit i prostřednictvím elektronické komunikace, a to v době mezi uzavřením dohody a vlastním výkonem nekolidujícího zaměstnání, a když od zahájení výkonu nekolidujícího zaměstnání byla na 5 schůzkách na úřadu práce, během nichž žádné informace v tomto směru stěžovatelka neuvedla.*“

---

<sup>214</sup> Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>215</sup> BIČÁKOVÁ, O. Nekolidující zaměstnání – změna právní úpravy. IN: Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2017, č. 5/2017, s. 23.

Dle ustanovení § 25 odst. 6 platí, že vedení uchazeče v evidenci nebrání ani výkon tzv. *krátkodobého zaměstnání*. Jde o zaměstnání zprostředkované příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce na dobu nejvýše 3 měsíců, odpovídající zdravotnímu stavu uchazeče. Tento institut ovšem není v praxi nijak zvlášť využíván.<sup>216</sup>

Uchazeč o zaměstnání dále nemůže být do evidence zařazen, ani v ní veden, pokud neposkytne Úřadu práce své identifikační údaje, či neposkytne nebo odvolá souhlas s jejich zpracováním<sup>217</sup>. Nejinak je tomu v případě, kdy sám z vlastní iniciativy nebo dohodou se zaměstnavatelem ukončí vhodné zaměstnání zprostředkované Úřadem práce, nebo pokud zaměstnavatel ukončí s uchazečem zaměstnání proto, že uchazeč porušil povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

### 4.3 Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti vymezuje ustanovení § 39 odst. 1 ZakZam. První podmínkou je získání doby důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v rozhodném období, kterým jsou 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání<sup>218</sup>. Druhou podmínkou je podání žádosti o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti příslušné krajské pobočce Úřadu práce, u které je uchazeč veden v evidenci<sup>219</sup>. Třetí podmínkou pak je, že uchazeč nesmí být ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, poživatelé starobního důchodu.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti však nemá uchazeč o zaměstnání, u kterého nastala některá ze situací vymezených ustanovením § 39 odst. 2 ZakZam, tedy například uchazeč, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence rozvázán pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo obdobným způsobem pro zvlášť hrubé porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci.

Pokud uchazeč nesplňuje podmínku potřebné doby důchodového pojištění, lze pro tyto účely započít i tzv. náhradní dobu zaměstnání ve smyslu ustanovení § 41 odst. 3 ZakZam, kterou je mimo jiné doba osobní péče o dítě do 4 let věku. To je klíčové zejména v situaci, kdy zaměstnanec končí zaměstnání souběžně s rodičovskou dovolenou čerpanou do 3 let věku dítěte.

---

<sup>216</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2010. Komentář k citovanému ustanovení je dostupný elektronicky v informačním systému ASPI.

<sup>217</sup> Ustanovení § 25 odst. 7 ZakZam.

<sup>218</sup> Ustanovení § 41 odst. 1 ZakZam.

<sup>219</sup> Tiskopis žádosti uchazeč může vyzvednout v kontaktním místě krajské pobočky Úřadu práce, nebo jej vyplnit elektronicky. Formulář je dostupný na webových stránkách MPSV (<http://portal.mpsv.cz/forms>).

Po tuto dobu zaměstnanec pravděpodobně fakticky nepracoval a nezískal tak výdělečnou činností dobu důchodového pojištění alespoň 12 měsíců v posledních dvou letech. Pokud ovšem po skončení pracovního poměru požádá o podporu v nezaměstnanosti a splní zákonné podmínky, započte se doba čerpání rodičovské dovolené jako náhradní doba zaměstnání, a bývalý zaměstnanec tak získá nárok na podporu v nezaměstnanosti.

## 4.4 Podpůrčí doba

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění zákonných podmínek ode dne podání písemné žádosti.<sup>220</sup> Podpůrčí doba – tedy doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována – se pak odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání. Je-li uchazeči méně než 50 let činí podpůrčí doba 5 měsíců; pokud je uchazeč ve věku od 50 do 55 let, pak je mu poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu 8 měsíců; uchazeč starší 55 let čerpá podporu v nezaměstnanosti nejvýše po dobu 11 měsíců.<sup>221</sup> Věk uchazeče je rozhodný ke dni podání žádosti o podporu.

Podpůrčí doba však nemusí běžet souběžně, neboť zákonodárce stanoví případy, kdy podpora v nezaměstnanosti není vyplácena. Jedná se o dobu, kdy uchazeč je uchazeč ve vazbě, pobírá starobní důchod, a také o dobu, kdy jsou uchazeči vypláceny dávky z nemocenského pojištění.<sup>222</sup> Doba, po kterou trvají jmenované situace, se však do podpůrčí doby nezapočítává, a během jejich trvání tak dochází ke stavení podpůrčí doby. Nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti tak pouze odsouvá, uchazeč jej neztrácí.

K tomu uvádí O. Bičáková: „*Po skončení nemoci se mu [uchazeči o zaměstnání] obnoví výplata podpory v nezaměstnanosti, která je mu [uchazeči o zaměstnání] poskytována až do uplynutí jeho podpůrčí doby. Poskytování dávek nemocenského pojištění nemá tudíž vliv na délku podpůrčí doby. Onemocní-li uchazeč po uplynutí ochranné lhůty [7 dní od skončení pracovního poměru], nebude již mít nárok na poskytování dávek nemocenského pojištění. Po dobu jeho nemoci mu bude poskytována podpora v nezaměstnanosti, má-li na ni nárok, ale pouze do vyčerpání celé podpůrčí doby.*“<sup>223</sup>

---

<sup>220</sup> Ustanovení § 42 odst. 1 ZakZam.

<sup>221</sup> Ustanovení § 43 odst. 1 ZakZam.

