

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2009

Lucie KUBOVÁ

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Lucie Kubová

**MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ
V ČESKÉ REPUBLICĚ A RAKOUSKU**

Diplomová práce



Vedoucí diplomové práce: PhDr. Gabriela Munková, CSc.
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Datum vypracování práce: květen 2009

*Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací vypracovala samostatně za
použití zdrojů a literatury v ní uvedených.*

V Českých Budějovicích dne 2. června 2009

Lucie Kubová

Touto cestou děkuji vedoucí diplomové práce PhDr. Gabriele Munkové, CSc. za odborné vedení a vsřícný přístup při zpracování tématu.

„Celé město se může přestěhovat, ale studna ne. Milenci se potkají, uhasí žízeň, založí rodinu a vychovají děti tam, kde je studna. Ale když se jeden z nich rozhodne odejít, studna nemůže jít s ním. A láska, i když je stejně čirá, jako ta voda ve studni, tam zůstane také.“

Paulo Coelho

Obsah

Obsah	1
Úvod	4
1. Rodina a rodinná politika	7
1.1. Rodina.....	7
1.2. Rodinná politika	8
1.2.1. Principy rodinné politiky	9
1.2.2. Nástroje rodinné politiky	10
1.2.3. Cíle rodinné politiky	10
1.2.4. Typologie rodinné politiky	12
1.2.5. Rodinná politika v Rakousku	13
2. Rodinná politika a její vývoj	14
2.1. Vývoj rodinné politiky od počátku 19. století	14
2.2. Rodinná politika v období první republiky.....	14
2.3. Vývoj rodinné politiky po roce 1945.....	15
2.4. Rodinná politika po roce 1989	17
2.5. Rodinná politika po roce 2000	21
3. Právo na sociální zabezpečení jako sociální právo	23
3.1. Úprava práva na sociální zabezpečení na mezinárodní úrovni.....	23
3.2. Úprava práva na sociální zabezpečení na evropské regionální úrovni	24
3.3. Úprava práva na sociální zabezpečení na úrovni Evropské unie.....	25
3.4. Ochrana těhotných žen a matek na mezinárodní úrovni.....	26
3.5. Ochrana těhotných žen a matek na evropské úrovni	26
3.6. Vnitrostátní úprava práva na sociální zabezpečení.....	27
4. Mateřská a rodičovská dovolená.....	30
4.1. Mateřská dovolená.....	31
4.1.1. Úprava mateřské dovolené v zákoníku práce	31
4.1.2. Zákonná ustanovení týkající se ochrany těhotenství a mateřství	32
4.1.3. Úprava mateřské dovolené v Rakousku – Mutterschutz, Schutzfrist..	36
4.2. Rodičovská dovolená.....	37
4.2.1. Úprava rodičovské dovolené v zákoníku práce	37

4.2.2.	Důsledky nenastoupení do práce po skončení rodičovské dovolené...	39
4.2.3.	Úprava rodičovské dovolené v Rakousku – Karenz, Elternteilzeit	40
4.3.	„Otcovská dovolená“	42
5.	Dávky poskytované v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím ze systému nemocenského pojištění.....	46
5.1.	Peněžité pomoci v mateřství.....	48
5.1.1.	Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství	48
5.1.2.	Podpůrčí doba u peněžité pomoci v mateřství.....	49
5.1.3.	Přerušování výplaty peněžité pomoci v mateřství.....	50
5.1.4.	Výše peněžité pomoci v mateřství.....	51
5.1.5.	Úprava peněžité pomoci v mateřství v Rakousku – Wochengeld	52
5.2.	Ošetřovné.....	54
5.2.1.	Podmínky nároku na ošetřovné	54
5.2.2.	Podpůrčí doba u ošetřovného	55
5.2.3.	Výše ošetřovného	55
5.2.4.	Úprava ošetřovného v Rakousku.....	56
5.3.	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	56
5.3.1.	Podmínky nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	57
5.3.2.	Podpůrčí doba u vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství ..	58
5.3.3.	Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství	58
5.3.4.	Úprava vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství v Rakousku	59
6.	Dávky poskytované v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím ze systému státní sociální podpory	60
6.1.	Vymezení některých pojmů.....	62
6.2.	Přídavek na dítě	65
6.2.1.	Podmínky nároku na přídavek na dítě	65
6.2.2.	Výše přídavku na dítě	65
6.2.3.	Výplata přídavku na dítě.....	66
6.2.4.	Úprava přídavku na dítě v Rakousku – Familienbeihilfe	67
6.3.	Sociální příplatek	68
6.3.1.	Podmínky nároku na sociální příplatek	69

