

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická Fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Diplomová práca na tému:

**ZABEZPEČENIE ŽIEN V TEHOTENSTVE A MATERSTVE**

Vedúca diplomovej práce:

JUDr. Kristína Koldínská, PhD.

Ivana Hojnošová

Kurská 10, Košice, 04022, SR

september 2007

Čestné prehlásenie:

Prehlasujem, že som túto diplomovú prácu spracovala samostatne, a že som vyznačila pramene, z ktorých som pre svoju prácu čerpala spôsobom vo vedeckej práci obvyklým.

V Prahe 28.9.2007



Ivana Hojnošová

Rada by som touto cestou vyjadrila svoje poďakovanie JUDr. Kristíne Koldínskej, Ph.D. za jej odbornú pomoc a konzultácie počas písania mojej diplomovej práce.

## Obsah

|   |           |
|---|-----------|
| Čestné prehlásenie.....   | 2         |
| Úvod.....   | 4         |
| <b>1            Obecne.....</b>   | <b>5</b>  |
| 1.1   Obsah pojmu princípu rovného zaobchádzania v českom a európskom práve.....                | 7         |
| 1.2   Historický náhľad presadzovania rovnosti mužov a žien.....                                | 10        |
| 1.3   Medzinárodnoprávna ochrana žien.....  | 12        |
| 1.4   Princíp rovného zaobchádzania a ochrana žien v práve Európskej únie .....                 | 16        |
| <b>2            Zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve v ČR.....</b>                       | <b>24</b> |
| 2.1   Ústavnoprávna a medzinárodná ochrana žien.....  | 25        |
| 2.2   Ochrana žien v tehotenstve a materstve v pracovnom práve.....                             | 26        |
| 2.2.1   Zvláštna ochrana tehotných žien a matiek.....   | 27        |
| 2.2.1.1   Prevedenie na inú prácu.....  | 29        |
| 2.2.1.2   Vyslanie na pracovnú/služobnú cestu a preloženie.....                                 | 29        |
| 2.2.1.3   Úprava pracovnej doby.....  | 29        |
| 2.2.1.4   Prestávky na kojenie.....   | 30        |
| 2.2.2   Zákaz výpovede.....   | 30        |
| 2.2.2.1   Ochranná doba a ochranná lehota.....  | 31        |
| 2.3   Materská dovolenka a rodičovská dovolenka.....  | 32        |
| 2.4   Zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve z hľadiska práva sociálneho zabezpečenia..... | 35        |
| 2.4.1   Dávky nemocenského poistenia .....  | 36        |
| 2.4.2   Peňažné dávky z dôvodu tehotenstva a materstva v nemocenskom poistení...36              |           |
| 2.4.2.1   Vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve.....                                  | 37        |
| 2.4.2.2   Peňažná pomoc v materstve.....  | 38        |
| 2.4.3   Poskytovanie peňažnej pomoci v materstve v špeciálnych prípadoch.....                   | 42        |
| 2.4.4   Uplatňovanie nároku na dávky.....   | 47        |
| 2.5   Dávky štátnej sociálnej podpory.....  | 47        |
| 2.5.1   Pôrodné.....  | 50        |
| 2.5.2   Rodičovský príspevok.....   | 52        |
| 2.5.3   Prídavok na dieťa.....  | 57        |
| 2.6   Dávky sociálnej starostlivosti.....   | 57        |
| <b>3            Záver.....</b>  | <b>58</b> |
| Zoznam použitej literatúry.....   | 63        |

## Úvod

Téma zabezpečenia žien v tehotenstve a materstve je veľmi aktuálna najmä z dôvodu rozsiahlych zmien v predpisoch pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, z hľadiska konvergencie platnej právnej úpravy zabezpečenia žien v ČR do súladu s požiadavkami práva Európskej únie na rovné príležitosti žien a mužov, ako aj zmien legislatívy v oblasti zákazu diskriminácie a boja proti diskriminácii v zamestnaní a v sociálnom zabezpečení. Účelom a cieľom tejto diplomovej práce je poukázať na jednotlivé inštitúty charakteristické pre zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve. V práci sa budem snažiť zrozumiteľným spôsobom priblížiť legislatívu Európskej únie v oblasti zabezpečenia žien v tehotenstve a materstve, podať prehľad platnej právnej úpravy k danej téme a jej súlad s požiadavkami práva Európskej únie na rovné príležitosti žien a mužov. V porovnaní s ďalšími európskymi štátmi, ktorých sociálny systém je menej štedrý, materská a rodičovská dovolenka trvá kratšie a žiadna z týchto ekonomík sa neodváži platiť štyri roky dávky v nevýrobnej sfére, kladie české právo oveľa vyššie nároky ako na zamestnávateľov, tak aj na systém štátnej sociálnej podpory, ktorý má na starosti hmotné zaistenie rodičov po dobu trvania nároku. Pokúsim sa nájsť také riešenia, ktoré by vytvorili podmienky ako pre matky, ktoré sa rozhodnú využiť celú dobu rodičovskej dovolenky a chcú ostať s dieťaťom doma, ale zároveň aby nestratili kvalifikáciu a mohli sa ďalej vzdelávať, tak aj pre matky, ktoré nechcú rezignovať na svoje rodičovstvo, ani sa vzdať profesnej kariéry a ponúknuť im alternatívne spôsoby starostlivosti o dieťa, ak sa rozhodnú skíbiť rodinný a pracovný život. Domnievam sa, že systém, ktorý by matkám ponúkal viac možností v starostlivosti o dieťa, a podporil ich nezávislosť na štátom alebo obciach poskytovaných možnostiach, ako aj vyššia podpora skrátených úväzkov zo strany zamestnávateľa, by vytvoril väčšiu flexibilitu a podporil slobodu voľby v dĺžke rodičovskej dovolenky, čím by sa znížilo aj finančné zaťaženie štátu v sociálnej oblasti.

Prácu som rozdelila na dve časti. V prvej som sa pokúsila priblížiť vzťah

zabezpečenia žien v tehotenstve a materstve s princípom rovnosti a vysvetlí obsah tohoto pojmu. Ďalej som ponúkla stručný historický prehľad presadzovania rovnosti a zvláštnu ochranu žien v medzinárodných dokumentoch a európskej legislatíve, ktoré mali vplyv na českú úpravu v oblasti zabezpečenia žien v tehotenstve a materstve.

V druhej časti som sa zaoberala českou platnou právnou úpravou z hľadiska pracovného práva a z hľadiska práva sociálneho zabezpečenia. V časti o pracovnom práve som sa venovala zvláštnej ochrane žien a pracovným podmienkam tehotných žien, žien, ktoré koja, ako aj matkám starajúcim sa o malé dieťa. V časti venovanej legislatíve v práve sociálneho zabezpečenia som opísala zabezpečenie zo strany štátu vo forme dávok nemocenského poistenia, dávok štátnej sociálnej podpory a dávok sociálnej starostlivosti.

## **1           Obecná časť**

Zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve v dnešnom ponímaní sa začalo vnímať rozvinutím rovnosti žien a mužov a bez tohoto princípu dnes už nemôže fungovať.

V rámci zmeny režimu bola začiatkom 90. rokov 20. storočia v Českej republike zahájená zásadná reforma celého sociálneho systému. Cieľom tejto transformácie bolo vytvorenie takého sociálneho systému, ktorý by zodpovedal potrebám trhovej ekonomiky a zároveň by bol aj v súlade s princípmi platnými v Európskej únii. Jednou z prioritných úloh v rámci budovania demokratického právneho štátu a zároveň jednou z možností využitia maximálneho ľudského potenciálu pri obnove ekonomiky, malo byť uznanie princípu rovných príležitostí. Princíp rovnosti v sebe zahŕňa aj zákaz diskriminácie na základe pohlavia. Podmienkou aplikácie princípu rovnosti bolo zabezpečenie legislatívneho rámca odstránením diskriminácie pohlaví z platných právnych noriem. Základom legislatívnej úpravy v tejto oblasti v Českej republike je Listina základných práv a slobôd, ktorá ustanovuje základné ľudské práva a slobody bez rozdielu pohlavia. V ústavnej úprave ľudských práv určila medze zákonodárnej činnosti

tak, aby nebolo možné svojvoľne zasahovať do princípov, na ktorých bol tento systém založený. Listina v článku 29 zaručuje žene zvýšenú ochranu zdravia pri práci a zvláštne pracovné podmienky, ktoré sa v legislatívnej praxi riešia pre ženy obecné, zvlášť pre tehotné ženy a matky malých detí. Článok 32 odst. 2 implikuje poskytnutie rôznych úľav a výhod tehotnej žene a zaručuje jej špecifický režim v oblasti pracovného práva a vytvorenie takej sociálnej situácie, aby bola chránená pred újmami, ktoré jej v dôsledku tehotenstva hrozia.<sup>1</sup>

Účelom a cieľom princípu rovnosti v kontexte zabezpečenia žien v tehotenstve a materstve je snaha vyrovnáť podmienky, ktoré má tehotná žena, ako aj matka pri starostlivosti o malé dieťa. V súvislosti so zapracovaním princípu rovných príležitostí po roku 1989 do právnych predpisov sa odstránili diskriminačné aspekty z viacerých právnych noriem. Postupne sa prechádzalo od poskytovania výhod ženám ako takým a zvláštna ochrana sa obmedzila na tehotné ženy, ženy, ktoré koja a na matky starajúce sa o malé deti. Zo začiatku boli všetky ženy až príliš zabezpečené, výhody, ktoré sa im dostávali v snahe predísť diskriminácii, boli až príliš štedré, na druhej strane to mohlo pôsobiť nevýhodne pre mužov. Z legislatívy bolo odstránených niekoľko ustanovení, ktoré neboli v súlade s princípom rovných príležitostí, ako absolútny zákaz vyslania tehotnej ženy a matky starajúcej sa o malé dieťa na pracovnú cestu, alebo preferencia matky pri uplatňovaní nároku na prídavky na deti v situáciách, keď sa rodičia nevedia dohodnúť. Čo sa týka zrušenia zákazu nočnej práce žien, s účinnosťou od 1.6.1994 bola úprava nočnej práce žien obecná, ako aj úprava nočnej práce tehotných žien zmenená a Zákonník práce už nočnú prácu žien nezakazuje. Pri absolútnom zákaze nočnej práce alebo vysielania týchto žien na pracovné cesty by to znamenalo ich diskrimináciu v pracovných príležitostiach a podmienok pre výkon zamestnania, aj v prípade súhlasu.

Rovnosť žien a mužov teda nie je absolútna. Existujú výnimky v období, keď sa žena bezprostredne pripravuje na materstvo alebo ho momentálne plní a jej zvláštna ochrana a zabezpečenie v tehotenstve a materstve si vyžaduje

---

<sup>1</sup> Prof. JUDr. Václav Pavlíček a kolektív: Ústava a ústavní řád České republiky, Komentář, 2.díl, Práva a svobody, LINDE, Praha, 1999, s. 244, s. 259

zvýhodnenie vo forme vyrovnávania podmienok. Právne ustanovenia v českej legislatíve upravujúce postavenie tehotnej ženy a matky na trhu práce sú v tejto súvislosti namierené k ich zvýšenej ochrane a tzv. pozitívna diskriminácia uľahčuje zapojenie žien a matiek do pracovného procesu. Takto prispieva k eliminácii neúmerneho zaťaženia žien spôsobeného najmä kultúrne zakotveným stereotypom, podľa ktorého starostlivosť o rodinu je tradične chápaná ako úloha žien. S dvojitým pracovným zaťažením sú spojené aj ťažkosti návratu do práce po materskej dovolenke, resp. po rodičovskej dovolenke a adaptácia žien v profesii po dlhšej absencii venovanej starostlivosti o dieťa. Veľký význam má preto zosúladenie úlohy matky a pracovníčky, ktoré si vyžaduje ako zvýšenie hodnotového významu žien v spoločnosti, tak aj posilnenie úlohy muža v rodine. Preto som sa rozhodla v prvej časti práce priblížiť pojem princípu rovnosti, vývoj zabezpečenia žien a ich boj za rovné práva a podmienky a súčasne poskytnúť aj prehľad medzinárodných dokumentov a európskej legislatívy k danej téme v kontexte princípu rovnosti.

### **1.1 Obsah pojmu princípu rovného zaobchádzania v českom a európskom práve**

Princíp rovného zaobchádzania a zákaz diskriminácie patria k obecným a samozrejým zásadám Zákonníka práce a pracovnoprávných vzťahov. Týmto zodpovedajú Listine základných práv a slobôd, Úmluve Medzinárodnej organizácie práce č. 111 a smerniciam Európskych spoločenstiev. V európskom kontexte je požiadavka dodržiavania zásady občianskej rovnosti natoľko významná, že jej napĺňovanie patrí medzi základné ciele Európskej únie – v úvodných ustanoveniach Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, článku 2 a 3 Zmluvy o ES.

K zabezpečeniu tohto cieľa prijala EÚ množstvo opatrení záväzného charakteru (smernice, rozhodnutia), doporučujúceho charakteru (doporučenia, závery) a proklamatívneho charakteru (rezolúcie, akčné programy apod.). Obecným účelom týchto opatrení je harmonizovať právo jednotlivých členských štátov,

a tým vytvorí spoločný základ pre uplatňovanie jednotnej politiky v prístupe k tejto sfére ľudských práv. Miera reálneho dosiahnutia rovnosti mužov a žien je jedným zo základných hľadísk hodnotenia celkovej úrovne stavu spoločnosti.<sup>2</sup>

Princíp rovného zaobchádzania s mužmi a ženami zakladá smernica Rady č. 76/207/EEC z 9.2.1976, o realizácii zásady rovného zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky. Podstatou rovných príležitostí pre mužov a ženy je neexistencia prekážok, ktoré by bránili občanom na základe pohlavia účasti na ekonomike, politike a v sociálnej oblasti, čím sa tiež rozumie právo na rovnakú mieru príležitostí dosiahnuť životné uspokojenie, ktoré je spravidla u žien i mužov predstavované odlišným rebríčkom životných hodnôt. Je však dôležité zmieniť, že okrem oblasti zvláštnej ochrany žien z dôvodu tehotenstva a materstva, sa tohto princípu nemožno dovoľávať k odstráneniu nerovností vyvolaných uplatnením pozitívnych opatrení. Predpokladom jeho uplatňovania je, aby základné obecné normy nezakladali možnosť diskriminácie zamestnancov podľa pohlavia. Zamestnávateľia by mali na základe dodržovania týchto noriem prispievať k vytváraniu takých pracovných podmienok, ktoré sú vo vzťahu k ženám a mužom rovnaké alebo porovnateľné.

Domnievam sa, že znevýhodňovanie žien býva dôvodom, prečo sa ženy bránia tehotenstvu. S nerovnosťou pracovných podmienok žien a mužov sa môžeme často stretnúť aj v súvislosti s výhodami, ktoré sú určené zamestnancom starajúcich sa o deti. Tieto výhody sú v Českej republike relatívne štedré a ich využívanie má dlhoročnú tradíciu. Súčasťou tejto tradície je aj to, že výhody tohto druhu sa prvotne, a tiež zo zotrvačnosti, prisudzujú takmer výlučne ženám vzhľadom k ich prirodzenej vôli starať sa o svoje dieťa, pričom zodpovedajúce otcovské úsilie ostáva akoby nespravodlivo stranou. Je nanajvýš žiadúce, aby sa v záujme spravodlivých podmienok výkonu rodičovských práv, ako aj v záujme dieťaťa samotného, uplatňoval princíp rovného zaobchádzania dôsledne voči všetkým zamestnancom, ktorí sa starajú o deti. Faktické využívanie nárokov podmienených starostlivosťou o dieťa zamestnanými

<sup>2</sup> MPSV: Princíp rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie, MPSV, Praha, 1998



otcami, respektíve zvýšenie počtu starajúcich sa otcov, by malo posilniť postavenie žien – matiek na trhu práce. Im totiž v roli uchádzačky o zamestnanie často chýba konkurencieschopnosť, pretože zamestnávateľ dopredu predpokladá, že rodičovské a rodinné povinnosti budú súbežne so zamestnaním plniť výhradne ony. V dôsledku toho sú ženy – matky považované za nestabilné, pracovne nespoľahlivé a z hľadiska nákladov práce relatívne drahé. Na druhej strane rovnému prístupu v zaobchádzaní s mužmi a ženami bráni najmä diskriminácia žien, ktoré sa vracajú do zamestnania po dobe, kedy sa výlučne venovali starostlivosti o dieťa. Toto obdobie je zamestnávateľom považované za stratu kvalifikácie, v dôsledku čoho má žena znevýhodnenú pozíciu aj na trhu práce.

Rovnosť medzi pohlaviami je pre obyvateľov Českej republiky zabezpečená na úrovni národného aj komunitárneho práva. V českej platnej úprave v odvetví pracovného práva je prevedenie princípu rovného zaobchádzania zakotvené v zákaze zamestnávateľa rozlišovať medzi mužom a ženou pri prevádzaní podnikovej personálnej a sociálnej politiky. Zároveň Zákoník práce chráni zamestnancov v prípade že sa rozhodnú osobne vychovávať dieťa. V tomto období je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnankyne alebo zamestnanca po dobu starostlivosti o dieťa, nesmie dať zamestnancovi výpoveď (okrem zvláštnych prípadov určených v zákone) v dobe čerpania materskej dovolenky apod. Na druhej strane od zakotvenia zásady rovného zaobchádzania v práve sociálneho zabezpečenia sa očakáva viac ako prikazy a zákazy. Sociálnu rovnosť je potrebné predovšetkým financovať zo strany štátu a spoločnosti. Legislatívne vymedzenie rovnosti nariaďuje nezaobchádzať rozdielne s osobami, ktoré sú v rovnakej alebo aspoň porovnateľnej situácii. Aby sa aspoň čiastočne napravila sociálna nerovnosť, ktorá vznikla z dôvodu pohlavia, spoločenského postavenia, majetku a ďalších uznaných skutočností, dochádza k prerozdeleniu finančných prostriedkov spoločnosti.<sup>3</sup>

Zásada, že všetci ľudia sú si rovní, nepatrí síce medzi obecné zásady právne,

---

<sup>3</sup> Český Helsinský výbor: Využívání mateřské a rodičovské dovolené, Praktická příručka pro zaměstnance a zaměstnavatele, Český Helsinský výbor, Praha, 2007, str.7

ale aj v českom právnom poriadku sa podobný princíp nachádza. Listina obsahuje princíp rovnoprávnosti mužov a žien v čl.1, kde stanoví: „Ludia sú slobodní a rovní v dôstojnosti a v právach.“ Listina ďalej v čl.3 výslovne uvádza: „Základné práva a slobody sa zaručujú všetkým bez rozdielu pohlavia.“ Ďalšie podobné ustanovenia sú implicitne obsiahnuté i v iných predpisoch.