<sup>222</sup> Ustanovení § 44 odst. 1 ZakZam.

<sup>223</sup> BIČÁKOVÁ, O. *Nemoc a poskytování podpory v nezaměstnanosti*. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2017, č. 3/2017, s. 26-27.

Nejinak je tomu v případě, že zaměstnanci bylo při skončení pracovního poměru vyplaceno odstupné. Ustanovení § 44a ZakZam stanoví, že vyplácení podpory v nezaměstnanosti se odkládá o počet měsíců, které odpovídají počtu násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozena minimální výše odstupného. Nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti tak stejně jako v předchozím případě zůstává zachován, avšak k faktické výplatě podpory nedochází po dobu, kdy je zaměstnanec kompenzován odstupným.

Je otázkou, zda v případě, kdy je zaměstnanci vyplaceno vyšší než zákonné odstupné, se výplata podpory v nezaměstnanosti odsouvá pouze o tolik měsíců, kolik odpovídá násobku zákonného odstupného, či o skutečný počet násobků vyplaceného průměrného výdělku. Jelikož ustanovení § 44a ZakZam hovoří o „*počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného*“, lze dovést, že i když má zaměstnanec ze zákona nárok například na odstupné ve výši toliko dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, ale na základě dohody se zaměstnavatelem je mu vyplaceno odstupné ve výši pětinasobku průměrného měsíčního výdělku, pak se výplata podpory v nezaměstnanosti odsune toliko o dva kalendářní měsíce, nikoliv o pět. Podpůrčí doba se ani v tomto případě nekrátí, pouze dochází k posunutí počátku jejího běhu.

Ke stavení podpůrčí doby dochází rovněž v měsíci, kdy uchazeč o zaměstnání má možnost získat příjem z nekolidujícího zaměstnání. Dle ustanovení § 44 ZakZam totiž platí, že podpora v nezaměstnanosti se neposkytuje po dobu, kdy trvá právní vztah zakládající nekolidující zaměstnání.

## 4.5 Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče naposledy zjištěn a používán pro pracovněprávní účely v rozhodném období.<sup>224</sup> Průměrný měsíční výdělek tak bude vypočítáván dle pravidel zakotvených v ustanovení § 351 a násl. ZPr. Nelze-li užít průměrný výdělek, užije se pravděpodobný výdělek.

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí po první dva měsíce podpůrčí doby 65% průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče, po další dva měsíce podpůrčí doby pak 50% průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče, a po zbývajících část podpůrčí doby pouze 45% průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče.<sup>225</sup>

---

<sup>224</sup> Ustanovení § 50 odst. 1 ZakZam.

<sup>225</sup> Ustanovení § 50 odst. 3 ZakZam.

Platí však, že uchazeč je sankcionován nižší procentní sazbou v případě, že zaměstnání ukončí z vlastní iniciativy výpovědí, nebo dohodou se zaměstnavatelem. V takovém případě uchazeči náleží podpora v nezaměstnanosti ve výši pouze 45% průměrného měsíčního čistého výdělku po celou podpůrnou dobu.

Zákonodárce však stanoví výjimku spočívající v tom, že pokud měl uchazeč k ukončení zaměstnání touto formou vážný důvod, přísluší mu podpora v nezaměstnanosti v nesnížené procentní sazbě. Vážné důvody definuje ustanovení § 5 písmeno c) ZakZam; jsou jimi například nezbytná osobní péče o dítě do 4 let věku, docházka dítěte do jeslí, školky nebo školy, nebo také jiné vážné osobní důvody na straně uchazeče (etická, mravní, náboženské, atd.).

Je však na uchazeči o zaměstnání, aby takové důvody skončení pracovního poměru Úřadu práce prokázal. Lze tak jednoznačně doporučit, aby ve výpovědi ze strany zaměstnance či v dohodě o rozvázání pracovního poměru byly tyto důvody jasné a jednoznačně vymezeny.

Výše podpory v nezaměstnanosti však není neomezená, nýbrž může činit maximálně 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí roku předcházejícího tomu kalendářnímu roku, kdy byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.<sup>226</sup> Výše průměrné mzdy v národním hospodářství je vyhlášována sdělením MPSV ve Sbírce zákonů – pro účely výpočtů prováděných v roce 2018 je rozhodující výše průměrné mzdy zjištěné v roce 2017, která činí 28 761 Kč.<sup>227</sup> Maximální možná výše podpory v nezaměstnanosti, o kterou uchazeč o zaměstnání požádá v roce 2018, tak může činit 16 682 Kč.

Některé osoby ovšem mají nárok na podporu v nezaměstnanosti z titulu splnění tzv. *náhradní doby zaměstnání*, jelikož u nich nelze zjistit průměrný měsíční výdělek z důvodu, že tyto osoby nebyly v posledních dvou letech před podáním žádosti o podporu v nezaměstnanosti zaměstnány, a nesplnily tak podmínku účasti 12 měsíců v systému důchodového pojištění ze zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti. Takovou situaci předvídá ustanovení § 51 ZakZam, které stanoví postup výpočtu výše podpory v nezaměstnanosti při nulovém výdělku.

---

<sup>226</sup> Ustanovení § 50 odst. 6 ZakZam.

<sup>227</sup> Sdělení MPSV č. 447/2017 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2017 pro účely zákona o zaměstnanosti.

Dle citovaného ustanovení platí, že u osob, které splnily podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby zaměstnání (typicky tedy u rodičů po skončení rodičovské dovolené) se výše podpory v nezaměstnanosti stanovuje násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství<sup>228</sup>. Po první dva měsíce podpůrčí doby tak činí podpora v nezaměstnanosti 0,15 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (4 314 Kč v roce 2018); po další dva měsíce podpůrčí doby její 0,12 násobek (3 451 Kč v roce 2018); po zbývající část podpůrčí doby pak její 0,11 násobek (3 164 Kč v roce 2018).

