

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Valerie Cermanová

**Dávky nemocenského pojištění poskytované
v těhotenství a mateřství**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 19.4.2022

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 123 127 znaků včetně mezer.

diplomantka

V Praze dne 19. dubna 2022

Ráda bych touto cestou poděkovala paní prof. JUDr. Věře Štangové, CSc. za čas, který mi věnovala při konzultacích, za její odborné rady a cenné připomínky, které mi při zpracování této práce velmi pomohly.

Obsah

Úvod.....	7
1. Právo sociálního zabezpečení.....	9
1.1 Pojem sociálního zabezpečení.....	9
1.2 Principy práva sociálního zabezpečení	10
1.3 Systém sociálního zabezpečení v České republice	11
1.4 Vývoj sociálního zabezpečení se zaměřením na dávky nemocenského pojištění poskytované ženám v těhotenství a mateřství	11
1.4.1 Počátky sociálního zabezpečení	11
1.4.2 Vznik moderních forem sociálního zabezpečení	12
1.4.3 Vývoj sociálního zabezpečení v období první republiky	13
1.4.4 Vývoj sociálního zabezpečení v období německé okupace	14
1.4.5 Vývoj sociálního zabezpečení po druhé světové válce	14
1.4.6 Vývoj sociálního zabezpečení v období komunismu.....	15
1.4.7 Vývoj sociálního zabezpečení po sametové revoluci.....	16
2 Pracovněprávní ochrana žen v těhotenství a mateřství	17
2.1 Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o malé děti	17
2.2 Zákazy některých prací a převedení na jinou práci.....	17
2.3 Další oprávnění těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o malé děti	18
2.4 Ochrana před rozvázáním pracovního poměru	18
3 Nemocenské pojištění	20
3.1 Účast na nemocenském pojištění	20
3.2 Obecné podmínky pro vznik nároku na dávky nemocenského pojištění	21
3.3 Výše dávek nemocenského pojištění.....	22
3.4 Pojistné na nemocenské pojištění.....	23
3.5 Orgány nemocenského pojištění	24
3.5.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	24
3.5.2 Česká správa sociálního zabezpečení.....	25
3.5.3 Okresní správy sociálního zabezpečení.....	25
3.5.4 Služební orgány	26
3.6 Řízení v oblasti nemocenského pojištění	26
3.7 Financování nemocenského pojištění.....	27

4	Dávky nemocenského pojištění poskytované v těhotenství a mateřství	29
4.1	Peněžité pomoc v mateřství.....	29
4.1.1	Nárok na peněžitou pomoc v mateřství.....	29
4.1.2	Délka podpůrní doby	31
4.1.3	Výše peněžité pomoci v mateřství	32
4.1.4	Příklady	32
4.1.5	Judikatura	33
4.2	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	35
4.2.1	Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	35
4.2.2	Délka podpůrní doby	37
4.2.3	Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.....	37
4.2.4	Příklad	37
4.3	Otcovská poporodní péče	38
4.3.1	Nárok na otcovskou poporodní péči.....	39
4.3.2	Délka podpůrní doby	40
4.3.3	Výše otcovské poporodní péče.....	41
4.4	Ošetrovné	41
4.4.1	Nárok na ošetrovné.....	41
4.4.2	Délka podpůrní doby	42
4.4.3	Výše ošetrovného	42
4.4.4	Opatření v rámci ošetrovného v době covidové krize.....	42
5	Analýza a komparace dávek sociálního pojištění poskytovaných ženám v těhotenství a mateřství ve vybraných evropských zemích	44
5.1	Koordinace sociálního zabezpečení v Evropské unii	44
5.2	Švédsko	45
5.2.1	Příspěvek v těhotenství (graviditetspenning)	46
5.2.2	Rodičovský příspěvek (föräldrapenning)	46
5.2.3	Dočasný rodičovský příspěvek (tillfällig föräldrapenning)	47
5.3	Francie	47
5.3.1	Peněžité pomoc v mateřství (l'indemnité journalière maternité)	47
5.3.2	Otcovská poporodní péče (congé de paternité)	48
5.4	Německo.....	48
5.4.1	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství (Mutterschutzlohn).....	49
5.4.2	Peněžité pomoc v mateřství (Mutterschutzgeld).....	49

5.5	Slovensko	50
5.5.1	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství (Vyrovňavacia dávka).....	50
5.5.2	Těhotenské (Tehotenské)	50
5.5.3	Peněžité pomoc v mateřství (Materské).....	50
5.6	Shrnutí dávek poskytovaných ze systému nemocenského pojištění v těhotenství a mateřství ve vybraných zemích.....	51
	Závěr.....	54
	Seznam použitých zdrojů	57
	Abstrakt	62
	Abstract	63
	Příloha	64

Úvod

Tématem této diplomové práce jsou dávky nemocenského pojištění poskytované v těhotenství a mateřství. Toto téma je stále aktuální a velmi důležité nejen pro celou společnost, ale i pro jednotlivce.

Právo sociální zabezpečení, které upravuje i nemocenské pojištění, je velice dynamickým oborem, se kterým se setká v průběhu života každý z nás. Musí neustále reagovat na socioekonomické změny ve společnosti a na demografický vývoj, který není v posledních desetiletích zejména ve vyspělých zemích příliš příznivý. V důsledku snižující se porodnosti a rostoucí naděje dožití dochází ke stárnutí obyvatelstva. Právě nemocenské pojištění je jedním z nástrojů, kterým lze pozitivně ovlivnit porodnost a zabezpečit rodiny v době, kdy vlivem těhotenství a péče o malé děti přicházejí o příjmy ze zaměstnání.

Pro jednotlivce je založení rodiny velkým životním krokem spojeným s obrovskými změnami v jeho dosavadním životě. V důsledku těhotenství a narození dítěte je žena či druhý rodič nucen přerušit svou ekonomickou činnost a věnovat se péči o dítě. Zároveň se zvyšují náklady rodiny. Nemocenské pojištění v této době pomáhá alespoň částečně kompenzovat ztrátu příjmů, podporuje sladování rodinného a pracovního života a podporuje zapojení obou rodičů do péče o dítě.

Práci jsem pro přehlednost rozdělila do pěti částí, které jsou dále vnitřně členěny.

V první části své práce se budu zabývat sociálním zabezpečením obecně, jeho systémem, principy, prameny a stručně shrnu vývoj sociálního zabezpečení.

S právem sociálního zabezpečení je úzce provázáno právo pracovní. Zatímco právo sociálního zabezpečení upravuje hmotné zabezpečení žen v období těhotenství a mateřství, pracovní právo upravuje ochranu žen (nejen) v těchto životních etapách v pracovněprávních vztazích a zvláštní pracovní podmínky. Toto téma je obsahem druhé části.

Třetí část mé práce bude věnována nemocenskému pojištění, konkrétně účasti na nemocenském pojištění, obecným podmínkám, jejichž splnění je nutné pro vznik nároku na dávky, výši dávek, pojistnému, státním orgánům zodpovědným za správu nemocenského pojištění, správnímu řízení v této oblasti a financování nemocenského pojištění.

Těžištěm této práce je její čtvrtá část, ve které se zaměřím na právní úpravu konkrétních dávek nemocenského pojištění, které jsou poskytované v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. U každé dávky uvedu, komu na ni vzniká nárok, jaká je podpůrná doba a v jaké výši je poskytována. Zaměřím se i na případné *návrhy de lege ferenda*.

V páté části budu analyzovat dávky nemocenského pojištění poskytované v těhotenství a mateřství ve čtyřech vybraných zemích Evropské Unie. Nejprve se budu věnovat koordinaci

sociálního zabezpečení v Evropské unii. Poté poskytnu základní informace ke srovnatelným dávkám poskytovaným ze sociálního pojištění v každé z vybraných zemí. Provedu komparaci jednotlivých dávek a jednotlivé systémy kriticky zhodnotím.

Cílem mé práce je analyzovat právní úpravu jednotlivých dávek nemocenského pojištění poskytovaných v těhotenství a mateřství a jejich zasazení do systému sociálního zabezpečení. Budu se snažit poukázat na pozitiva i negativa právní úpravy jednotlivých dávek a zaměřím se i na fungování dávek v praxi, z tohoto důvodu uvedu v práci i několik konkrétních příkladů. Jedním z důvodů, proč jsem si vybrala toto téma, byl i ten, že když jsem sama otěhotněla, bylo pro mne těžké se zorientovat ve velkém množství informací a měla jsem spoustu otázek. Budu se tedy snažit zpracovat přehled právní úpravy jednotlivých dávek co nejpřehledněji, aby práce mohla sloužit také jako zdroj informací pro každého, kdo plánuje rodinu, očekává potomka, či je rodičem.

Veškeré informace v této práci odpovídají právnímu stavu ke dni 5. března 2022.

1. Právo sociálního zabezpečení

V této části své práce bych se chtěla stručně věnovat obsahu pojmu sociálního zabezpečení, právním principům, které se uplatňují v právu sociálního zabezpečení, systému sociálního zabezpečení v České republice a vývoji sociálního zabezpečení se zaměřením na dávky nemocenského pojištění poskytované v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím.

1.1 Pojem sociálního zabezpečení

Téměř každý z nás si pod pojmem sociální zabezpečení dokáže představit, o co se jedná, přesto, nebo možná právě proto, neexistuje jedna všeobecně uznávaná definice. Ve světě se můžeme setkat s anglickým označením *social security*, španělským *seguridad social*, německým *Sozialversicherung* nebo francouzským *securité sociale*. Všechny tyto pojmy v překladu znamenají sociální bezpečnost. Pojem sociální zabezpečení označuje výsledný stav, kdy dochází k převzetí péče o občany státem, jedná se o distributivní pojetí s paternalistickým přístupem. Naproti tomu pojem sociální bezpečnost vyjadřuje směřování k určitému stavu, kdy stát zajišťuje lidská práva.¹

Pojem sociální bezpečnost použil poprvé v historii v roce 1826 generál Simón Bolívar. Bolívar se sociální bezpečností zabýval, protože si uvědomoval nutnost zabezpečení vojáků v nemoci a ve stáří. Tito vojáci často neměli rodiny, které by se o ně postaraly.

Pojem sociální zabezpečení pochází z ruštiny, poprvé byl použit v programu Všesvazové komunistické strany v roce 1919.²

V 90. letech minulého století proběhly snahy o zavedení pojmu sociální bezpečnosti na našem území, pojem se však neustálil, a tak u nás stále máme pojem sociální zabezpečení, i když je jeho obsah dnes již zcela jiný, než býval v období komunismu.³

Cílem sociálního zabezpečení je zabezpečení lidí pro případ určitých životních situací, které se v právu sociálního zabezpečení označují jako sociální události. Sociální události jsou „*právní události, které vznikají nezávisle na vůli subjektů a s nimiž právní normy spojují vznik, změnu nebo zánik práv a povinností ve vztazích sociálního zabezpečení*“.⁴ Sociálními událostmi jsou například právě těhotenství či mateřství.

Právo sociálního zabezpečení je definováno jako „*soubor právních norem, který upravuje povinnost občanů zabezpečit se pro budoucnost a hmotné zabezpečení a služby, jež stát*

¹ Úloha, základní zásady, vývoj a systém práva sociálního zabezpečení – přednáška prof. JUDr. Věry Štangové, CSc. *Youtube* [online]. [cit. 2022-02-16]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=D7DjtBy0jmo>

² KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, marg. č. 11.

³ Úloha, základní zásady, vývoj a systém práva sociálního zabezpečení – přednáška prof. JUDr. Věry Štangové, CSc. *Youtube* [online]. [cit. 2022-02-16]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=D7DjtBy0jmo>

⁴ tamtéž

zabezpečuje, reguluje nebo poskytuje občanům, kteří v důsledku sociální události nemohou být výdělečně činnými a jejichž nezadatelná sociální práva zaručená Ústavou jsou ohrožena“.⁵

1.2 Principy práva sociálního zabezpečení

Právní principy, označované též jako právní zásady či maxima jsou „*pravidla, která tvoří základ určitého právního institutu, zákona, právního odvětví nebo (v případě obecných právních principů) právního řádu jako celku*“.⁶

Základními principy práva sociálního zabezpečení jsou:

1. princip univerzality, jehož cílem je zabránění sociální exkluzi (to znamená, že každý, kdo žije na území určitého státu, by měl mít přístup alespoň k základním formám sociálního zabezpečení),
2. princip komplexnosti, jehož cílem je pokrytí všech sociálních událostí,
3. princip uniformity znamená, že by systém měl poskytovat všem občanům stejné šance, v rámci systému si tedy občané musí být rovni,
4. princip akceptability znamená, že cena za sociální zabezpečení musí být přiměřená,
5. princip sociální solidarity – rozlišujeme intergenerační sociální solidaritu mezi lidmi v produktivním a postproduktivním věku, která se uplatňuje zejména v důchodovém pojištění a solidaritu intragenerační mezi rodinami bezdětnými a rodinami s dětmi a také mezi ekonomicky lépe situovanými rodinami a ekonomicky hůře situovanými rodinami, která se uplatňuje například v systému státní sociální podpory,
6. princip zásluhovosti znamená, že lidé, kteří mají vyšší příjem a odvádí tak vyšší pojistné, by měli dostávat i vyšší dávky sociálního zabezpečení,
7. princip participace souvisí se zásadou zásluhovosti a znamená, že by lidé měli mít osobní podíl na sociálním zabezpečení, projevuje se tak, že pojištěnci hradí pojistné,
8. princip zachování již získaných nároků,
9. princip soudní ochrany,
10. princip sociální spravedlnosti při respektování principu osobního přičinění.⁷

V rámci nemocenského pojištění se uplatní zejména principy zásluhovosti, participace a intragenerační sociální solidarity.

⁵ tamtéž

⁶ KŮHN, Zdeněk; BOGUSZAK, Jiří. *Právní principy*. 1. vyd. Pelhřimov: Vydavatelství 999, 1999. 231 s. ISBN 80-901064-5-5, str. 91-103.

⁷ Úloha, základní zásady, vývoj a systém práva sociálního zabezpečení – přednáška prof. JUDr. Věry Štangové, CSc. *Youtube* [online]. [cit. 2022-02-16]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=D7DjtBy0jmo>

1.3 Systém sociálního zabezpečení v České republice

Systém sociálního zabezpečení v České republice lze rozdělit do 3 pilířů. Těmito pilíři jsou:

1. sociální pojištění
2. státní sociální podpora
3. sociální pomoc

Dávky nemocenského pojištění poskytované v těhotenství a mateřství patří do prvního z výše jmenovaných pilířů, tedy do sociálního pojištění. Princip sociálního pojištění spočívá v tom, že občané povinně na základě zákona odkládají část své osobní spotřeby na řešení budoucích sociálních událostí. Zákon vymezuje osobní rozsah sociálního pojištění, tedy okruh pojištěných osob a okruh plátců, i věcný rozsah, tedy sociální událost, kterou kryje, podmínky vzniku nároku na dávku, trvání podpůrní doby a výši dávky.⁸ V rámci systému sociálního pojištění existují dva typy pojistného, a to pojistné na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné na sociální zabezpečení se skládá z pojistného na důchodové pojištění a pojistného na nemocenské pojištění.⁹

Právo sociálního zabezpečení lze rozdělit na dvě části: obecnou a zvláštní. Obecné otázky jsou společné pro všechny právní vztahy v oblasti sociálního zabezpečení. Zvláštní část se zabývá otázkami, které jsou pro jednotlivé oblasti sociálního zabezpečení odlišné.¹⁰

1.4 Vývoj sociálního zabezpečení se zaměřením na dávky nemocenského pojištění poskytované ženám v těhotenství a mateřství

Každá společnost již od pradávna řeší, jak se postarat o své členy, které postihla sociální událost. Řešení tohoto problému se liší podle stupně rozvoje společnosti, ekonomické úrovně, tradic i demografického vývoje dané země. Vzhledem k rozsahu tohoto tématu a k zaměření mé práce se budu zabývat zejména těmi historickými událostmi, které řeší sociální zabezpečení žen v souvislosti s těhotenstvím a s mateřstvím.

1.4.1 Počátky sociálního zabezpečení

Zpočátku bylo úkolem rodiny, aby zabezpečila své příbuzné, kteří se v důsledku nemoci, úrazu, pracovní neschopnosti, příliš vysokého věku nebo jiné sociální události nemohli zabezpečit sami. Ve středověku začaly postupně vznikat svépomocné podpůrné spolky, nejprve mezi horníky,

⁸ Úloha, základní zásady, vývoj a systém práva sociálního zabezpečení – přednáška prof. JUDr. Věry Štangové, CSc. *Youtube* [online]. [cit. 2022-02-16]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=D7DjtBy0jmo>

⁹ ŠTANGOVÁ, Věra; LANG, Roman. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-856-3, str. 14-15.

¹⁰ GREGOROVÁ, Zdeňka; a kol. *Právo sociálního zabezpečení České republiky e Evropské unie*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta 2018, str. 41.

poté i pro některé řemeslnické cechy. V rámci těchto spolků vznikaly pokladny, do nichž přispívali jak horníci či řemeslníci, tak jejich zaměstnavatelé. Jejich úkolem bylo zabezpečit své členy v případě pracovní neschopnosti či stáří, případně podpora pozůstalých. Toto bylo však pouze dílčí řešení, které se vztahovalo jen na vybranou část společnosti.

Ve středověku tak byla péče o staré a nemocné převážně záležitostí soukromou a církevní. Ve druhé polovině 17. století byl přijat patent o tulácích a žebrácích, který dovolil obcím přiznávat právo žebrat výhradně práce neschopné chudině. V roce 1785 bylo vydáno nařízení pro království české, které uložilo povinnost péče o chudé vrchnosti, církev se však v této oblasti nadále intenzivně angažovala. Od roku 1868 byla péče poskytována pouze chudým s domovským právem. Chudinská správa se tak stala součástí veřejné obecní správy.