## **1.2 Historický náhľad presadzovania rovnosti mužov a žien**

Spoločenské postavenie ženy sa v priebehu času menilo. Bolo priamo úmerné historickým procesom a zmenám v ekonomike, v inštitucionalizácii spoločnosti a v strnulosti zvyklostí, názorov, predsudkov a ustanovení vo vzťahu ženy k mužovi, k rodine, k potomstvu, k príbuzenstvu, k obci a k štátu. Koncom 19. storočia sa neúnosne vyčerpávajúci život žien nižších sociálnych vrstiev (robotníčok) začal premietiť do záujmov štátu - silná kojenecká úmrtnosť a úmrtnosť detí pracujúcich matiek, ktoré spôsobovali, že postupne chýbali mladí muži, ktorí by vstupovali do armády, čo bol výrazný štátny záujem, a tak nastal vážny dôvod k novej právnej úprave. Boli prijímané opatrenia k obmedzeniu pracovnej doby žien, zákaz práce s jedovatými látkami, zákaz práce žien v noci, ochrana tehotných apod. Väčšina sociálnych programov sa však začala zavádzať až po prvej svetovej vojne.

Postavenie žien v spoločnosti vyzeralo ešte zhruba pred 100 rokmi, ale v mnohom ešte oveľa neskôr, podstatne odlišne než v druhej polovici a na konci 20. storočia. Na počiatku procesu vzniku moderného politického života, ktorý bol vyhradený len mužom vyniklo nerovnoprávne postavenie žien. Pre väčšinu žien bol ešte v 19. storočí charakteristický obmedzený obecný rozhľad a nízka úroveň vedomostí. Avšak vrcholom ženskej spoločenskej aktivity bol prelom 19. a 20. storočia, kedy sa postavenie ženy v spoločnosti začalo výrazne meniť. Veľkú súvislosť to malo so vznikom industriálnej spoločnosti. Ženskú emancipáciu, ktorá predstavovala úsilie o rovnoprávnosť žien a mužov, je potrebné vnímať ako historickú realitu prebiehajúcu ako proces. Politika, stále silnejúce ženské hnutie, ako aj zlé pracovné podmienky žien – robotníčok,

podmienili usilovný boj žien za priznanie občianskych práv a získanie svojho miesta v spoločnosti a vo verejnom živote. Z formálneho hľadiska vyvrcholilo toto snaženie po právnej stránke uzákonením rovných práv pre obe pohlavia, v Československu zakotvením týchto práv v Ústave 1920. Ženská aktivita ovplyvňovala celkové spoločenské zmeny a prinášala postupne výsledný efekt, i keď to trvalo niekoľko desaťročí. Zvlášť mužská spoločnosť bola nútená postupne absorbovať a akceptovať snahu žien o emancipáciu. Praktický spoločenský život bol však stále v zajatí konzervatívnych tradícií a predsudkov, preto ďalší vývoj sledoval cieľ, aby zákonom daná rovnosť prešla aj do praxe. Súčasný stav ľudskej spoločnosti, ktorý priniesol viac slobody ľudstvu ako celku, je ale z veľkej časti výsledkom úsilia niekoľkých generácií žien, ktoré dlhé roky zasadzovali za možnosť podieľať sa na verejnom živote, vzdelávať sa a pracovať aj inak ako len v domácnosti.

Boj o emancipáciu znamenal tiež úsilie o adekvátne zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve. Zákony, ktoré sa týkali sociálneho zabezpečenia matiek starajúcich sa o malé deti, sa začali v Európe objavovať na prelome 19. a 20. storočia. Snaha vrátiť ženy, ktoré počas vojny zastávali prácu mužov, naspäť do domácnosti, a tiež potreba zvýšiť pôrodnosť viedli po 2. svetovej vojne k zavedeniu tzv. materskej dovolenky prvými ucelenými sociálnymi politikami.

V druhej polovici 60. rokov nastal zvrät, kedy sa na materskú dovolenku začalo nazerať jako na obdobie, počas ktorého sa má matka možnosť zotaviť po pôrode a venovať sa intenzívne dieťaťu, pričom jej pracovné miesto bolo počas tohto obdobia chránené zákonom. Materská dovolenka bola jako výhradná záležitosť žien definovaná v Českej republike až do polovice 80. rokov 20. storočia. Ku zmenám dochádzalo pomaly, priebežne došlo k ďalšiemu posunu, a to v prípade osamelých otcov, ktorí sa starali o dieťa do dvoch rokov. Posledné desaťročie 20. storočia prinieslo premenovanie materského príspevku na rodičovský a od roku 2001 sa používa pojem rodičovská dovolenka, materskou dovolenkou ostáva už len obdobie do konca prvého polroku života dieťaťa. Daný vývoj potom vyústil v druhej polovici 20. storočia do ďalších podôb

hnutia, ale len niektorých radikálnych smerov s minimálnym počtom stúpencov, kde sa cieľom stalo získavanie výhod a výnimiek pre ženy, podobne ako je to u práv a požiadaviek na výhody rôznych menšín. Táto skutočnosť však skôr narušuje ako vytvára zákonnú rovnováhu príležitostí.

Postupom času došlo vplyvom ženského hnutia k viacerým sociálnoprávnym a sociálnoekonomickým úpravám, ako aj ku zmene spôsobu chovania a vnímania muža a ženy vo veciach ich zapojenia do verejného života. Pri procese hľadania vlastnej identity boli ženám nápomocní podporou a obranou ich záujmov aj niektorí muži. Ženy chceli s mužmi spolupracovať, nie proti nim bojovať, či ich akokoľvek obmedzovať. Cieľom bolo vydobiť si pri spoločnej práci rovnaké možnosti.<sup>4</sup>

### **1.3 Medzinárodneprávna ochrana žien**

Problematika rovnosti príležitostí mužov a žien je jednou z prioritných oblastí väčšiny medzinárodných organizácií a inštitúcií, ktoré sa Česká republika zaviazala zabezpečiť podpisom medzinárodných dokumentov. Jedným z neodňateľných sociálnych práv je právo na uspokojivé pracovné podmienky. Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach človeka (čl. 7), v súlade so Všeobecnou deklaráciou ľudských práv, uznáva ako jedno z práv na spravodlivé a uspokojivé podmienky aj právo na rovnakú príležitosť pre všetkých dosiahnuť v zamestnaní povýšenie na zodpovedajúci vyšší stupeň a právo na spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania, pričom zvlášť ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie, než aké majú muži, s rovnakou odmenou za rovnakú prácu. Pokiaľ niekto z nejakého vážneho dôvodu nemôže vykonávať svoju dohodnutú prácu v pracovnom pomere, môže ho zabezpečiť sociálne zabezpečenie. Napr. po dobu tehotenstva alebo materstva dostáva žena

---

<sup>4</sup> PhDr. Burešová Jana, CSc.: Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století, Olomouc 2001, vydala Univerzita Palackého v Olomouci

v určitých prípadoch a za určitých podmienok dávky.<sup>5</sup>

Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948 je dokument, ktorý všeobecne upravuje predovšetkým otázku ľudských práv, oblasť rovnosti žien a mužov v pracovnoprávných vzťahoch, potvrdzuje zásadu neprípustnosti diskriminácie, zásadu rovnakej odmeny za výkon práce rovnakej hodnoty a zakotvuje právo všetkých ľudí na prácu, ako i na primerané a vhodné pracovné podmienky bez akejkoľvek diskriminácie.

Veľký vplyv na vývoj pracovného práva má roku 1919 založená Medzinárodná organizácia práce<sup>6</sup>, ktorá má za cieľ podporu sociálnej spravodlivosti a medzinárodne uznávaných ľudských a pracovných práv. Činnosťou MOP je formulovanie, prijímanie a presadzovanie medzinárodných pracovných štandardov. Československo, Česká republika ratifikovala 63 úmluv MOP. Úmluvy MOP sú začleňované do nášho právneho poriadku, rovnako ako vyhlásené medzinárodné zmluvy, ku ktorých ratifikácii dal Parlament súhlas a ktorými je Česká republika viazaná a sú súčasťou právneho poriadku.

➤ Úmluva o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979 je považovaná za medzinárodnú deklaráciu ženských práv. Zaisťuje rovnoprávne postavenie žien a mužov pred zákonom a bližšie určuje opatrenia na odstránenie diskriminácie žien z hľadiska politického a verejného života, národnosti, vzdelania, zamestnania, zdravia, manželstva a rodiny. Podľa čl. 12 Úmluvy je Česká republika povinná v oblasti starostlivosti o zdravie zaistiť na základe rovnosti mužov a žien prístup žien ku zdravotníckym službám, vrátane tých, ktoré sa vzťahujú k plánovaniu rodiny a zaistiť ženám príslušné služby v súvislosti s tehotenstvom, šestonedelím a popôrodným obdobím, pričom podľa potreby budú tieto služby bezplatné, a tiež zaistia zodpovedajúcu výživu počas tehotenstva a kojenia.<sup>7</sup> Tento dokument zdôrazňuje spoločenský význam materstva a úlohu oboch rodičov v rodine a pri výchove detí ako aj uvedomenie si toho, že úloha ženy pri zachovaní rodu by nemala byť

<sup>5</sup> Peter Troster a kolektív: Právo sociálneho zabezpečení, 3. aktualizované a doplnené vydání, C.H.Beck, Praha, 2005, s. 11

<sup>6</sup> ďalej len MOP

<sup>7</sup> Prof. JUDr. Václav Pavlíček a kolektív: Ústava a ústavní řád České republiky, Komentář, 2.díl, Práva a svobody, LINDE, Praha, 1999, s. 259

základom pre diskrimináciu, ale že výchova detí vyžaduje rozdelenie zodpovedností medzi mužov a ženy a spoločnosť ako celok. V článku 12 Úmluvy je vyjadrený záväzok poskytnúť ženám príslušné služby v súvislosti s tehotenstvom, šestonedelím a popôrodným obdobím, pričom podľa potreby budú tieto služby bezplatné a takisto zabezpečia zodpovedajúcu výživu počas tehotenstva a kojenia. Úmluva ustavila Výbor na odstránenie diskriminácie žien ako orgán, ktorý je poverený dohľadom nad plnením Úmluvy a posudzovaním správ od jednotlivých štátov. K tomuto dokumentu bol v roku 2000 prijatý Opčný protokol, ktorý umožňuje jednotlivcom, aby predkladali Výboru sťažnosti.<sup>8</sup>

Pracujúce ženy a matky majú podľa úmluv Medzinárodnej organizácie práce zvýšenú ochranu v zamestnaní. Patria medzi ne tieto dokumenty:

- Úmluva MOP č.89 o nočnej práci žien z roku 1919, ktorá povoľuje nočnú prácu žien len za zvláštnych podmienok. Zvláštnu pozornosť venuje táto úmluva tehotným ženám a matkám s malými deťmi v článku 7 úmluvy, kde stanoví, že im musí byť poskytnutá zo strany zamestnávateľa počas stanovenej doby pred a po pôrode, možnosť prevedenia na inú prácu počas dňa alebo predĺženie materskej dovolenky alebo poskytovanie dávok sociálneho zabezpečenia.<sup>9</sup>
- Úmluva MOP č.100 o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty z roku 1951, stanovuje princíp a prax rovnakej odmeny pre ženy aj mužov za prácu rovnakej hodnoty.
- Úmluva MOP č.102 o minimálnych štandardoch sociálneho zabezpečenia z roku 1952, stanovuje jednotné pravidlá pre vývoj vo všetkých oblastiach sociálneho zabezpečenia. Tie sa týkajú pokrytia, dávok a kontroly. Rodinným dávkam a dávkam v materstve sa venuje časť VII. A VIII. tejto úmluvy. Úmluva ponecháva vláde značný priestor k prispôsobeniu svojho systému sociálneho zabezpečenia, ak štandardy stanovené v tomto dokumente budú dodržané.
- Úmluva MOP č.111 o diskriminácii v zamestnaní a povolaniach z roku 1958 zakazuje akékoľvek prejavy diskriminácie v zamestnaní a povolaniach, ktoré by mohli mať za následok znemožnenie alebo porušenie rovnosti príležitostí alebo zaobchádzanie v zamestnaní a povolaniach.

<sup>8</sup> Úmluva o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, New York, 18. 12. 1979

<sup>9</sup> Úmluva MOP č.89 o nočnej práci žien, Ženeva, 1919, revidovaná 1948

Celosvetový pokrok v rozvoji postavenia žien i vo vyrovnanosti postavenia mužov a žien bol jednoznačne skonštatovaný na 4. svetovej konferencii o ženách (Pekingská konferencia). Zhodnotenie výsledkov celosvetového rozvoja rovnosti mužov a žien obsahuje celosvetový programový dokument, nazvaný „Ženy 2000: genderová rovnosť, rozvoj a mier pre 21.storočie“, ktorý prijali členské štáty OSN na 23. zvláštnom zasadnutí Valného zhromaždenia OSN,. Aj keď je možné identifikovať významný pozitívny vývoj, prekážky v tejto sfére ostávajú a stále existuje potreba ďalej plniť ciele a záväzky prijaté v Pekingu.

Jednou z oblastí, ktorej sa dosiahnuté úspechy, ale aj stále pretrvávajúce prekážky týkajú, je postavenie žien v hospodárstve. Účasť žien na trhu práce sa zvyšuje a v dôsledku toho ženy získavajú ekonomickú nezávislosť. Niektoré vlády ratifikovali medzinárodné zmluvy týkajúce sa zamestnania, prijali rôzne opatrenia zamerané na prijatie a posilnenie právnych predpisov vytvárajúcich súlad s týmito zmluvami, posilnenie ekonomických a sociálnych práv žien, rovný prístup k ekonomickým zdrojom a ich kontrole a rovnosť v zamestnaní. Zvyšuje sa i povedomie o potrebe zladať zamestnanie so zodpovednosťou k rodine a pozitívny účinok majú také opatrenia, ako sú materská a otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka, služby starostlivosti o dieťa a rodinu a rodinné dávky. Niektoré vlády prijali opatrenia s cieľom postihovať diskriminačné správanie na pracovisku a zabrániť výskytu nevhodných pracovných podmienok .

Na druhej strane sa dôležitosť genderovej perspektívy v makroekonomickej politike stále podceňuje. Mnohé ženy s porovnateľnou kvalifikáciou a skúsenosťami stoja pred problémom mzdových rozdielov a zaostávajú za mužmi v úrovni príjmov a možnostiach pracovného postupu. Doteraz nebola naplno uskutočnená zásada rovnej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Pretrváva diskriminácia žien pri prijímaní do zamestnania a postupe do vyšších funkcií spojená s tehotenstvom, ktorá sa prejavuje napríklad tehotenskými skúškami a sexuálnym obťažovaním. Postup v profesionálnej kariére je pre ženy vo väčšine prípadov obtiažnejší, vzhľadom k nedostatku štruktúr a opatrení, ktoré by brali do úvahy materstvo

a zodpovednosť k rodine. V niektorých prípadoch privodili prežívajúce genderové stereotypy oslabenie pracovníkov – mužov v úlohe otcov a chýba dostatočná motivácia pre mužov k zladeniu profesionálnych a rodinných zodpovedností. Tieto ťažkosti sa prehlbujú nedostatkom opatrení priateľských k rodine v otázkach organizácie práce.

Vlády štátov, ktoré sa na zasadnutí zúčastnili, posúdili a zhodnotili dosiahnutý pokrok a usúdili, že záväzky a ciele prijaté v Akčnej platforme neboli naplno dosiahnuté a zhodli sa na ďalších akciách a iniciatívach na miestnej, národnej, regionálnej a medzinárodnej úrovni k urýchleniu ich realizácie. Cieľom Akčnej platformy, ktorá je v plnom súlade s Chartou OSN a medzinárodným právom, je posilniť postavenie žien. V deklarácii sa vlády štátov zúčastnené na zvláštnom zasadnutí Valného zhromaždenia OSN, zhodli okrem iného na tom, že:

- uznávajú, že majú primárnu zodpovednosť za plné prevedenie dlhodobých stratégií na posilnenie postavenia žien a všetkých relevantných záväzkov na podporu žien a vyzvali k pokračovaniu v medzinárodnej spolupráci,
- uvítali dosiahnutý pokrok k genderovej rovnosti a potvrdili svoj záväzok urýchliť dosiahnutie univerzálnej ratifikácie Úmluvy o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien,
- zdôrazňujú, že sa musia zapojiť muži a spolu so ženami prevziať plnú zodpovednosť za presadenie genderovej rovnosti,
- sľubujú, že zaistia vybudovanie takej spoločnosti, v ktorej budú ženy aj muži spolupracovať na vývoji sveta, v ktorom sa bude každý človek môcť tešiť z rovnosti.<sup>10</sup>

#### **1.4 Princíp rovného zaobchádzania a ochrana žien v práve Európskej únie**

Európska rada na svojom zasadnutí na jar 2006 zdôraznila, že rovnosť žien a mužov je považovaná za faktor ekonomického rozvoja a je základným predpokladom pre hospodársky rast, prosperitu a konkurencieschopnosť. Pre

<sup>10</sup> MPSV: Aktualizace a doporučení Celosvětové pekingské konference o ženách (Peking +5), MPSV, Praha, 2001, s. 5-25



plné využitie produktívneho potenciálu pracovnej sily je nevyhnutné podporovať permanentnú účasť žien na trhu práce a odstrániť rozdiely medzi ženami a mužmi vo všetkých oblastiach. Napriek výraznému posunu v právnej ochrane pred diskrimináciou na základe pohlavia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, ženy stále čelia určitým problémom v prístupe ku kvalitnejšiemu zamestnaniu a pri postupe v zamestnaní. Na úrovni spoločenského vedomia pretrvávajú rodové stereotypy a stav v oblasti publicity a pochopenia problematiky rovnosti príležitostí je neuspokojivý. Pri odstraňovaní týchto rozdielov je jednou z priorít účinné prevádzanie právnych predpisov v oblasti rovného zaobchádzania.<sup>11</sup>

Princíp rovného zaobchádzania sa rozvinul zo samostatného ustanovenia o rovnnej odmene za rovnakú prácu, nachádzajúceho sa v článku 119 Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva (teraz čl. 141 Konsolidovanej zmluvy o založení Európskeho spoločenstva). V priebehu času boli prijaté smernice Európskej únie<sup>12</sup>, ktoré zlepšujú postavenie žien, pokiaľ ide o právo na rovnakú odmenu, rovný prístup k zamestnaniu, rovné zaobchádzanie v otázkach sociálneho zabezpečenia. Tieto smernice sa zaoberajú aj otázkou zamestnávania na čiastočný úväzok, materských práv a postavenia mladých matiek na pracovisku. Vo väčšine členských štátov sa tieto predpisy stali podnetom pre prijatie nových zákonov upravujúcich postavenie žien.