Ve vztahu k rodičům malých dětí bude u stanovení výše podpory v nezaměstnanosti proto rozhodující, zda rodič během rodičovské dovolené skutečně pracoval, a získal tak výdělečnou činností dobu účasti na důchodovém pojištění nejméně 12 měsíců, či zda práci nekonal, a splňuje tak jen náhradní dobu zaměstnání.

K tomu uvádí Úřad práce: „Při výpočtu výše podpory v nezaměstnanosti hraje rozhodující roli to, zda rodič v uplynulých dvou letech skutečně pracoval, či zda ho jeho zaměstnavatel „jen“ vedl ve stavu zaměstnanců, a dotyčný byl na rodičovské dovolené. Jestliže žadatel skutečně pracoval, získá nárok na podporu v nezaměstnanosti vypočtenou z předchozího průměrného měsíčního čistého výdělku. Většina rodičů ovšem končí pracovní poměr současně s rodičovskou dovolenou a před příchodem do evidence Úřadu práce ČR v zaměstnání fyzicky nepracovala. Tím pádem mají dobu důchodového pojištění pokrytou náhradní dobou pojištění, nikoli zaměstnáním. Úřad práce ČR jim tedy vypočítá – v případě, že splní podmínky nároku – podporu v nezaměstnanosti z průměrné mzdy v národním hospodářství.“<sup>229</sup>

#### **4.6 Dvojitý výklad zákona o zaměstnanosti týkající se určení výše podpory v nezaměstnanosti rodičů po rodičovské dovolené**

Ve vztahu k výše řečenému se autorka této práce setkala v praxi s dvojitým přístupem krajských poboček Úřadu práce, který se týkal stanovování výše nároku na podporu v nezaměstnanosti u rodičů, jejichž pracovní poměr skončil souběžně s rodičovskou dovolenou či nějakou dobu poté.

---

<sup>229</sup> Tisková zpráva Úřadu práce ČR „Výše podpory v nezaměstnanosti u rodičů po rodičovské dovolené se odvíjí od předchozí činnosti“ ze dne 2. 6. 2014. [online, cit. 31. 7. 2018] Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/06/2014\\_06\\_02\\_tz\\_podpora\\_po\\_rodicovske.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/06/2014_06_02_tz_podpora_po_rodicovske.pdf)

Jako modelový příklad lze užít zaměstnankyni, který čerpá rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte, přičemž během rodičovské dovolené nepracovala ani nevykonávala samostatnou výdělečnou činnost. Tato zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené nastoupí zpět do zaměstnání, kde obdrží od zaměstnavatele výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 písmeno c) ZPr. Zaměstnankyně po celou výpovědní dobu koná práci slučitelnou s druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě, a po skončení výpovědní doby (31. 7. 2018) se do 3 pracovních dnů (3. 8. 2018) registruje na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a podá žádost o podporu v nezaměstnanosti.

V rámci prvního možného výkladu zákona rozhodne krajská pobočka Úřadu práce o tom, že podpora v nezaměstnanosti bude vypočtena z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého zaměstnankyně dosáhla během výpovědní doby, kdy pro zaměstnavatele konala práci. Oporou pro takový postup je gramatický výklad ustanovení § 50 odst. 1 ZakZam, dle něhož se výše podpory v nezaměstnanosti „stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovní právních předpisů“. Užitím tohoto ustanovení lze dospět k výkladu, že užití průměrného měsíčního výdělku je na místě vždy, když lze tento výdělek zjistit – bez ohledu na to, zda je splněna podmínka účasti v systému důchodového pojištění po dobu 12 kalendářních měsíců faktickým zaměstnáním, nebo započtením náhradní doby zaměstnání.

Podpůrně k tomu lze užít i ustanovení § 52 ZakZam, dle něhož: „Uchazeči o zaměstnání, jehož poslední výdělečná činnost před podáním žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebyla dobou důchodového pojištění, který však splnil podmínku celkové doby předchozího zaměstnání stanovenou v § 39 odst. 1 písm. a) [ZakZam], se podpora v nezaměstnanosti stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, kterého dosáhl v posledním zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, které jsou dobou důchodového pojištění.“

Toto ustanovení lze totiž vyložit tak, že rozhodující je poslední činnost, kterou uchazeč o zaměstnání vykonával těsně před zařazením do evidence. Pokud je touto činností výdělečná činnost, je nezbytné užít pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti primárně průměrný či pravděpodobný výdělek rodiče. Podmínka ustanovení § 39 odst. 1 písmeno a) ZakZam je pak považována za splněnou, jelikož ji lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání, tedy osobní péčí o dítě do 4 let věku.

Tento výklad je tak silně nakloněn těm rodičům, kteří se po skončení rodičovské dovolené vrátí alespoň na nějaký čas do zaměstnání. Není přitom rozhodné, zda to bude jen několik dní nebo delší doba. Současně je ovšem nezbytné, aby rodič splnil podmínku ustanovení § 42 odst. 3 ZakZam, tedy že se stihne registrovat do evidence uchazečů o zaměstnání do 3 pracovních dní ode dne skončení posledního zaměstnání.