Práva chudých byla poprvé normativně upravena v Anglii. Již od roku 1534 byly v Londýně vybírány daně na chudé, tato povinnost byla v roce 1601 rozšířena na obce.

Ve druhé polovině 18. století byly na našem území přijaty tzv. pensijní normály, které měly velký vliv pro rozvoj sociálního zabezpečení. První z nich byl přijat za vlády Marie Terezie. Marie Terezie v rámci administrativní reformy dosadila do úřadů laické úředníky, kteří byli vzdělaní, nebyli však šlechtického původu, a tak neměli rodový majetek, který by je zajišťoval. Bylo tedy nutné jejich zabezpečení ve stáří a zabezpečení vdov a sirotků, kteří by jinak zůstali po smrti svého živitele zcela nezabezpečeni. Druhý pensijní normál byl přijat za vlády Josefa II., syna Marie Terezie. Tento předpis zabezpečoval úředníky, kteří se stali práce neschopnými po alespoň 10 letech uspokojivé služby.¹¹

1.4.2 Vznik moderních forem sociálního zabezpečení

Moderní formy sociálního zabezpečení začaly vznikat v 19. století, do té doby byly upraveny pouze dílčí záležitosti sociálního zabezpečení.

Povinné sociální pojištění bylo poprvé uzákoněno ve druhé polovině 19. století v Německu kancléřem Otto von Bismarckem. Byly přijaty celkem tři zákony – o nemocenském, úrazovém a starobním a invalidním pojištění. Tyto zákony bývají označovány jako Bismarckova reforma.

Na našem území (v rakouské části Rakouska-Uherska) se o zavedení povinného sociálního pojištění zasloužil hrabě Taaffe, který se do značné míry inspiroval právě Bismarckem. V rámci Taafeho reformy byly postupně přijaty tyto zákony:

- zákon č. 1/1888 ř. z., o úrazovém pojištění dělníků,
- zákon č. 33/1888 ř. z., o nemocenském pojištění dělníků a

¹¹ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, marg. č. 106.

- zákon č. 127/1889 ř. z., o bratrských pokladnách dle obecného zákona horního.

Zákon č. 33/1888 ř. z., o nemocenském pojištění dělníků byl prvním zákonem, který na našem území upravoval zabezpečení žen v souvislosti s porodem. Jednalo se o povinné sociální pojištění, z něhož náležely pojištěncům dávky jak věcné, tak peněžité. Nárok na dávky měly pouze pojištěné ženy, nikoli rodinné příslušnice pojištěnců. Pojištěnky měly nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky či lékaře u porodu a také na léky a léčebné pomůcky. Ode dne porodu jim náležela podpora ve výši nemocenského po dobu 4 týdnů.¹²

1.4.3 Vývoj sociálního zabezpečení v období první republiky

Nově vzniklá Československá republika převzala na základě recepčního zákona¹³ právní předpisy Rakouska-Uherska¹⁴. Vlastní právní předpisy začala přijímat postupně. Pro oblast zabezpečení žen v těhotenství a mateřství byl velmi významný zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Tento zákon přinesl několik novinek, z toho důvodu byla stanovena poměrně dlouhá legisvakanní lhůta, účinnost tohoto zákona nastala 1. července 1926. Zákon se vztahoval na všechny zaměstnance (s výjimkami, které byly výslovně uvedeny). Nárok na dávky nemocenského pojištění v těhotenství a mateřství měly nově kromě pojištěnek také manželky pojištěnců. Pro vznik nároku na dávku bylo potřeba splnit podmínku potřebné doby pojištění alespoň 180 dnů v posledních 12 měsících. Nárok byl zachován, pokud žena z pojištění vystoupila nejdříve dvanáct týdnů před porodem, u manželky pojištěnce pak i v případě, že její manžel zemřel v době, kdy byla těhotná. Dávky ve výši nemocenského byly ženám poskytovány po dobu 12 týdnů, z toho 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po něm. Nově poskytovanou dávkou byl jednorázový příspěvek na výdaje při porodu. Zákon upravoval také příspěvek na kojení, který byl poskytován pojištěnkám a manželkám pojištěnců, které své dítě kojily, ve výši poloviny nemocenského až do uplynutí dvanácti týdnů po porodu.¹⁵

Z účinnosti zákona č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří byli vyňati především státní zaměstnanci. Na ně se vztahoval zákon č. 221/1925 Sb., o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců. Sociální pojištění v tomto období nebylo upraveno komplexně, pro státní zaměstnance byly podmínky výhodnější.¹⁶

¹² KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení. 7.*, podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, str. 22.

¹³ zákon č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého

¹⁴ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4, str. 313 – 319.

¹⁵ § 95 zákona č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, znění účinné od 1. 1. 1948 do 30. 9. 1948

¹⁶ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení. 7.*, podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, str. 22-24.

V roce 1929 byl přijat zákon č. 43/1929 Sb., o státních starobních podporách. Nárok na starobní podporu měli zaměstnanci i osoby samostatně výdělečně činné, pokud dosáhli věku 65 let, byli nemajetní a práce neschopní.¹⁷

1.4.4 Vývoj sociálního zabezpečení v období německé okupace

V období let 1939–1945 byly v oblasti sociálního zabezpečení přijaty pouze dílčí změny, které však nepřinesly pro pojištěnce žádná významná zlepšení.¹⁸

1.4.5 Vývoj sociálního zabezpečení po druhé světové válce

Po 2. světové válce bylo v zásadě převzato zákonodárství první republiky. V roce 1948 byl přijat zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který sjednotil dosud roztržštěnou právní úpravu sociálního pojištění do jediného zákona. Byl inspirován anglickým modelem národního pojištění sira Beveridge z roku 1942. Beveridge ve svém modelu vycházel z myšlenky, že základní potřeby jsou u všech lidí přibližně stejné, zaměřil se na minimální standardy. Cílem bylo, aby bylo zabezpečeno co největší množství osob.¹⁹

Nový zákon byl na svou dobu velmi moderní a byl dobře koncipovaný. Zrovnoprávnil dělníky a ostatní zaměstnance a rozšířil důchodové zabezpečení i na samostatně hospodařící rolníky.

Ze systému nemocenského pojištění byly poskytovány jak dávky věcné, tak peněžité. Jednou z věcných dávek byla pomoc v mateřství. V rámci této dávky náležela pojištěnce nebo rodinné příslušnici bezplatná lékařská pomoc a pomoc porodní asistentky. Pojišťovny zajišťovaly rovněž ošetřování v porodnici nebo v podobném ústavu a také poskytovaly dětskou výbavu nebo peněžitou náhradu za ni.²⁰ Peněžitými dávkami poskytovanými dle tohoto zákona v těhotenství a mateřství byly porodné a peněžité pomoc v mateřství. Porodné bylo poskytováno jako jednorázová dávka každé pojištěnce a manželce či družce pojištěnce, která porodila, bez ohledu na výši příjmů. Peněžité pomoc v mateřství byla poskytována pojištěnkám, které byly účastny nemocenského pojištění alespoň 180 dnů v posledních 270 dnech. Délka podpůrní doby byla prodloužena na 18 týdnů. Výše peněžité pomoci byla stejná jako výše nemocenského.²¹

¹⁷ tamtéž

¹⁸ KOLDÍNSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, str. 24.

¹⁹ tamtéž

²⁰ § 26 a 32 zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění

²¹ § 44 téhož zákona

1.4.6 Vývoj sociálního zabezpečení v období komunismu

Pod vlivem Sovětského svazu došlo v oblasti sociálního zabezpečení k zásadním změnám. Od systému sociálního pojištění se přecházelo k systému sociálního zabezpečení. Pojišťovací princip byl tedy opuštěn a péči o občany převzal stát. V následujících letech čekalo československé sociální zákonodárství několik reforem.

V rámci první reformy v roce 1956 byly přijaty tyto zákony:

- zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců,
- zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení.

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění byl s mnoha změnami platný až do konce roku 2007.²² Tento zákon v jeho původním znění opět vyňal osoby samostatně výdělečně činné z okruhu pojištěných osob (s výjimkou některých umělců vyjmenovaných v § 2 tohoto zákona). Do systému dávek nemocenského pojištění patřily dávky věcné, peněžité a rodinné přídavky. Jednou z peněžitých dávek byla peněžité pomoc v mateřství. Ta náležela zaměstnankyni, jež byla pojištěna alespoň 270 dní v posledních dvou letech před porodem. Peněžité pomoc v mateřství byla poskytována po dobu 18 týdnů, z toho 4 týdny před porodem a 14 týdnů po porodu. Její výše byla vypočtena z čisté denní mzdy zaměstnankyně v období bezprostředně předcházejícímu dni, kdy přestala pro těhotenství nebo mateřství pracovat a procentní sazby závislé na době nepřerušeno zaměstnání v témž podniku. Další peněžitou dávkou byla podpora při narození dítěte. Jednalo se o období porodního. Dávka byla poskytována zaměstnankyni či zaměstnancově rodinné příslušnici jako jednorázová dávka za každé narozené dítě a byla nezávislá na příjmu. Rodinné přídavky byly poskytovány zaměstnancům s nezaopatřenými dětmi, kteří měli předepsaný pracovní úvazek a odpracovali stanovený počet pracovních dnů.²³ Jednalo se tedy o obdobu dnešního přídavku na dítě, který ale spadá do systému státní sociální podpory a je, na rozdíl od tehdejšího rodinného přídavku, závislý na příjmu.

Druhá reforma proběhla v roce 1964. Přijaty byly dva zákony o sociálním zabezpečení. Tyto zákony se dotkly zejména důchodového zabezpečení, jehož úroveň se v důsledku nepříznivého ekonomického vývoje zhoršila. V roce 1964 byl přijat také zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky. Tento zákon vyňal úpravu hmotného zabezpečení žen v těhotenství a mateřství ze zákona o nemocenském pojištění a prodloužil délku mateřské dovolené na 22 týdnů. Tato doba se ještě prodlužovala v případě vícečetného porodu či u

²² KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, str. 24.

²³ § 26–30 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

osamělých zaměstnankyň. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství měly nově také ženy, které dítě adoptovaly, a to po dobu 18 týdnů, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhlo věku 26 týdnů.²⁴

O čtyři roky později byl přijat zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění zaměstnanců, který mateřskou dovolenou prodloužil na 26 týdnů. Kromě toho byla tímto zákonem zavedena další dávka nemocenského pojištění, kterou byl vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.²⁵

Podpůrčí doba peněžitě pomoci v mateřství byla prodloužena na dnešních 28 týdnů zákonem č. 51/1987 Sb., o změnách v nemocenském zabezpečení.²⁶

V 70. letech proběhla další, méně rozsáhlá reforma sociálního zabezpečení. Došlo ke zlepšení zabezpečení rodin s dětmi. V tomto období byla přijímána propopulační opatření, jejichž cílem bylo ovlivnění demografického vývoje.²⁷

1.4.7 Vývoj sociálního zabezpečení po sametové revoluci

Po roce 1989 následoval přechod od sociálního zabezpečení zpět k sociálnímu pojištění. Bylo zřejmé, že bude nutné podrobit systém sociálního zabezpečení velké reformě. Změny byly nutné zejména v oblasti důchodového pojištění. Dosavadní úprava měla velké nedostatky, byla finančně i administrativně náročná a v mnohých případech nespravedlivá. Nutné bylo také odstranění diskriminace osob samostatně výdělečně činných. Některé oblasti sociálního zabezpečení byly na dobré úrovni, zejména systém zabezpečení rodin s dětmi.

Systém nemocenského pojištění se dále vyvíjel až do dnešní podoby. Nemocenské pojištění je upraveno primárně zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2009. Velkou novinkou, kterou přinesla novelizace uskutečněná zákonem č. 148/2017 Sb., bylo zavedení dávky otcovské poporodní péče. Ve stejném roce byl přijat zákon č. 310/2017 Sb., který zavedl dávku dlouhodobého ošetrového.²⁸

²⁴ zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky

²⁵ zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené

²⁶ zákon č. 51/1987 Sb., o změnách v nemocenském zabezpečení

²⁷ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, str. 24-25.

²⁸ tamtéž

2 Pracovněprávní ochrana žen v těhotenství a mateřství

V souvislosti s hmotným zabezpečením žen v těhotenství a mateřství, které je upraveno právem sociálního zabezpečení, je nutné zmínit také pracovněprávní ochranu žen a rodičů. Pracovněprávní ochrana je obsažena primárně v zákoníku práce²⁹.

Pracovní právo upravuje zvláštní pracovní podmínky, zakazuje výkon určitých prací a upravuje také ochranu pracovního poměru některých skupin zaměstnanců.

Pro pochopení následující části je nutné si vysvětlit pojmy mateřská a rodičovská dovolená. Mateřská dovolená se poskytuje v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Přísluší zaměstnankyni zpravidla po dobu 28 týdnů. Doba nástupu na mateřskou dovolenou a její délka zpravidla odpovídá době, po kterou zaměstnankyně pobírá peněžitou pomoc v mateřství.³⁰ Rodičovská dovolená se poskytuje zaměstnankyním i zaměstnancům za účelem prohloubení péče o dítě. O rodičovskou dovolenou zaměstnanec žádá zaměstnavatele, který má povinnost této žádosti vyhovět v rozsahu, v jakém zaměstnanec žádá, nejdéle však do doby, kdy dítě dovrší věk 3 let.³¹ Mateřská dovolená se tedy poskytuje pouze ženám. V některých případech nastupují na peněžitou pomoc v mateřství muži, čerpají však po tuto dobu rodičovskou dovolenou, nikoli dovolenou mateřskou.

2.1 Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o malé děti

Pracovní podmínky žen je nutno v některých případech upravit odlišně od pracovních podmínek mužů. Ač se tak nemusí na první pohled zdát, zvláštní úprava pracovních podmínek žen podporuje rovnoprávnost mezi ženami a muži. Zákoník práce zohledňuje jak faktor biologický, tedy fyziologické odlišnosti ženského organismu a jeho vyšší citlivost na různé podněty, tak faktor společenský, tedy roli ženy jako pečovatelky o děti a domácnost. Cílem této úpravy je zabránit tomu, aby zapojení do pracovního procesu překáželo ženám v plnění jejich mateřského poslání, a také negativním vlivům na jejich zdravotní stav. Zvýšenou ochranu je nutné zaručit těhotným ženám a rodičům malých dětí. Tato ochrana je zakotvena na ústavní úrovni v čl. 32 odst. 2 LZPS.³²

2.2 Zákazy některých prací a převedení na jinou práci

Zákazy některých prací a převedení na jinou práci rozeberu podrobněji v kapitole 4.2 věnované vyrovnávacímu příspěvku v těhotenství a mateřství.

²⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“)

³⁰ § 195 ZP

³¹ § 196 ZP

³² BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, marg. č. 372.

2.3 Další oprávnění těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o malé děti

Těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o malé děti poskytuje zákoník práce další oprávnění. Mezi tato patří například přestávky na kojení. Ty je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu a kojí své dítě. Do doby, než dítě dovrší 12 měsíců věku, náleží zaměstnankyni dvě půlhodinové přestávky, do dovršení 15 měsíců věku dítěte náleží zaměstnankyni jedna půlhodinová přestávka. Zákon upravuje též případ zkráceného úvazku, který je u matek s malými dětmi poměrně běžný, a to tak, že pracuje-li zaměstnankyně alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, náleží jí jedna půlhodinová přestávka do dovršení 12 měsíců věku dítěte. Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby, náleží zaměstnankyni na každé dítě a náleží za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Jak jsem již uvedla výše, zaměstnanci pečující o malé děti často nemohou pracovat na plný úvazek. Zákoník práce přikazuje zaměstnavatelům, aby při zařazování zaměstnanců pečujících o malé děti přihlíželi též k jejich potřebám. Zaměstnavatel je též povinen vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, který pečuje o dítě mladší 15 let, o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Vzhledem k tomu, že péče o malé děti je velmi časově i psychicky náročná, zakazuje zákoník práce naříditi zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší 1 roku, práci přesčas. Těhotným se práce přesčas zakazuje dokonce absolutně, a to zejména vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, kdy je nutné, aby žena dostatečně odpočívala.

Není žádoucí, aby rodiče byli od svých malých dětí odloučeni po delší než nezbytně nutnou dobu. Delší odloučení má negativní vliv na psychiku rodiče i dítěte a může také negativně ovlivnit jeho výchovu. Zákoník práce podmiňuje vysílání zaměstnanců, kteří pečují o dítě mladší 8 let, na pracovní cestu mimo obvod jejich bydliště, jejich souhlasem. Přeložení je možné jen na žádost zaměstnance. U osamělých rodičů platí tyto podmínky až do doby, kdy jejich dítě oslaví 15. narozeniny.³³

2.4 Ochrana před rozvázáním pracovního poměru

Zákoník práce poskytuje těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o malé děti také zvýšenou ochranu před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel může dát těmto zaměstnancům výpověď jen z taxativně vymezených důvodů, pro které fakticky není možné nadále vykonávat práci dle pracovní smlouvy. Těmito důvody jsou

³³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8. str. 305-306.

rušení zaměstnavatele nebo jeho části nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (to platí pouze v případě, že se zaměstnavatel přemísťuje mimo meze místa výkonu práce stanoveného v pracovní smlouvě). Zaměstnavatel nemůže rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu přemístění s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo se zaměstnancem, který čerpá rodičovskou dovolenou.³⁴

Zaměstnavateli je též zakázáno okamžité zrušení pracovního poměru s těmito zvláště chráněnými skupinami zaměstnanců. S těhotnou zaměstnankyní může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr pro důvody, pro které by jinak mohl rozvázat pracovní poměr okamžitě, výpovědí. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo na dobu delší než 6 měsíců, došlo-li ke spáchání tohoto trestného činu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nebo porušení pracovních povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem. Zda došlo k porušení povinností zvláště hrubým způsobem je nutno posoudit v závislosti na konkrétních okolnostech, jedná se o tzv. neurčitý právní pojem.³⁵ Se zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo se zaměstnancem na rodičovské dovolené nelze pro tyto důvody ukončit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele ani výpovědí.³⁶

³⁴ § 52–54 ZP

³⁵ BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., KNEBL, P., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-27]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X, k § 55

³⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8. str. 305-306.