Rovné postavenie bez rozdielu pohlaví patrí jednoznačne medzi najrozvinutejšie úpravy v oblasti pracovnoprávných predpisov EÚ, a to nielen v oblasti zákonodárstva primárneho, ale aj sekundárneho a judikatúry Európskeho súdneho dvora. Pritom nejde len o oblasť upravenú priamo v Zmluve o založení Európskeho spoločenstva, ale vzťahuje sa tiež na rovné zaobchádzanie s oboma pohlaviami i v ostatných sektoroch pracovných podmienok, vrátane prístupu na trh práce, rovného postavenia v oblasti vzdelávania, rovnnej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu apod.

Táto zásada je v európskom pracovnom práve doplnená systémom sociálnej

---

<sup>11</sup> Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rovnosti žen a mužů – 2007, V Bruselu dne 7.2.2007KOM(2007)49

<sup>12</sup> ďalej len EÚ

istoty. Zásada rovnosti odmeňovania je v mnohých smeroch bezprostredne použiteľná a má priame účinky. Rovnosť pohlaví v oblastiach ostatných pracovných podmienok je upravená najmä smernicami a rozhodnutiami. Pracovné právo nechráni len pred bezprostrednou diskrimináciou z dôvodu pohlavia, ale poskytuje ochranu aj proti diskriminácii nepriamej. V priebehu rokov Európsky parlament podporil a presadil opatrenia, ktorých zámerom je zlepšiť postavenie žien. Toto úsilie pokračuje okrem iného prostredníctvom práce Výboru pre práva žien a rovné príležitosti (podrobnejšie informácie o členoch výboru, politike EÚ v oblasti práv žien a rovných príležitostiach, prijaté dokumenty v posledných dvoch funkčných obdobiach 1994-1999 a 1999-2004 možno nájsť na stránkach Európskeho parlamentu).

Od vstupu Amsterdamskej zmluvy do platnosti došlo v európskom kontexte k zásadnému posunu vpred. Amsterdamská zmluva, ktorá nadobudla účinnosti 1.5.1999, potvrdila dôležitosť, ktorá sa v procese európskej integrácie prikladá princípu rovnosti a rešpektovania ľudských práv. Novelizácia základnej zmluvy pomocou legislatívnych zmien otvorila nové možnosti pre dosiahnutie pokroku v tejto oblasti. Princíp rovnosti je natoľko závažný, že bol zaradený medzi základné ciele Európskeho spoločenstva<sup>13</sup>, ktoré obsahuje článok 2. Článok 3(2) stanovuje povinnosť Spoločenstva odstraňovať nerovnosti a presadzovať pri všetkých svojich aktivitách rovnosť medzi mužmi a ženami. Toto ustanovenie obsahuje povinnosť aplikovať metódu genderového mainstreamingu vo všetkých činnostiach v rámci Spoločenstva.

Až do prijatia Amsterdamskej zmluvy bola právomoc k prijímaniu opatrení k odstraňovaniu diskriminácie v rámci Spoločenstva značne obmedzená. Po prijatí tejto zmluvy má teraz Rada ES, na základe článku 13, oprávnenia jednomyseľne prijímať opatrenia k zamedzovaniu diskriminácie na základe viacerých diskriminačných dôvodov. Pohlavie je jedným z hľadísk, na ktoré sa článok 13 vťahuje. Článok 13 možno teda považovať za obecné zmocnenie k prijímaniu antidiskriminačných opatrení vrátane opatrení legislatívneho charakteru a akčných programov, ktoré si stanovujú za cieľ boj proti diskriminácii

---

<sup>13</sup> ďalej len ES

na základe pohlavia.

Medzi základné otázky, ktoré v oblasti rovného postavenia žien a mužov rieši európske právo (vrátane rozsudkov ESD) patrí:

- Rovné odmeňovanie - muži a ženy majú právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu a prácu tej istej hodnoty. Európska komisia publikovala príučku vysvetľujúcu, čo sa má v praxi považovať za rovnakú prácu.
- Rovné zaobchádzanie (pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, rekvalifikácii, postupu v zamestnaní a ostatným pracovným podmienkam). Text inzerátov oznamujúcich voľné miesta musí byť neutrálny.
- Zákonné a zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia musia poskytovať rovné dávky mužom aj ženám, ako aj rovný prístup do systémov.<sup>14</sup>
- Rovné zaobchádzanie pre samostatne zárobkovo činné osoby a pre ich spolupracujúcich partnerov
- Právne normy ES týkajúce sa otázok tehotenstva a materstva – pracujúce ženy majú nárok na dávky v materstve a na dovolenku v tehotenstve a materstve.

Právna úprava dávok v tehotenstve a materstve v členských štátoch EÚ, ktorá vychádza z národných, historických, sociálnych a ekonomických tradícií, je taktiež dôležitou oblasťou, ktorej sa v rámci Európskej únie venuje veľká pozornosť. Všetky členské štáty musia riešiť rovnaké problémy v oblasti sociálneho zabezpečenia ako starnutie populácie, zneužívanie dávok, rast výdavkov na dávky apod., na ktoré reagujú reformami a úpravami existujúcich právnych predpisov. Obecným cieľom týchto opatrení je harmonizovať právo jednotlivých členských štátov, a to najmä týmito smernicami:

- Smernica Rady č. 75/117/EEC zo dňa 9.2.1976 o zladení zákonov členských štátov týkajúcich sa uplatnenia zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (ÚL 1975 L 045). Táto smernica konkretizuje čl.119 Zmluvy, aj napriek svojej stručnosti, kde je zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy len

---

<sup>14</sup> www.mesec.cz

stručne zmienená. Podľa čl.1 táto zásada znamená „rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o aspekty a podmienky odmeňovania“.

Základom je tu pojem rovnocenná práca, čo je práca, ktorej výkon vyžaduje porovnateľný súhrn profesionálnych znalostí, ktoré sú vyjadrené titulom, diplomom, profesionálnou praxou, získanými profesionálnymi skúsenosťami. Smernica kladie dôraz aj na rovnaké kritéria pre mužov a ženy, na takú koncepciu systému, ktorá by vylučovala akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Podľa judikatúry ESD má tento predpis dopad aj na prípady nepriamej diskriminácie (musia však existovať objektívne oprávnené faktory zakladajúce nerovné zaobchádzanie, tzn. že dôvodom takéhoto zaobchádzania nesmie byť len pohlavie zamestnancov). Vedľa výslovného premietnutia princípu je nutné zaviesť i systém klasifikácie práce k určeniu práce rovnakej hodnoty.

Aj keď už všetky členské štáty vyššie uvedenú smernicu implementovali, rozdiely v príjmoch mužov a žien stále pretrvávajú, čo súvisí aj so zabezpečením žien v tehotenstve a materstve. Dôsledkom toho je, že z nižších príjmov za rovnakú prácu náležia potom ženám v nižšej hodnote aj dávky, ktoré sú závislé na príjme, ako by dostal za rovnakú prácu, avšak pri vyššom príjme, muž. K presadeniu požiadavky rovnakej odmeny za rovnakú prácu a ostatných princípov uvedených v tejto smernici do právneho poriadku ČR je potrebné buď vydanie zvláštného predpisu alebo zaradenie uvedených princípov do Zákonníka práce, prípadne do zákonov týkajúcich sa odmeňovania.

➤ Smernica Rady č. 86/613/EEC zo dňa 11.12.1986 o prevedení zásady rovného zaobchádzania s mužmi a ženami v samostatnej zárobkovej činnosti, vrátane poľnohospodárstva a o ochrane samostatne zárobkových žien v tehotenstve a materstve. Táto smernica upravuje aspekty, ktoré súvisia s danou témou, ktoré ale neboli pokryté smernicami 76/207/EEC a 79/7/EEC (čl.1 smernice). Pre plnú implementáciu tejto smernice by zrejme bolo potrebné vymedziť v Zákonníku práce pojmy tehotná zamestnankyňa, zamestnankyňa

krátko po pôrode a ktorá kojí, v súlade s touto smernicou. Tiež by bolo vhodné upraviť výslovne právo tehotných žien na pracovné voľno za účelom prenatalného vyšetrenia bez straty zárobku. Malo by byť výslovne uvedené, že chráneným zamestnankyniam sú pri prevedení na inú prácu a počas materskej dovolenky zachované všetky práva vyplývajúce z pracovnej zmluvy.

➤ Smernica Rady č. 92/85/EEC zo dňa 19.10.1992 o zavedení opatrení k zlepšeniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných zamestnankýň a zamestnankýň krátko po pôrode alebo kojacich dieťa. Z požiadavku smernice vyplýva, že zamestnávateľ má povinnosť oboznámiť tieto zamestnankyne s rizikami práce a ich možnými účinkami na tehotenstvo, kojenie alebo na ich zdravie. Zamestnávateľ je ďalej povinný urobiť také opatrenia, ktoré sa týkajú zníženia rizika psychickej alebo fyzickej únavy a iných druhov záťaže spojenej s vykonávanou prácou a to po celú dobu, kedy je to nutné k ochrane ich bezpečnosti alebo zdravia dieťaťa. Ochrana bezpečnosti a zdravia tehotných zamestnankýň by nemala vyústiť v nepriaznivé zaobchádzanie s nimi na trhu práce, ani pôsobiť proti smerniciam o rovnom zaobchádzaní pre mužov a ženy. Ďalšou jeho povinnosťou je prispôbovať priestory pre odpočinok tehotným zamestnankyniam, zamestnankyniam, ktoré koja a zamestnankyniam – matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode. Zo zákona č. 379/2005 Sb., o opatreniach k ochrane pred škodami spôsobenými tabakovými výrobkami, vyplýva zamestnávateľovi povinnosť zaistiť dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách, ktorý je stanovený vo zvláštnych predpisoch. Toto opatrenie je významné pre zamestnancov obecné, ale predovšetkým pre tehotné ženy a ženy, ktoré koja.

➤ Smernica Rady š. 96/34/EEC zo dňa 30.6.1996 týkajúca sa Rámcovej zmluvy o rodičovskom voľne uzavretej organizáciami UNICE, CEEP a EKOS. Smernica je aktom ES v oblasti opatrení ku zladeniu pracovného a rodinného života a podpory rovných príležitostí a rovného prístupu k mužom a ženám. Muži by mali byť podporovaní tak, aby na seba vzali rovnaký diel rodičovských povinností ako ženy. Ku smernici je pripojená Rámcová zmluva o rodičovskom voľne, ktorá stanovuje minimálne požiadavky v tejto oblasti.

Cieľom je dosiahnuť spoločné zdieľanie rodinných povinností oboma rodičmi pre zlepšenie rovného postavenia na trhu práce a rovného prístupu k obojm pohlaviam na pracovisku. Individuálne právo mužov a žien na toto voľno vzniká z dôvodu starostlivosti o narodené alebo adoptované dieťa. Toto voľno je odlišné od materskej dovolenky. Právo na rodičovské voľno je individuálnym a neprenosným právom každého z rodičov, ktoré umožňuje, aby sa o dieťa starala buď matka alebo otec, alebo obaja súčasne. Rovnaké právo smernica priznáva aj osobám, ktoré dieťa prevzali do svojej starostlivosti.

V rámci harmonizácie práva EÚ do pracovného práva Českej republiky je nutné odstrániť doterajšie nerovné postavenie mužov pri poskytovaní tohto voľna a upraviť aj ďalšie požiadavky smernice, najmä v súvislosti s ochranou zamestnancov pred prepustením z dôvodu čerpania rodičovského voľna, ako aj jeho dĺžku apod. S takýmto postupom počíta navrhovaná právna úprava, pri jej schválení by mala byť dosiahnutá zlučiteľnosť českej právnej úpravy so zmienenou smernicou.

➤ Smernica Rady č. 97/80/EC zo dňa 15.12.1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia. Pre účely tejto smernice, zásada rovnakého zaobchádzania znamená, že neexistuje žiadna diskriminácia založená na pohlaví, či už priamo alebo nepriamo. Smernica v článku 4 stanoví, že členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami také nevyhnutné opatrenia, ktorými sa zaistí, že ak osoby, ktoré sa považujú za poškodené tým, že v ich prípade nebola uplatnená zásada rovnakého zaobchádzania, uvedú pred súdom alebo iným príslušným orgánom skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bude na odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

➤ Smernica Rady 2002/73/ES zo dňa 23.9.2002, ktorou sa mení smernica Rady č. 76/207/EEC zo dňa 9.2.1976 o realizácii zásady rovného zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, vrátane

služobného povýšenia v zamestnaní, prístup k odbornej príprave a pokiaľ ide o pracovné podmienky, služobné povýšenie a pracovné podmienky. Z tejto smernice vyplýva, že je legitímne chrániť ženu z dôvodov jej telesného stavu počas a po tehotenstve. Akékoľvek nepriaznivé zaobchádzanie spojené s tehotenstvom alebo materstvom predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia. Touto smernicou nie sú dotknuté ustanovenia týkajúce sa ochrany žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo. Žena na materskej dovolenke má po jej ukončení nárok vrátiť sa na rovnaké alebo rovnocenné pracovné miesto s pracovnými podmienkami, ktoré nie sú menej priaznivé a tiež na prospech zo zlepšenia pracovných podmienok počas svojej neprítomnosti, na ktorý by inak mala nárok.

➤ Smernica Rady č. 2006/54/ES, zo dňa 5.6.2006, o zavedení zásady rovných príležitostí a rovného zaobchádzania pre mužov a ženy v oblasti zamestnania a povolania. Smernica sa zameriava na rovné zaobchádzanie v systémoch sociálneho zabezpečenia pracovníkov, ako aj na rovné zaobchádzanie, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornému vzdelávaniu a postupu v zamestnaní a k pracovným podmienkam. Stanoví tiež, že žena má po skončení materskej dovolenky nárok na návrat na rovnaké alebo rovnocenné pracovné miesto za podmienok, ktoré nie sú menej priaznivé, ako aj na prospech zo zlepšenia pracovných podmienok, na ktorý by mala nárok počas svojej neprítomnosti. Touto smernicou nie je dotknuté právo členských štátov uznávať odlišné práva na otcovskú dovolenku alebo na dovolenku v prípade osvojenia dieťaťa. Členské štáty, ktoré takéto práva uznávajú, prijmu nevyhnutné opatrenia na ochranu pracujúcich mužov a žien pred prepustením v dôsledku výkonu týchto práv a tiež zaisťujú, aby po skončení takejto dovolenky mali nárok na návrat na svoje alebo rovnocenné pracovné miesta.

### **Hlavné smery vývoja v oblasti rovnosti v európskom práve**

V oblasti rovnosti žien a mužov boli v roku 2006 v európskom práve učinené dva významné kroky.

Komisia prijala dňa 1.3.2006 Plán pre dosiahnutie rovného postavenia žien a mužov pre obdobie rokov 2006-2010, ktorým definovala svoje priority a rámec pre opatrenia v oblasti podpory rovnosti, čím pokračuje vo svojom poslaní podporovať rovnosť žien a mužov a zaistiť, aby všetky jej politiky smerovali k tomuto cieľu. Plánom sa Komisia zaväzuje ešte zintenzívniť činnosť v tejto oblasti. Každý rok bude vypracovávaná podrobná monitorovacia správa.

Druhý významný dokument – Európsky pakt pre rovnosť žien a mužov, bol jednomyselne odsúhlasený členskými štátmi Európskej únie v dňoch 23. a 24.3.2006 na Jarnom summite Európskej rady. Pakt je dôkazom vôle a odhodlania členských štátov zaviazat' sa k uskutočňovaniu politík smerujúcich k podpore zamestnanosti žien a zaistenia zladenia pracovného a súkromného života, zaisteniu rovného postavenia žien a mužov na trhu práce a zamedzovaniu stereotypných predsudkov o roli mužov a žien v zamestnaní, ako aj posilneniu používania hľadiska rovnosti mužov a žien vo všetkých plánovacích a rozhodovacích procesoch.

Tieto dve kľúčové iniciatívy dokazujú aktívny prístup Európskej únie pri dosahovaní skutočnej rovnosti žien a mužov, ktorá je jedným z hlavných cieľov.<sup>15</sup>

## **2 Zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve v ČR**

Ženy majú v ekonomickom, sociálnom, politickom a kultúrnom živote spoločnosti veľmi dôležitú úlohu. Počet ekonomicky činných žien vo všetkých vyspelých štátoch je vysoký, čo je dôsledok zvyšovania vzdelanosti a kvalifikácie žien, snaha o účasť vo verejnom živote a v neposlednom rade snaha o zabezpečenie vyššej životnej úrovne rodiny druhým príjmom. Za posledných 30 rokov došlo k nárastu zamestnanosti žien, vzrástla ich ekonomická nezávislosť, a ženy vo

---

<sup>15</sup> Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rovnosti žen a mužů – 2007, V Bruselu dne 7.2.2007KOM(2007)49



väčšej miere obsadzujú pracovné miesta, ktoré v minulosti patrili mužom. V porovnaní s mužmi sú však ženy stále znevýhodňované ako v pracovnom, tak aj v rodinnom živote. Ekonomicky a politicky vyspelá spoločnosť však musí zaistiť realizáciu dôležitých sociálnych práv a rovné postavenie žien a mužov prostredníctvom legislatívy, programov pomoci ženám a taktiež vytvorí ženám rovnaké podmienky ako majú muži v rodine, v práci aj vo verejnom živote. Vysoký stupeň zapojenia žien do pracovného procesu má nielen pozitívny prínos, ale spôsobuje aj viacero problémov, vyplývajúcich predovšetkým z toho, že žena má tiež veľmi dôležitú nezastupiteľnú funkciu – funkciu materskú, preto sa zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve odráža tiež v pracovnoprávných predpisoch.