V rámci druhého možného výkladu zákona rozhodne v modelovém případě krajská pobočka Úřadu práce tak, že podpora v nezaměstnanosti bude vypočtena z průměrné mzdy v národním hospodářství, a bude tak řádově mnohem nižší, než ve shora popsaném případě. K tomuto řešení lze dospět teleologickým výkladem ustanovení § 39 odst. 1 písmeno a) ZakZam, dle něhož náleží podpora v nezaměstnanosti uchazeči, který „*získal v rozhodném období [posledních dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání] zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“).*“

Z citovaného ustanovení je patrný tlak zákonodárce na to, aby podpora v nezaměstnanosti byla přiznána osobám, které si jí zasloužily díky své ekonomické aktivitě v posledních dvou letech. Zákonodárce naopak znevýhodňuje osoby, které do systému důchodového pojištění ničeho nepřispívaly v důsledku své ekonomické neaktivity, a proto do textu zákona vkládá ustanovení § 51, které akcentuje, že podpora v nezaměstnanosti bude vypočtena z průměrné mzdy v národním hospodářství, pokud byla potřebná doba účasti v systému důchodového pojištění splněna toliko započtením náhradní doby zaměstnání, kterou je v modelovém příkladu osobní péče o dítě do 4 let věku.

Obecně nelze říci, který výklad zákona je správný. Ústřední správní úřady, jako například MPSV či Úřad práce, favorizují druhý typ výkladu, přičemž tento přístup je zcela pochopitelný ve vztahu k tomu, že Úřad práce o výši podpory v nezaměstnanosti rozhoduje a tuto dávku vyplácí, a neměl by při tom plýtvat prostředky ze státního rozpočtu.

Autorka této práce je však nakloněna prvnímu výkladu zákona. Pokud se rodič po skončení rodičovské dovolené vrátí do zaměstnání alespoň na nějaký čas, lze presumovat snahu rodiče pracovat a skloubit výkon práce s rodinným životem. Není pak důvodu takového rodiče demotivovat v jeho přístupu k práci absurdně nízkou sumou podpory v nezaměstnanosti vypočtené z průměrné mzdy v národním hospodářství. Pokud si rodič po rodičovské dovolené uchová pracovní návyky a vrátí se do pracovního procesu, může do systému důchodového pojištění a do ostatních pojistných systémů přinést mnohem více finančních prostředků, než kolik z nich odčerpá během podpůrní doby, kdy mu bude vyplácena podpora v nezaměstnanosti ve výši jeho průměrného (pravděpodobného) měsíčního výdělku.



Jasno se do této problematiky pokusil vnést Nejvyšší správní soud při řešení situace, kdy žena po skončení rodičovské dovolené dne 31. 7. 2011 nastoupila dne 1. 8. 2011 zpět do zaměstnání, kde zůstala až do 5. 8. 2011, kdy pracovní poměr skončil. Žena onemocněla, přičemž tvrdila, že od 6. 8. 2011 do 21. 8. 2011 z důvodu nemoci nemohla pečovat o dítě. Dne 22. 8. 2018 byla žena zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání, kdy Úřad práce přiznal podporu v nezaměstnanosti vypočtenou z průměrné mzdy v národním hospodářství.

Nejvyšší správní soud svým rozsudkem ze dne 27. 8. 2014, sp. zn. 3 Ads 91/2013-47, dospěl k závěru, že: *„Nejvyšší správní soud předesílá, že pokud by nebyla doba od 6. do 21. 8. 2011 hodnocena stěžovatelce jako náhradní doba zaměstnání, bylo by jejím posledním ukončeným zaměstnáním před podáním žádosti o zaměstnání v době od 1. do 5. 8. 2011. Výše podpory v nezaměstnanosti by pak skutečně musela být stanovena podle § 50 odst. 1 zákona o zaměstnanosti s tím, že průměrný měsíční čistý výdělek stěžovatelky by byl zjištěn za předcházející kalendářní čtvrtletí (které je rozhodným obdobím podle § 354 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006) jako tzv. pravděpodobný výdělek (srov. § 355 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006).“*

Uvedený názor Nejvyššího soudu, dle něhož i krátká doba 5 dní, po kterou byla matka po návratu z rodičovské dovolené v zaměstnání, zakládá povinnost pro výpočet podpory v nezaměstnanosti užít výdělku dosaženého během těchto dní (a z nich odvozeného pravděpodobného výdělku za příslušné čtvrtletí), tak podporuje názor autorky této práce.

Rodičům po skončení rodičovské dovolené proto lze doporučit, aby alespoň na pár dní nastoupili zpět do zaměstnání, je-li to možné, a aby posléze při registraci do evidence uchazečů o zaměstnání a podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti trvali na tom, že podpora v nezaměstnanosti má být vypočtena z jejich průměrného (pravděpodobného) výdělku, nikoliv z průměrné mzdy v národním hospodářství.

Uvedené ovšem platí za předpokladu, že se rodič registruje v evidenci Úřadu práce do 3 dnů od skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 42 odst. 3 ZakZam, jelikož pak je podpora v nezaměstnanosti přiznána ode dne následujícího po dni skončení pracovního poměru, čímž je zachována kontinuita.

Pokud by k registraci došlo později, pak bezprostředně poslední vykonávanou činností před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bude péče o dítě do 4 let věku, tedy náhradní doba zaměstnání. V takovém případě by pak Úřad práce zcela oprávněně přiznal podporu v nezaměstnanosti vypočtenou z průměrné mzdy v národním hospodářství.