3 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění je spolu s důchodovým a zdravotním pojištěním součástí jednoho z pilířů práva sociálního zabezpečení, a to sociálního pojištění. Je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „NemPoj“), jehož účinnost byla odložena na 1. ledna 2009.

Cílem nemocenského pojištění je finanční zabezpečení zejména ekonomicky aktivních občanů v případě vzniku některých sociálních událostí. Mezi tyto sociální události patří právě těhotenství a mateřství, ale také nemoc, úraz či další.

Ústavním základem nemocenského pojištění je čl. 30, odst. 1 Listiny základních práv a svobod³⁷, který stanoví: „*Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.*“ Nemocenské pojištění řeší přiměřené hmotné zabezpečení při nezpůsobilosti k práci.

Dávky nemocenského pojištění jsou krátkodobé, resp. střednědobé (jsou poskytovány po určitém podpůrní dobu stanovenou zákonem) a jsou peněžité.³⁸ Z nemocenského pojištění se poskytují tyto dávky:

- nemocenské,
- peněžité pomoc v mateřství,
- dávka otcovské poporodní péče,
- ošetrovné,
- dlouhodobé ošetrovné,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.³⁹

3.1 Účast na nemocenském pojištění

Účast na nemocenském pojištění je povinná pro zaměstnance vyjmenované v § 5 písm. a) NemPoj. Pod tuto kategorii zákonodárce podřadil například i osoby vykonávající pěstounskou péči nebo poslance a senátory. Pro osoby samostatně výdělečně činné a pro zahraniční zaměstnance je účast dobrovolná, podmíněná podáním přihlášky. Této možnosti však využívá jen necelých 10 % osob samostatně výdělečně činných.⁴⁰ Osoby z obou kategorií musí

³⁷ ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod (dále jen „LZPS“)

³⁸ ŠTANGOVÁ, Věra; LANG, Roman. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-856-3, str. 61.

³⁹ § 4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NemPoj“)

⁴⁰ *Přehled vybraných statistických ukazatelů z agend ČSSZ* [online]. [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/documents/20143/1066751/4%20Ukazatele%20prosinec2021.pdf/59523788-87c1-4e26-b982-2fad82517>

dále splňovat podmínky účasti na pojištění uvedené v § 6 NemPoj. Vyžaduje se kumulativní splnění těchto podmínek:

- výkon zaměstnání na území České republiky (za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo její území, je-li místo výkonu práce trvale v České republice) nebo v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky (není-li zaměstnanec povinně účasten důchodového pojištění v zemi, ve státu, ve kterém trvale vykonává zaměstnání a má pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie),
- sjednaný započitatelný příjem z tohoto zaměstnání musí být minimálně ve výši rozhodného příjmu. Ten činí k 4. únoru 2021 částku 3 500 Kč.⁴¹

Zaměstnání, při kterém byl sjednán započitatelný příjem v částce nižší než 3 500 Kč, označuje zákon jako zaměstnání malého rozsahu. Při výkonu takového zaměstnání je zaměstnanec pojištěn jen v měsících, ve kterých dosáhl započitatelného příjmu alespoň ve výši 3 500 Kč.⁴²

Pro zaměstnance, kteří jsou činní na základě dohody o provedení práce, je výše započitatelného příjmu rozhodná pro účast na nemocenském pojištění upravena odlišně. Nemocensky pojištění jsou pouze v měsíci, ve kterém jim byl zúčtován započitatelný příjem minimálně v částce 10 000 Kč.⁴³

V případě, že zaměstnanec vykonává více zaměstnání, ze kterých mu plyne účast na nemocenském pojištění, je zpravidla pojištěn z každého takového zaměstnání. Stejně dávky však náleží jen jednou (toto neplatí u vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství).⁴⁴

3.2 Obecné podmínky pro vznik nároku na dávky nemocenského pojištění

Nárok na dávku nemocenského pojištění vzniká, pokud byly splněny podmínky pro vznik nároku na dávku v době pojištění.⁴⁵ Pojištění vzniká, až na výjimky uvedené v zákoně, dnem, ve kterém zaměstnanec začal vykonávat práci a zaniká dnem skončení doby zaměstnání.⁴⁶

Pro případ nemocenského a peněžité pomoci v mateřství upravuje zákon ještě ochrannou lhůtu. U těchto dvou dávek trvá nárok i v případě, že sociální událost nastala v ochranné lhůtě, i když doba pojištění již skončila.⁴⁷ U nemocenského činí ochranná lhůta 7 dní ode dne zániku pojištění, pokud ale trvalo pojištění kratší dobu, činí ochranná lhůta tolik kalendářních dnů, kolik

⁴¹ § 6 Nempoj

⁴² § 7 NemPoj

⁴³ § 7a NemPoj

⁴⁴ CIMLEROVÁ, Květoslava; CHOTĚBORSKÁ, Šárka; PŘIB, Jan, *Zákon o nemocenském pojištění: Komentář*, Wolters Kluwer, ISBN: 978-80-7357-448-2, k § 14, odst. 2.

⁴⁵ § 14 NemPoj

⁴⁶ § 10 NemPoj

⁴⁷ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení. 7.*, podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, str. 139.

trvalo pojištění. V případě peněžité pomoci v mateřství činí ochranná lhůta 180 kalendářních dnů. Pokud trvala doba pojištění kratší dobu, ochranná lhůta se zkracuje obdobně jako v případě nemocenského. Ochranná lhůta zaniká dnem vzniku nového pojištění a z dalších důvodů uvedených v § 15 odst. 5 NemPoj. V odst. 4 téhož ustanovení jsou taxativně vymezeny případy, ve kterých ochranná lhůta neplyne.⁴⁸

Pojištěnec nemá nárok na výplatu dávek v době, ve které vykonává práci nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost v pojištěné činnosti, ze které mu tyto dávky plynou. Dávky nemocenského pojištění jsou vypláceny jako náhrada za ztrátu příjmu v době, kdy pojištěnec nemůže vykonávat práci. Bylo by tedy v rozporu s jejich účelem, pokud by byly vypláceny v době, kdy pojištěnec plyne z této práce příjem. Nárok na výplatu dávek nemá ani pojištěnec, který je ve vazbě, ve výkonu trestu odnětí svobody či zabezpečovací detenci.⁴⁹

3.3 Výše dávek nemocenského pojištění

Dávky náleží pojištěnci za kalendářní dny (včetně víkendů a svátků). Pokud zaměstnanec odpracoval část pracovní doby, dávka se poměrně sníží.⁵⁰ Výše dávky se odvíjí od denního vyměřovacího základu. Ten se stanoví tak, že se započitatelný příjem za rozhodné období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období, od kterých se odečtou vyloučené dny.⁵¹ Těmi jsou například dny, ve kterých byly vypláceny dávky nemocenského pojištění nebo dny omluvené nepřítomnosti (blíže § 18 odst. 7 NemPoj). Díky vyloučeným dobám nedochází ke snížení denního vyměřovacího základu, ke kterému by jinak došlo, kdyby se tyto dny započítávaly.

Denní vyměřovací základ se dále redukuje s použitím redukčních hranic, které jsou vždy s platností od 1. ledna vyhlášeny Ministerstvem práce a sociálních věcí ve formě sdělení.⁵² Od 1. ledna 2022 jsou redukční hranice stanoveny takto:

1. redukční hranice činí 1298 Kč,
2. redukční hranice činí 1946 Kč,
3. redukční hranice činí 3892 Kč.⁵³

Do částky první redukční hranice se započítá 90 % (100 % v případě peněžité pomoci v mateřství, vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství a otcovské poporodní péče), z částky od první do druhé redukční hranice se započítá 60 %, z částky od druhé do třetí redukční

⁴⁸ § 15 NemPoj

⁴⁹ § 16 NemPoj

⁵⁰ § 17 NemPoj

⁵¹ ŠTANGOVÁ, Věra; LANG, Roman. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-856-3, str. 67.

⁵² § 22 odst. 3 NemPoj

⁵³ sdělení č. 380/2021, Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2022

hranice se započítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Smyslem redukčních hranic je stanovení maximální výše dávky. Redukční hranice jsou projevem principu solidarity – u lidí s vyšším výdělkem je poměr dávky k tomuto výdělku nižší než u lidí s nižším výdělkem.⁵⁴

3.4 Pojistné na nemocenské pojištění

Pojistné na nemocenské pojištění je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „ZPojSZ“). Pojistné na sociální zabezpečení se skládá z pojistného na nemocenské pojištění a pojistného na důchodové pojištění.⁵⁵

Pojistné na sociální zabezpečení je jedním z příjmů státního rozpočtu. Účelem právní úpravy bylo, aby byly náklady na nemocenské a důchodové pojištění pokryty příjmy z tohoto pojistného, nikoliv z příjmů daňových. V současné době je tento účel naplněn pouze částečně. Příjmy z pojistného na sociální zabezpečení nekryjí veškeré oprávněné nároky pojištěnců, a tak je potřeba doplňovat zdroje na výplatu dávek ze státního rozpočtu. Pro příjmy a výdaje na nemocenské pojištění není, na rozdíl od příjmů a výdajů na důchodové pojištění, zřízen zvláštní účet v rámci státního rozpočtu.⁵⁶

Okruh poplatníků pojistného na nemocenské pojištění je vymezen v § 3 ZPojSZ. Poplatníky jsou zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné a zahraniční zaměstnanci, kteří jsou účastní nemocenského pojištění dobrovolně. Zaměstnanci jsou poplatníky pouze důchodového pojištění.

Výše pojistného se vypočte z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období, který se vynásobí procentní sazbou.⁵⁷

Vyměřovací základ pro zaměstnavatele se určí jako součet vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn jeho příjmů, které mu zaměstnavatel v souvislosti se zaměstnáním zúčtoval. Některá plnění se do vyměřovacího základu nezahrnou, ta jsou taxativně vymezená v § 5 odst. 2 ZPojSZ. Osoba samostatně výdělečně činná si vyměřovací základ určuje sama. Jeho výše je ale limitována zdola i shora. Zdola je limitována dvojnásobkem částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění (v roce 2022 se jedná o dvojnásobek částky 3 500 Kč, tedy 7 000 Kč). Horní limit pro výši vyměřovacího základu činí „částka rovnající se průměru, který z určeného nebo vypočteného vyměřovacího základu pro

⁵⁴ ŠTANGOVÁ, Věra; LANG, Roman. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-856-3, str. 67

⁵⁵ § 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPojSZ“)

⁵⁶ CIMLEROVÁ, K., CHOTĚBORSKÁ, Š. *Zákon o pojistném na sociální zabezpečení: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-2-13]. ASPI_ID KO589_1992CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X, k § 1 a 2.

⁵⁷ § 4 a násl. ZPojSZ

pojistné na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti na posledním přehledu o příjmech a výdajích připadá na jeden kalendářní měsíc výkonu činnosti.⁵⁸ Zastropování vyměřovacího základu slouží k zamezení účelového navyšování vyměřovacího základu, v jehož důsledku by se zvýšila výše plnění poskytovaných ze systému nemocenského pojištění. Zahraniční zaměstnanci si též výši vyměřovacího základu určují sami. Mají na výběr ze dvou možností. Tou první je částka ve výši dvojnásobku částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění (7 000 Kč), tou druhou je částka minimálně ve výši jedné čtvrtiny minimální mzdy a maximálně ve výši poloviny průměrné mzdy.⁵⁹ Průměrná mzda pro rok 2022 činí 38 911 Kč.⁶⁰

Rozhodným obdobím je zpravidla kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. Toto neplatí pro osoby samostatně výdělečně činné, u kterých je rozhodným obdobím kalendářní rok, za který se pojistné platí.⁶¹

Sazba pojistného na nemocenské pojištění činí 2,1 % z vyměřovacího základu.⁶²

3.5 Orgány nemocenského pojištění

Orgány nemocenského pojištění, jejich příslušnost, úkoly a oprávnění jsou vymezeny přímo v NemPoj, konkrétně v části páté.

Orgány nemocenského pojištění jsou:

- okresní správy sociálního zabezpečení,
- Česká správa sociálního zabezpečení,
- služební orgány,
- Ministerstvo práce a sociálních věcí.⁶³

3.5.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také „ministerstvo“) je ústředním orgánem státní správy v oblasti nemocenského pojištění. Bylo zřízeno kompetenčním zákonem.⁶⁴

Úkolem ministerstva je řízení a kontrola státní správy v oblasti sociálního zabezpečení, zajišťování úkolů vyplývajících z mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení a dále zajišťování úkolů, které souvisejí s dalším rozvojem sociálního zabezpečení. Ministerstvo řídí

⁵⁸ ŠTANGOVÁ, Věra; LANG, Roman. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-856-3, str. 30.

⁵⁹ tamtéž, str. 29-30.

⁶⁰ nařízení vlády č. 356/2021 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2020, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2020, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2022 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2022 a o zvýšení důchodů v roce 2022

⁶¹ § 6 ZPojSZ

⁶² § 7 ZPojSZ

⁶³ § 81 NemPoj

⁶⁴ zákon č. 2/1969, o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy, ve znění pozdějších předpisů

Českou správu sociálního zabezpečení.⁶⁵ V oblasti nemocenského pojištění navíc sleduje, zda je s prostředky státu určenými na nemocenské pojištění nakládáno účelně. Ministru práce a sociálních věcí navíc přísluší případné odstraňování tvrdostí, které mohou při provádění nemocenského pojištění nastat.⁶⁶

3.5.2 Česká správa sociálního zabezpečení

Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“) je organizační složkou státu, která je podřízena Ministerstvu práce a sociálních věcí. V čele ČSSZ je ústřední ředitel.

ČSSZ plní v oblasti nemocenského pojištění tyto úkoly:

- řízení a kontrola činnosti okresních správ sociálního zabezpečení,
- rozhodování o odvoláních, ve kterých v prvním stupni rozhodla okresní správa sociálního zabezpečení,
- jednání před soudem v řízeních o přezkoumání rozhodnutí ve věcech pojištění,
- vedení registru pojištěnců a zaměstnavatelů,
- zajištění vydávání tiskopisů,
- lékaři ČSSZ posuzují pracovní schopnost dočasně práce neschopných po uplynutí 380 kalendářních dnů od počátku trvání této neschopnosti.⁶⁷

3.5.3 Okresní správy sociálního zabezpečení

Okresní správy sociálního zabezpečení (dále také „OSSZ“) jsou řízeny ČSSZ. Obvody, pro které jsou OSSZ zřízeny, odpovídají územním obvodům okresů. V Praze působí Pražská správa sociálního zabezpečení a její územní pracoviště, v Brně působí Městská správa sociálního zabezpečení Brno.⁶⁸

Okresní správy sociálního zabezpečení v oblasti nemocenského pojištění plní veškeré úkoly, které NemPoj svěřuje orgánu nemocenského pojištění, pokud nejde o úkoly ČSSZ. Působnost OSSZ je tedy vymezena zbytkově. Zákon výslovně uvádí mnoho úkolů OSSZ v § 84 NemPoj. OSSZ zejména rozhodují ve věcech nemocenského pojištění v prvním stupni, vyplácejí pojištěncům dávky, vedou evidenci, kontrolují plnění povinností zaměstnavatelů, poskytují odborné informace o nemocenském pojištění, spolupracují s ošetřujícími lékaři ve věcech dočasné pracovní neschopnosti a mnoho dalšího.

⁶⁵ § 4 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁶ § 87 NemPoj

⁶⁷ § 85 NemPoj

⁶⁸ Profil organizace. *Cssz.cz* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/profil-organizace>

Místně příslušnou pro provádění pojištění je v případě zaměstnanců OSSZ, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo, v případě osob samostatně výdělečně činných je příslušná OSSZ, v jejímž obvodu má tato osoba trvalý pobyt.⁶⁹

3.5.4 Služební orgány

Služebními orgány v oblasti nemocenského pojištění jsou:

- Ministerstvo obrany,
- Ministerstvo vnitra,
- Vězeňská služba České republiky,
- Generální ředitelství cel,
- Generální inspekce bezpečnostních sborů,
- Bezpečnostní informační služba
- Úřad pro zahraniční styky a informace.

Služební orgány působí zejména při provádění pojištění svých příslušníků.⁷⁰

3.6 Řízení v oblasti nemocenského pojištění

„Řízením ve věcech sociálního zabezpečení se rozumí postup oprávněných osob, jejich zástupců, orgánů vybavených rozhodovací pravomocí, jakož i dalších zúčastněných osob vedoucí k posouzení a uskutečnění práv (nároků) a povinností vyplývajících z práva sociálního zabezpečení.“⁷¹

Řízení ve věcech nemocenského pojištění je upraveno v hlavě IV. NemPoj. Jelikož se jedná o správní řízení, podpůrně se použije také správní řád.⁷² Výjimku z tohoto pravidla tvoří případy, ve kterých rozhodují ošetřující lékaři při posuzování zdravotního stavu a postup služebních orgánů. Vztah NemPoj a správního řádu je vyjádřen zásadou *lex specialis derogat legi generali*, kde je NemPoj zákonem speciálním a správní řád zákonem obecným.⁷³

V otázce účastníků řízení se použije obecná úprava obsažená ve správním řádu.⁷⁴ Kromě toho Nempoj stanoví, že ve věcech účasti zaměstnance na pojištění je účastníkem také

⁶⁹ § 83 NemPoj

⁷⁰ § 86 NemPoj

⁷¹ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, str. 88.

⁷² zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“)

⁷³ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, marg. č. 843.