## 2.1 Ústavnoprávna ochrana žien

Listina základných práv a slobôd, ktorá je súčasťou Ústavy ČR v článku 32 odst.2 stanoví: „Žene v tehotenstve sa zaručuje zvláštna starostlivosť, ochrana v pracovných vzťahoch a zodpovedajúce pracovné podmienky.“ Tento článok vyjadruje právnepolitický postulát a zaväzuje štát, aby vo svojom zákonodárstve sľúbenú zvláštnu starostlivosť zabezpečil. Toto ustanovenie síce v čl. 41 odst. 1 nie je vyňaté z priamej použiteľnosti, jeho priame použitie je však nepraktické. Uvedené ustanovenie súvisí i s ochranou života pre narodením vyjadrenou v článku 6 odst. 1 druhá veta.

Pojem „starostlivosť“ je širší ako pojem „právna ochrana“ a implikuje i poskytnutie rôznych úľav a výhod tehotnej žene a vytvorenie takej sociálnej situácie, aby tehotná žena bola chránená pred újmami, ktoré jej hrozia v dôsledku jej tehotenstva.

Okrem tejto „zvláštnej starostlivosti“, ktorá nie je obmedzená na určité právne odvetvie, zaručuje čl. 32 odst. 2 tehotnej žene špecifický, pre ňu výhodný režim vo veciach pracovných, t.j. v oblasti pracovného práva.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Prof. JUDr. Václav Pavlíček a kolektív: Ústava a ústavní řád České republiky, Komentář, 2.díl, Práva a svobody, LINDE, Praha, 1999, s. 259

## 2.2 Ochrana žien v tehotenstve a materstve v pracovnom práve

Jednou z hlavných oblastí, ktorou je tehotenstvo a materstvo zamestnankyne ovplyvňované, je oblasť pracovnoprávnych vzťahov upravená najmä v Zákonníku práce. Na základe zásady rovnosti a rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v pracovnom procese, z ktorých vychádza platný Zákonník práce, sú zamestnávateľa povinní zabezpečiť dodržiavanie zásady rovného zaobchádzania vo všetkých pracovnoprávnych vzťahoch od ich vzniku až do ich skončenia a zaistiť zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia v pracovnoprávnych vzťahoch. V súvislosti s tehotenstvom, pôrodom a následnou starostlivosťou o dieťa, existuje viacero opatrení smerujúcich k zvláštnej ochrane žien a matiek v pracovnoprávnych vzťahoch.<sup>17</sup>

Fyziologické zvláštnosti ženského organizmu a plnenie poslania matky vyžadujú, aby ženám bola v pracovnoprávnych vzťahoch poskytovaná zvýšená ochrana. Zákonník práce upravuje pracovné podmienky žien s ohľadom na dva dôležité faktory:

- Faktor biologický, vychádza zo skutočnosti, že fyziologické zvláštnosti ženského organizmu robia ženy citlivejšími voči určitým druhom prác a určitým druhom pracovísk, napr. práce, ktoré sú pre ženy fyzicky neprimerané, pracoviská príliš hlučné, prašné, pod zemou atď.
- Faktor spoločenský, zohľadňuje najmä skutočnosť, že na ženách stále ešte spočíva prevažná časť starostlivosti o deti a domácnosť, čo veľmi zaťažuje ich organizmus, ako po stránke fyzickej, tak i po stránke psychickej; zapojenie do pracovného procesu by mohlo byť prekážkou plnenia ich materského poslania atď.

Oba uvedené faktory sa najvýraznejšie prejavujú u tehotných žien a matiek malých detí, ktorým je v pracovnoprávnych vzťahoch poskytovaná zvýšená ochrana. Toto pojatie právnej úpravy vychádza z Listiny základných práv a slobôd, ktorá v článku 32 odst.2 stanoví, že žene v tehotenstve je zaručená

---

<sup>17</sup> Český Helsinský výbor: Využívání mateřské a rodičovské dovolené, Praktická příručka pro zaměstnance a zaměstnavatele, Český Helsinský výbor, Praha, 2007, str.27

zvláštna starostlivosť, ochrana v pracovných vzťahoch a tomu zodpovedajúce pracovné podmienky.<sup>18</sup>

1.1.2007 nadobudol účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákonník práce, ktorým bol zrušený zákonník práce č. 65/1965 Sb. účinný od 1.1.1966. Aj keď bol zrušený zákonník práce v priebehu svojej účinnosti veľa krát novelizovaný a najmä po roku 1989 prešiel mnohými zmenami, vrátane zladenia pracovnoprávnej úpravy s požiadavkami predpisov Európskeho spoločenstva v súvislosti so vstupom Českej republiky do Európskej únie, bol to stále pôvodný právny predpis zo 60. rokov 20. storočia, ktorého právna úprava bola po zmene spoločensko-politických pomerov po roku 1989 nevyhovujúca.

### **2.2.1 Zvláštna ochrana tehotných žien a matiek**

V období tehotenstva podlieha žena zvláštnej ochrane v pracovnoprávnych vzťahoch, vzhľadom k tomu, že pri výkone niektorých profesií alebo v niektorých situáciách, by mohlo byť ohrozené zdravie ženy aj jej nenarodeného dieťaťa. Tehotná žena má na zvláštnu ochranu právo, pokiaľ o svojom stave informuje zamestnávateľa. Zákonník práce neukladá žene povinnosť ohlásiť tehotenstvo zamestnávateľovi, je však v jej vlastnom záujme informovať o svojom tehotenstve čo najskôr. Väčšina štátov vyžaduje, aby bola táto informácia pre zamestnávateľa podložená lekársym potvrdením. Určenie kto je "matkou krátko po pôrode" a kto je "matkou, ktorá koi" je ponechané na národnom práve. Princíp rovného zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o pracovné podmienky, ukladá smernica Rady č.76/207/EEC z 9.2.1976, o realizácii zásady rovného zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky. Pri aplikácii daného princípu v oblasti pracovných podmienok je preto treba pripomenúť, že okrem vyššie uvedenej oblasti zvláštnej ochrany žien z dôvodu ich tehotenstva a materstva, sa ho nemožno dovoľávať k odstráneniu nerovností vyvolaných uplatnením pozitívnych opatrení. Predpokladom jeho uplatňovania je, aby

<sup>18</sup> JUDr. Věra Štangová, CSc.: Právní postavení žen v ČR, Nadace Genders Studies, 1998, IV.kapitola

základné obecné normy stanovujúce pracovné podmienky (právne predpisy, kolektívne zmluvy), nezakladali možnosť diskriminácie zamestnancov podľa pohlavia. Od zamestnávateľov sa vyžaduje, aby na základe dodržovania týchto noriem vo svojom podniku, úrade, inštitúcii, organizácii, vytvárali alebo prispievali k vytváraniu takých pracovných podmienok, ktoré sú vo vzťahu k mužom a ženám rovnaké alebo porovnateľné. Požiadavka porovnateľnosti sa uplatní hlavne pri vytváraní hygienických podmienok na pracovisku, event. u podmienok vytvárajúcich ženám bezpečné pracovné prostredie.

Zákonník práce a ďalšie právne normy upravujú pracovné podmienky zamestnaných žien v tehotenstve a v materstve a žien starajúcich sa o deti. Niektoré práce, obzvlášť fyzicky neprimerané alebo práce v nevyhovujúcom prostredí sú tehotným ženám zakázané. Pokiaľ zamestnaná žena otehotnie a tehotenstvo si chce ponechať, oznámi to svojmu nadriadenému: preto, aby mohol dodržať platné predpisy o zamestnávaní tehotných žien, a tiež preto, aby mohol pripraviť náhradnú pracovnú silu, keď zamestnankyňa nastúpi na materskú dovolenku. Na druhej strane je zamestnávateľ povinný oboznámiť matku do konca deviateho mesiaca po pôrode so všetkými predpismi týkajúcimi sa zákonom zaručených opatrení k ochrane ich zdravia a normálneho vývoja tehotenstva, so smernicami o sociálnom zabezpečení žien v tehotenstve a materstve a s bezpečnostnými a zdravotnými rizikami a ich možnými účinkami na tehotenstvo alebo na kojenie a urobiť potrebné opatrenia k obmedzeniu alebo odstráneniu týchto rizík. Zamestnávateľ je tiež povinný prispôbiť tehotným a ženám, ktoré koja priestory pre odpočinok (§ 242 zákonníka práce).

Ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané, škodia ich organizmu, ohrozujú ich materstvo, alebo pre ktoré nie sú podľa lekárskeho posudku zdravotne spôsobilé. Tieto práce sú vymenované vo vyhláske Ministerstva zdravotníctva č. 288/2003 Sb., ktorou sa stanovujú práce a pracoviská, ktoré sú zakázané ženám, ktoré koja, tehotným ženám a matkám do deviateho mesiaca po pôrode (§ 238 odst. 2 a 3 zákonníka práce).

Budúca matka sa nemusí obávať ukončenia pomeru či iných ťažkostí zo strany zamestnávateľa z dôvodu svojej potenciálnej pracovnej neperspektívnosti

vzhľadom k svojmu materstvu. Pokiaľ by zamestnávateľ porušoval svoje povinnosti a nepriznal im ich nároky, môžu sa obrátiť so sťažnosťou na nadriadený orgán, odborovú organizáciu alebo na úrad práce. V krajnom prípade sa potom môže väčšina záležitostí riešiť súdnou cestou.

#### **2.2.1.1 Prevedenie na inú prácu**

Ak tehotná zamestnankyňa koná prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná, alebo prácu, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný previesť ju dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok. Ak zamestnankyňa bez svojho zavinenia dosahuje pri práci, na ktorú bola prevedená nižší zárobok, na vyrovnanie tohto rozdielu sa jej poskytuje vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve. Obdobne to platí, pre zamestnankyňu do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre zamestnankyňu, ktorá kojí. Zamestnávateľ je tiež povinný vyhovieť tehotnej zamestnankyni, ktorá pracuje v noci a požiada o prevedenie na dennú prácu (§ 239 zákona č. 262/2006, Sb., zákonníka práce).

#### **2.2.1.2 Vyslanie na pracovnú/služobnú cestu a preloženie**

Tehotné ženy, ženy starajúce sa o deti do veku 8 rokov a osamelé ženy starajúce sa o dieťa do 15 rokov môžu byť vyslané na pracovnú/služobnú cestu mimo svoje bydlisko alebo pracovisko len s ich súhlasom. Preložiť ich môže zamestnávateľ len na ich žiadosť (§ 240 zákonníka práce).

#### **2.2.1.3 Úprava pracovnej doby**

Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do smien tiež na potreby žien, ktoré sa starajú o deti. Ak požiada žena starajúca sa o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotná žena o kratšiu pracovnú dobu alebo o inú vhodnú úpravu pracovnej doby, je zamestnávateľ povinný, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, žiadosti vyhovieť. Zamestnávateľ nesmie zamestnávať tehotné ženy a ženy, ktoré sa starajú o dieťa mladšie ako jeden rok prácou nadčas (§ 241 zákonníka práce). V tomto ustanovení vidieť snahu zákonodárcu o zladenie pracovného a rodinného života. Obmedzenie práce

nadčas pre ženy starajúce sa o dieťa mladšie ako 1 rok, ako aj možnosť skráteného úväzku, umožňuje ženám skorší návrat späť do pracovného procesu a zároveň nie sú ukrátené o možnosť venovať sa dieťaťu.

#### **2.2.1.4 Prestávky na kojenie**

Zamestnankyni, ktorá kojí svoje dieťa a zároveň pracuje po stanovenú týždennú pracovnú dobu, je zamestnávateľ povinný poskytnúť v práci zvláštne prestávky na kojenie, na každé dieťa do 1 roku dve polhodinové prestávky a v ďalších 3 mesiacoch jedna polhodinová prestávka za smenu. Ak má matka skrátenú pracovnú dobu, ale pracuje aspoň polovicu stanovenej týždennej pracovnej doby, náleží jej jedna polhodinová prestávka, a to na každé dieťa do konca jedného roku jeho veku. Tieto prestávky sa započítavajú do pracovnej doby a poskytuje sa za ne náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku (§ 242 zákonníka práce).<sup>19</sup> Toto je ďalšie z ustanovení, ktoré predpokladá návrat do práce skôr ako pred uplynutím trojročnej rodičovskej dovolenky, čím sa stavia pozitívne k zladeniu rodinného a pracovného života.

#### **2.2.2 Zákaz výpovede**

Zvýšená právna ochrana žien sa týka i rozviazania pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Tehotná zamestnankyňa, žena na materskej alebo rodičovskej dovolenke, ktorá sa stará o dieťa mladšie ako 3 roky, je podľa zákona v tzv. „ochrannnej dobe“ a zamestnávateľ jej môže dať výpoveď len vo výnimočných prípadoch (§ 53 a 54 zákona č. 262/2006 Sb., zákonníka práce). Výpoveď z pracovného pomeru môže dať len v prípade, že sa zamestnávateľská organizácia úplne alebo čiastočne ruší bez právneho nástupcu; druhým prípadom je premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti do iného sídla. Súčasne však od 1.1.2007 platí, že zamestnávateľ nemôže dať výpoveď, pokiaľ sa premiestňuje v medziach miest výkonu práce, v ktorých má byť práca podľa pracovnej zmluvy vykonávaná. V praxi to znamená, že ak sa zamestnávateľ premiestňuje z jednej časti Prahy do druhej a podľa pracovnej zmluvy je miestom výkonu práce Praha, takéto premiestnenie nie je dôvodom

<sup>19</sup> Eva Fryjaušová, Materská a rodičovská dovolenka v otázkách a odpovediach, Computer Press, Brno, 2007, str. 7-12

rozviazania pracovného pomeru. S tehotnou ženou alebo s rodičom starajúcim sa o dieťa mladšie ako 3 roky nemôže zamestnávateľ okamžite zrušiť pracovný pomer, aj keď k tomu má zákonný dôvod. Ide predovšetkým o zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny, napr. neospravedlnené absencie; alebo situácia, keď bola zamestnankyňa pravomocne odsúdená pre úmyselný trestný čin k nepodmienenému trestu odňatia slobody na dobu dlhšiu ako jeden rok, alebo k nepodmienenému trestu odňatia slobody na dobu minimálne šesť mesiacov, ak trestná činnosť súvisí s plnením pracovných povinností, napr. sprenevera. V týchto prípadoch môže zamestnávateľ nahradiť okamžité zrušenie pracovného pomeru rozviazaním pracovného pomeru výpoveďou s trojmesačnou výpovednou lehotou podľa § 55 odst. 2 zákonníka práce. V takom prípade vždy žene náleží odstupné minimálne v zákonnej výške, čo predstavuje trojnásobok jej priemernej mzdy. Odstupné zvýšené o ďalšie násobky priemernej mzdy môže byť dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo sa k jeho poskytovaniu môže zamestnávateľ zaviazat' zákonným predpisom. Avšak aj tu platí obecná zákonná úprava, ako je napr. povinnosť zamestnávateľa účinne zamestnankyni pomáhať pri získavaní nového vhodného zamestnania. Ak je pracovná zmluva ženy zjednaná na dobu určitú, vtedy skončí pracovný pomer v termíne zjednanom v zmluve (zákaz výpovede sa na tento prípad nevzťahuje).

#### **2.2.2.1 Ochranná doba a ochranná lehota**

Ochranná doba a ochranná lehota sú dva rozdielne pojmy. Ochranná doba je doba, počas ktorej zamestnankyňa nesmie dostať výpoveď, iba vo výnimočných prípadoch stanovených v § 54 zákonníka práce. Ide o dobu tehotenstva, materskej a rodičovskej dovolenky.

Oproti tomu odo dňa ukončenia pracovného pomeru sa zamestnanec dostáva do ochrannej lehoty, podľa § 42 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenskom poistení zamestnancov, ktorá trvá v štandardných prípadoch 42 kalendárnych dní. U tehotnej zamestnankyne sa predlžuje ochranná lehota na 6 mesiacov odo dňa ukončenia pracovného pomeru.

### 2.3 Materská dovolenka a rodičovská dovolenka

Oproti predchádzajúcej právnej úprave je v novom Zákonníku práce materská aj rodičovská dovolenka správne systematicky zaradená medzi prekážky v práci na strane zamestnanca (§195 a §196 zákonníka práce). Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnankyne v práci z dôvodu materskej dovolenky. Zamestnankyni náleží v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa 28 týždňov a v prípade, že porodila dve a viac detí, alebo ide o zamestnankyňu osamelú, má nárok na materskú dovolenku po dobu 37 týždňov.

O poskytnutie materskej dovolenky nemusí zamestnankyňa žiadať, stačí, ak nástup na materskú dovolenku zamestnávateľovi oznámi a doloží potvrdenie príslušného lekára. Dĺžka podpornej doby pre peňažnú pomoc v materstve podľa predpisov o nemocenskom poistení je rovnaká s dĺžkou materskej dovolenky. Nástup na materskú dovolenku si zamestnankyňa určuje sama, zákon stanoví iba to, že je to obyčajne začiatkom 6. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr od začiatku 8. týždňa pred pôrodom. V prípade, že zamestnankyňa vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako 6 týždňov z iného dôvodu, než že pôrod nastal skôr, ako určil lekár, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia doby 22 týždňov, prípadne 37 týždňov, pokiaľ ide o zamestnankyňu, ktorá porodila 2 alebo viac detí.