## 5. KAZUISTIKA

### 5.1 Příklad č. 1

**Dotaz:** *Jsem na rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte, ale nepodařilo se mi sehnat školku. Mohu požádat zaměstnavatele o další čerpání rodičovské dovolené do 4 let věku dítěte?*

**Odpověď:** Rodičovská dovolená přísluší zaměstnanci jen do 3 let věku dítěte. Rodiče se často domnívají, že pokud pobírají rodičovský příspěvek až do 4 let věku dítěte, musí jim zaměstnavatel automaticky prodloužit i rodičovskou dovolenou, ale skutečnost je jiná. Na poskytnutí další rodičovské dovolené poté, co dítě dosáhne věku 3 let, tak nárok nevzniká, jelikož zákoník práce takový institut nezná. Je možné požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy (tzv. neplacené volno), ovšem zaměstnavatel není povinen takové žádosti vyhovět. Pokud by zaměstnavatel neplacené volno poskytl, pak je důležité mít na paměti, že za dobu neplaceného volna není za zaměstnance odváděno povinné pojistné na zdravotní pojištění, a zaměstnanec si je tak musí hradit sám (v praxi zaměstnavatel často pojistné odvede, ale jeho výši posléze strhne zaměstnanci ze mzdy nebo platu). Jelikož ovšem jsou splněny podmínky pro to, aby pojistné na zdravotní pojištění hradil stát (osobní, celodenní řádná péče o alespoň jedno dítě ve věku do 7 let), je důležité zajít na svou zdravotní pojišťovnu, a tam požádat o zařazení do kategorie státních pojištěnců. Dluh na pojistném tak vzniknout nemůže.

### 5.2 Příklad č. 2

**Dotaz:** *Mám čtyřletého syna, pracuji jako recepční ve fitness centru, moje pracovní doba je od 8:30 do 17:00, ale školka zavírá už v 17:00, fitness centrum je otevřené do 21:00. Chci požádat zaměstnavatele, abych mohla odcházet ze zaměstnání o půl hodiny dříve. Musí mi to zaměstnavatel umožnit?*

**Odpověď:** Podle zákoníku práce platí, že pečuje-li zaměstnanec o dítě mladší 15 let, a požádá-li takový zaměstnanec o vhodnou úpravu pracovní doby z důvodu péče o toto dítě, je zaměstnavatel povinen jeho žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Tyto důvody však zákon nedefinuje, ovšem judikaturou bylo dovozeno, že se musí jednat o důvody, které by znemožňovaly zaměstnavateli výkon jeho podnikání. V řešeném případě si lze představit, že zaměstnavatel může snadno zajistit provoz recepce úpravou směn kolegyň, se kterými se na recepci střídáte, nebo může přijmout brigádníka. Zaměstnavatel by tak měl požadavku na úpravu pracovní doby vyhovět. Pokud by se tak nestalo, je možné domáhat se svého nároku soudní cestou. Pak je na zaměstnavateli, aby prokázal, že by mu úprava pracovní doby skutečně znemožňovala provoz.

### 5.3 Příklad č. 3

**Dotaz:** *Jsem na rodičovské dovolené a pobírám rodičovský příspěvek. Můj zaměstnavatel mi nabídl, že si u něj mohu přivydělat na dohodu o provedení práce na 3 hodiny denně. Když budu v práci, syna bude hlídat babička. Mohu takovou nabídku přijmout, aniž bych přišla o rodičovský příspěvek?*

**Odpověď:** Ano. Během rodičovské dovolené a pobírání rodičovského příspěvku si rodiče mohou přivydělat bez omezení výše výdělku. Platí však, že pokud čerpají rodičovský příspěvek, musí splnit podmínku osobní, celodenní a řádné péče o dítě po dobu, kdy jsou v zaměstnání. Nemusí jí však nezbytně splnit osobně, ale i prostřednictvím jiné fyzické osoby. Pokud tak bude syna během doby, co budete v zaměstnání, hlídat babička, o nárok na rodičovský příspěvek nepřijdete, a ten tak bude vyplácen i když si přivyděláte na dohodu o provedení práce, a to bez ohledu na to, jaká bude výše přivýdělku.

## 5.4 Příklad č. 4

**Dotaz:** *V průběhu mé rodičovské dovolené zrušil zaměstnavatel svou pobočku v České republice, podepsala jsem tak výpověď dohodou a můj pracovní poměr skončil 31. 5. Dostala jsem odstupné ve výši dvou platů a pobírám rodičovský příspěvek. Z čeho mi bude vypočtená podpora v nezaměstnanosti a jaká bude její výše?*

**Odpověď:** V první řadě je třeba uvést, že výpověď dohodu zákoník práce nezná. Patrně jste podepsala se zaměstnavatelem dohodu o skončení pracovního poměru, kdy pracovní poměr skončil sjednaným dnem, tedy 31. 5. Pokud jste během rodičovské dovolené pro zaměstnavatele fakticky nevykonávala žádnou práci, ani jste neměla jiné zaměstnání, pak bude podpora v nezaměstnanosti vypočítávána z průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za loňský rok, přičemž po první dva měsíce podpůrčí doby náleží její 0,15 násobek, po další dva měsíce podpůrčí doby 0,12 násobek a po poslední měsíc podpůrčí doby 0,11 násobek. Jde o velmi nízkou částku. Pobírání rodičovského příspěvku nemá na výši podpory v nezaměstnanosti vliv. Skutečnost, že Vám bylo vyplaceno odstupné, však vliv má, jelikož odsouvá nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti, která začne být vyplácena až po uplynutí doby, který je kryta odstupným, tedy až po dvou měsících od registrace na Úřadu práce.

## 5.5 Příklad č. 5

**Dotaz:** *Je mi 24 let, studuji třetím rokem vysokou školu a jsem těhotná. Budu mít nárok na mateřskou? Studium je náročné, takže si nikde nepřivydělávám.*

**Odpověď:** Nárok na peněžitou pomoc v mateřství v takovém případě nevznikne. Doba studia na vysoké škole není pojištěnou činností podle zákona o nemocenském pojištění. Jelikož v průběhu studia není studentka nemocensky pojištěná, nemá na výplatu peněžité pomoci v mateřství nárok. Ode dne narození dítěte však v takovém případě náleží rodičovský příspěvek, o který je nutné zažádat u příslušné krajské pobočky Úřadu práce.