⁷⁴ § 27 správního řádu

zaměstnavatel tohoto zaměstnance a v řízení o přechodu nároku na výplatu dávky je účastníkem také ten, na koho dávka přechází.⁷⁵

Řízení je možno zahájit na návrh nebo z moci úřední. Ve věcech účasti pojištěnce na pojištění může návrh podat buď pojištěnec nebo jeho zaměstnavatel.⁷⁶

Zvláštním typem řízení v záležitostech nemocenského pojištění je řízení o odstranění tvrdosti. V tomto řízení rozhoduje ministr práce a sociálních věcí nebo ti, kdo jsou v čele služebních orgánů (viz výše).⁷⁷

Zákon vylučuje některá rozhodnutí ze soudního přezkumu. Ta jsou taxativně vymezena v § 158 NemPoj. Jedná se o rozhodnutí, která závisela na správním uvážení (rozhodnutí o odstranění tvrdosti, prominutí a povolení splátek v případě neuhrazeného přeplatku či regresní náhrady) nebo o rozhodnutí, ve kterých správní soud nedisponuje potřebnou odborností (rozhodnutí týkající se dočasné pracovní neschopnosti a ošetřování).⁷⁸ Do znění tohoto ustanovení zasáhl v roce 2014 Ústavní soud, který zrušil svým nálezem⁷⁹ část tohoto ustanovení, která ze soudního přezkumu vyjímala rozhodnutí o výplatě nemocenského pojištění po skončení podpůrné doby. Ústavní soud argumentoval tím, že v tomto případě vyloučení soudního přezkumu zasahuje do čl. 36 odst. 2 Listiny základních práv a svobod a že rozhodnutí zasahující do základních lidských práv musejí být vždy soudně přezkoumatelná.

NemPoj obsahuje také zvláštní úpravu lhůt pro vydání rozhodnutí, doručování, odvolání a rozklad, zkrácené řízení a další.

3.7 Financování nemocenského pojištění

Pojistné na nemocenské pojištění je financováno na základě pojistného principu. Ten spočívá v tom, že jedinec odkládá část své okamžité spotřeby na řešení budoucích sociálních událostí. U tohoto principu rozlišujeme dva základní modely financování – model fondové financování a model průběžného financování.

Model fondového financování je jakousi obdobou spoření a uplatňuje se v něm princip zásluhovosti. Prostředky jsou uloženy na individuálních účtech pojištěnců. Tyto individuální účty spravuje správce, který se snaží o jejich zhodnocení investováním. Tento model se v oblasti nemocenského pojištění neuplatňuje.

⁷⁵ § 144 NemPoj

⁷⁶ blíže § 145 NemPoj

⁷⁷ § 156 NemPoj

⁷⁸ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, marg. č. 845.

⁷⁹ náleze Ústavního soudu ze dne 16. 12. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 9/14

Nemocenské pojištění je financováno průběžně. Tento model je znám také pod anglickým označením „*pay as you go*.“ Je založen na principu solidarity. Pojistné, které odvádějí ekonomicky aktivní osoby, je obratem použito k výplatě dávek. Výše plnění není přímo závislá na úhrnu odvedeného pojistného.⁸⁰

⁸⁰ ŠTANGOVÁ, Věra; LANG, Roman. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-856-3, str. 26.

4 Dávky nemocenského pojištění poskytované v těhotenství a mateřství

Všechny dávky nemocenského pojištění poskytované v těhotenství a mateřství jsou dávkami peněžítými. Věcné dávky poskytované v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím jsou zajišťovány na základě veřejného zdravotního pojištění. Nebylo tomu tak ale vždy, v historii byly z nemocenského pojištění poskytovány dávky peněžité i věcné (viz kapitola „1.4 Vývoj sociálního zabezpečení se zaměřením na dávky nemocenského pojištění poskytované ženám v těhotenství a mateřství“).

4.1 Peněžítá pomoc v mateřství

Účelem peněžité pomoci v mateřství je nahradit příjem v období pokročilého těhotenství a v období péče o dítě v prvních měsících jeho života, kdy není pojištěnec schopen vykonávat práci. V některých zákonem stanovených případech má nárok na peněžitou pomoc v mateřství nejen žena, ale i muž.⁸¹ S narozením či osvojením potomka je spojená velká a náhlá změna životního stylu, je to období plné radosti, ale také strachu a překonávání překážek. Je tedy žádoucí, aby se rodič mohl plně soustředit na svou novou roli a nemusel navíc řešit existenční problémy zapříčiněné výpadkem příjmu.

Jedná se o dávku krátkodobou, obligatorní, peněžitou a opakující se. Právní úprava peněžité pomoci v mateřství je obsažena v § 32 až 38 NemPoj.

4.1.1 Nárok na peněžitou pomoc v mateřství

Nárok na peněžitou pomoc mateřství má podle § 32 NemPoj:

- pojištěnka, která dítě porodila nebo těhotná pojištěnka od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu,
- pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu,
- pojištěnec pečující o dítě, jehož matka zemřela,
- pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem nebo je manželem ženy, která jej porodila, v případě, že žena nemůže (příp. nesmí) kvůli závažnému dlouhodobému onemocnění o dítě sama pečovat,
- pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem nebo je manželem ženy, která jej porodila, v případě, že uzavřel se ženou písemnou dohodu ověřenou úředně či

⁸¹ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, marg. č. 774.

orgánem nemocenského pojištění (tuto dohodu je možné uzavřít nejdříve po skončení šesti týdnů po porodu a nejméně na dobu 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů).

Nesmíme však zapomenout, že nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká i v případě, že žena sice již není účastna nemocenského pojištění, je však v ochranné lhůtě. Tu jsem popsala výše v kapitole „2.2 Obecné podmínky pro vznik nároku na dávky nemocenského pojištění“.

Výše jmenované fyzické osoby se pro získání nároku na dávku musí navíc účastnit nemocenského pojištění po dobu alespoň 270 kalendářních dnů ve dvou letech předcházejících nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Osoba samostatně výdělečně činná či zahraniční zaměstnanec musí navíc splnit podmínku doby pojištění alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce. Do doby účasti na pojištění se započítává mimo jiné i doba studia na střední, vyšší odborné či vysoké škole, za podmínky, že bylo studium úspěšně ukončeno. Do této doby lze také započítat dobu účasti z předchozích pojištění v období dvou let před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, pokud se však doby účasti na pojištění překrývají, lze je započítat jen jednou. Podmínka splnění minimální doby pojištění se posuzuje k počátku šestého týdne před očekávaným termínem porodu, a to i v případě, že žena žádá o peněžitou pomoc v mateřství později.⁸²

V případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů je peněžitá pomoc v mateřství přiznána pouze na základě pravomocného rozhodnutí soudu nebo podání návrhu na zahájení soudního řízení o ustanovení fyzické osoby poručníkem dítěte (v tomto případě pouze po dobu, po kterou probíhá soudní řízení). Péči nahrazující péči rodičů je například svěřením dítěte do péče jiné osoby, osvojení, poručenství či pěstounská péče.⁸³

Za dítě se pro účely peněžité pomoci v mateřství považuje dítě do dosažení 1 roku věku, v případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů je za dítě považováno dítě, které nedosáhlo 7 let věku v den převzetí do této péče.⁸⁴

Dohoda o převzetí dítěte do péče mezi matkou a jejím manželem či otcem dítěte musí být písemná. Podpis matky musí být buď ověřen úředně či musí být dohoda podepsána před OSSZ. V dohodě musí být uveden datum narození dítěte a datum, od kterého bude o dítě pečovat jeho otec či manžel jeho matky. Na základě této dohody nemůže muž na peněžitou pomoc v mateřství nastoupit dříve než po uplynutí šesti týdnů ode dne porodu. Situace, kdy matka nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, ale její manžel či otec dítěte ano, nebrání uzavření této dohody. Matka může dohodu kdykoli jednostranně zrušit, vyžaduje se opět jen její ověřený podpis.⁸⁵

⁸² § 32 NemPoj

⁸³ § 38 NemPoj

⁸⁴ blíže § 32 Nempoj

⁸⁵ ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zákon o nemocenském pojištění*. Komentář. Olomouc: Anag, 2022. ISBN 978-80-7554-352-3, str. 114–116

Z tohoto ustanovení je patrné, že zákonodárce upřednostňuje v péči o dítě matku. V příloze této práce přikládám vzor takové dohody.

4.1.2 Délka podpůrčí doby

Podpůrčí doba u peněžitě pomoci v mateřství standardně činí 28 týdnů. To platí pro pojištěnku, která porodila jedno dítě. Pokud žena porodí dvojčata nebo vícčata, náleží jí peněžitá pomoc v mateřství po dobu 37 týdnů (po uplynutí 28 týdnů však jen v případě, že alespoň o dvě z těchto dětí stále pečuje). V ostatních případech činí podpůrčí doba 22 týdnů u jednoho dítěte a 31 týdnů u dvojčat a vícčat. Podpůrčí doba u pojištěnky, která dítě porodila, nesmí být kratší než 14 týdnů a zároveň nesmí skončit dříve, než uplyne 6 týdnů ode dne porodu. Pokud dítě zemře, skončí podpůrčí doba 2 týdny po jeho smrti, neskončila-li by jinak dříve (předchozí věta platí i v tomto případě).⁸⁶

Těhotná pojištěnka si nástup na peněžitou pomoc v mateřství volí. Nejdříve může na peněžitou pomoc v mateřství nastoupit počátkem osmého týdne před očekávaným termínem porodu. Nejdéle potom počátkem šestého týdne před očekávaným termínem porodu. Pokud si pojištěnka sama nezvolí, nastoupí automaticky na peněžitou pomoc v mateřství počátkem šestého týdne před očekávaným termínem porodu. Pokud by žena porodila předčasně, začne nástup na peněžitou pomoc v mateřství dnem porodu. V případě, že by žena chtěla na peněžitou pomoc v mateřství nastoupit později než šest týdnů před očekávaným termínem po porodu, podpůrčí doba v době po porodu se o tuto dobu neprodlouží, bude vždy maximálně 22, resp. 31 týdnů. V případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů začíná nástup na peněžitou pomoc v mateřství prvním dnem, kdy došlo k převzetí do takovéto péče.⁸⁷

Konec podpůrčí doby nastává jejím uplynutím nebo pokud dítě dosáhne stanoveného věku uvedeného výše. Pokud žena uzavřela s otcem dítěte či svým manželem písemnou dohodu o tom, že o dítě na stanovenou dobu bude pečovat on a poté se jí opět začala vyplácet peněžitá pomoc v mateřství, započte se do její podpůrčí doby doba, po kterou peněžitou pomoc v mateřství pobíral otec dítěte či její manžel.⁸⁸

V určitých případech se výplata peněžitě pomoci v mateřství přerušuje. Je tomu tak například, pokud je dítě hospitalizováno a pojištěnec v této době vykonává pojištěnou činnost, za kterou je dávka poskytována nebo pokud pojištěnec nemůže či nesmí o dítě pečovat z důvodu závažného dlouhodobého onemocnění, pro které byl uznán dočasně práce neschopným. Peněžitá

⁸⁶ § 33 a 35 NemPoj

⁸⁷ ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zákon o nemocenském pojištění*. Komentář. Olomouc: Anag, 2022. ISBN 978-80-7554-352-3, str. 122

⁸⁸ § 34 NemPoj

pomoc v mateřství se také nikdy nevyplácí dvěma osobám současně. Po odpadnutí těchto překážek se ve výplatě peněžité pomoci v mateřství pokračuje.⁸⁹

Dle mého názoru by měla být podpůrná doba peněžité pomoci v mateřství prodloužena v případě osamělých rodičů, jejichž životní situace je několikanásobně náročnější než v případě, kdy se na péči o malé dítě podílí dva. Zákon v současné době tuto situaci v rámci peněžité pomoci v mateřství vůbec nezohledňuje. Je však třeba si uvědomit, že pokud by zákon takto samoživitele zvýhodnil, existovalo by v praxi riziko, že toto zvýhodnění bude zneužíváno lidmi, kteří by formálně byli osamělými rodiči, ve skutečnosti by však o dítě pečovali oba rodiče. Tomu by narával i současný trend nesezdaných párů, kdy se téměř polovina dětí rodí mimo manželství.⁹⁰

Dále si myslím, že by mělo být umožněno mužům, aby na peněžitou pomoc v mateřství nastoupili dříve než po uplynutí 6 týdnů ode dne porodu. Jsem si vědoma toho, že zákonodárce zde myslel hlavně na ženu, u které je po porodu potřebná rekonvalescence v období šestinedělí. Pokud ale žena nemá na rozdíl od muže nárok na peněžitou pomoc v mateřství a je zřejmé, že o dítě bude pečovat muž, měl by mít možnost nastoupit na peněžitou pomoc v mateřství ihned po porodu.

4.1.3 Výše peněžité pomoci v mateřství

Co se týče výše peněžité pomoci v mateřství, poskytuje se za kalendářní den a dosahuje 70 % denního vyměřovacího základu.⁹¹ Níže uvádím ilustrační příklady pro představu výpočtu a fungování peněžité pomoci v mateřství v praxi.

4.1.4 Příklady

Příklad č. 1

Marta M. nastoupila do zaměstnání v lednu roku 2019. V červenci roku 2021 otěhotněla. Očekávaný den porodu určil její lékař na 12. duben 2022. Martin měsíční příjem ze zaměstnání činil již ode dne nástupu do práce 46 000 Kč.

Marta nastoupí na peněžitou pomoc v mateřství počátkem 6. týdne před očekávaným termínem porodu, tedy 1. března 2022 (pokud by si tak sama zvolila, mohla by nastoupit na peněžitou pomoc v mateřství již počátkem 8. týdne před očekávaným termínem porodu, tedy 15. února 2022). Pro určení výše peněžité pomoci v mateřství musíme nejdříve vypočítat Martin denní vyměřovací základ podle tohoto vzorce:

⁸⁹ § 36 NemPoj

⁹⁰ Podíl dětí narozených mimo manželství v letech 1950-2019. *Czso.cz* [online]. [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/podil-deti-narozenyh-mimo-manzelstvi-v-letech-1950-2019>

⁹¹ § 37 NemPoj

$$DVZ = \frac{VZ}{KD - VD}$$

kde: DVZ – denní vyměřovací základ

VZ – vyměřovací základ

KD – kalendářní dny

VD – vyloučené dny

Rozhodným obdobím pro výpočet peněžité pomoci v mateřství je období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, kdy pojišťovna nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství. V Martině případě se jedná o období od března 2021 do února 2022. Počet kalendářních dnů v tomto období činil 365 dnů.

$$DVZ = \frac{(12 * 46000)}{365 - 0}$$

DVZ = 1512,33 (zaokrouhлено podle § 18 odst. 1 NemPoj)

Nyní musíme určit Martin redukovaný denní vyměřovací základ.

100 % z částky do 1298 Kč = 1298 Kč

60 % z částky 214,33 Kč (1512,33 – 1298) = 129 Kč

1298 Kč + 129 Kč = 1427 Kč (zaokrouhлено podle § 21 odst. 3 NemPoj)

Výše peněžité pomoci v mateřství poskytované za kalendářní den bude 70 % z této částky, tedy 999 Kč (zaokrouhлено dle § 17 odst. 1 NemPoj). Celková výše poskytnuté peněžité pomoci v mateřství bude 195 804 Kč (částku 999 Kč jsem vynásobila 196 dny).

Příklad č. 2

Tereza je studentkou prvního ročníku vysoké školy. Je v manželství s Danielem, který je již 2 roky zaměstnán. Ze zaměstnání mu plyne příjem ve výši 30 000 Kč. Tereza nesplňuje podmínky pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství, její manžel však ano. Uzavřela s ním tedy dohodu podle § 32 odst. 1 písm. e) a odst. 8 téhož ustanovení. Tereza porodila 15. prosince 2021. Její manžel může nastoupit na peněžitou pomoc v mateřství nejdříve po uplynutí 6 týdnů ode dne porodu a bude pobírat dávku ve výši 806 Kč za kalendářní den (výpočet viz předchozí příklad). Podpůrčí doba skončí po uplynutí 22 týdnů ode dne nástupu na peněžitou pomoc v mateřství.

4.1.5 Judikatura

Ochranná lhůta a doby započítávající se do doby účasti na pojištění⁹²

Stěžovatelka Mgr. L. M. se obrátila na Nejvyšší soud, protože trvala na tom, že byla v předchozích řízeních nesprávně posouzena právní otázka. Stěžovatelka se domnívala, že

⁹² rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 29. září 2015, sp. zn. 4 Ads 187/2015-26

ochranná lhůta plyne nejen z doby pojištění, nýbrž také z doby, která se dle § 32 odst. 4 NemPoj započítává do doby účasti na pojištění pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Stěžovatelka byla studentkou vysoké školy, studium řádně ukončila a následně porodila. Podala na příslušnou OSSZ žádost o dávku peněžitě pomoci v mateřství. Tato žádost byla zamítnuta, následně neuspěla ani s odvoláním ČSSZ a ani u krajského soudu, obrátila se proto na Nejvyšší správní soud, který kasační stížnost též zamítl. Stěžovatelka opírala svůj nárok na dávku peněžitě pomoci v mateřství tím, že byla účastna nemocenského pojištění po dobu 270 dnů, protože studovala vysokou školu. Domnívala se, že z této započtené doby plyne ochranná lhůta stejně jako po zániku pojištění. Nejvyšší správní soud poznamenal, že doby započtené podle § 32 odst. 4 NemPoj nejsou doby pojištění, ze kterých by plynula ochranná lhůta. Prvotní podmínkou pro získání nároku na peněžitou pomoc v mateřství je zjištění, že je žadatelka pojištěnkou. Dle § 5 NemPoj nejsou studenti vysokých škol pojištěnými osobami, dle § 6 NemPoj se však studenti mohou účastnit nemocenského pojištění dobrovolně. To však nebyl případ stěžovatelky. Tyto započtené doby nelze zaměňovat s náhradní dobou pojištění, kterou upravuje zákon o důchodovém pojištění⁹³.