Nová úprava nemocenského poistenia, ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2008, zavedením inštitútu „striedavá starostlivosť“, zareagovala na stále sa častejšie vyskytujúce sa prípady v praxi, keď zamestnankyňa nemieni vyčerpať celú materskú dovolenku v zákonom stanovenom rozsahu, ale chce sa vrátiť do zamestnania skôr. V takomto prípade bude mať nárok na peňažnú pomoc v materstve tiež poistenec, ktorý sa stará o dieťa a je otcom dieťaťa alebo manželom ženy, ktorá dieťa porodila, pokiaľ s matkou uzavrel písomnú dohodu, že sa bude starať o dieťa. Takúto dohodu bude možné uzavrieť najskôr od začiatku 7. týždňa po narodení dieťaťa. Nový zákonník práce v tomto smere



prevzal doterajšiu právnu úpravu a stanovuje striktnú požiadavku, že materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nikdy nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a v žiadnom prípade nemôže skončiť alebo byť prerušená pred uplynutím doby šiestich týždňov odo dňa pôrodu, a to platí aj v prípade, že sa dieťa narodilo mŕtve.

Požiadavka vyjadrená v smernici č.96/34/EHS, o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, ktorá smeruje k zaisteniu práva na rodičovskú dovolenku pre oboch rodičov, sa prejavuje v zákonníku práce tým, že stanoví rodičovskú dovolenku ako dôležitú osobnú prekážku v práci a umožňuje, aby v jej rámci sa o dieťa starala buď matka, alebo otec, alebo obaja súčasne. Rodičovskú dovolenku je zamestnávateľ povinný poskytnúť matke dieťaťa po skončení materskej dovolenky a otcovi od narodenia dieťaťa, a to kedykoľvek na ich žiadosť a v takom rozsahu, v akom o ňu požiadajú. Rozsah nároku na rodičovskú dovolenku s možnou dobou čerpania až dva a pol roka presahuje stanovenú minimálnu hranicu nároku na rodičovské voľno, ktorá podľa smernice č.96/34/EHS činí 3 mesiace. Čerpať rodičovskú dovolenku je však možné najdlhšie do doby, kedy dieťa dovŕši 3 roky. V praxi často dochádza k chybnému stotožňovaniu rodičovskej dovolenky s dobou, počas ktorej je možné podľa predpisov o štátnej socialnej podpore poskytovať rodičovský príspevok. Rodičovská dovolenka končí najneskôr v deň, v ktorom dieťa dovŕšilo 3 roky, ale rodičovský príspevok je možné poskytovať až do 4 rokov veku dieťaťa. Preto platí tiež, že po dosiahnutí 3 rokov u dieťaťa nie je zamestnávateľ povinný poskytnúť rodičovi alebo obom rodičom pracovné voľno. V žiadosti o rodičovskú dovolenku má zamestnankyňa alebo zamestnanec určiť rozsah jej čerpania. Ak nebude tento rozsah v žiadosti vymedzený, má sa za to, že rodičovská dovolenka bude čerpaná až do uplynutia zákonom stanovenej doby. Ak sa neskôr zamestnankyňa alebo zamestnanec rozhodnú, že čerpanie rodičovskej dovolenky ukončia skôr a nastúpia naspäť do zamestnania, je nevyhnutné, aby sa na tejto zmene so zamestnávateľom dohodli. Existuje tiež možnosť požiadať o čerpanie ďalšej časti rodičovskej dovolenky, aj keď pôvodne žiadali v kratšom rozsahu, a to až do doby, kým dieťa nedovŕši 3 roky. V takomto prípade je

zamestnávateľ žiadosti povinný vyhovieť.

De lege ferenda by bolo zaujímavé zaviesť podľa nemeckého vzoru písomné oznamovanie zamestnancov pri odchode na rodičovskú dovolenku minimálne osem týždňov dopredu. V písomnom oznámení sa zamestnanec zaviazá, ako chce čerpať rodičovskú dovolenku, pričom už od oznámenia úmyslu čerpať túto dovolenku (najskôr však osem týždňov pred začiatkom čerpania) platí pre zamestnávateľa zákaz výpovede. Zároveň je aj pre zamestnávateľa vytvorená dostatočná istota, pretože zamestnanec/zamestnankyňa mu musia dopredu oznámiť plán čerpania rodičovskej dovolenky, čím sa predchádza krátkodobým návratom do zamestnania a opätovnému odchodu na rodičovskú dovolenku a zamestnávateľ tak vie, kedy a na akú dobu môže, resp. nemôže so zamestnancom na rodičovskej dovolenke počítať.<sup>20</sup>

Je dôležité udržať zamestnateľnosť pracovníkov aj na rodičovskej dovolenke prostredníctvom vhodných opatrení, ktoré pomáhajú udržiavať kompetencie zamestnankyne alebo zamestnanca, prístup k odbornej príprave a sú zárukou pokračovania v kariére ako počas rodičovskej dovolenky, tak aj po návrate do zamestnania.<sup>21</sup>

V dobe rodičovskej dovolenky môže zamestnankyňa alebo zamestnanec vykonávať pre toho istého alebo iného zamestnávateľa prácu. Pokiaľ ide o rovnakého zamestnávateľa, musí to byť vždy na základe iného pracovnoprávneho vzťahu, ako podľa ktorého čerpajú rodičovskú dovolenku, pričom u tohto zamestnávateľa je vylúčený výkon práce rovnakého druhu.

Podľa zákonov platných v ČR, môže zostať po narodení dieťaťa doma s dieťaťom žena, ale aj muž. Na materskú dovolenku nastupuje žena. Na rodičovskú dovolenku môže nastúpiť žena po skončení materskej dovolenky alebo muž hneď po narodení dieťaťa. Rodičovi na rodičovskej dovolenke náležia v zákonom stanovených prípadoch dávka – rodičovský príspevok. Pokiaľ sa zamestnankyňa zúčastňuje nemocenského poistenia v ČR, má zo zákona nárok

<sup>20</sup> Český Helsinský výbor: Využívání mateřské a rodičovské dovolené, Praktická příručka pro zaměstnance a zaměstnavatele, Český Helsinský výbor, Praha, 2007, str.21, 23

<sup>21</sup> Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rovnosti žen a mužů – 2007, V Bruselu dne 7.2.2007KOM(2007)49

na vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve a na peňažnú pomoc v materstve.<sup>22</sup>

Významným dôsledkom procesu vyrovnávania postavenia zamestnaných matiek a otcov je stav, kedy zamestnávateľia musia počítať s tým, že výhody podmienené starostlivosťou o dieťa môžu využívať tiež muži. Zmena by mala posilniť predovšetkým príležitosti žien v prístupe k zamestnaniu a k funkčnému postupu.

#### **2.4 Zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve z hľadiska práva sociálneho zabezpečenia**

V rámci systému sociálneho zabezpečenia sa poskytuje pomoc potrebným osobám v súvislosti so sociálnymi udalosťami. Narodenie dieťaťa a jeho výchova v rodine je tiež jednou zo sociálnych udalostí, preto sú pre prípad nedostatku príjmu z tohto systému zabezpečovaní aj rodič a dieťa. Teraz sa zameriam na tehotenstvo a materstvo z hľadiska práva sociálneho zabezpečenia.

Základný prameň, ktorý upravuje okruh poistených osôb, je zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenskom poistení, v znení neskorších predpisov. V máji 2006 bol v Sbírci zákonů vyhlásený zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenskom poistení, ktorého účinnosť bola posunutá na 1.1.2008. Systém tohto zákona lepšie zodpovedá súčasným podmienkam trhového hospodárstva, ale jeho účinnosť bola odložená o rok. Zákon č. 88/1968 Sb., o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia, v znení neskorších predpisov, upravuje poskytovanie dávok v tehotenstve a materstve. Zákon č. 117/1995 Sb., o štátnej sociálnej podpore upravuje ucelený systém dávok, ktorými štát prostredníctvom výplaty týchto dávok, čiastočne finančne prispieva osobám v spoločensky uznaných sociálnych

---

<sup>22</sup> Eva Fryjaufová, *Materská a rodičovská dovolené v otázkách a odpovediach*, Computer Press, Brno, 2007, str. 36-37

situáciách.

### 2.4.1 Dávky nemocenského poistenia

Úlohou nemocenského poistenia je zabezpečenie počas krátkodobej straty príjmu zo zárobkovej činnosti, a to z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu a úraz, z dôvodu ošetrovania člena rodiny, z dôvodu tehotenstva a materstva. Tieto dávky, čiastočne nahradzujú ušlý príjem, o ktorý rodičia prichádzajú v dôsledku týchto sociálnych udalostí.

Dávky nemocenského poistenia náležia, ak podmienky rozhodujúce pre ich vznik a priznanie boli splnené v dobe poistenia alebo po skončení poistenia, avšak ešte v dobe, počas ktorej zamestnanec poberá z ukončeného zamestnania nemocenské, podporu pri ošetrovaní člena rodiny alebo peňažnú pomoc v materstve, alebo boli podmienky splnené v ochranej lehote. Osoby, ktoré nemajú účasť na nemocenskom poistení, sú zabezpečované prostredníctvom dávok štátnej sociálnej podpory.

Z nemocenského poistenia zamestnancov sa pri splnení stanovených podmienok podľa § 11 zákona č.54/1956 Sb. poskytujú tieto peňažné dávky:

- nemocenské,
- podpora pri ošetrovaní člena rodiny,
- vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve a
- peňažná pomoc v materstve.

Tieto dávky vyplácajú buď zamestnávateľa alebo okresná správa sociálneho zabezpečenia (pre podnikateľov a zamestnancov malých organizácií do 25 zamestnancov). Osoby samostatne zárobkovo činné musia žiadosť o nemocenskú žiadať sami u okresnej správy sociálneho zabezpečenia, zatiaľ čo zamestnanci len predložia zamestnávateľovi potvrdenie o pracovnej neschopnosti a ten potom podáva žiadosť o dávku sám.<sup>23</sup>

---

23 Nemocenské pojištění: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.csz.cz](http://www.csz.cz)

## **2.4.2 Peňažné dávky z dôvodu tehotenstva a materstva v nemocenskom poistení**

Peňažné dávky z dôvodu tehotenstva a materstva upravuje zákon č. 88/1968 Sb., o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia. Tento zákon navazuje na zákon o nemocenskom poistení zamestnancov, pretože i u dávok poskytovaných z dôvodu tehotenstva alebo materstva je podmienkou nároku na ne účasť na nemocenskom poistení alebo trvanie ochranej lehoty, alebo poberanie nemocenského v tom dni, v ktorom sú splnené ostatné podmienky nároku na dávku.<sup>24</sup>

### **2.4.2.1 Vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve**

Účelom tejto dávky je prispieť k ochrane ženy počas tehotenstva a materstva (do konca deviateho mesiaca po pôrode), ako aj jej dieťaťa a vyrovnat' rozdiel medzi jej zárobkom pred prevedením na inú prácu a zárobkom po prevedení, ak nižší zárobok nedosahuje vlastným pričinením. Zamestnávateľ je povinný previesť na inú prácu ženu, ktorá vykonáva prácu tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode zakázaná, alebo ženu, u ktorej by na základe lekárskeho posudku mohol výkon doterajšej práce zhoršiť jej zdravotný stav alebo ohroziť zdravie jej dieťaťa (§ 4 zákona č.88/1968 Sb.). Zo Zákonníka práce vyplýva, že ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie a odkazuje na vyhlášku Ministerstva Zdravotníctva č. 288/2003 Sb., ktorá upravuje zoznamy prác a pracovísk zakázaných všetkým ženám, tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám. Vyhláška stanoví, v ktorých prípadoch môže dojsť k prevedeniu na inú prácu, aj keď nepôjde o zmenu druhu práce, iba k úprave pracovných podmienok:

-zníženie normovaného výkonu práce (napr. nižšie pracovné tempo),

---

<sup>24</sup> Marta Ženišková, Nemocenské pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2007, 6. aktualizované vydání, ANAG, 2007, str. 90-91

- oslobodenie od niektorých druhov prác, ktoré nesmie podľa lekárskeho posudku vykonávať (napr. zdvíhanie ťažších predmetov),
- preloženie na iné pracovisko, ak pôvodné pracovné miesto nevyhovuje z dôvodu, že práca na ňom je tehotným ženám zakázaná,
- oslobodenie od nočnej práce.

Obdobne to platí aj pre matky do konca 9. mesiaca po pôrode. Podmienkou nároku na vyrovnávací príspevok je pokles príjmu z dôvodu prevedenia na inú prácu bez zavinenia ženy alebo bez vplyvu zníženého uväzku.

Vyrovňovací príspevok v tehotenstve a materstve sa poskytuje za kalendárne dni vo výške rozdielu medzi priemerným denným zárobkom, ktorý zamestnankyňa dosahovala pred prevedením, a zárobkom po prevedení a rozdiel sa potom žene dopláca. Poskytovanie vyrovnávacieho príspevku je vymedzené obdobím, za ktoré zamestnankyňa mala po prevedení na inú prácu nárok na mzdu. V tehotenstve ide o obdobie ohraničené nástupom na materskú dovolenku a po ukončení materskej dovolenky koncom deviateho mesiaca po pôrode (§ 5 zákona č. 88/1968 Sb.).

Vyrovňovací príspevok v tehotenstve a materstve sa poskytuje po dobu prevedenia zamestnankyne na inú prácu z dôvodu, že práca, ktorú predtým vykonávala je tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode zakázaná alebo táto práca ohrozovala podľa posudku lekára jej tehotenstvo alebo materstvo.

#### **2.4.2.2 Peňažná pomoc v materstve**

Účelom tejto dávky je poskytnúť hmotné zabezpečenie žene v čase, keď nemôže pracovať pre pokročilé tehotenstvo a po pôrode v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa. Peňažná pomoc v materstve<sup>25</sup> náleží zamestnankyni v súvislosti s tehotenstvom, pôrodom a starostlivosťou o dieťa

---

<sup>25</sup> ďalej len PPM

po pôrode pri splnení podmienok vymedzených v § 6 zákona č.88/1968 Sb.:

-porodila, za pôrod sa považuje také ukončenie tehotenstva, pri ktorom je do matriky narodených zapísané narodené dieťa

-má účasť na nemocenskom poistení, alebo jej trvá ochranná lehota z predošlého zamestnania ešte aj na začiatku 6. týždňa pred očakávaným alebo skutočným pôrodom,

-mala účasť na nemocenskom poistení v posledných dvoch rokoch pred pôrodom aspoň po dobu 270 dní,

-nevykonáva činnosť v tom zamestnaní, z ktorého poberá PPM.

Ako doba nemocenského positenia sa pre získanie 270 dní poistenia posudzuje aj obdobie, keď zamestnankyňa:

-mala účasť na nemocenskej starostlivosti v ozbrojených silách,

-bola požívateľkou dôchodku zo sociálneho zabezpečenia,

-mala účasť na zabezpečení podľa predpisov o zabezpečení družstevných roľníkov v nemoci a o zabezpečení matky a dieťaťa, alebo na nemocenskom poistení osôb samostatne zárobkovo činných,

-poberala po zániku poistenia, príp. iného zabezpečenia nemocenské alebo peňažnú pomoc v materstve,

-bola vedena v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

Zamestnankyňa si sama určuje, či požiada o PPM 6 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu, alebo skôr, 8 týždňov pred týmto dňom. Niektoré ženy ale tento výber nemajú a požiadať môžu iba 6 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu:

-ženy, ktoré uplatňujú nárok na PPM v ochranej lehote,

-ženy, ktoré uplatňujú nárok na PPM po skončení zamestnania, avšak behom

doby, počas ktorej poberajú nemocenskú,

-študentky (študentky vysokých škôl a stredných škôl),

-uchádzačky o zamestnanie.

PPM sa poskytuje namiesto mzdy maximálne po dobu 28, resp. 37 týždňov (v prípade žien, ktoré porodili viac detí a starajú sa aspoň o dve z nich, alebo sa jedná o ženy slobodné, ovdovené, rozvedené alebo z iných vážnych dôvodov osamelé, ktoré nežijú s druhom) a to od začiatku 6.týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku 8.týždňa. Ženu, ktorá nemá nárok na PPM, uzná lekár v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom práce neschopnou, a to od počiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, a pracovnú neschopnosť ukončuje uplynutím šiesteho týždňa po pôrode. V prípade, že zamestnankyňa vyčerpá pred pôrodom menej ako 6 týždňov materskej dovolenky, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, poskytuje sa peňažná pomoc v materstve až do uplynutia 28 týždňov. Ak by však vyčerpala z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako 6 týždňov z iného dôvodu, poskytuje sa jej peňažná pomoc v materstve len do uplynutia 22 (resp. 31) týždňov odo dňa pôrodu (§ 7 zákona č.88/1968 Sb.).

Výška PPM sa podľa § 5 zákona č.88/1968 Sb. stanovuje rovnakým spôsobom ako nemocenské, od pätnásteho kalendárneho dňa pracovnej neschopnosti, s tým, že denný vymeriavací základ sa určuje ku dňu nástupu na materskú dovolenku. U zamestnankyne, ktorá bola prevedená na inú prácu z dôvodu tehotenstva alebo materstva, sa denný vymeriavací základ<sup>26</sup> zisťuje ku dňu prevedenia, pokiaľ je to pre ňu výhodnejšie. Výška peňažnej pomoci v materstve činí 69% denného vymeriavacieho základu za kalendárny deň.

DVZ je hrubý započítateľný príjem zúčtovaný v rozhodnom období, ktorý pripadá priemerne na jeden započítateľný kalendárny deň rozhodného obdobia. Do príjmu sa započítavajú len hrubé príjmy, ktoré su započítateľné do základu pre odvod poistného, teda príjmy, z ktorých bolo alebo malo byť odvedené poistné

---

<sup>26</sup> ďalej len DVZ.



na sociálne zabezpečenie. DVZ sa zisťuje iba tam, kde je zamestnanec zamestnaný v dobe vzniku nároku na nemocenské len z príjmov, ktoré tento zamestnávateľ zamestnancovi zúčtoval. Sadzba nemocenského za prvé tri kalendárne dni pracovnej neschopnosti činí 25%, od štvrtého dňa 69% DVZ. Rozhodné obdobie je spravidla predchádzajúcich dvanásť mesiacov pred mesiacom, v ktorom žena nastupuje na materskú dovolenku. Ak zamestnankyňa pracovala u zamestnávateľa menej ako dvanásť mesiacov, je rozhodným obdobím doba od nástupu do zamestnania do konca kalendárneho mesiaca, ktorý predchádzal nástupu na materskú dovolenku. Ak je nástup na materskú dovolenku v mesiaci, v ktorom zamestnankyňa nastúpila do zamestnania, je rozhodným obdobím tento mesiac, buď do konca kalendárneho mesiaca alebo do nástupu na materskú dovolenku v danom mesiaci. Ak nemá zamestnankyňa v rozhodnom období ani jeden započítateľný deň, ani započítateľný príjem, predlžuje sa rozhodné obdobie vždy o tri kalendárne mesiace, až do doby, kým v rozhodnom období nie je započítateľný príjem a aspoň jeden kalendárny deň, ktorým sa delí vymeriavací základ, toto obdobie však môže začať najskôr dňom nástupu do zamestnania.