## 6. ZÁVĚR

Mateřství a rodičovství jsou významnými sociálními událostmi, jejichž právní úprava si dle názoru autorky této rigorózní práce zaslouží větší pozornost odborné i laické veřejnosti. Publikací a příruček, které by se těmito tématy zabíraly, není vůbec mnoho. Prostřednictvím internetu je sice tématu věnována určitá pozornost, ovšem obvykle jsou na jednotlivých diskusních fórech či v článcích opakovány ty samé chyby, aplikována neaktuální právní úprava, a směřovány jednotlivé pojmy užívané zákonem – typicky tak rodiče mají představu, že „mateřská“ znamená čerpání mateřské dovolené a zároveň pobírání peněžité pomoci v mateřství, a „rodičovská“ musí být čerpána souvisle do 3 let věku dítěte, a během této doby musí být čerpán rodičovský příspěvek.

Rodiče tvoří významnou pracovní sílu na trhu práce, avšak rámec právní úpravy příliš nepodporuje aktivní zapojení těchto rodičů do pracovního procesu. Tříletá délka rodičovské dovolené pak znamená vyřazení rodiče z aktivního ekonomického života na velmi dlouhou dobu, během níž rodič ztrácí své pracovní návyky. Jakkoliv stoupá podíl rodičů, kteří si i během čerpání rodičovské dovolené alespoň přivydělávají, pořád se jedná o menšinu. Situace by mohla být *de lege ferenda* zlepšena zavedením nových flexibilnějších forem zaměstnávání.

Při vypracovávání této rigorózní práce se její autorka potýkala se složitostí právních předpisů upravujících řešenou oblast práva. Pracovní právo, jehož stěžejním předpisem je zákoník práce, je právním oborem velmi blízkým každodennímu životu téměř každého člověka. Jakkoliv platí, že aplikace jednotlivých ustanovení zákoníku práce je zažitá, a nečiní v běžném životě větší problémy, mohou nastat situace, které zákoník práce nepředvídá, a pro jejichž řešení je třeba aplikovat ustanovení významově nejbližší.

Nejvíce se však složitost právní úpravy projevuje v právních předpisech upravujících veřejné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a zaměstnanost. Pro „osobu s rozumem průměrného člověka“<sup>230</sup> jsou tyto předpisy nesrozumitelné, a to především z důvodu četnosti různých výjimek z jednotlivých institutů. Po jazykové stránce se rovněž jedná o předpisy velmi složité. Zákonodárce často napříč těmito předpisy používá označení některých institutů, a chce-li se tak recipient právní normy dopátrat významu používaného pojmu, aby jej mohl v praxi správně aplikovat, musí vyhledat definici tohoto pojmu v jiném zákoně.

---

<sup>230</sup> Ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

Komplikovanost právních předpisů regulujících právo sociálního zabezpečení pak způsobuje, že jednotliví pracovníci ústředních správních úřadů, kteří při své činnosti přeneseně vykonávají státní moc, když rozhodují o právech a povinnostech účastníků pojistných vztahů – například o nároku na peněžitou pomoc v mateřství, či o nároku na podporu v nezaměstnanosti – pak aplikují jednotlivé instituty těchto právních předpisů rozdílně.

Důsledkem toho se pak lze v praxi setkat s tím, že co je například nemožné dle jednoho kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce, to jiné kontaktní pracoviště jiné krajské pobočky Úřadu práce bez problémů akceptuje. Tento přístup ústředních orgánů státní správy v oblasti sociálního zabezpečení pak narušuje právní jistotu pojištěnců, a ani sjednocující stanoviska dozorových orgánů (MPSV ve vztahu k Úřadu práce, ČSSZ ve vztahu k jednotlivým OSSZ) na tom obvykle ničeho nemění.

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení jsou právními oblastmi, které se dotýkají přímo či zprostředkovaně každé fyzické osoby. Sociální události, jako je nemoc či stáří, nastanou dříve či později u každého člověka. Pokud právní úprava není *de lege lata* schopna nabídnout člověku jasný a stručný popis postupu, který má aplikovat poté, co sociální událost nastane, jakož ani jednoduchými jazykovými prostředky vyjádřenou specifikaci podmínek, za kterých člověk získá příslušnou dávku, a pokud současně ani ústřední správní úřady nejsou schopny sjednotit svůj postup a metodiku v klíčových záležitostech, pak je dle názoru autorky této práce třeba *de lege ferenda* uvažovat o zcela nové koncepci předpisů regulujících oblast sociálního zabezpečení. Nejpalčivěji se tento problém projevuje ve vztahu k zákonu o důchodovém pojištění, a k zákonu o zaměstnanosti.

Jako velký problém ve vztahu k aplikaci právních norem práva sociálního zabezpečení vidí autorka této práce i nedostatek judikatury. Není se čemu divit, jelikož vzhledem k délce a finanční náročnosti soudního vymáhání nároku v oblasti práva sociálního zabezpečení většina žadatelů či pojištěnců soudní řízení ani nezačínají. Právě judikatura by však mohla přinést vítané sjednocení výkladu a aplikace některých právních institutů v této oblasti.

Závěrem této práce lze dospět k tomu, že by se především sami rodiče měli aktivně zajímat o svou sociální situaci, o možnosti jejího zlepšení, a za tím účelem vyhledávat vhodné formy přivýdělnku i během doby péče o velmi malé děti. Nelze spoléhat na to, že vždy bude existovat jakási pomyslná „sociální záchranná síť“, která zachytí každého člověka v každém případě. Ačkoliv se jedná o jeden ze základních principů sociálního státu, není tento princip s ohledem na aktuální demografický vývoj a stárnutí populace nikdy stoprocentně aplikovatelný.