Výše uvedené lze shrnout takto: z dob, které lze podle § 32 odst. 4 započíst do potřebné doby pojištění pro vznik nároku na dávku neplyne ochranná lhůta, nejedná se totiž o dobu pojištění. Tyto doby lze započíst pouze pokud byl žadatel nemocensky pojištěn alespoň po dobu jednoho kalendářního dne.

Odpovědnost státu za mylnou informaci o sociální dávce⁹⁴

Těhotná žalobkyně, se kterou byl pracovní poměr zrušen ve zkušební době, se obrátila na OSSZ s žádostí o radu, co má dělat, aby jí byl zachován nárok na dávku peněžitě pomoci v mateřství. Na základě rady, kterou od OSSZ dostala, se stala dobrovolnou účastnicí nemocenského pojištění. Když ale podala žádost o peněžitou pomoc v mateřství, byla její žádost zamítnuta. Z pracovního poměru jí plynula ochranná lhůta kratší než 180 dnů, protože byla účastna nemocenského pojištění po kratší dobu a jako OSVČ nesplnila podmínku pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství.

Nejvyšší soud se zabýval otázkou, jestli lze takové poskytnutí doporučení považovat za úřední postup a dospěl k závěru, že ano. OSSZ mají povinnost občanům a organizacím poskytovat odbornou pomoc ve věcech sociálního zabezpečení⁹⁵, která je součástí základního práva na právní pomoc⁹⁶ a je v souladu s principem dobré správy. Nesprávné poučení správního orgánu je pak

⁹³ zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁴ rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21.8.2013, sp. zn. 30 Cdo 737/2013

⁹⁵ § 6 odst. 4 písm. l) zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁶ čl. 37 odst. 2 LZPS

třeba považovat za porušení pravidel pro jednání státního orgánu při jeho činnosti a lze z něj vyvozovat odpovědnost státu podle zákona o odpovědnosti za škodu⁹⁷.

4.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se poskytuje zaměstnankyním v pracovním poměru a příslušnicím ve služebním poměru. V důsledku těhotenství a mateřství je výkon některých prací pro ženy a jejich, byť i doposud nenarozené děti, nebezpečný. Nárok na tuto dávku mohou mít pouze ženy, nemůže být nijak převeden na muže. Zásada rovného zacházení tímto není dotčena, protože dávka kryje biologickou stránku těhotenství a mateřství.⁹⁸

V případě, že by vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství ženám poskytován nebyl, jednalo by se o nepřipustnou diskriminaci z důvodu pohlaví.⁹⁹ Takovouto diskriminaci nepřipouští ani právo Evropské unie.¹⁰⁰

Existenci institutu vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je třeba hodnotit velmi kladně. Umožňuje ženám setrvat co nejdéle v práci, aniž by museli volit mezi zdravím svým a zdravím svých dětí a snížením příjmu. Není zde ale pouze zájem těhotné ženy nebo zaměstnankyně-matky, nýbrž zájem celé společnosti. Pokud by žena nebyla převedena na jinou práci, byla by pravděpodobně uznána práce neschopnou a pobírala by dávky nemocenského. Výdaje ze státního rozpočtu by pak byly několikanásobně vyšší, protože na rozdíl od nemocenského, účelem vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství není náhrada příjmu, nýbrž pouze náhrada rozdílu příjmu před a po převedení na jinou práci. Jak ale vyplývá ze statistiky MPSV, není tato dávka využívána příliš často.¹⁰¹

Právní úprava vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je obsažena v § 42 - 44 NemPoj.

4.2.1 Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Tato dávka podle § 42 NemPoj náleží ženám, které:

⁹⁷ zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád)

⁹⁸ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, marg. č. 787.

⁹⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2, str. 76.

¹⁰⁰ čl. 2 odst. 2 písm. c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

¹⁰¹ Analýza vývoje nemocenského pojištění. *Mpsv.cz* [online]. 2019 [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225490/Analýza+NP+2019.pdf/8a3a67fd-6df8-2ce4-595f-1cf9d784ddc9>

- jsou těhotné a byly převedeny na jinou práci,
- jsou zaměstnankyně a byly převedeny na jinou práci v období do konce devátého měsíce po porodu,
- kojí a byly převedeny na jinou práci

a v důsledku tohoto převedení dosahují bez svého zavinění nižšího započitatelného příjmu než před tímto převedením.

Převedení na jinou práci upravuje § 41 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“). Zaměstnavatel musí výše vyjmenované ženy převést na jinou práci, pokud by výkon dosavadní práce ohrožoval jejich těhotenství nebo mateřství. Souhlas ženy s tímto převedením není nutný, na prvním místě je v takovýchto případech zdraví ženy a jejího dítěte, je však nutné převedení se zaměstnankyní projednat. Zaměstnavatel zohlední zdravotní stav, schopnosti a pokud možno i kvalifikaci ženy (srov. NS ČSSR Cpj 104/74¹⁰²).¹⁰³

Zakázané jsou podle § 238 ZP práce obsažené ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví¹⁰⁴ a práce, které nejsou vhodné pro zaměstnankyni na základě lékařského posudku. Ve druhém případě se jedná o individuální posouzení zdravotního stavu konkrétní zaměstnankyně. Ve vyhlášce o zakázaných pracích a pracovištích jsou zakázány práce rizikové, které jsou upraveny v § 39 zákona o ochraně veřejného zdraví¹⁰⁵ a dále například práce vykonávané ve vnučeném pracovním tempu, práce spojené s expozicí některým chemickým látkám nebo práce, při kterých se manipuluje s těžkými břemeny. Pokud zaměstnavatel nemá pro ženu jinou vhodnou práci, na kterou by ji mohl převést, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a ženě namísto vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku podle § 208 ZP.¹⁰⁶

Za převedení na jinou práci se pro účely vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství považuje také zproštění výkonu noční práce, přeložení výkonu práce do jiného místa nebo snížení množství požadované práce a pracovního tempa, nikoli však zkrácení pracovní doby.¹⁰⁷

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se neposkytuje například ženám, které činí práci na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, ženám, které vykonávají

¹⁰² rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19.6.1995, sp. zn. Cpj 104/74

¹⁰³ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0., § 41

¹⁰⁴ vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

¹⁰⁵ zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁶ PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, 303 s. ISBN 978-80-7357-448-2, § 42

¹⁰⁷ § 42 NemPoj

práci ve výkonu trestu odnětí svobody nebo ve výkonu zabezpečovací detence, zahraničním zaměstnankyním nebo osobám samostatně výdělečně činným.¹⁰⁸

4.2.2 Délka podpůrní doby

Délka podpůrní doby se určí podle počtu kalendářních dnů, ve kterých trvalo převedení na jinou práci, nejdéle však trvá do počátku šestého týdne před očekávaným termínem porodu, kdy se začíná vyplácet peněžité pomoci v mateřství. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se nevyplácí v době, kdy zaměstnankyně nekonala svou práci z některého z důvodů uvedených v § 43 odst. 2 NemPoj.¹⁰⁹

4.2.3 Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Účelem vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je pokrytí rozdílu mezi příjmem, kterého žena dosahovala před převedením a příjmem, který je v důsledku jejího těhotenství nebo mateřství bez jejího zavinění snížen, neposkytuje se tedy jako náhrada mzdy. Výše této dávky se vypočte jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem stanoveným ke dni převedení a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajících na jeden den po tomto převedení.¹¹⁰

4.2.4 Příklad

Příklad č. 3

Lucie M. byla z důvodu těhotenství převedena zaměstnavatelem na jinou práci dne 15. března 2021. Na peněžitou pomoc v mateřství nastoupila 6 týdnů před očekávaným dnem porodu, tedy 19. května 2021. Lucie dosahovala před převedením na jinou práci započitatelného příjmu 32 000 Kč, její denní vyměřovací základ činil za rozhodné období březen 2020–únor 2021 po redukci 1 052,05 Kč (výpočet je rozveden u příkladu č. 1). V dubnu se Lucie domluvila se svým zaměstnavatelem na poskytnutí neplaceného volna po dobu 10 dnů. V březnu dosáhla Lucie započitatelného příjmu 30 000 Kč, v dubnu 17 800 Kč a v květnu 15 200 Kč.

*V březnu byl průměr započitatelného příjmu za kalendářní den roven částce 967,74 (30 000:31), vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství tedy činil 85 Kč za jeden kalendářní den (1 052,05–967,74=84,31, po zaokrouhlení 85). Lucie byla v březnu převedena na jinou práci po dobu 17 kalendářních dnů, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství bude tedy za měsíc červen činit 1 445 Kč (85*17).*

¹⁰⁸ dále § 42 odst. 4 NemPoj

¹⁰⁹ § 43 NemPoj

¹¹⁰ § 44 NemPoj

*V dubnu činil průměr započitatelného příjmu na jeden kalendářní den 890 Kč (17 800:20). Výše dávky za jeden kalendářní den bude rovna 163 Kč (1 052,05-890=162,05, po zaokrouhlení 163). Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se neposkytuje po dobu neplaceného volna, v dubnu bude tedy dávka vyplácena za 20 kalendářních dnů, celková částka tedy vychází na 3 260 Kč (163*20).*

*V květnu byla Lucie převedena na jinou práci po dobu 18 kalendářních dnů, poté již nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství. Průměr započitatelného příjmu na jeden kalendářní den činil 844,44 Kč (15200:18). Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství za jeden kalendářní den bude roven částce 223 Kč (1052,05-844,44=207,61, po zaokrouhlení 208 Kč). Celková výše dávky za měsíc květen bude tedy 3 744 Kč (208*18).*

4.3 Otcovská poporodní péče

Otcovská poporodní péče, zkráceně otcovská, není sice dávkou, která by byla poskytována v těhotenství a mateřství, nepochybně však s těmito životními událostmi souvisí, z toho důvodu jí budu na následujících řádcích věnovat pozornost.

Jedná se o poměrně novou dávku sociálního zabezpečení. V našem právním řádu byla zavedena novelou NemPoj, která nabyla účinnosti 1. února 2018. Jejím účelem je dle důvodové zprávy „*posílení vazby mezi dítětem a jeho oběma rodiči v raných týdnech života dítěte, podpora a motivace otců k zapojení se do péče o novorozené dítě a rozvoj vztahů v rámci rodiny a kompenzace ucházejícího příjmu otce z důvodu péče o novorozené dítě a matku krátce po porodu.*“¹¹¹

Na úrovni Evropské unie upravuje otcovskou dovolenou směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.¹¹² Členské státy mají povinnost transponovat její ustanovení do 2. 8. 2022. Dle čl. 4 této směrnice mají členské státy povinnost zajistit, aby otcové měli právo na otcovskou dovolenou v délce 10 pracovních dnů. Tato dovolená by měla být čerpána v období kolem narození dítěte, členské státy mohou umožnit její čerpání ještě před narozením a měla by být spojena s péčí o potomka.¹¹³

Právní úprava otcovské poporodní péče je obsažena v § 38a–38d NemPoj.

¹¹¹ důvodová zpráva k zákonu č. 148/2017, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

¹¹² směrnice EP a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

¹¹³ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Otcovská dovolená se prodlouží na dva týdny. *PaR. - Právo a rodina*. Wolters Kluwer, 2021(10), 6. ISSN 1212-866X.

4.3.1 Nárok na otcovskou poporodní péči

Nárok na dávku má pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem nebo o dítě mladší 7 let, které převzal do péče nahrazující péči rodičů. Zaměstnanci k nároku na dávku postačí účast na nemocenském pojištění, osoba samostatně výdělečně činná se musí nemocenského pojištění účastnit po dobu minimálně 3 měsíců přede dnem nástupu na otcovskou.¹¹⁴

Názor na to, zda má v případě převzetí dítěte do péče nárok na tuto dávku i žena, se v odborných kruzích různí. Dle Štangové¹¹⁵ a Koldinské¹¹⁶ mají nárok na dávku pouze muži, dle Halířové¹¹⁷ a Ženíškové¹¹⁸ má nárok na dávku v případě převzetí dítěte do péče i žena (vždy však jen jedna osoba).

V § 38a odst. 4 uvádí zákonodárce: „*V tomtéž případě náleží otcovská jen jednou a jen jednomu z oprávněných.*“ Mohlo by se zdát, že tato část ustanovení je myšlena právě na otce či matku dítěte, jelikož z ní vyplývá mnohost oprávněných. Pokud je dávka poskytována otci dítěte, je poskytována tomu, kdo je jako otec zapsán v rodném listě.¹¹⁹ Až donedávna mohl být v rodném listě zapsán pouze jeden otec dítěte, Ústavní soud však vydal průlomový nález,¹²⁰ na základě něhož byli v České republice poprvé zapsáni do rodného listu dítěte dva otcové. Jednalo se však o posouzení konkrétního případu, což Ústavní soud zdůraznil. Není tedy určitě standardem, aby byly v rodném listě zapsány dva otcové. Ustanovení tedy míří právě na péči nahrazující péči rodičů.¹²¹

Osobně jsem toho názoru, že by dávka měla být v případě převzetí dítěte do péče poskytována i ženám. Ač je stále běžné, že je s dítětem doma matka a otec zajišťuje rodinu finančně, stále častěji se můžeme setkat s tím, že otec nastupuje na peněžitou pomoc v mateřství a matka pracuje. Pokud by tedy bylo dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů páru, v němž muž zůstává s dítětem doma a pobírá peněžitou pomoc v mateřství a žena pokračuje ve svém zaměstnání, nevidím důvod, proč by žena neměla mít možnost nastoupit na otcovskou, aby měla též možnost pečovat o dítě a navázat s ním vztah. Toto ale platí pouze pro převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů. V případě, že žena dítě porodí, může nastoupit na peněžitou pomoc

¹¹⁴ § 38a NemPoj

¹¹⁵ ŠTANGOVA, Věra; LANG, Roman. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-856-3, str. 76

¹¹⁶ KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0, str. 146.

¹¹⁷ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Otcovská dovolená se prodlouží na dva týdny. *PaŘ. - Právo a rodina*. Wolters Kluwer, 2021(10), 6. ISSN 1212-866X.

¹¹⁸ ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zákon o nemocenském pojištění*. Komentář. Olomouc: Anag, 2022. ISBN 978-80-7554-352-3, str. 130

¹¹⁹ tamtéž

¹²⁰ nález Ústavního soudu ze dne 29. června 2017, I. ÚS 3226/16

¹²¹ CIMLEROVÁ, K., CHOTĚBORSKÁ, Š., PŘIB, J. *Zákon o nemocenském pojištění: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-2-24]. ASPI_ID KO187_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X

v mateřství po dobu prvních šesti týdnů po porodu pouze ona, takže je pro ni vyhrazen čas na péči o dítě. Jak jsem již uvedla výše, v důvodové zprávě se jednou hovoří o „*posílení vazby mezi dítětem a jeho oběma rodiči*“, což by tento můj názor podpořilo. Zároveň ale zákonodárce v důvodové zprávě píše o podpoře a motivaci otců k zapojení se do péče o novorozené dítě, což svědčí spíše o tom, že důraz je kladen právě na zapojení mužů do péče o dítě. V každém případě se jedná o otázku spornou a jsem zvědavá, jak se k ní postaví české soudy.

Nástup na otcovskou musí být v prvních 6 týdnech ode dne narození dítěte či převzetí dítěte do péče. Novinkou, kterou přinesla novela NemPoj účinná od 1. ledna 2022, je prodloužení období možného nástupu na otcovskou o dny, ve kterých bylo dítě v období šestinedělí hospitalizováno. Důvodem pro hospitalizaci musí být zdravotní stav dítěte nebo jeho matky. Období se neprodlužuje o dobu, po kterou je matka s dítětem v porodnici pouze z důvodu porodu pod odborným dohledem.¹²²

Nárok na otcovskou nevzniká pojištěncům, kteří vykonávají pojištěnou činnost ve vazbě a ve výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence.¹²³

Prodloužení období možného nástupu na otcovskou poporodní péči je dle mého názoru zcela v souladu s účelem poskytování této dávky. V dnešní době jsou lékaři schopni zachránit i velmi předčasně narozené děti (děti narozené ve 22. týdnu těhotenství)¹²⁴. Těchto dětí se rodí stále více a pobývají na neonatologických oddělení mnohdy po mnohem delší dobu než 6 týdnů. Nejedná se ale samozřejmě jen o děti předčasně narozené, ale i o děti, u nichž se vyskytne v době krátce po porodu jakýkoliv zdravotní problém, pro který musí být hospitalizováni. Zákonodárce myslel i na případy, kdy je dítě hospitalizováno spolu s matkou z důvodu zdravotního stavu matky. Je žádoucí a spravedlivé umožnit otcům péči o své děti a budování pouta s nimi po propuštění z nemocnice, stejně jako je to umožněno otcům zdravých, donošených dětí. Právě v těchto případech, kdy je start do života zkomplikován, je péče obou rodičů a budování vztahu s nimi ještě důležitější a může pomoci v této psychicky velmi náročné situaci.

4.3.2 Délka podpůrčí doby

Další velkou novinkou, kterou zavedla výše zmíněná novela, je prodloužení podpůrčí doby z jednoho na dva týdny. Podpůrčí doba se nepřerušuje, je tedy nutné otcovskou vyčerpat vcelku.¹²⁵

¹²² tamtéž

¹²³ § 38a odst. 5 NemPoj

¹²⁴ KATO, T., YORIFUJI, T., INOUE, S., YAMAWAKA, M., DOI, H., & KAWACHI, I. (2013). Associations of Preterm Births with Child Health and Development: Japanese Population-Based Study. *The Journal of Pediatrics*, 163(6), ISSN 1578-1584.