Denný vymeriavací základ sa zistí tak, že sa vymeriavací základ zistený za rozhodné obdobie vydeli počtom kalendárnych dní pripadajúcich na rozhodné obdobie, po odpočítaní kalendárnych dní ospravedlnenej neprítomnosti zamestnankyne v práci, za ktoré jej náleží náhrada príjmu, dní, za ktoré jej bolo poskytnuté nemocenské, podpora pri ošetrovaní člena rodiny a peňažná pomoc v materstve a kalendárne dni pred vstupom do zamestnania a po skončení v zamestnaní.

Vymeriavacím základom sa pre účely výpočtu denného vymeriavaceho základu rozumie plat, mzda a ďalšie príjmy, ktoré sa započítavajú do vymeriavaceho základu pre stanovenie poistného na sociálne zabezpečenie podľa zákona č. 589/1992 Sb., o poistnom na sociálne zabezpečenie a príspevku na štátnu politiku zamestnanosti, hovoríme teda o hrubom príjme.

Pokiaľ poznáme výšku denného vymeriavaceho základu, môžeme stanoviť aj výšku peňažnej pomoci v materstve, ktorá náleží vo výške 69% DVZ. Maximálna denná výška PPM za kalendárny deň v roku 2007 je 479 Kč.

Ak je výška peňažnej pomoci v materstve nižšia než výška rodičovského príspevku, potom odo dňa narodenia dieťaťa náleží rodičovský príspevok vo výške rozdielu medzi PPM a týmto príspevkom (§ 32 odst.2 zákona č. 117/1995 Sb., o štátnej sociálnej podpore, v znení neskorších predpisov). O rodičovský príspevok je potrebné požiadať na príslušnom úrade práce. Výška rodičovského príspevku od 1.1.2007 činí 7528 Kč mesačne.

### **2.4.3 Poskytovanie peňažnej pomoci v materstve v špeciálnych prípadoch**

Nasledujúce ustanovenia upravujú poskytovanie peňažnej pomoci v prípadoch, keď sa dieťa narodí do neúplnej rodiny, pri viacdetnom pôrode, v prípade prevzatia dieťaťa, dieťa má zdravotné problémy, kvôli ktorým je odkázané na ústavnú starostlivosť a ďalšie. Všetky tieto prípady dostávajú matku do zložitejších situácií, ktoré bohužiaľ nie sú ojedinelé, a preto si vyžiadali aj zvláštnu úpravu v zákone.

Ak zamestnankyňa porodila dve alebo viac detí zároveň, peňažná pomoc v materstve sa jej poskytuje aj po uplynutí doby 28 týždňov, najdlhšie do dňa, kedy uplynie 37 týždňov od začiatku poskytovanie tejto dávky.

Zamestnankyni, ktorá sa nevydala, je rozvedená, ovdovená alebo z iných vážnych dôvodov osamelá, ak však nežije s druhom, sa poskytuje peňažná pomoc v materstve, pokiaľ sa stará o novonarodené dieťa, najneskôr do dňa, ktorým uplynie 37 týždňov od začiatku poskytovanie tejto dávky. Za ženu z iných vážnych dôvodov osamelú sa považuje žena, ktorá je vydatá, ale jej manžel vykonáva základnú alebo náhradnú vojenskú službu, alebo civilnú službu, tiež žena, ktorej manžel je vo výkone trestu odňatia slobody na dobu aspoň jeden rok a žena, ktorej manžel je nezvestný a u súdu bol podaný návrh na prehlásenie tohto muža za mŕtveho.

Ak dieťa bolo zo zdravotných dôvodov prevzaté do starostlivosti kojeneckého ústavu alebo iného zdravotníckeho zariadenia ústavnej starostlivosti a zamestnankyňa zatiaľ nastúpila do práce, preruší sa týmto nástupom poskytovanie peňažnej pomoci v materstve. Odo dňa, kedy zamestnankyňa prevezme dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestane preto pracovať, pokračuje sa v poskytovaní peňažnej pomoci v materstve až do vyčerpania celkového nároku, nie však dlhšie ako do dňa kedy dieťa dosiahne veku jedného roku (§ 12 odst.1 zákona č. 88/1968 Sb.).

Nárok na peňažnú pomoc v materstve sa prizná i žene, ktorá dieťa neporodila, to znamená nie je matkou dieťaťa. Dieťa jej ale bolo zverené rozhodnutím súdu, orgánom starostlivosti o deti alebo sa začala starať o dieťa, ktorého matka zomrela, tiež v prípade zverenia dieťaťa do predadopčnej starostlivosti alebo umiestnenie dieťaťa do výchovy na základe predbežného opatrenia nariadeného súdom. Žiadosť pre uplatnenie nároku na PPM v týchto prípadoch musí byť podaná písomne. Doba poskytovania PPM je kratšia o šesť týždňov, t.j. 22 alebo 31 týždňov, pretože PPM nenáleží za dobu pred pôrodom, môže sa poskytovať maximálne do ôsmich mesiacov veku dieťaťa.

Zamestnankyni, ktorá sa prestala starať o narodené dieťa, a toto dieťa bolo preto zverené do rodinnej alebo ústavnej starostlivosti nahradzujúcej starostlivosť rodičov, ako aj zamestnankyni, ktorej dieťa je v ústavnej starostlivosti z iných dôvodov, nenáleží peňažná pomoc v materstve za dobu, počas ktorej sa o dieťa nestará; táto doba sa však započítava do celkovej doby, počas ktorej by jej inak peňažná pomoc v materstve patrila (§ 12 odst.1 zákona). Odo dňa, kedy zamestnankyňa prevzala dieťa z ústavu naspäť do svojej starostlivosti a prestala preto pracovať, pokračuje sa v poskytovaní peňažnej pomoci v materstve až do vyčerpania celkového nároku, nie však dlhšie než do dňa, v ktorom dieťa dosiahne veku jedného roku. Prerušit poskytovanie PPM so súhlasom príslušného orgánu je možné tiež vtedy, ak sa zamestnankyňa nemôže alebo nesmie podľa lekárskeho posudku starať o dieťa kvôli závažnému dlhodobému ochoreniu, pre ktoré nie je schopná ani pracovať

a dieťa muselo byť z tohto dôvodu zverené do ústavnej starostlivosti.<sup>27</sup>

Ak sa dieťa narodilo mŕtve, poskytuje sa zamestnankyni peňažná pomoc v materstve počas 14 týždňov (§ 12 odst.3 zákona).

Ak dieťa zomrelo v dobe, kedy zamestnankyni náležala peňažná pomoc v materstve, poskytuje sa jej táto pomoc ešte po dobu dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, nie však dlhšie ako do vyčerpania celkového nároku na peňažnú pomoc v materstve (§ 12 odst.4 zákona).

Doba poskytovania peňažnej pomoci v materstve zamestnankyni, ktorá dieťa porodila, nemôže byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže skončiť pred uplynutím šiestich týždňov od pôrodu (§ 12 odst.5 zákona).

Peňažná pomoc sa poskytuje zamestnancovi alebo zamestnankyni, ktorí prevzali do trvalej starostlivosti dieťa, ktoré im bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu alebo dieťa, ktorého matka zomrela. Peňažná pomoc sa poskytuje v takomto prípade po dobu 22 týždňov, príp. 31 týždňov, ak prevzali dve a viac detí a starajú sa aspoň o dve z nich, alebo ide o ženy slobodné, rozvedené, ovdovené, alebo z iných vážnych dôvodov osamelé, ktoré nežijú s druhom (§ 13 zákona č.88/1968 Sb.) a zároveň k prevzatíu dieťaťa došlo do dovŕšenia 7 rokov veku dieťaťa. Za deň prevzatia dieťaťa sa považuje deň, v ktorom príslušné rozhodnutie o osvojení, zverení dieťaťa, ustanovení poručníka, predbežnom opatrení o starostlivosti o dieťa alebo o zverení dieťaťa do predadopčnej starostlivosti nadobudlo právnu moc alebo vykonateľnosť a pokiaľ zamestnanec sa v tento deň o dieťa skutočne staral.

Peňažná pomoc v materstve náleží zamestnankyni v súvislosti s tehotenstvom, pôrodom a starostlivosťou o dieťa po pôrode. Patrí jej pri splnení týchto podmienok:

➤ porodila (pri potrate peňažná pomoc v materstve nenáleží). Za

---

<sup>27</sup> Marta Ženišková, Nemocenské pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2007, 6. aktualizované vydání, ANAG, 2007, str. 96-108

pôrod sa považuje také ukončenie tehotenstva, pri ktorom je do matriky narodených zapísané narodené dieťa,

➤ zúčastňuje sa na nemocenskom poistení alebo jej trvá ochranná lehota z predchádzajúceho zamestnania ešte na začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným alebo skutočným dňom pôrodu, alebo poberá nemocenské z predchádzajúceho zamestnania,

➤ v posledných dvoch rokoch pred pôrodom sa zúčastňovala na nemocenskom poistení aspoň 270 dní,

➤ nevykonáva činnosť v zamestnaní, z ktorého poberá peňažnú pomoc v materstve; za kalendárny deň v ktorom žena pracovala, hoci len časť dňa, peňažná pomoc v materstve nenáleží.

Ak uplatňuje zamestnankyňa nárok na peňažnú pomoc v materstve z niekoľkých zamestnaní, musí v každom z nich splniť podmienku účasti na nemocenskom poistení po dobu 270 dní. Ak zamestnanie netrvalo v posledných dvoch rokoch aspoň 270 dní, možno započítavať pre ďalšie zamestnanie len doby účasti na nemocenskom zamestnaní, ktoré trvali súbežne.

Ak je dieťa zverené do starostlivosti manželom, môže požiadať ktorýkoľvek z nich o peňažnú pomoc. Pri starostlivosti o dieťa sa manželia nemôžu vystriedať, nie je možnosť poskytnúť peňažnú pomoc postupne obom manželom (§ 6 zákona č.88/1968 Sb.).

V platnej právnej úprave má v špecifických prípadoch nárok na peňažnú pomoc aj muž. Ide o muža - poistenca, ktorý sa stará o dieťa, ktorého matka zomrela, ďalej sa o dieťa stará a je otcom dieťaťa alebo manželom ženy, ktorá dieťa porodila, pokiaľ matka dieťaťa sa nemôže alebo nesmie o dieťa starať pre závažné dlhodobé ochorenie, kvôli ktorému bola uznaná práceneschopnou a nemá nárok na výplatu PPM. Zákonom č.187/2006 Sb., s účinnosťou od 1.1.2008 však dôjde ku zmene. Zásada rovnosti medzi pohlaviami sa prejavila predovšetkým v širšej možnosti pre muža čerpať túto dávku. Nárok na PPM bude mať poistenec, ktorý sa bude starať o dieťa a je otcom dieťaťa alebo

manželom ženy, ktorá dieťa porodila (nie však druhom alebo registrovaným partnerom). Podmienkou však je, že muž uzavrie s matkou dieťaťa písomnú dohodu o starostlivosti o dieťa, v ktorej bude uvedený deň pôrodu a deň, od ktorého sa bude muž o dieťa starať. Deň, od ktorého sa bude muž – poistenec starať o dieťa, nesmie spadať do obdobia, za ktoré bola PPM vyplatená matke dieťaťa. Žena bude aj naďalej chránená počas doby 6 týždňov po pôrode, preto túto dohodu bude možné uzavrieť s účinkom najskôr od počiatku 7. týždňa po pôrode dieťaťa.

Študentkám a uchádzačkám sa výška peňažnej pomoci v materstve odvodzuje z výšky rodičovského príspevku a činí za kalendárny deň jednu tridsatinu rodičovského príspevku, ktorý by inak tejto osobe patril.

Doba 22 týždňov platí aj v prípade, že by dieťa prevzal, na základe rozhodnutia súdu alebo orgánu sociálno-právnej ochrany detí, osamelý zamestnanec alebo by došlo k prevzatiu viacerých detí naraz, napríklad dvojčiat.

Peňažná pomoc v materstve náleží tiež občanom, ktorí sú vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Uchádzači o zamestnanie nie sú nemocensky poistení, len im náleží za stanovených podmienok peňažná pomoc. Peňažná pomoc v materstve náleží od šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu. V tento deň musí byť žena uchádzačkou o zamestnanie a nesmie mať nárok na peňažnú pomoc v materstve z nemocenského poistenia, teda jej nesmie trvať ochranná lehota z titulu skončenia predchádzajúceho zamestnania zakladajúceho účasť na nemocenskom poistení (§ 32 zákona č.88/1968 Sb.).<sup>28</sup>

Ženu, ktorá nemá nárok na peňažnú pomoc v materstve, uzná lekár práceneschopnú v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom, a to od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu až do šiesteho týždňa po pôrode, pokiaľ žena nie je naďalej práceneschopná z iných dôvodov, ako je súvislosť s tehotenstvom a pôrodom. Ochranná lehota musí trvať v ten deň, na ktorý pripadá začiatok šiesteho týždňa pred očakávaným alebo skutočným

<sup>28</sup> JUDr. Anna Feketeová, Ing. Mária Škodová: Nároky rodičov nezaopatrených detí, Epos, 2003

dňom pôrodu, potom jej dávka nemocenského poistenia náleží.<sup>29</sup>

Výška peňažnej pomoci v materstve činí 69% z denného vymeriavacieho základu a poskytuje sa za kalendárne dni. Denný vymeriavací základ sa zisťuje ku dňu nástupu na materskú dovolenku rovnako ako nemocenské.

Výška PPM u študentiek a uchádzačok o zamestnanie činí za kalendárny deň jednu tridsatinu rodičovského príspevku, t.j. 253 Kč v roku 2007.

Podmienky nároku uvedených dvoch dávok nemocenského poistenia a ich výšku upravuje zákon č.88/1968 Sb., o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia.

#### **2.4.4 Uplatňovanie nároku na dávky**

Nárok na dávky nemocenského poistenia sa uplatňuje predložením predpísaného tlačiva, ktoré vystavuje zamestnancovi v Českej republike ošetrojúci lekár. Zamestnanec uplatňuje nárok na dávku prostredníctvom zamestnávateľa.

Nárok na dávku pri pobyte poistenca v inom štáte Európskej únie sa na základe nariadení 1408/71 a 574/72 uplatňuje prostredníctvom nositeľa poistenia v štáte bydliska (pobytu) formulármí E115 – E118.

### **2.5 Dávky štátnej sociálnej podpory**

Štátna sociálna podpora<sup>30</sup> je ucelený systém pomoci určený najmä rodinám s nezaopatrenými deťmi a oprávnenými osobami sú vo väčšine prípadov rodičia nezaopatrených detí alebo priamo tieto deti. Náklady na dávky štátnej sociálnej podpory, ako aj náklady vznikajúce v súvislosti s konaním o dávky, vzhľadom k tomu, že sa jedná o štátny sociálny systém, hradí štát. Časť dávok je poskytovaná v závislosti na príjme v rodine, teda na príjme oprávnenej osoby a osôb s ňou pre tieto účely spoločne posudzovaných za stanovené obdobie (ročné alebo štvrtročné), tzv. testované dávky. Tieto dávky sa poskytujú

<sup>29</sup> Těhotenství a mateřství v ČR, www.euroskop.cz

<sup>30</sup> ďalej len „SSP“

mesačne ako opakujúce sa dávky a ide o prídavok na dieťa, sociálny príplatok a príspevok na bývanie. Medzi ostatné dávky, ktoré náležia bez závislosti na príjmoch rodiny, pri splnení iných zákonom stanovených podmienok patrí rodičovský príspevok, príspevok na školské pomôcky, dávky pestúnskej starostlivosti, pôrodné a pohrebné.

Dávky štátnej sociálnej podpory náležia vždy len fyzickej osobe. Táto zásada platí pre všetky prípady, t.j. pre dávky testované i netestované. V prípade, že dávka je vyplácaná právnickej osobe nič nemení na tom, že aj naďalej ide o nárok fyzickej osoby. Obecnou podmienkou pre vznik nároku na dávku je hlásenie sa k trvalému pobytu na území Českej republiky. Podmienku hlásenia k pobytu musí vždy spĺňať osoba oprávnená a ak ide o dávky poskytované v závislosti na príjme rodiny, musia túto podmienku spĺňať tiež ostatné osoby, ktoré sú s oprávnenou osobou spoločne posudzované. Za splnenie podmienky hlásenia sa k trvalému pobytu na území Českej republiky, ak nejde o žiadateľa o azyl, sa považuje tiež ak je cudzinec hlásený k pobytu na území Českej republiky po dobu 365 dní odo dňa prihlásenia k pobytu. Pokiaľ ide o azylantov, sú to cudzinci, ktorým bol podľa zákona č. 283/1991 Sb., o Policii Českej republiky udelený azyl, a to po dobu platnosti rozhodnutia o udelení azylu a podľa § 76 rovnakého zákona má azylant trvalý pobyt na území Českej republiky po dobu platnosti rozhodnutia o udelení azylu.

U dávok, ktoré sa poskytujú v závislosti na výške príjmu rodiny, sa za rozhodný príjem považuje mesačný priemer príjmov rodiny pripadajúcich na rozhodné obdobie, ktorým je kalendárny rok u prídavku na dieťa. Mesačný priemer príjmov rodiny sa stanoví ako súčet jednotlivých mesačných priemerov osôb, u ktorých sa príjem pre stanovenie rozhodného príjmu zisťuje. Okruh započítateľných príjmov je taxatívne vymedzený v § 5 zákona č. 117/1995 Sb., o štátnej sociálnej podpore.