Autorka této práce tak zcela souhlasí s moudrými slovy I. Tomeše: „V 21. století nás čekají turbulence v ekonomice i v sociálním světě. Stárnutí obyvatelstva znásobí počty důchodců a poruší se bilance mezi plátcí a příjemci sociálního zabezpečení, financovaného přes státní rozpočet. [...] V těchto nových ekonomických a sociálních parametrech se změni tvář sociálního pojištění. Určitě se změni v zabezpečení, které s největší pravděpodobností převezmou státy do svých rozpočtů, aby tuto oblast rostoucích veřejných výdajů lépe ovládaly. Veřejné systémy sociálního zabezpečení však dlouhodobě nebudou schopny uhradit rostoucí náklady. Proto budou jednak omezovat podmínky vzniku nároku (např. zvyšování důchodového věku a prodlužování doby pojištění), ale postupně i snižovat dávky nedostatečnou valorizací.“<sup>231</sup>

Jakkoliv se tato vize budoucnosti může zdát černá, je třeba ji akceptovat a připravit se na ni s dostatečným předstihem. Je na každém člověku, aby zvážil možnosti svého finančního zabezpečení pro případy jednotlivých sociálních událostí, a to nejen v krátkodobém, ale především v dlouhodobém horizontu. Ve vztahu k tématu této rigorózní práce to pak platí tím spíše, že doba strávená péčí o dítě – jakkoliv je tato péče časově, psychicky i fyzicky náročná – může být zároveň dobou nových začátků, kdy se rodič může zdokonalit ve svých pracovních dovednostech nebo zvýšit či zlepšit svou kvalifikaci, a tím si vytvořit širší portfolio možností uplatnitelnosti na trhu práce.

Role státu by pak mělo být především motivovat rodiče malých dětí k tomu, aby se více zapojovali do výdělečné činnosti a tím pádem i více přispívali do systémů sociálního zabezpečení. K tomu by mohlo pomoci ještě větší snížení daňové zátěže pro pracující rodiče, státní úvěry na pořízení bydlení s nízkou úrokovou sazbou, či využití ostatních nástrojů proaktivní rodinné politiky.

---

<sup>231</sup> TOMEŠ, I. *Sociální spoření? Sociální pojištění? Sociální zabezpečení?* IN: Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2017, č. 8 – 9/2017, s. 9.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

<b>ObčZ</b>	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>ZPr</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>ZakZam</b>	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
<b>DůchPoj</b>	zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
<b>PojSocZab</b>	zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
<b>NemPoj</b>	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
<b>StSocPod</b>	zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
<b>VeřZdraPoj</b>	zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>ČSSZ</b>	Česká správa sociálního zabezpečení
<b>OSSZ</b>	Okresní správa sociálního zabezpečení



# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## 1. Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Vyd. 7. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 2. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-474-2.
- KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. Vyd. 7. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0.
- JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.
- PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2009. ISBN 978-80-7357-448-2.
- STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.
- ŠVESTKA, Jiří [et al.] *Občanský zákoník: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-369-2.
- VOŘÍŠEK, Vladimír. *Zákon o důchodovém pojištění: komentář*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-576-6.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 5. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

## 2. Seznam odborných článků

- BIČÁKOVÁ, O. *Nekolidující zaměstnání – změna právní úpravy*. IN: Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2017, č. 5/2017.
- BIČÁKOVÁ, O. *Nemoc a poskytování podpory v nezaměstnanosti*. IN: Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2017, č. 3/2017.
- BOČANOVÁ, V. ČADSKÁ, S. *Vážné provozní důvody jako překážka flexibilním úpravám pracovní doby?* [online, cit. 30. 7. 2018] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vazne-provozni-duvody-jako-prekazka-flexibilnim-upravam-pracovni-doby-106604.html>
- HAMPLOVÁ, E. HULEC, V. *Změny v nemocenském pojištění od 1. února 2018. Druhá část – otcovská*. IN: Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2018, č. 1/2018.
- DANĚK, A. *Mateřská a rodičovská dovolená v souvislostech zdravotního pojištění*. IN: Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2016, č. 10/2016.

HULEC, V. *Odstupné a odvod pojistného na sociální zabezpečení*. IN: Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2015, č. 4/2015. [online, cit. 26. 7. 2018] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/2015-04-odstupne-a-odvod-pojistneho-na-socialni-zabezpeceni.htm>

RANDLOVÁ, N. KADLECOVÁ, T. *Povinně na mateřskou?* [online, cit. 27. 7. 2018] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-na-materskou-93928.html>

TOMEŠ, I. *Sociální spoření? Sociální pojištění? Sociální zabezpečení?* IN: Národní pojištění. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2017, č. 8 – 9/2017.

VALENTOVÁ, K. *Mateřská dovolená*. [online, cit. 31. 7. 2018] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/matrska-dovolena>

### 3. Seznam použitých internetových zdrojů

Programové prohlášení Vlády ČR. [online, cit. 28. 7. 2018] Dostupné z: [http://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-165960/#Socialni\\_politika\\_a\\_zamestnanost](http://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-165960/#Socialni_politika_a_zamestnanost)

Příručka „*Nebojujte se zákony: příručka pro rodiče*.“ [online, cit. 31. 7. 2018] Dostupné z: [http://www.aperio.cz/data/1/APERIO\\_Nebojujte-se-zakony\\_2016.pdf](http://www.aperio.cz/data/1/APERIO_Nebojujte-se-zakony_2016.pdf)

Příručka „*Peněžitá pomoc v mateřství. Rodičovský příspěvek*.“ [online, cit. 29. 7. 2018] Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm\\_rp\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm_rp_2015.pdf)