¹²⁵ § 38b NemPoj

Nástup na otcovskou dovolenou si pojištěnec volí, zpravidla ale musí nastoupit v období prvních šesti týdnů po porodu dítěte. Výše jsem popsala výjimky z tohoto pravidla.

Prodloužení otcovské je dle mého názoru velmi rozumným krokem, myslím si ale, že ani dva týdny nejsou pro naplnění cílů zapojení otce do péče o novorozence a posílení vazby mezi ním a dítětem dostačující. Vždy je však nutné myslet i na princip přiměřenosti a udržitelnosti. Dva týdny jsou tedy za mne dobrým kompromisem.

4.3.3 Výše otcovské poporodní péče

Výše dávky je 70 % denního vyměřovacího základu¹²⁶ a výpočet je obdobný výpočtu peněžité pomoci v mateřství.

4.4 Ošetřovné

Ošetřovné je dávkou nemocenského pojištění, která není primárně určena ženám v těhotenství a mateřství, přesto ji ale velmi často matky využívají, když jejich děti onemocní nebo pokud nemohou z některých jiných důvodů navštěvovat školské zařízení, v jehož péči dítě jinak je, nebo školu, jejímž je žákem. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla ji do své práce zahrnout, bude jí ale věnována spíše okrajová pozornost.

4.4.1 Nárok na ošetřovné

Nárok na ošetřovné mají zaměstnanci (osoby samostatně výdělečně činné nárok na ošetřovné nemají), kteří nemohou vykonávat své zaměstnání, protože musí ošetřovat dítě mladší 10 let, které je nemocné nebo se mu přihodil úraz nebo o jinou fyzickou osobu, jejíž zdravotní stav nezbytně vyžaduje péči druhé osoby. Až do 1. ledna 2022 bylo podmínkou pro vznik nároku na ošetřovné, aby byla tato jiná fyzická osoba členem jedné domácnosti spolu s ošetřujícím.¹²⁷ Zákodárce nově prominul tuto podmínku v případě péče o blízké členy rodiny, kteří jsou vyjmenováni v § 39 odst. 2 NemPoj. Tuto změnu vnímám velmi pozitivně. Dnes je běžné, že v jedné domácnosti žijí pouze rodiče a jejich děti. Prarodiče a praprarodiče často žijí sami a v případě potřeby ošetřování se o ně jejich nejbližší nemohli postarat, protože si nemohli dovolit výpadek příjmu.

Ošetřovné též náleží zaměstnanci, který pečuje o dítě mladší 10 let, z důvodu nařízené karantény, uzavření školského zařízení způsobené nepředvídatelnou událostí nebo pokud o něj z vymezených důvodů¹²⁸ nemůže pečovat osoba, která jinak o dítě pečuje. Nárok nevzniká, pokud

¹²⁶ § 38c NemPoj

¹²⁷ zákon č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

¹²⁸ § 39 NemPoj

jiná osoba pobírá na toto dítě peněžitou pomoc v mateřství či rodičovský příspěvek (netýká se důvodů uvedených v předchozí větě). Osoby, které nárok na ošetřovné nemají, jsou uvedeny v § 39 odst. 5 NemPoj. Mezi ně patří například domácí pracovníci neboli lidé na „Home Office“.

Jsem toho názoru, že nárok na ošetřovné by měl být zachován i jim, neboť péče o děti, zejména pokud jsou malé, se dá jen velmi těžko spojit s plnohodnotným výkonem práce. Jsem si ale vědoma i toho, že je v takovém případě nemožné posoudit, zda zaměstnanec při péči o blízkého zároveň nevykonává svou práci, zejména vzhledem ke krátkodobosti poskytování této dávky. Smyslem této dávky je náhrada příjmu po dobu, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat svou práci, proto je vyloučeno, aby zaměstnanec pobíral dávku a zároveň obdržel příjem ze zaměstnání. Zákon tedy v tomto případě sleduje legitimní důvod.

4.4.2 Délka podpůrní doby

Jedná se o dávku poskytovanou krátkodobě, podpůrní doba činí 9 kalendářních dnů či 16 kalendářních dnů v případě rodiče samoživitele, který pečuje o dítě mladší 16 let s dosud neukončenou povinnou školní docházkou. Během této doby je možné, aby se mezi sebou dva oprávnění vystřídali, délka podpůrní doby se však neprodlužuje. V praxi často dochází k obcházení tohoto pravidla, kdy dětský lékař nejdříve vystaví potřebu ošetřování jednomu z rodičů a po uplynutí 9 dnů vystaví druhému z rodičů novou potřebu ošetřování.¹²⁹ Podpůrní doba začíná dnem, kdy vznikla potřeba ošetřování. Pokud je dítě či jiný člen domácnosti v průběhu podpůrní doby umístěno do zařízení lůžkové péče, podpůrní doba se po tuto dobu staví.¹³⁰

4.4.3 Výše ošetřovného

Ošetřovné se poskytuje ve výši 60 % denního vyměřovacího základu.¹³¹ Připomínám ještě, že pro účely ošetřovného se při redukci denního vyměřovacího základu započítává do první redukční hranice 90 % započitatelného příjmu připadajícího na jeden kalendářní den, na rozdíl od peněžité pomoci v mateřství, otcovské a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, u nichž se započítává do první redukční hranice 100 % započitatelného příjmu připadajícího na jeden kalendářní den.

4.4.4 Opatření v rámci ošetřovného v době kovidové krize

V souvislosti s šířením onemocnění COVID-19, bylo nutné upravit poskytování ošetřovného. Šíření tohoto onemocnění zapříčinilo mimo jiné to, že byla dětem, žákům a studentům ve

¹²⁹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Zabezpečení rodičů pečujících o děti během uzavření školských zařízení se zaměřením na osoby samostatně výdělečně činné. Právní rozhledy, 2020, č. 8, s. 286-291

¹³⁰ § 40 NemPoj

¹³¹ § 41 NemPoj

školních zařízeních a školách zakázána osobní přítomnost po dobu významně delší, než je podpůrná doba u ošetrovného. I v době, kdy byla osobní přítomnost povolena, byly často děti i celé třídy v karanténách.

V době kovidové krize nedošlo k novelizaci NemPoj v oblasti ošetrovného, situace byla zprvu řešena v rámci vládních opatření *ad hoc*.¹³² Později byl přijat zákon o krizovém ošetrovném¹³³, jehož účinnost však byla omezena na dobu trvání mimořádných opatření při epidemii, nejdéle do 30. června 2021. Tento zákon například přiznal nárok na ošetrovné též zaměstnancům činným na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce, prodloužil podpůrná doba o dobu, po kterou bylo z důvodu mimořádného opatření při epidemii uzavřeno zařízení či škola, kterou dítě navštěvuje, umožnil častější střídání oprávněných osob při pobírání ošetrovného a zvýšil výši ošetrovného na 80 % denního vyměřovacího základu.

Dne 15. prosince 2021 byl přijat další zákon o krizovém ošetrovném¹³⁴, který má rovněž omezenou účinnost na dobu trvání mimořádných opatření při epidemii, nejdéle do 28. února 2022. Jeho obsah se významně neliší od předchozího zákona o krizovém ošetrovném.

Často se hovořilo o poskytování ošetrovného osobám samostatně výdělečně činným, z nemocenského pojištění taková dávka však těmto osobám poskytována nebyla. Ministerstvo průmyslu a obchodu zřídilo „Program podpory malých podniků postižených celosvětovým šířením onemocnění COVID-19 způsobeného virem SARS-CoV-2, v rámci něhož byly osobám samostatně výdělečně činným poskytovány dotace do května roku 2021.“¹³⁵

¹³² ŠTANGOVÁ, Věra; LANG, Roman. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. ISBN 978-80-7380-856-3, str. 78.

¹³³ zákon č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetrovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁴ zákon č. 520/2021 Sb., o dalších úpravách poskytování ošetrovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii onemocnění COVID-19

¹³⁵ „OŠETŘOVNÉ“ PRO OSVČ – poskytování dotací ukončeno. *Mpo.cz* [online]. [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/osetrovne-pro-osvc---vyzva-i--253750/>

5 Analýza a komparace dávek sociálního pojištění poskytovaných ženám v těhotenství a mateřství ve vybraných evropských zemích

V této části nejdříve stručně shrnu koordinaci sociálního zabezpečení a poté se zaměřím na vybrané státy Evropské unie. K porovnání systémů zabezpečení v těhotenství a mateřství jsem si vybrala Švédsko, Francii, Německo a Slovensko. Ke konci této kapitoly provedu krátké shrnutí, ve kterém se zaměřím na rozdíly mezi jednotlivými státy.

Modely sociálního zabezpečení se v jednotlivých státech liší. V některých státech je spojeno nemocenské a zdravotní pojištění do jednoho systému, ze kterého jsou poskytovány jak dávky peněžité, tak věcné. Peněžité a věcné dávky byly ostatně upraveny společně i v historii České republiky (viz kapitola „1. 4 Vývoj sociálního zabezpečení se zaměřením na dávky nemocenského pojištění poskytované ženám v těhotenství a mateřství“).

5.1 Koordinace sociálního zabezpečení v Evropské unii

Jednou ze základních svobod, které zaručuje svým občanům Evropská unie, je volný pohyb osob. Tato svoboda znamená pro občany Unie a jejich rodinné příslušníky, že se mohou svobodně pohybovat, pobývat a pracovat ve kterémkoli členském státu.¹³⁶ To do značné míry usnadňuje migraci mezi členskými státy.

Každý členský stát má svůj systém sociálního zabezpečení, který se vyvíjel spolu s daným státem, s jeho tradicemi, společenským i demografickým vývojem. Každý takový systém je jedinečný. Toto Evropská unie respektuje a jejím cílem je koordinace jednotlivých systémů (nikoli jejich harmonizace neboli sjednocení, jak je tomu v jiných oblastech práva). Cílem koordinace je, aby migrující osoby nebyly znevýhodněny a aby jejich práva v oblasti sociálního zabezpečení byla zachována. Koordinaci upravuje čl. 48 Smlouvy o fungování Evropské unie, na který navazují koordinační nařízení.¹³⁷

V těchto koordinačních nařízeních jsou zakotveny čtyři základní koordinační principy:

- princip rovného zacházení,
- princip použití jednoho právního řádu,
- princip sčítání dob pojištění,
- princip exportu dávek.¹³⁸

¹³⁶ čl. 45 a násl. Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“)

¹³⁷ nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení ES č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

¹³⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1. s. 50.

Princip rovného zacházení znamená, že je nutné s migrujícími osobami zacházet stejně jako s vlastními státními příslušníky. Z judikatury ESD lze dovodit, že se tato zásada vztahuje na zákaz diskriminace na základě státního občanství, a to jak přímé, tak i nepřímé.¹³⁹

Princip použití jednoho právního řádu můžeme chápat jako kolizní normu, která určuje, jaký právní řád bude v konkrétním případě použit. Jeho cílem je zamezit jak negativnímu konfliktu právních řádů, kdy by osoba nebyla pojištěna ani v jednom z členských států, tak pozitivnímu konfliktu právních řádů, kdy by naopak byla osoba pojištěna ve více členských státech a pobírala by dávky v obou státech současně. Kolizní pravidla jsou obsažena v čl. 11 Nařízení 883/04. Zpravidla se právní řád určí podle místa výkonu práce (*lex loci laboris*).¹⁴⁰ I v tomto případě ESD mnohokrát tuto zásadu upřesnil ve své judikatuře.¹⁴¹

Princip sčítání dob pojištění se uplatní v případech, ve kterých je pro získání nároku na dávku potřebné získat určitou minimální dobu pojištění. Je upraven v čl. 6 Nařízení 883/04 a ukládá členským státům povinnost započítat dobu pojištění ve kterémkoli členském státě tak, jako by pojištěnec tuto dobu pojištění získal podle tamních právních předpisů. Tato zásada se uplatní například v případě peněžité pomoci v mateřství.¹⁴²

Princip exportu dávek znamená, že pokud se osoba mající nárok na určitou dávku přestěhuje do jiného členského státu, je stát povinen jí dávku do tohoto členského státu poslat.¹⁴³

5.2 Švédsko

Švédský systém je velmi zajímavý a je mezinárodně uznáván pro jeho genderovou rovnost. Švédsko podporuje rovnost pohlaví a podporu dvoukariérových rodin již od 70. let minulého století. Dávky jsou poskytované za stejných podmínek rodinám tradičním, stejnopohlavním i adoptivním.¹⁴⁴

Švédsko je zároveň jednou z prvních zemí, která se vydala na cestu od tradičního familistického modelu sociálního státu k tzv. defamilistickému modelu sociálního státu, který se snaží snížit zátěž spojenou s výchovou dětí.¹⁴⁵

¹³⁹ např. C-237/78 *Caisse régionale d'assurance maladie de Lille (CRAM) v. Diamante Palermo, née Toia*

¹⁴⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1. s. 53 an.

¹⁴¹ například rozsudek č. 302/84 *Ten Holder* nebo případ C-34/98 *Commission of the European Communities v. French Republic*

¹⁴² KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1. s. 53 an.

¹⁴³ tamtéž

¹⁴⁴ CARLSON, J. (2013). Sweden's parental leave insurance: A policy analysis of strategies to increase gender equality. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 40(2), 63–76

¹⁴⁵ LEITNER, S. *Varieties of Familialism: The caring function of the family in comparative perspective*. European Societies, Vol. 5, Issue 4, 2003, str. 353-375

5.2.1 Příspěvek v těhotenství (*graviditetspenning*)

Na vyrovnávací příspěvek má nárok těhotná zaměstnankyně v případě, že vykonává fyzicky náročnou práci, kterou není z důvodu těhotenství schopna nadále vykonávat nebo pokud je výkon takové práce ženě zakázán a žena nemůže být přeřazena na méně náročnou práci. Dávky jsou vypláceny nejdříve počátkem 60. dne a nejdéle do 11. dne před očekávaným termínem porodu. V případě, že je výkon práce těhotné zaměstnankyni zakázán, může být příspěvek vyplácen po delší dobu.

Výše příspěvku činí 97 % z 80 % průměrného příjmu před nástupem na tuto dávku. Výše příspěvku je shora limitována.¹⁴⁶

5.2.2 Rodičovský příspěvek (*föräldrapenning*)

Ve Švédsku neexistuje zvláštní úprava peněžité pomoci v mateřství. Je vyplácen jen rodičovský příspěvek, a to v celkové délce 480 dnů (v případě vícečetného těhotenství se délka prodlužuje o 180 dní za každé další dítě). Těchto 480 dní můžeme rozdělit do třech období. Nárok na rodičovský příspěvek je podmíněn účastí na sociálním pojištění.

V prvních 180 dnech je výše příspěvku závislá na délce účasti na sociálním pojištění a výši odvedeného pojistného. Aby mohl být rodičovský příspěvek v tomto období vyplácen ve vyšší než základní částce, je nutná účast na pojištění alespoň po dobu 240 dnů před porodem a odvedení zákonem stanovené minimální výše pojistného.

V období od 181. do 390. je rodičovský příspěvek vyplácen v jednotné výši.

Posledních 90 dní je vyhrazeno pro druhého z rodičů. Tímto se snaží zákonodárce motivovat k tomu, aby se v péči o dítě vystřídali oba rodiče. Příspěvek je v tomto období vyplácen všem v jednotné výši a je o něco nižší než ve druhém období.

Rodičovský příspěvek nemusí být vybrán najednou, je možné ho čerpat až do doby, než dítě dovrší 12 let. Navíc je možné, aby oba rodiče pobírali rodičovský příspěvek najednou, a to až po dobu 30 dní do doby, než dítě oslaví první narozeniny.

Úprava je totožná pro případ adopce.¹⁴⁷

¹⁴⁶ Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení ve Švédsku. *Ec.europa.cz* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_cs.pdf

¹⁴⁷ Comparative Tables. *Missoc.org* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/?test=>

5.2.3 Dočasný rodičovský příspěvek (*tillfällig föräldrapenning*)

Dočasný rodičovský příspěvek je poskytován rodičům, kteří nemohou vykonávat zaměstnání z důvodu nemoci dítěte, o které musí pečovat a také otci či druhému z rodičů v období po narození dítěte. Obsahuje tedy prvky českého ošetrovného a otcovské poporodní péče.

V případě nemoci dítěte je dočasný rodičovský příspěvek vyplácen až po dobu 120 dní v kalendářním roce, po porodu má druhý z rodičů nárok na tento příspěvek po dobu 10 dnů. Výše dočasného rodičovského příspěvku se určí obdobně jako u příspěvku v těhotenství.¹⁴⁸

5.3 Francie

Ve 20. – 30. letech minulého století ve Francii vznikl korporativistický model sociálního státu, ve kterém převládalo soukromé či kolektivní pojištění prostřednictvím svépomocných spolků. Po druhé světové válce vznikl všeobecný systém sociálního zabezpečení s řadou autonomních pokladen. Dnešní systém sociálního zabezpečení vznikl v roce 1967. V tomto systému se Národní pokladna sociálního zabezpečení dělí na pokladnu starobního pojištění, nemocenského pojištění a rodinných přídatků.¹⁴⁹

Francie se vyznačuje vysokou porodností a vysokou zaměstnaností žen. Jedním z důvodů může být i zajištění péče v předškolních zařízeních, což je předpokladem pro sladění rodinného a pracovního života.¹⁵⁰

Úprava sociálního zabezpečení je obsažena v zákoně o sociálním zabezpečení¹⁵¹. Jedná se o obecnou úpravu, na osoby samostatně výdělečně činné a na určité zaměstnance se vztahuje zvláštní úprava.¹⁵²

5.3.1 Peněžité pomoc v mateřství (*l'indemnité journalière maternité*)

Pro vznik nároku na dávku je nutné, aby pojištěnec odvedl zákonem stanovenou částku pojistného nebo aby odpracoval určitý minimální počet hodin. K tomu musí být splněna podmínka trvání pojištění po dobu minimálně 10 měsíců před očekávaným termínem porodu. Pojištění pro případ mateřství kryje veškeré výdaje spojené s těhotenstvím a porodem i vyplácení dávek. To znamená, že se ze systému vyplácí jak dávky peněžité, tak věcné.