Rozhodný príjem sa zisťuje v rozhodnom období, ktorým je u prídavku na dieťa kalendárny rok, ktorý predchádza roku, do ktorého spadá začiatok obdobia od 1.10. do 30.9. nasledujúceho kalendárneho roka, t.j. do ktorého spadá začiatok obdobia, do ktorého je potrebné preukazovať rozhodný príjem. Ak sa teda



preukazuje rozhodný príjem pre nárok na túto dávku od 1.10.2007 do 30.9.2008 je rozhodným obdobím kalendárny rok 2006, z ktorého sa príjem zisťuje, t.j. kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, do ktorého spadajú začiatok uvedeného obdobia.<sup>31</sup>

Dávky štátnej sociálnej podpory sú určené predovšetkým pre rodiny a z tejto skutočnosti vyplýva, že pre nárok na dávku poskytovanú v závislosti na výške príjmu v rodine sa prihliada k príjmu tejto rodiny. Preto je dôležité vymedzenie toho, kto sa za rodinu považuje, pretože okruh osôb a ich príjmy bezprostredne ovplyvňujú nárok na dávky. Podľa § 7 zákona č.117/1995 Sb., u dávok poskytovaných bez ohľadu na výšku príjmu v rodine, ako rodičovský príspevok, nie je vymedzenie okruhu spoločne posudzovaných osôb (t.j. rodiny) nutné, pokiaľ sa zákon na vymedzenie pojmu rodiny výslovne neodvolá. V § 7 tohto zákona je vymedzená definícia, že rodinu tvorí osoba oprávnená a osoby s ňou spoločne posudzované. Ak osoba žije sama, zákon výslovne stanoví, že za rodinu sa považuje sama táto osoba. Za rodinu sa považuje i samo nezaopatrované dieťa, ktoré je v plnom priamom zaopatrení ústavu pre deti a mládež, kde je mu poskytované stravovanie, ubytovanie, ošatenie. Pre nárok na prídavok na dieťa sú vedľa nezaopatrených detí spoločne posudzovanými osobami aj rodičia nezaopatrených detí, za ktorých sa považujú vlastní rodičia, ale aj iné osoby, ktorým boli nezaopatrované deti zverené do starostlivosti nahradzujúcej starostlivosť rodičov na základe pravomocného rozhodnutia príslušného orgánu alebo ďalšie osoby, o ktorých to zákon stanoví.<sup>32</sup>

Za nezaopatrované dieťa sa podľa § 11 zákona považuje vždy dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, bez ohľadu na vek dieťaťa, jeho zdravotný stav a pod. Po skončení povinnej školskej dochádzky musí dieťa spĺňať ďalšie podmienky, aby bolo za nezaopatrované naďalej považované, a to buď podmienku sústavnej prípravy na budúce povolanie (§ 12 až § 15 zákona), alebo musia existovať určité zdravotné dôvody (nemoc, úraz, dlhodobo nepriaznivý

<sup>31</sup> Nadežda Břeská, Eva Burdová, Lucie Vránová, Státní sociální podpora s komentářem a příklady k 1.5.2007, 11. aktualizované a doplněné vydání, ANAG, 2007, str. 44

<sup>32</sup> Nadežda Břeská, Eva Burdová, Lucie Vránová, Státní sociální podpora s komentářem a příklady k 1.5.2007, 11. aktualizované a doplněné vydání, ANAG, 2007, str. 48-49

zdravotný stav), pre ktoré sa dieťa nemôže pripravovať na budúce povolanie alebo nemôže vykonávať zárobkovú činnosť. Aj pri trvaní uvedených dôvodov sa dieťa za nezaopatrené považuje maximálne do dovŕšenia 26 rokov.<sup>33</sup>

### 2.5.1.1 Pôrodné

Je to jednorázová dávka štátnej sociálnej podpory, ktorou sa prispieva na náklady žene, ktorá porodila dieťa, upravená v § 44 až § 46 zákona o SSP. Táto dávka nahradila obdobnú dávku poskytovanú po prijatí zákona o štátnej sociálnej podpore z titulu účasti na nemocenskom poistení, prípadne dôchodkovom zabezpečení, a to podporu pri narodení dieťaťa. Pri poskytnutí dávky sa neskúma výška príjmu rodiny. Ak žena, ktorá dieťa porodila, zomrela, a pôrodné nebolo vyplatené jej ani inej osobe, má naň nárok otec dieťaťa. Na dávku vznikne nárok len ak sa jednalo o pôrod dieťaťa, nie o potrat, pri posúdení sa vychádza zo zdravotníckej dokumentácie. Žiadosť o dávku sa dokladá rodným listom dieťaťa, a ten sa vydáva iba pri narodení živého dieťaťa. Nárok na pôrodné vzniká aj pri narodení mŕtveho dieťaťa, kedy sa skutočnosť, že došlo k pôrodu dokladá potvrdením z matriky, ktoré nie je rodným listom. Podmienkou nároku na pôrodné nie je starostlivosť o dieťa, ani sa neskúma na aký účel bola dávka použitá, i keď jeden z dôvodov existencie tejto dávky je úmysel prispieť rodičovi na nákup vecí potrebných pre dieťa. Táto skutočnosť ale nie je podmienkou nároku na dávku. Pôrodné sa poskytuje aj žene, ktorá sa o dieťa po pôrode ani nezačala starať a dala súhlas k jeho osvojeniu. O pôrodné je potrebné žiadať na miestne príslušnom úrade práce, alebo v Prahe na úrade mestskej časti v mieste trvalého bydliska. Nárok na pôrodné zaniká, pokiaľ nebol uplatnený do jedného roka odo dňa narodenia dieťaťa (§ 54 odst. 3 zákona č.117/1995 Sb.)

Pôrodné patrí medzi dávky plošné, teda sa poskytuje bez ohľadu na výšku príjmu oprávnenej osoby. Nárok vzniká dňom pôrodu. Oprávnená osoba musí byť hlásená k trvalému pobytu na území Českej republiky, ak ide o cudzinca, musí spĺňať podmienku prihlásenia k pobytu na území Českej republiky

<sup>33</sup> Nadežda Břeská, Eva Burdová, Lucie Vránová, Státní sociální podpora s komentářem a příklady k 1.5.2007, 11. aktualizované a doplněné vydání, ANAG, 2007, str. 60

minimálne po stanovenú dobu (viď § 3 zákona). Z hľadiska nároku na pôrodné nie je rozhodné, či je dieťa hlásené k trvalému pobytu na území Českej republiky, alebo či má dieťa v Českej republike vystavený rodný list. Pokiaľ rodný list nemohol byť vystavený, pretože dieťa pri pôrode zomrelo alebo dieťa nie je občanom Českej republiky, oprávnená osoba preukáže narodenie dieťaťa iným spôsobom.

Nárok na pôrodné má tiež osoba, ktorá prevzala dieťa mladšie ako jeden rok do trvalej starostlivosti nahradzujúcej starostlivosť rodičov ako napríklad zverenie dieťaťa do predadopčnej starostlivosti. Nárok na dávku pre osobu, ktorá dieťa prevzala do starostlivosti nahradzujúcej starostlivosť rodičov vznikne tiež v prípade, že pôrodné už bolo vyplatené matke alebo otcovi dieťaťa. Pokiaľ bolo dieťa zverené do starostlivosti manželov, vznikne nárok len jednému z nich.

Výška pôrodného je odvodená od čiastky životného minima dieťaťa do 6 rokov veku, a tiež závisí na tom, či šlo o pôrod jedného dieťaťa alebo pôrod viacdetný. Viacdetný pôrod finančne zaťažuje rodinu vo väčšej miere ako by to zodpovedalo súčtu čiastok stanovených pre jedno dieťa, pretože sa vyskytujú častejšie zdravotné problémy, tieto deti sú často nedonosené a aj častejšie zdravotne postihnuté. Výška dávky sa poskytuje formou súčinu čiastky životného minima a koeficientu 11,10 ak sa narodilo jedno dieťa, alebo pri narodení dvoch a viacerých detí, súčinom úhrnu čiastok životného minima týchto detí a koeficientu 16,60 (§ 46 zákona). Rovnako ako pri pôrode jedného dieťaťa, tak aj pri viacdetnom pôrode, náleží pôrodné vo výške zodpovedajúcej počtu narodených detí, aj keby pri pôrode, alebo bezprostredne po ňom došlo k úmrtiu niektorého z detí, prípadne všetkých detí, alebo keď sa niektoré dieťa, prípadne všetky deti, narodí mŕtve. Pôrodné sa vyplatí oprávnenej osobe v jedinej splátke, a to najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo rozhodnuté o priznaní dávky. Čiastky pôrodného a pôrodného z dôvodu prevzatia dieťaťa sú zhodné. V súvislosti s novou konštrukciou životného minima došlo aj k zmene výšky pôrodného, ktorá od 1.1.2007 činí:

- pri pôrode (prevzatí) jedného dieťaťa čiastku 17 760 Kč (1600 x 11,10),

- pri pôrode (prevzatí) dvojčiat čiastku 53 120 Kč  $[(1600 + 1600) \times 16,60]$ ,
- pri pôrode (prevzatí) viacdennom súčet čiastok 1600 Kč zodpovedajúci počtu narodených (prevzatých) detí vynásobený koeficientom 15.

Domnievam sa, že takýto výpočet čiastky pôrodného, ktorý prihliada na počet narodených detí a ďalej to násobí príslušným koeficientom, je spravodlivejší. Ustanoveniami o výške dávky sa sleduje nastavená koncepcia, dôslednejšie prihliada na vyššie finančné výdavky, ktoré rodičom vznikajú v súvislosti s narodením dieťaťa, zvlášť pri viacdennom pôrode, kedy je táto dávka úmerne vyššia.

### **2.5.1.2 Rodičovský príspevok**

Rodičovský príspevok je dávkou, ktorá má umožniť rodičovi, aby sa venoval starostlivosti o dieťa, preto základnou podmienkou pre nárok na túto dávku v kalendárnom mesiaci je riadna, celodenná, osobná starostlivosť o dieťa vo veku do 4 rokov, alebo do 7 rokov (ak ide o dieťa dlhodobo zdravotne postihnuté alebo dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté a táto starostlivosť musí trvať celý kalendárny mesiac). Takúto starostlivosť je potrebné vykladať ako starostlivosť o dieťa v rodine obvyklú, ktorú dieťa vyžaduje, a ktorá dostatočne zaisťuje jeho duševný a fyzický vývoj. Z tohto dôvodu existujú určité obmedzenia pokiaľ ide o návštevu dieťaťa v jasliach, materskej škole alebo inom zariadení pre starostlivosť o dieťa.

Rodičovský príspevok je najvýznamnejšia z dávok bez závislosti na príjmoch rodiny a je nárokom rodiča. Podmienku hlásenia k trvalému pobytu na území Českej republiky musí splniť len rodič, ktorému nárok na dávku vzniká. Doba, počas ktorej je možné rodičovský príspevok poskytovať je dlhšia ako doba materskej alebo rodičovskej dovolenky, kedy má zamestnávateľ povinnosť ospravedlniť neprítomnosť v práci podľa § 195 až § 198 zákonníka práce. Dlhšia doba poskytovania rodičovského príspevku ale nezakladá nárok rodiča voči zamestnávateľovi na poskytnutie voľna v dobe po dovŕšení troch rokov veku dieťaťa. Ak chce rodič poberať rodičovský príspevok po dosiahnutí veku troch rokov dieťaťa v dobe, kedy mu trvá zamestnanie, môže zamestnávateľa

požiadať o ďalšie pracovné voľno z dôvodu starostlivosti o dieťa, ale zamestnávateľ nemá povinnosť mu v tomto vyhovieť. Rodič má možnosť rozhodnúť sa, či ostane s dieťaťom aj po dovŕšení troch rokov veku, ale zároveň aj zamestnávateľovi zákon poskytuje ochranu tým, že mu umožňuje rozhodnúť sa, či zamestnancovi pracovné voľno poskytne.

Nárok na rodičovský príspevok je podmienený tým, že starostlivosť o dieťa zakladajúca nárok na dávku trvala celý kalendárny mesiac. Z tohto ustanovenia existujú výnimky, keď starostlivosť o dieťa netrvala celý kalendárny mesiac, avšak podmienka starostlivosti o dieťa sa považuje za splnenú. Prípady sú taxatívne vymenované v § 30 odst. 2, ide o:

- mesiac, v ktorom sa dieťa narodilo,
- mesiac, v ktorom dieťa alebo rodič zomreli,
- mesiac, v ktorom dieťa dovŕšilo vek 4 alebo 7 rokov,
- mesiac, v ktorom osoba prevzala dieťa do starostlivosti nahradzujúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu,
- mesiac, v ktorom mal rodič časť mesiaca z dávok nemocenského poistenia nárok na peňažnú pomoc v materstve, peňažnú pomoc alebo nemocenské poskytované v súvislosti s pôrodom.

S ohľadom na zásadu celodennej osobnej starostlivosti o dieťa pre nárok na rodičovský príspevok je obmedzená možnosť návštevy jaslí, materskej školy, alebo iného obdobného zariadenia dieťaťom, ktoré zakladá nárok na rodičovský príspevok (§ 30 odst. 3 zákona). Navštevovať takéto zariadenie môže dieťa do 3 rokov najviac 5 kalendárnych dní v mesiaci. Bez ohľadu na dĺžku doby, akú tam dieťa strávi, sa každý deň, keď dieťa v takéto zariadenie navštívi, považuje za jeden kalendárny deň. Dieťa, ktoré dosiahlo 3 roky veku, má nárok navštevovať predškolské zariadenie pre deti 4 hodiny denne, bez straty nároku na rodičovský príspevok. Existuje aj možnosť, aby dieťa navštevovalo v obmedzenom rozsahu

(najviac 4 hodiny denne) rehabilitačné zariadenie, špeciálnu materskú školu alebo jasle so zameraním na vady sluchu, zraku, reči a na deti telesne postihnuté a mentálne retardované, alebo deti zdravotne postihnuté alebo dlhodobo zdravotne postihnuté. Zdravotný stav je potrebné dôvodne preukázať lekárskeym potvrdením, aby bolo zrejmé, že každodenná štvorhodinová návšteva dieťaťa v niektorom z týchto zariadení zodpovedá uvedenej špeciálnej starostlivosti.

Myslím si, že možnosť obmedzenej návštevy jaslí, či materskej školy bez straty nároku na rodičovský príspevok uvítajú rodičia najmä v čase, keď si potrebujú vybaviť či zariadiť vlastné záležitosti, ako návšteva lekára alebo úradu, pričom zásada celodennej osobnej starostlivosti o dieťa nebude porušená.

Pokiaľ v niektorom mesiaci dieťa, ktoré zakladá nárok na rodičovský príspevok, navštevuje zariadenie pre deti predškolského veku vo väčšom rozsahu ako pripúšťa zákon, v takomto mesiaci nie je nárok na výplatu dávky, aj keď k zániku nároku nedochádza. Nárok na dávku trvá a obnovuje sa bez žiadosti v ďalšom mesiaci, v ktorom sú všetky podmienky pre nárok na výplatu dávky splnené.

Ak je rodič, alebo dieťa, ktoré zakladá nárok na rodičovský príspevok zo zdravotných dôvodov v ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia po dobu dlhšiu ako 3 mesiace, rodičovský príspevok počínajúc štvrtým kalendárnym mesiacom nenáleží.

V prípade, keď dieťa, ktoré zakladá nárok na rodičovský príspevok dosiahlo vek 4 (7) rokov alebo podmienky pre nárok na rodičovský príspevok prestali byť plnené z iného dôvodu, ale rodič sa stará o ďalšie dieťa, ktoré zakladá nárok na rodičovský príspevok, v takomto prípade nárok na dávku nezaniká, ale poskytuje sa naďalej z dôvodu starostlivosti o toto ďalšie dieťa. Rodič je však povinný oznámiť túto skutočnosť príslušnému úradu štátnej sociálnej podpory.

Za rodičov sa pre účely rodičovského príspevku podľa § 31 zákona považujú okrem vlastných rodičov, tiež osoby, ktoré prevzali do starostlivosti na základe

rozhodnutia dieťa, ktorého rodič zomrel, alebo dieťa manžela.<sup>34</sup>

Výraznou zmenou je možnosť zárobkovej činnosti alebo sústavnej prípravy na budúce povolanie rodiča bez obmedzenia nároku na dávku, ak rodič v dobe keď sa o dieťa nestará sám a celodenne, zaistí starostlivosť o dieťa inou dospelou osobou (§ 31 odst. 2 zákona). Týmto ustanovením sa sleduje nastavená koncepcia zákona k zladeniu profesného a rodinného života. Avšak žena, ktorá sa rozhodne pre rodičovskú rolu, naraz akoby stratila pracovnú atraktivnosť na pracovnom trhu, bez ohľadu na dosiahnuté vzdelanie, skúsenosti, schopnosti, či prax a stáva sa osobou svojím spôsobom handicapovanou. V novom zákonníku práce č. 262/2006 Sb., ktorého základný princíp vystihuje veta „Čo nie je zakázané, je dovolené,“ je vidieť snahu o posun smerom k zlučovaniu profesnej a rodičovskej role podporou flexibilných foriem zamestnávania. Tým majú ako zamestnanci, tak aj zamestnávateľia väčší priestor pre zmluvné ujednania. Na trhu práce je však nedostatok ponuky flexibilných foriem zamestnania, ktoré by ponúkli rodičom starajúcich sa o malé deti pevný a trvalý príjem, bez toho, aby bolo nutné zaistiť celodennú osobnú starostlivosť o dieťa. Tieto ponuky práce sú veľmi málo využívané, napríklad aj z dôvodu neznalosti pracovnoprávných predpisov a obavy o nižšiu ochranu v pracovnom vzťahu a tiež z dôvodu nízkeho finančného ohodnotenia v porovnaní s rozsahom práce. Aj napriek tomu sú firmy, ktoré vedia, že sa im takýto citlivý prístup k zamestnancom – rodičom dlhodobo vyplatí. Bolo zistené, že matky po materskej dovolenke, majú lepšie organizačné schopnosti, sú menej konfliktné, majú zodpovednejší prístup k práci a k zamestnávateľovi sú lojálnejšie, ako určitý prejav vďaka, že im umožnil návrat do profesijného života. Ženy si materstvom teda zvyšujú kvalifikáciu na pracovnom trhu.<sup>35</sup>

Podstatne sa rozšírili tiež možnosti umiestňovania detí v predškolských zariadeniach bez straty nároku na dávku. Výška rodičovského príspevku sa od

<sup>34</sup> Nadežda Běská, Eva Burdová, Lucie Vránová, Státní sociální podpora s komentářem a příklady k 1.5.2007, 11. aktualizované a doplněné vydání, ANAG, 2007, str. 104-112

<sup>35</sup> Český Helsinský výbor: Využívání mateřské a rodičovské dovolené, Praktická příručka pro zaměstnance a zaměstnavatele, Český Helsinský výbor, Praha, 2007, str.93-94

1.1.2007 významne zvýšila a došlo k zásadnej zmene podmienok poskytovania tejto dávky. Výška rodičovského príspevku činí 7 582 Kč na rok 2007, ktorým sa vyhlasuje čiastka 40% priemernej mesačnej mzdy v nepodnikateľskej sfére pre účely § 32 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., teda pre účely stanovenia rodičovského príspevku podľa Sdělení Ministerstva práce a sociálních vecí.<sup>36</sup>

Rodičovský príspevok náleží buď v plnej výške mesačne, alebo v nižšej čiastke, ktorou je rozdiel medzi rodičovským príspevkom a niektorými dávkami nemocenského poistenia (peňažná pomoc v materstve, peňažná pomoc, alebo nemocenské poskytované v súvislosti s pôrodom), ale len v prípade ak mal na ne rodič nárok po celý kalendárny mesiac. Pokiaľ má rodič nárok na peňažnú pomoc v materstve, peňažnú pomoc, alebo nemocenské poskytované v súvislosti s pôrodom len časť kalendárneho mesiaca a po zvyšok mesiaca má nárok na rodičovský príspevok, náleží mu za celý tento kalendárny mesiac rodičovský príspevok v plnej výške. Ustanovenia zákonníka práce § 195 až § 198 umožňujú poskytnutie rodičovskej (materskej) dovolenky súčasne matke aj otcovi. Aby nedochádzalo k súbehu poskytovania peňažnej pomoci v materstve matke a rodičovského príspevku otcovi, je potrebné dbať na jeden z hlavných princípov štátnej sociálnej podpory, a to, že v rodine má prednosť poskytovanie dávok nemocenského poistenia pred štátnymi dávkami poskytovanými z rovnakého dôvodu, a tiež, že rodine nie je možné poskytovať viac rovnakých alebo obdobných dávok slúžiacich k rovnakému účelu.