Příručka „*Úřad práce ČR – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*.“ [online, cit. 31. 7. 2018] Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/20043/UP\\_partner\\_2015.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/20043/UP_partner_2015.pdf)

Sbírka tiskopisů ve věcech nemocenského pojištění [online, cit. 29. 7. 2018] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/nemocenske-pojisteni/nemocenske-pojisteni.htm>

Tisková zpráva Úřadu práce ČR „*Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od předchozí činnosti*“ ze dne 2. 6. 2014. [online, cit. 31. 7. 2018] Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/06/2014\\_06\\_02\\_tz\\_podpora\\_po\\_rodicovske.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/06/2014_06_02_tz_podpora_po_rodicovske.pdf)

Tisková zpráva České správy sociálního zabezpečení „*Doplatit si zpětně dobu důchodového pojištění je možné. Ovšem jen v určitém rozsahu*.“ ze dne 10. 6. 2014. [online, cit. 26. 7. 2018] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/2014-06-10-doplatit-si-zpetne-dobu- duchodoveho-pojisteni-je-mozne-ovsem-jen-v-urcitem-rozsahu.htm>

Webová prezentace ČSSZ. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz> [cit. 31. 7. 2018]

Webová prezentace Úřadu práce ČR. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr> [cit. 31. 7. 2018]

Webová prezentace MPSV. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/> [cit. 31. 7. 2018]

### 4. Seznam použitých právních předpisů

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 150/2002 Sb., soudního řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 349/2017 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2018.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 447/2017 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2017 pro účely zákona o zaměstnanosti.

## **5. Seznam použité judikatury**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 915/2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 29. 8. 2008, sp. zn. 4 Ads 42/2008 – 95.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 27. 8. 2014, sp. zn. 3 Ads 91/2013– 47.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 6 Ads 21/2017 – 23.

Usnesení Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, sp. zn. 13 Co 413/95.

# Mateřství a rodičovství pohledem pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

## ABSTRAKT

Tato práce řeší sociální událost těhotenství, mateřství a rodičovství v širších pracovněprávních a sociálněprávních souvislostech. Cílem práce je analyzovat jednotlivé etapy pracovního života zaměstnance odvíjející se od narození dítěte. Pozornost je tak věnována mateřské a rodičovské dovolené, se zvláštním přihlédnutím k omezeným možnostem skončení pracovního poměru během jejich čerpání. V souvislosti s tím jsou řešeny jednotlivé druhy finančních dávek náležející rodičům pečujícím o děti, jejichž cílem je kompenzovat ztrátu příjmu či utlumení výdělečných aktivit, které jsou důsledkem nezbytné osobní péče o dítě.

Práce pojednává rovněž o provázanosti jednotlivých institutů pracovního práva a práva sociálního zabezpečení z hlediska účasti zaměstnance v systému nemocenského, důchodového a veřejného zdravotního pojištění s přihlédnutím ke specifickým podmínkám účasti pojištěnců v těchto systémech po dobu, kdy čerpají mateřskou a rodičovskou dovolenou, či pobírají dávky nemocenského pojištění či státní sociální podpory.

Pozornost je věnována rovněž finančnímu zabezpečení rodičů v případě ztráty zaměstnání prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti, přičemž podrobně je popsán systém stanovení výše této dávky v souvislosti se skončením pracovního poměru v době nebo těsně po skončení rodičovské dovolené.

Text práce je proložen praktickými příklady, s nimiž se autorka této práce setkala v průběhu své právní praxe, a doporučeními, která se od nich odvíjí. Současně tyto příklady slouží jako ukázka nejednotnosti přístupu orgánů sociálního zabezpečení při aplikaci právních norem. Text práce je průběžně proložen úvahami *de lege ferenda*, které vycházejí z jednotlivých problematických institutů a situací, jež jsou v práci označeny a zkoumány. Závěr práce obsahuje kazuistiku založená na konkrétních problémech a dotazech rodičů malých dětí, souvisejících s uplatňováním nároků na výplatu dávek ze systému sociálního zabezpečení.

**Klíčová slova:** mateřská dovolená, rodičovská dovolená, podpora v nezaměstnanosti, sociální dávky

# **Maternity and Parenthood through the view of Labour Law and Social Security Law**

## **ABSTRACT**

This theses deals with the social event of pregnancy, maternity and parenthood in the wider labour and social contexts. The aim of this theses is to analyse the individual stages of the employee's working life based on the birth of the child. Attention is paid to the maternity and parental leave, with particular reference the limited possibilities termination of employment during their drawing. In this context, the different types of financial benefits belonging to parents taking care of children, whose purpose is to compensate for the loss of income or dampening of gainful activities resulting from the necessary personal care of a child.

The theses also deals with the interconnection of individual institutes of labour law and social security law in terms of employee's participation in the system of sickness, pension and public health insurance, taking into account the specific conditions of participation of insured persons in these systems while they are taking maternity and parental leave, or receiving sickness insurance or state social support benefits.

The attention is also paid to the financial security of parents in the event of loss of employment through the unemployment benefits, describing in detail the system of determining the amount of this benefit in connection with the termination of an employment relationship at or just after the end of the parental leave.

The text of the theses is interwoven with the practical examples that the author of this theses encountered during her legal practice and the recommendations that come from them. At the same time, these examples serve to illustrate the inconsistency of the approach of the social security bodies in the application of legal standards. The text of the theses is continuously intertwined with the *de lege ferenda* considerations, which are based on individual problematic institutes and situations that are labelled and researched in the theses. The conclusion of the thesis contains a case study based on specific problems and questions of parents of young children related to the application of entitlements to the payment of the benefits from the social security systems.

**Key words:** maternity leave, parental leave, unemployment benefits, social benefits