Peněžité dávky jsou vypláceny po dobu 16 týdnů, nástup na peněžitou pomoc v mateřství obvykle nastává 6 týdnů před porodem. Minimální délka podpůrčí doby je 8 týdnů, z toho 6 týdnů

¹⁴⁸ tamtéž

¹⁴⁹ přednáška PhDr. Munkové (?CSc) ze dne 20. 11. 2019. „*Specifika některých dalších přístupů: Francie: tzv. globální rodinná politika. Její vývoj a aktuální problémy*“. Rodinná politika. Právnická fakulta Univerzity Karlovy

¹⁵⁰ tamtéž

¹⁵¹ Code de la sécurité sociale

¹⁵² Comparative Tables. *Missoc.org* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/?test=>

v období šestinedělí. V případě, že se ženě narodí třetí nebo další dítě, prodlužuje se podpůrčí doba na 26 týdnů. Podpůrčí doba se prodlužuje i v případě vícečetného těhotenství, a to na 34 týdnů v případě dvojčat a na 46 týdnů v případě víceročetného těhotenství nebo v případě, že se v těhotenství nebo při porodu vyskytne určitý patologický stav. Nárok na dávku má i pojištěnec v případě adopce, délka podpůrčí doby je v takovém případě 16 až 22 týdnů v závislosti na tom, kolik dětí bylo adoptováno. Zde se zákonodárce snaží motivovat adoptivní rodiče, aby se v průběhu podpůrčí doby vystřídalí. Pokud tak učiní, je jim poskytnuto 25–32 kalendářních dnů navíc, v závislosti na počtu adoptovaných dětí.

Dávka se poskytuje za kalendářní den, její výše se rovná průměrné denní mzdě za 3 měsíce předcházející nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Je však zastropována určitou maximální částkou stanovenou zákonem. Dávka podléhá zdanění a jsou z ní strženy povinné příspěvky státu v celkové výši 21 %.¹⁵³

5.3.2 Otcovská poporodní péče (*congé de paternité*)

Podmínky pro vznik nároku na dávku otcovské poporodní péče jsou stejné jako pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství. Podpůrčí doba otcovské poporodní péče byla s účinností od 1. července 2021 prodloužena z 11 na 25 kalendářních dnů. V případě vícečetného těhotenství byla podpůrčí doba prodloužena až na 32 kalendářních dnů. Podpůrčí doba lze rozdělit na dvě období. První z těchto období trvá 4 dny a je povinné, nástup začíná bezprostředně po třídní placené dovolené poskytované zaměstnavatelem. Zbylé dny, které pojištěnec může využít, si může rozdělit na 2 období, nejpozdější nástup je šest měsíců po porodu. Výše dávky se určí obdobně jako výše peněžité pomoci v mateřství.¹⁵⁴

5.4 Německo

Německo bylo ve svém vývoji nejen v oblasti sociálního zabezpečení poznamenáno rozdělením po druhé světové válce. První roky po sjednocení byly ve znamení demografického šoku, který se projevil snížením porodnosti. Klesající trend porodnosti byl zvrácen až v roce 2015. Zčásti tak bylo díky opatřením ministryně Ursuly von der Leyen, velký význam však měla i stále stoupající migrace.

Prioritou Německa je ekonomická kompenzace ztráty příjmů z důvodu péče o dítě.¹⁵⁵

¹⁵³Comparative Tables. *Missoc.org*[online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/?test=>

¹⁵⁴The French Social Security System. *CLEISS* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_1.html

¹⁵⁵přednáška PhDr. Munkové (?CSc) ze dne 20. 11. 2019. „Německo: příklad korporativistického modelu, priority rodinné politiky v Německu a role státu. Explicitní rodinná politika v bývalé NDR a její ztráta. Současná rodinná politika v Německu“. Rodinná politika. Právnická fakulta Univerzity Karlovy

5.4.1 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství (*Mutterschutzlohn*)

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je v Německu poskytován za velmi podobných podmínek jako v České republice. Velkým rozdílem však je, že není poskytován ze systému nemocenského pojištění, zaměstnankyni je povinen jej uhradit zaměstnavatel. Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je upraven v zákoně o ochraně matek,¹⁵⁶ který upravuje mimo jiné také práce, jejichž výkon je v těhotenství či při kojení zakázán a také pracovněprávní ochranu v této oblasti.

5.4.2 Peněžité pomoc v mateřství (*Mutterschutzgeld*)

Peněžité pomoc v mateřství je poskytována nejen nemocensky pojištěným ženám, ale i manželkám či družkám pojištěnců. I ženy, které nebyly nemocenského pojištění účastny, mají nárok na dávky, avšak pouze do celkového limitu 210 EUR. Osoby samostatně výdělečně činné mají možnost soukromého pojištění.

Ženy, které byly účastny nemocenského pojištění (německý zákon¹⁵⁷ neupravuje minimální dobu pojištění pro vznik nároku na dávku), mají nárok na dávku ve výši průměrného příjmu za poslední 3 měsíce před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Maximální výše této dávky, která se poskytuje ze systému nemocenského pojištění za kalendářní den, činí 13 EUR. Rozdíl mezi touto a částkou průměrného příjmu za poslední 3 měsíce je povinen zaměstnankyni doplatit její zaměstnavatel.

Délka podpůrní doby činí celkem 14 týdnů. Nástup na peněžitou pomoc v mateřství je 6 týdnů před očekávaným termínem porodu. Podpůrní doba po porodu standardně činí 8 týdnů, v případě předčasného porodu nebo pokud je u dítěte do věku 8 týdnů zjištěno zdravotní postižení, činí podpůrní doba 12 týdnů po porodu.

Peněžité pomoc v mateřství není poskytována v případě adopce. Též není možné ji převést na otce dítěte či jinou fyzickou osobu.

Z nemocenského pojištění jsou poskytovány i dávky věcné. Mezi ně patří zdravotní péče vč. zdravotních pomůcek poskytovaná po dobu těhotenství, porodu a 12 týdnů po porodu.¹⁵⁸

¹⁵⁶ Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228)

¹⁵⁷ Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes v. 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477)

¹⁵⁸ Comparative Tables *Missoc.org*[online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/?test=>

5.5 Slovensko

Od rozdělení Československa neuplynulo ještě ani 30 let, z toho důvodu mi přijde velmi zajímavé porovnat, v čem se tyto dvě země v oblasti dávek nemocenského pojištění poskytovaných v těhotenství a mateřství liší.

Na Slovensku je úprava nemocenského i důchodového pojištění obsažena v jednom zákoně, kterým je zákon o sociálnom poistení.¹⁵⁹ Účast na nemocenském pojištění je na Slovensku povinná nejen pro zaměstnance, ale i pro osoby samostatně výdělečně činné, jejichž příjem ze samostatné činnosti překročí částku stanovenou zákonem. Dobrovolně se může až na pár výjimek pojistit kterákoli fyzická osoba po dosažení věku 16 let.¹⁶⁰

5.5.1 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (*Vyrovňavacia dávka*)

Úprava vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je v zásadě stejná jako v České republice. Liší se pouze ve výši poskytovaného příspěvku, která činí pouze 55 % z rozdílu mezi měsíčním vyměřovacím základem před přeřazením na jinou práci a vyměřovacím základem po přeřazení.¹⁶¹

5.5.2 Těhotenské (*Tehotenské*)

Těhotenské je novou dávkou nemocenského pojištění, která byla zavedena 1. dubna 2021. Poskytuje se těhotným ženám od počátku 27. týdne před očekávaným termínem porodu až do dne porodu. Nárok na tuto dávku mají těhotné ženy, které byly účastny nemocenského pojištění alespoň 270 dní v posledních dvou letech. Dávka se poskytuje ve výši 15 % denního vyměřovacího základu nebo pravděpodobného denního vyměřovacího základu. V roce 2022 nesmí být výše dávky nižší než 7,45 EUR a zároveň vyšší než 11,2 EUR. Cílem této dávky je kompenzace zvýšených nákladů v období těhotenství.¹⁶²

5.5.3 Peněžité pomoc v mateřství (*Materské*)

Podmínkou pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast na nemocenském pojištění alespoň 270 dní v posledních dvou letech před porodem u těhotné ženy nebo před podáním žádosti o peněžitou pomoc v mateřství u ostatních pojištěnců. Kromě těhotné ženy nebo ženy, která se stará o narozené dítě má na peněžitou pomoc v mateřství za splnění zákonem

¹⁵⁹ zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálnom poistení“)

¹⁶⁰ § 14 zákona o sociálnom poistení

¹⁶¹ § 45–47 zákona o sociálnom poistení

¹⁶² Tehotenské. Sociálna poisťovňa. *socpoist.sk* [online]. [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/tehotenske/69383s>

stanovených podmínek nárok otec dítěte, manžel matky dítěte, manželka otce v případě, že matka zemřela nebo fyzická osoba, která se o dítě stará na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství je upraven stejně jako v České republice. V čem se ale peněžitá pomoc liší, je délka podpůrní doby. Ta činí od 28 do 43 týdnů, v závislosti na konkrétním případě. Standardní délka podpůrní doby činí 34 týdnů. Peněžitá pomoc v mateřství je poskytována ve výši 75 % denního vyměřovacího základu nebo pravděpodobného denního vyměřovacího základu.

5.6 Shrnutí dávek poskytovaných ze systému nemocenského pojištění v těhotenství a mateřství ve vybraných zemích

	Česká republika	Švédsko	Francie	Německo	Slovensko
Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	Je poskytován ženám, které byly z důvodu těhotenství nebo mateřství přeřazeny na hůře placenou pozici, a to do rozdílu průměrného příjmu před tímto přeřazením	V případě, že žena nemůže vykonávat práci pro její přílišnou fyzickou náročnost či protože je její výkon v těhotenství zakázán, obdrží příspěvek v těhotenství. Ten se vyplácí v období od 60. do 11. dne před očekávaným termínem porodu. Fakticky se tedy nejedná o vyrovnávací příspěvek. Výše dávky činí 97 % z 80 % průměrného příjmu		Je poskytován ženám, které byly z důvodu těhotenství nebo mateřství přeřazeny na hůře placenou pozici, a to do rozdílu průměrného příjmu před tímto přeřazením, není však poskytován ze systému sociálního pojištění, zaměstnankyni ho hradí zaměstnavatel	Je poskytován ženám, které byly z důvodu těhotenství nebo mateřství přeřazeny na hůře placenou pozici, ve výši 55 % rozdílu průměrného příjmu před přeřazením na jinou práci a po přeřazení
Peněžitá pomoc v mateřství	Délka podpůrní doby: 28 týdnů 37 týdnů v případě vícčetat 22 týdnů nebo 34 týdnů, pokud jde o více dětí v případě adopce nebo pokud o dítě pečuje otec/manžel matky	Ze systému sociálního pojištění je poskytován rodičovský příspěvek. Délka podpůrní doby: až 480 dní (90 dní je vyhrazeno pro druhého z rodičů) Výše příspěvku: v prvních 180 dnech je jeho	Délka podpůrní doby: 16 týdnů 26 týdnů, pokud se jedná o třetí nebo další dítě 34 týdnů v případě dvojčat 46 týdnů v případě vícčetat Výše:	Délka podpůrní doby: 14 týdnů 18 týdnů v případě předčasného porodu nebo pokud je u dítěte do 8 týdnů zjištěno postižení Výše: Průměrný příjem za poslední 3 měsíce, do výše 13 EUR ze	Délka podpůrní doby: 34 týdnů 37 týdnů v případě osamělé pojištěnky 43 týdnů v případě vícečetného těhotenství 28–37 týdnů u jiného pojištěnce Výše:

	Výše: 70 % denního vyměřovacího základu	výše ovlivněna dobou pojištění a výší odvedeného pojistného, ve zbylých dnech je výše příspěvku jednotná	Průměrný příjem za poslední 3 kalendářní měsíce, stanovena maximální výše, odečítá se 21 % kvůli daním a povinným příspěvkům	systému sociálního pojištění, zbytek doplácí zaměstnavatel	75 % denního vyměřovacího základu nebo pravděpodobného denního vyměřovacího základu
Otcovská poporodní péče	Délka podpůrčí doby: 2 týdny Výše dávky: Výpočet obdobně jako u peněžité pomoci v mateřství	Délka podpůrčí doby: 10 kalendářních dnů Výše dávky: 97 % z 80 % průměrného příjmu	Délka podpůrčí doby: 25 kalendářních dnů Výše dávky: Výpočet obdobně jako u peněžité pomoci v mateřství		

Švédský systém je velmi pokrokový. Umožňuje dle mého názoru nejlepší možnosti sladění pracovního a rodinného života. Jeho velkou výhodou je flexibilita v možnosti čerpání rodičovského příspěvku, kdy je možné dávku rozdělit do více etap, nejpozději však do doby, kdy dítě dovrší 12 let. Důraz je kladen na princip rovnosti. Jedná se o rovnost mezi rodinami tradičními, stejnopohlavními i adoptivními. Rovnost spatřuji též v podpoře, aby se do péče o dítě zapojili oba rodiče. Je opouštěn tradiční koncept, ve kterém je matka pečovatelkou o dítě a otec zajišťuje rodinné příjmy. Podporována je dvoukariérová rodina, kdy pracují oba rodiče. Koncept je dle všeho úspěšný, zaměstnanost žen je ve Švédsku velmi vysoká.¹⁶³ Zásahu na tom má však i bohatá síť předškolních zařízení, ve kterých je umístěno 85 % dětí ve věku dvou let.¹⁶⁴ Švédský systém se od toho českého liší nejvíce. Jsou poskytovány jiné dávky, a proto je i komparace těchto systémů nejobtížnější.

Francouzský systém dávek nemocenského pojištění poskytovaných v těhotenství a mateřství je velmi pronatalitní. Délka podpůrčí doby peněžité pomoci v mateřství je ve srovnání s ostatními vybranými zeměmi spíše průměrná, zvyšuje se však v případě, že se ženě narodí třetí nebo další dítě. Délka otcovské poporodní péče je ve Francii z vybraných zemí nejdelší, její část je navíc

¹⁶³ 78,3 %, průměr v EU činí 66,8 % (*Ec.europa.eu* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics)

¹⁶⁴ Sladování práce a péče o rodinu na příkladu vybraných evropských zemí. In: *Pracovní právo 2015: Sladování pracovního a rodinného života: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2015, s. 24-35. ISBN 978-80-210-8121-5.

obligatorní. Z toho lze soudit, že se stát snaží velmi silně motivovat muže k zapojení do péče o malé děti.

V Německu je do zabezpečení ženy v těhotenství a mateřství velmi silně zapojen zaměstnavatel, který hradí ženě vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a zároveň je povinen jí doplatit případný rozdíl mezi průměrným příjmem, kterého dosahovala před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství a maximální částkou, která je poskytována státem. Nemyslím si, že je toto řešení šťastné, pro zaměstnavatele je velmi zatěžující a ve svém konečném důsledku může negativně ovlivnit zaměstnanost žen. Statistická data však hovoří jinak. Zaměstnanost žen v Německu je sice nižší než zaměstnanost ve Švédsku, je však vyšší, než je průměr v EU.¹⁶⁵ Délka podpůrní doby peněžitě pomoci v mateřství je ze srovnávaných zemí nejkratší.

Slovenský systém je tomu českému velmi podobný, přesto se v mnoha ohledech liší. Z pohledu rodinné politiky je Slovensko poměrně konzervativní. Ze všech srovnávaných zemí klade nejmenší důraz na zapojení otců do péče o dítě. Na Slovensku aktuálně není ze systému nemocenského pojištění poskytována dávka otcovské poporodní péče. Délka podpůrní doby peněžitě pomoci v mateřství je nejdelší. Na Slovensku je též poskytována dávka „Tehotenské“, která nemá ekvivalent v žádné ze srovnávaných zemí. Je poskytována za účelem kompenzace zvýšených nákladů souvisejících s narozením potomka. Těmito náklady jsou například náklady na pořízení vybavy.

Z výše uvedeného nelze vyvodit jednoznačný závěr o tom, kde je zabezpečení v těhotenství a mateřství nejvýhodnější. Na toto bychom se museli podívat v kontextu celého sociálního zabezpečení dané země, což není v rámci rozsahu a zaměření této práce možné.

¹⁶⁵ 75,4 %, průměr v EU činí 66,8 % (*Ec.europa.eu* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics)

Závěr

Cílem mé práce, jak jsem již uvedla v úvodu, bylo poskytnutí komplexního pohledu na jednotlivé dávky nemocenského pojištění poskytované ze systému nemocenského pojištění, analýza jejich právní úpravy a její kritické zhodnocení, případné poskytnutí návrhů *de lege ferenda* a shrnutí informací týkajících se těchto dávek pro všechny, kdo plánují rodinu, očekávají potomka či se stali rodiči.

Domnívám se, že pro pochopení jednotlivých dávek je důležité i jejich zasazení do kontextu sociálního zabezpečení, jeho principů, systému a alespoň základní přehled o jejich vývoji. Z tohoto důvodu jsem se těmito tématům věnovala v úvodní části své práce.

Druhá část práce se zabývá pracovněprávní ochranou zaměstnankyň v období těhotenství a mateřství. Právo sociálního zabezpečení a pracovní právo se v mnohém doplňují. Zatímco právo sociálního zabezpečení upravuje hmotné zabezpečení žen v období těhotenství a mateřství, pracovní právo upravuje zvláštní pracovní podmínky, zákazy některých prací a převedení na jinou práci, další oprávnění související s těhotenstvím a péčí o malé děti a ochranu pracovněprávního poměru. Období těhotenství a mateřství je náročné ekonomicky, fyzicky i psychicky, proto je nutné poskytnout ženám a rodičům malých dětí komplexní ochranu.