Rodičovský príspevok nenáleží, pokiaľ bol na dieťa priznaný príspevok na starostlivosť v stupni II. až IV podľa zákona 108/2006 Sb., o sociálnych službách. Dôvodom tejto úpravy je vylúčenie súbehu oboch dávok a zachovať ho len pri príspevku na starostlivosť v najnižšej výške. Pri súbehu oboch dávok náleží podľa novely zákona č. 585/2006 Sb., rodičovský príspevok vo výške polovice, resp. najmenej k dorovnaniu do výšky rodičovského príspevku s účinnosťou od 1.1.2007.

<sup>36</sup> Nadežda Břeská, Eva Burdová, Lucie Vránová, Státní sociální podpora s komentářem a příklady k 1.5.2007, 11. aktualizované a doplněné vydání, ANAG, 2007, str. 9



### **2.5.1.3 Prídavok na dieťa**

Prídavok na dieťa je základnou opakujúcou sa dávkou pre rodiny s nezaopatrenými deťmi, ktorá je príspevkom na krytie nákladov spojených s výchovou a výživou dieťaťa. Dávka je nárokom dieťaťa, ale za neploleté dieťa uplatňuje tento nárok jeho zákonný zástupca. Poskytuje sa v troch úrovniach v závislosti na súčine životného minima rodiny a príslušného koeficientu. Výška dávky potom závisí na výške príjmov rodiny za predchádzajúci kalendárny rok a na veku dieťaťa a je stanovená násobkom čiastky životného minima na osobné potreby dieťaťa a koeficientu, ktorý náleží k príslušnej výmere tejto dávky. Prídavok na dieťa nenáleží, pokiaľ je príjem rodiny vyšší ako štvornásobok čiastky životného minima rodiny.

Výška prídavku na dieťa v § 18 zákona č. 117/1995 Sb., o štátnej sociálnej podpore, stanoví, že za kalendárny mesiac činí súčin čiastky životného minima dieťaťa a:

- koeficientu 0.36, ak ide o prídavok na dieťa vo zvýšenej výmere (rozhodný príjem v rodine neprevyšuje súčin čiastky životného minima rodiny a koeficientu 1.50),
- koeficientu 0.31, ak ide o prídavok na dieťa v základnej výmere (rozhodný príjem v rodine prevyšuje súčin čiastky životného minima rodiny a koeficientu 1.50, avšak nie je vyšší ako súčin čiastky životného minima rodiny a koeficientu 2.40),
- koeficientu 0.16, ak ide o prídavok na dieťa v zníženej výmere (rozhodný príjem v rodine prevyšuje súčin čiastky životného minima rodiny a koeficientu 2,40, avšak nie je vyšší ako súčin čiastky životného minima rodiny a koeficientu 4.00).

## **2.6 Dávky sociálnej starostlivosti**

Dávky sociálnej starostlivosti určené rodinám s deťmi, ktorých životné potreby nie sú dostatočne zaistené. Tieto dávky sú cieľovou sociálnou pomocou, riešia

určité konkrétne situácie, ktorých spoločným znakom je nedostatok finančných prostriedkov. Tehotná žena, ako aj matka na materskej alebo rodičovskej dovolenke sa môže do takejto situácie dostať. Najčastejšie poskytovanou jednorázovou dávkou sociálnej starostlivosti je peňažná a vecná dávka rodičom nezaopatrených detí, tehotným ženám a nezaopatreným deťom, ktorú upravuje § 23 vyhlášky MPSV ČR č. 182/1991, Sb., ktorou sa prevádza zákon o sociálnom zabezpečení, v znení neskorších predpisov. Poverené obecné úrady môžu túto nenárokovanú dávku poskytnúť vymenovaným osobám na úhradu mimoriadnych výdavkov v peňažnej alebo vecnej forme. Pre poskytnutie dávky musí ísť o výdavok, ktorý rodič, tehotná žena, alebo nezaopatrené dieťa, nemôže uhradiť z vlastných príjmov. Táto dávka umožňuje pružne reagovať na rôzne sociálne a životné situácie rodín a posúdenie ja na strane správneho orgánu.

Dávky sociálnej starostlivosti sú poskytované aj podľa zákona č. 482/1991, o sociálnej potrebnosti, v znení neskorších predpisov, Tieto dávky poskytuje poverený úrad osobe, ktorá je sociálne potrebná, to znamená, že jej príjem nedosahuje čiastku životného minima a nemôže si tento príjem zvýšiť vlastným pričinením, najmä vlastnou prácou, z dôvodu zdravotného stavu, veku, či iných vážnych dôvodov. U rodiča, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 4 roky sa pri posudzovaní sociálnej potrebnosti možnosť zvýšiť si príjem vlastnou prácou neskúma.

### **3 Záver**

Cieľom tejto práce bolo ponúknuť prehľad dôležitých informácií, ktoré sa týkajú zabezpečenia žien v tehotenstve a materstve, z oblasti pracovného práva, práva sociálneho zabezpečenia aj európsky rozmer presadzovania princípu rovnosti v týchto oblastiach.

V českej právnej úprave neexistuje právny predpis, ktorý by túto problematiku riešil komplexne. Zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve upravuje viacero právnych predpisov, predovšetkým Zákonník práce, Zákon o nemocenskom

poistení, Zákon o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia a Zákon o štátnej sociálnej podpore. Z tohto dôvodu som sa pokúsila podať výklad, ktorý by mohol pomôcť lepšie sa zorientovať v týchto predpisoch.

Od 1.1.2007 vstúpil do účinnosti nový zákonník práce ako zákon č. 262/2006 Sb., ktorý zrušil pôvodný právny predpis účinný 41 rokov. Nový zákonník práce lepšie zapadá do dnešných spoločensko-politických pomerov. Závazky a predpisy Európskych spoločenstiev, ktoré musí Česká republika plniť na základe medzinárodných zmlúv a členstva v EÚ, však rešpektuje ako doterajšia úprava. Jeho priamy dopad na podnikateľské prostredie a na štátny rozpočet by mal byť približne rovnaký. Nová právna úprava by nemala priniesť žiadne negatívne sociálne dopady. Spolu s novým zákonom o nemocenskom poistení, ktorého účinnosť bola odložená na 1.1.2008, zákonom o úrazovom poistení zamestnancov a zmenami v oblasti sociálnych dávok, prinesú spolu najväčšiu zmenu celého systému od roku 1990.

Pokiaľ ide o zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve, táto téma je v platnej legislatíve Českej republiky veľmi dobre spracovaná a zodpovedá požiadavkám práva Európskej únie na rovné príležitosti mužov a žien. Štát sa snaží tehotné ženy aj ženy matky podporovať jednak finančne, dávkami nemocenského poistenia a dávkami štátnej sociálnej podpory, jednak zmenami v právnych predpisoch vedúcimi k vyššej miere zlučiteľnosti rodinného a profesijného života. V aktuálnych právnych predpisoch je vidieť snahu poskytnúť matkám v dobe tehotenstva i materstva najvyššiu možnú ochranu pri starostlivosti o dieťa, a tiež poskytnúť aspoň minimálny potrebný čas na starostlivosť o dieťa v dobe rodičovskej dovolenky, ktorý je nevyhnutný pre zdravý vývoj dieťaťa. V praxi však v Českej republike stále pretrváva tradičná predstava, že na rodičovskej dovolenke, podobne ako na materskej ostane s dieťaťom žena – matka a vidieť otca v tejto úlohe je ojedinelé. Matky sa cítia znevýhodňované, pretože čas, ktorý strávili doma s dieťaťom sa na trhu práce vo väčšine prípadov prejaví stratou kvalifikácie. Väčšina európskych zemí má menej štedrý sociálny systém v oblasti zabezpečenia žien v materstve, materská a rodičovská

dovolenka trvá kratšie a takmer žiadna iná vyspelá európska ekonomika si nedovolí platiť štyri roky 40% priemernej mzdy v nevýrobnej sfére. Domnievam sa, že by sa do budúca vyplatilo prispôbiť aj českú úpravu tak, aby sa znížilo zaťaženie štátu v sociálnej oblasti, ale zároveň neoberala rodičov o možnosť byť dieťaťu nablízku a poskytnúť mu dostatočnú starostlivosť. Cieľom je vytvorenie podmienok pre rodičov, ktorí chcú ostať s dieťaťom doma ako aj pre tých, ktorí sa rozhodnú sklbiť kariéru a výchovu detí.

Návrhy, ktoré by pomohli skvalitniť právnu úpravu týkajúcu sa zabezpečenia žien v tehotenstve a materstve v súvislosti so zladením rodinného a pracovného života by mohli byť tieto.

Podľa môjho názoru by bolo výhodné využiť dobu, počas ktorej sa matka stará doma o dieťa aj na zvyšovanie kvalifikácie, formou rekvalifikačných kurzov, ktoré by organizovali miestne úrady práce. V čase vzdelávania sa by mali zabezpečenú starostlivosť o dieťa v jasliach alebo materskej škole, pričom táto doba pobytu v predškolskom zariadení by sa nezapočítavala do piatich dní v mesiaci, ktoré môžu rodičia využiť bez toho, aby prišli o rodičovský príspevok. Ďalším možným riešením, ak je žena stále v zamestnaneckom pomere a po ukončení rodičovskej dovolenky sa plánuje vrátiť naspäť do zamestnania, by mohlo byť poskytnutie príležitosti zo strany zamestnávateľa fakultatívne sa zúčastňovať na školeniach, kurzoch či dôležitých poradách. Matky by si udržiavali v očiach zamestnávateľa svoju kvalifikáciu, mali by dostatočný prehľad o aktuálnych zmenách vo svojom obore. Na druhej strane, ak by videli takýto záujem zo strany zamestnávateľa, ony samy by boli motivované v ďalšom vzdelávaní a získavaní vedomostí.

Čiastočné a flexibilné pracovné úväzky sú síce v českej právnej úprave zakotvené, v praxi ale málo využívané. Myslím si, že jedným z dôvodov je nižšia finančná atraktivnosť, úmerne s nižším počtom odpracovaných hodín, ktorá by u zamestnanca s priemerným príjmom bola porovnateľná s výškou rodičovského príspevku. Ak by obaja rodičia pracovali na jeden z týchto úväzkov, príp. ich kombináciu, a zároveň matka by bola na rodičovskej dovolenke, ale v čase kedy by pracovala ona, by sa o dieťa staral otec a naopak, podmienka celodennej

osobnej starostlivosti by nebola porušená, nárok na dávku by ostal a rodičia by nemuseli prenechať starostlivosť o dieťa nerodičovskej osobe.

Ďalší návrh by sa týkal matiek, ktoré sa rozhodnú vrátiť do práce skôr ako dieťa dovŕši tri roky. Zákonník práce s takouto možnosťou počíta, pretože v ustanovení § 242 zákona č.262/2006 Sb., upravuje prestávky na kojenie aj pre matky s dieťaťom do jedného roka. Podľa mňa vhodným riešením, ako alternatíva k štátnym predškolským zariadeniam, by bolo zriadenie podnikových jasí a firemných škôlok, kde by mala matka dieťa nablízku, efektívne využila prestávky na kojenie u detí, ktorých sa to týka, zároveň využila možnosť kontroly, čo by určite prispelo aj k spokojnosti matky, že je o dieťa dobre postarané a pozitívne by ovplyvnilo jej pracovný výkon, a tým aj spokojnosť zamestnávateľa. Tento návrh by bol najlepšie realizovateľný v prípade stredných a väčších podnikov. Pokiaľ ide o malé podniky vidím riešenie vo vytvorení spoločnej firemnej škôlky v jednom z nich, na základe dohody v rámci malého obvodu. Štátny príspevok by mohol byť motiváciou pre zamestnávateľa za vytvorenie takéhoto zariadenia pre deti zamestnancov vo svojich priestoroch.

Podnetom de lege ferenda by mohlo byť aj rozšírenie starostlivosti o dieťa nerodičovskou osobou, ktorá má široké uplatnenie v zahraničí, kde je známa ako vzájomná rodičovská výpomoc. Matka, ktorá sa rozhodne ostať doma, si vezme do dennej starostlivosti deti iných matiek, ktoré sa rozhodnú venovať kariére. Táto alternatíva má minimálne nároky na štátny rozpočet, umožňuje matke, ktorá na rodičovskej dovolenke ostane privyrobiť si, a zároveň je o deti postarané v domácom prostredí ako v súkromnej škôlke. Okrem matky by takáto starostlivosť mohla byť poskytovaná aj ženou na dôchodku alebo profesionálnou opatrovatelkou.

Takýto systém, ktorý by ponúkal viac možností, by zvýšil nezávislosť rodičov na štátom poskytovaných možnostiach, a zároveň by posilnil slobodu voľby rodičov v starostlivosti o dieťa.

Zásadné zmeny v legislatíve v tejto oblasti v roku 2007, ktorými sa podstatne zvýšili aj dávky poskytované štátom v období tehotenstva a materstva snád prispievajú k vyššej miere pôrodnosti a k úbytku rodín, ktoré majú strach, že táto sociálna udalosť bude mať negatívny dopad na ich finančnú situáciu.

## Zoznam použitej literatúry

- MPSV: Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie, MPSV, Praha, 1998
- MPSV: Aktualizace a doporučení celosvětové pekingské konference o ženách (Peking 5+), MPSV, Praha, 2001
- MPSV: Gender mainstreaming, MPSV, Praha, 2002
- MPSV, Výběr judikátu Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen, MPSV, Praha, 1999
- M.Trapl, Náboženství a politika, Diskusní seminář Demokracie a náboženství, Demokracie 2000, Praha, Masarykův ústav AV ČR, 2000
- PhDr. Burešová Jana, CSc.: Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20.století, Olomouc 2001, vydala Univerzita Palackého v Olomouci
- JUDr. Věra Štangová, CSc.: Právní postavení žen v ČR, Nadace Gender Studies, 1998
- JUDr. Věra Štangová, CSc.: Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství, Orac, Právo a zaměstnání č. 9/2004
- Peter Tröster a kolektiv: Právo sociálního zabezpečení, 3. aktualizované a doplněné vydání, C.H.Beck, Praha, 2005
- Prof. JUDr. Václav Pavlíček a kolektiv: Ústava a ústavní řád České republiky, Komentář, 2.díl, Práva a svobody, LINDE, Praha, 1999
- JUDr. Anna Feketeová, Ing. Mária Škodová: Nároky rodičů nezaopatřených dětí, Epos, 2003
- Marta Ženíšková, Nemocenské pojištění s komentářem a příklady od 1.1.2007, 6. aktualizované vydání, ANAG, 2007
- Nadežda Břeská, Eva Burdová, Lucie Vránová, Státní sociální podpora s komentářem a příklady k 1.5.2007, 11. aktualizované a doplněné vydání, ANAG, 2007
- Eva Fryjaufová, Mateřská a rodičovská dovolené v otázkách a odpovědích, Computer Press, Brno, 2007
- Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rovnosti žen a mužů – 2007, V Bruselu dne 7.2.2007KOM(2007)49

- Český Helsinský výbor: Využívání mateřské a rodičovské dovolené, Praktická příručka pro zaměstnance a zaměstnavatele, Český Helsinský výbor, Praha, 2007
- Úmluva o odstránění všech forem diskriminace žen, New York, 18.12.1979
- Úmluva MOP č.89 o nočnej práci žien, Ženeva, 1919, revidovaná 1948
- JUDr. Ján Matejka, PhD.: K rovným príležitosťom pre mužov a ženy, eu.juristic.cz, 2000
- JUDr. Gabriela Halířová: Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru; Zdravotnictví a Právo, č. 8/2004, Orac
- Mgr. Petr Gola: Nemocenská, přídavky na děti a peněžitá pomoc v mateřství v EU; Právo a zaměstnání, č. 11/2005, LexisNexis CZ
- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) – Státní sociální podpora, Dávky sociální péče
- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz) – Nemocenské pojištění
- [www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz) – články: Rovnost žen a mužů v ČR, O rovných příležitostech pro ženy a muže
- [portal.gov.cz](http://portal.gov.cz) – Nemocenské pojištění