Ve třetí části jsem se věnovala nemocenskému pojištění obecně. Účast na nemocenském pojištění je pro zaměstnance povinná, pro některé další osoby, jako jsou například osoby samostatně výdělečně činné, je účast dobrovolná. Osoby samostatně výdělečně činné však možnost nemocenského pojištění příliš nevyužívají, nemocensky je pojištěna jen necelá desetina z nich. Důvodem je, že pro ně není ve většině případů nemocenské pojištění výhodné, jsou jim poskytovány jen některé dávky ze systému nemocenského pojištění. Samostatně výdělečně činné ženy se k nemocenskému pojištění často dobrovolně přihlašují, pokud plánují v blízké budoucnosti založit rodinu. Myslím si, že by bylo dobré osoby samostatně výdělečně činné k dobrovolnému přihlášení motivovat a nabídnout jim nějaké výhody. Sazba pojistného je stejná pro zaměstnance i pro osoby samostatně výdělečně činné, které ale na rozdíl od zaměstnanců nemají nárok na některé dávky nemocenského pojištění. Toto znevýhodnění by se dalo kompenzovat například mírným snížením sazby pojistného pro osoby samostatně výdělečně činné.

Dále jsem se zabývala podmínkami pro vznik nároku na dávky nemocenského pojištění, které se u jednotlivých dávek mírně liší. Výše dávky se vypočte z redukovaného denního vyměřovacího základu. Ten se stanoví z průměrného započitatelného příjmu. Redukce denního vyměřovacího základu je projevem zásady solidarity, kdy osoby s vyššími příjmy dostávají v poměru ke svému příjmu dávky nižší než osoby s nižšími příjmy.

Klíčovým orgánem nemocenského pojištění jsou okresní správy sociálního zabezpečení, které ve věcech nemocenského pojištění rozhodují v prvním stupni. Ústředním orgánem je pak Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Ve čtvrté části své práce jsem se zabývala jednotlivými dávkami, které jsou poskytovány ze systému nemocenského pojištění v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Tuto část považuji za stěžejní.

První dávkou, kterou jsem se v této práci zaobírala, je peněžitá pomoc v mateřství. Jejím účelem je nahrazení příjmu, o který žena přichází v důsledku nemožnosti výkonu práce v pokročilém těhotenství a v období prvních týdnů života jejího dítěte. Dávka je v některých případech převoditelná i na muže a poskytuje se též v případě převzetí dítěte do péče. Délka podpůrní doby se v jednotlivých případech liší, domnívám se ale, že je adekvátní. Jak jsem již uvedla výše ve své práci, dalo by se uvážit prodloužení podpůrní doby v případě osamocených rodičů.

Dále jsem se věnovala vyrovnávacímu příspěvku v těhotenství a mateřství. Tato dávka je poskytována v případě převedení na jinou práci ženám těhotným, kojícím a ženám do uplynutí devíti měsíců po porodu. Výkon některých prací je těmto ženám z důvodu rizik, které přináší, zakázán. V důsledku převedení dosahují ženy často bez svého zavinění nižšího příjmu, než jakého dosahovaly před tímto převedením. Cílem poskytování vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je kompenzace snížení příjmu. Jejím účelem je ochrana zdraví ženy i dítěte při zachování možnosti výkonu zaměstnání. V praxi, bohužel, není tato dávka příliš často využívána. Ženy, které by mohly být převedeny na jinou práci, jsou uznávány jako dočasně práce neschopné a pobírají nemocenské. Domnívám se, že tomu nedostatku by měla být věnována pozornost a mělo by být lépe rozlišováno, které ženy nejsou vůbec schopny výkonu práce a které by mohly být převedeny na práci jinou. Jistě by došlo k výraznému snížení výdajů na nemocenské pojištění.

Otcovská poporodní péče je další dávkou, která je ze systému nemocenského pojištění poskytována v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Je poskytována otcům dítěte v prvních týdnech jeho života a v prvních týdnech po převzetí dítěte do péče a jejím účelem je náhrada příjmů, o které otec v tomto období přichází. Umožňuje otci dítěte péči o něj a rovněž péči o matku po porodu, což jistě přispívá k posílení vazeb uvnitř rodiny. Jedná se o poměrně novou dávku. Délka podpůrní doby byla s platností od počátku tohoto roku prodloužena z jednoho na dva týdny. I na tomto příkladu můžeme vidět dynamičnost sociálního zabezpečení, které neustále reaguje na aktuální potřeby společnosti.

Prostor byl věnován také ošetřovnému, které sice není dávkou primárně určenou pro ženy v období těhotenství a mateřství, nepochybně ho však ženy velmi často využívají, když musí pečovat o své děti, které nemohou z různých důvodů navštěvovat školní zařízení. Cílem dávky je

opět náhrada příjmu, o který pojištěnec přichází v důsledku nemožnosti výkonu zaměstnání. Ošetřovné se neposkytuje osobám samostatně výdělečně činným ani domácím pracovníkům. Zákon však v tomto případě sleduje legitimní důvod. V praxi by nebylo možné ověřit, zda osoba zároveň neposkytovala ošetřování a nepracovala, což by mohlo vést ke zneužívání, kdy by byl zároveň vyplácen příjem i náhrada za něj.

V poslední části jsem si vybrala čtyři země Evropské unie, analyzovala jsem jednotlivé systémy nemocenského pojištění, stručně jsem popsala dávky, které jsou v těchto zemích poskytovány v těhotenství a mateřství a následně jsem provedla komparaci získaných údajů. Ač samozřejmě nelze pro odlišnost potřeb společností bez dalšího převzít systém sociálního zabezpečení z jiného státu, můžeme se tamními systémy inspirovat. Vždy je prostor pro zlepšení.

Nejprve jsem analyzovala švédský systém sociálního pojištění, který se od toho našeho liší nejvíce. Velký důraz je kladen na genderovou rovnost a rovnost mezi rodinami tradičními, stejnopohlavními i adoptivními. Systém je nejméně rigidní, umožňuje mnoho variant čerpání dávek. Umožňuje také nejlepší sladění rodinného a pracovního života, které je však dáno nejen sociálním pojištěním, ale i výbornou dostupností předškolních zařízení.

Dalším státem, jehož systémem nemocenského pojištění jsem se zabývala, je Francie. Francouzská rodinná politika je pronatalitní, podporuje zakládání rodin s více dětmi. Rovněž poskytuje nejdelší podpůrnou dobu otcovské poporodní péče, jejíž část je dokonce obligatorní. Z toho plyne velká snaha o zapojení otců do péče o rodinu.

Do rozboru jsem zahrнула také Německo, které dlouhodobě bojuje s jednou z nejnižších porodností na světě. Na příkladu Německa mne zaujalo zapojení zaměstnavatelů do sociálního zabezpečení žen v době těhotenství a mateřství, které ale není dle mého názoru příliš vhodné.

Velmi zajímavé mi přijde i porovnání se Slovenskem, které je od nás odděleno pouze necelých 30 let. Slovenská úprava nemocenského pojištění je poměrně konzervativní a rigidní. Neumožňuje příliš variant čerpání dávek. Rovněž neexistuje motivace pro zapojení mužů do péče o dítě. Jako jediné ze srovnávaných zemí poskytuje Slovensko ze systému nemocenského pojištění dávku, která kryje zvýšené náklady v období těhotenství.

Lze shrnout, že stávající právní úprava nemocenského pojištění je, i přes některé dílčí nedostatky, odpovídající potřebám jednotlivců i společnosti. Jedná se o moderní systém, který lze ve srovnání s dalšími státy hodnotit jako nadprůměrně příznivý. Dávky nemocenského pojištění poskytované v těhotenství a mateřství umožňují snazší sladování rodinného a pracovního života, tzv. work-life balance. Rovněž snižují břemeno spojené s péčí o rodinu.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 790 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., KNEBL, P., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-27]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

CARLSON, J. (2013). Sweden's parental leave insurance: A policy analysis of strategies to increase gender equality. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 40(2), 63–76.

CIMLEROVÁ, Květoslava; CHOTĚBORSKÁ, Šárka; PŘIB, Jan, *Zákon o nemocenském pojištění: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-8]. ASPI_ID KO187_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

CIMLEROVÁ, Květoslava., CHOTĚBORSKÁ, Šárka. *Zákon o pojistném na sociální zabezpečení: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-2-13]. ASPI_ID KO589_1992CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X

GREGOROVÁ, Zdeňka; a kol. *Právo sociálního zabezpečení České republiky e Evropské unie*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta 2018. 278 s. ISBN 978-80-210-8842-9.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Otcovská dovolená se prodlouží na dva týdny. *PaR. - Právo a rodina*. Wolters Kluwer, 2021(10), 6. ISSN 1212-866X.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Zabezpečení rodičů pečujících o děti během uzavření školských zařízení se zaměřením na osoby samostatně výdělečně činné. *Právní rozhledy*, 2020, č. 8, s. 286-291. ISSN 1210-6410.

KATO, T., YORIFUJI, T., INOUE, S., YAMAWAKA, M., DOI, H., & KAWACHI, I. (2013). Associations of Preterm Births with Child Health and Development: Japanese Population-Based Study. *The Journal of Pediatrics*, 163(6), ISSN 1578-1584.

KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). 320 s. ISBN 978-80-7400-692-0.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. 208 s. ISBN 978-80-7400-474-2.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy mezioborové učebnice. 252 s. ISBN 978-80-7400-439-1.

KÜHN, Zdeněk; BOGUSZAK, Jiří. *Právní principy*. 1. vyd. Pelhřimov: Vydavatelství 999, 1999. 231 s. ISBN 80-901064-5-5.

LEITNER, S. *Varieties of Familialism: The caring function of the family in comparative perspective*. European Societies, Vol. 5, Issue 4, 2003, str. 353-375

MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). 640 s. ISBN 978-80-87212-39-4.

PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. 1196 s. ISBN 978-80-7552-609-0.

PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, 303 s. ISBN 978-80-7357-448-2.

ŠTANGOVÁ, Věra; LANG, Roman. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2021. 246 s. ISBN 978-80-7380-856-3.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Zákon o nemocenském pojištění. Komentář*. Olomouc: Anag, 2022. 376 s. ISBN 978-80-7554-352-3.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

Úloha, základní zásady, vývoj a systém práva sociálního zabezpečení – přednáška prof. JUDr. Věry Štangové, CSc. *Youtube* [online]. [cit. 2022-02-16]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=D7DjtBy0jmo>.

Přehled vybraných statistických ukazatelů z agend ČSSZ [online]. [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/documents/20143/1066751/4%20Ukazatele%20prosinec2021.pdf/59523788-87c1-4e26-b982-2fad82517>

Profil organizace. *Cssz.cz* [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/profil-organizace>

Podíl dětí narozených mimo manželství v letech 1950-2019. *Czso.cz* [online]. [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/podil-deti-narozenych-mimo-manzelstvi-v-letech-1950-2019>

Analýza vývoje nemocenského pojištění. *Mpsv.cz* [online]. 2019 [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225490/Analýza+NP+2019.pdf/8a3a67fd-6df8-2ce4-595f-1cf9d784ddc9>

„OŠETŘOVNÉ“ PRO OSVČ – poskytování dotací ukončeno. *Mpo.cz* [online]. [cit. 2022-02-27]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/osetrovne-pro-osvc---vyzva-i--253750/>

Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení ve Švédsku. *Ec.europa.cz* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_cs.pdf

Comparative Tables. *Missoc.org* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/?test=>

The French Social Security System. *CLEISS* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_1.html

Tehotenské. Sociálna poisťovňa. *socpoist.sk* [online]. [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/tehotenske/69383s>

Ec.europa.eu [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics

3. Seznam použitých právních předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 11/1918 Sb., o zřízení samostatného státu československého

Zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří

Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

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

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené

Zákon č. 51/1987 Sb., o změnách v nemocenském zabezpečení

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

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

Zákon č. 2/1969, o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád)

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetrovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 520/2021 Sb., o dalších úpravách poskytování ošetrovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii onemocnění COVID-19

Narizení vlády č. 356/2021 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2020, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2020, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2022 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2022 a o zvýšení důchodů v roce 2022

Sdělení č. 380/2021, Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2022

Smlouva o fungování Evropské unie

Narizení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a narizení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k narizení ES č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice EP a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228)

Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes v. 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477)

Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení, ve znění pozdějších předpisů

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 16. 12. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 9/14.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 29. září 2015, sp. zn. 4 Ads 187/2015-26

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21.8.2013, sp. zn. 30 Cdo 737/2013

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19.6.1995, sp. zn. Cpj 104/74

Nález Ústavního soudu ze dne 29. června 2017, sp. zn. I. ÚS 3226/16

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. července 1979, sp. zn. C-237/78 Caisse régionale d'assurance maladie de Lille (CRAM) v. Diamante Palermo, née Toia

5. Seznam ostatních zdrojů

přednáška PhDr. Gabriely Munkové, CSc. ze dne 20. 11. 2019. „Specifika některých dalších přístupů: Francie: tzv. globální rodinná politika. Její vývoj a aktuální problémy“. Rodinná politika. Právnická fakulta Univerzity Karlovy

přednáška PhDr. Gabriely Munkové, CSc. ze dne 20. 11. 2019. „Německo: příklad korporativistického modelu, priority rodinné politiky v Německu a role státu. Explicitní rodinná politika v bývalé NDR a její ztráta. Současná rodinná politika v Německu“. Rodinná politika. Právnická fakulta Univerzity Karlovy

Abstrakt

Dávky nemocenského pojištění poskytované v těhotenství a mateřství

Diplomová práce analyzuje dávky nemocenského pojištění poskytované v těhotenství a mateřství. Období těhotenství a mateřství je pro ženu velmi náročné jak ekonomicky, tak psychicky i fyzicky. Právo sociálního zabezpečení upravuje hmotné zabezpečení, které pomáhá zmírnit zejména ekonomické dopady těchto sociálních událostí. Je důležitým nástrojem pro podporu zvyšování porodnosti a má tak pozitivní dopady nejen pro jednotlivce, kterých se toto téma bezprostředně týká, ale pro celou společnost.

Práce je složena z úvodu, jádra, které tvoří pět částí a závěru.

První část se zabývá základy sociálního zabezpečení a nejdůležitějšími okamžiky jeho historie ve vztahu k tématu práce. Druhá část se zabývá pracovněprávní ochranou žen v těhotenství a mateřství, která doplňuje hmotné zabezpečení upravené právem sociálního zabezpečení. Třetí část je věnována obecným otázkám nemocenského pojištění, mezi které patří například účast na nemocenském pojištění, nárok na dávky, jeho organizace, řízení a financování. Čtvrtá kapitola analyzuje jednotlivé dávky nemocenského pojištění, které přímo souvisejí s těhotenstvím a mateřstvím. Těmito dávkami jsou peněžitá pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, otcovská poporodní péče a ošetřovné. U jednotlivých dávek je uvedeno, kdo na ně má nárok, jaká je délka podpůrní doby a v jaké výši se poskytují. Poslední kapitola analyzuje srovnatelné dávky poskytované ve vybraných zemích Evropské unie, které mezi sebou následně komparuje. Vybranými zeměmi jsou Švédsko, Francie, Německo a Slovensko.

V závěru je konstatováno, že je systém dávek nemocenského pojištění poskytovaných v těhotenství a mateřství i přes některé dílčí nedostatky na velmi vysoké úrovni. Umožňuje snazší sladování rodinného a pracovního života a snižuje břemeno spojené s péčí o rodinu.

Klíčová slova: nemocenské pojištění, sociální zabezpečení, zabezpečení v těhotenství a mateřství

Abstract

Sickness insurance benefits provided during pregnancy and maternity

The diploma thesis analyses the sickness insurance benefits provided during pregnancy and maternity. The period of pregnancy and maternity is very demanding for a woman both economically, psychologically and physically. Social security law regulates material security to help mitigate in particular the economic impact of these social events. It is an important tool for encouraging an increase in the birth rate and thus has positive effects not only for the individuals directly concerned but for society as a whole.

The thesis is composed of an introduction, a core, which consists of five parts, and a conclusion.

The first part deals with the basics of social security and the most important moments of its history in relation to the topic of the thesis. The second part focuses on labour protection of women during pregnancy and maternity, which complements the material security regulated by social security law. The third part focuses on general issues of sickness insurance, including participation in sickness insurance, entitlement to benefits, its organisation, management and financing. The fourth chapter is devoted to individual sickness insurance benefits that are directly related to pregnancy and maternity. These benefits are maternity allowance, pregnancy and maternity compensatory allowance, paternity allowance and nursing allowance. For each benefit, it is specified who is entitled, the duration of support and the value of the benefit. The last chapter analyses comparable benefits provided in selected EU countries and then compares them with each other. The selected countries are Sweden, France, Germany and Slovakia.

The conclusion states that the Czech system is highly functional and above standards, despite some partial shortcomings. It supports better work-life balance and reduces the burden connected to caring for family and household.

Klíčová slova: sickness insurance, social security, welfare during pregnancy and maternity

Příloha

Příloha č. 1 – Vzor dohody o předání dítěte do péče

Dohoda o předání dítěte do péče

_____ (*Jméno a příjmení matky*)

_____ (*Datum narození matky*)

_____ (*Adresa trvalého bydliště matky*)

(dále jen „matka dítěte“)

a

_____ (*Jméno a příjmení matky*)

_____ (*Datum narození matky*)

_____ (*Adresa trvalého bydliště matky*)

(dále jen „otec dítěte“)

se dohodli na tom, že matka dítěte předává jejich společnou dceru/syna _____
(*jméno a příjmení*), narozenou/ého dne _____, do péče otce dítěte, a to ode dne
_____.

V _____ dne _____

Podpis matky dítěte

Podpis otce dítěte