6.3.2.	Výše sociálního příplatku	69
6.4.	Rodičovský příspěvek	70
6.4.1.	Podmínky nároku na rodičovský příspěvek.....	72
6.4.2.	Výše rodičovského příspěvku.....	77
6.4.3.	Úprava rodičovského příspěvku v Rakousku – Kinderbetreuungsgeld	79
6.5.	Porodné.....	81
6.5.1.	Podmínky nároku na porodné.....	81
6.5.2.	Nárok na porodné z důvodu převzetí dítěte do péče	82
6.5.3.	Výše a výplata porodného	82
Závěr	84
Resumé	88
Literatura	90

Úvod

V posledních letech se pozornost veřejnosti, odborníků i českého státu stále více zaměřuje na oblast podpory rodin. Nezastupitelné funkce rodiny, zvláště výchovná a emocionální, jsou stále patrnější, stejně jako názor, že rodina je považována za základní stavební jednotku společnosti. V rodinném společenství dochází k přípravě jedince na život a formování jeho osobnosti. Jedním ze záměrů státu je proto podporovat tvorbu nových rodin a přispívat k udržení jejich stability, tolik důležité pro vhodnou výchovu jedince. Rodinná politika, která je úzce spjata s politikou sociální, společně s kulturním a společenským prostředím ovlivňuje vnitřní i vnější podmínky vzniku, existence i zániku rodiny. Podpora rodin státem je zpravidla uskutečňována nabídkou nástrojů státní rodinné politiky a poskytováním finančních příspěvků, jimiž se stát snaží kompenzovat alespoň částečně náklady spojené s výchovou potomků.

Ve své diplomové práci se zaměřím na problematiku, se kterou se setkáváme dnes a denně. Buď se týká nás samotných, nebo se s ní setkáváme ve své rodině nebo u přátel. Mám na mysli problematiku mateřské a rodičovské dovolené a dávek s nimi spojených. Má rodina dostatečnou podporu ve státě? Jaká jsou konkrétní zákonná ustanovení ochrany těhotných žen a žen matek v pracovním právu? Jaká práva mají rodiče malých dětí? Na které dávky státní sociální podpory a dávky nemocenského pojištění mají nárok a kdy jim tento nárok vzniká? Jak stát podporuje otce, aby participovali na výchově a péči svých dětí již od nejútlejšího věku a jaké zkušenosti s tímto tématem mají ostatní evropské státy? A v neposlední řadě si kladu otázku, jakým způsobem stát podporuje skloubení rodinných a profesních rolí. Tyto základní otázky budu porovnávat s instituty rodinné politiky a ustanoveními platnými v Rakousku.

Je jisté, že by se i o dalších institutech rodinné politiky, jako je daňové zvýhodnění rodin, institucionální péče o děti předškolního věku, flexibilní formy zaměstnání atd., dalo napsat daleko více. Já jsem si ale úpravu mateřské a rodičovské dovolené vybrala z toho důvodu, že mám šanci popsat naši právní úpravu a porovnat ji s Rakouskem, zvláště proto, jakými četnými změnami tyto instituty prošly. O ostatních tématech je v textu jen naznačeno, ale podrobněji se jimi nezabývám. To by samo vydalo na téma další diplomové práce.

Cílem diplomové práce je přehledně popsat legislativní úpravu mateřské a rodičovské dovolené v České republice, zabývat se dávkami poskytovanými v souvislosti

s mateřstvím a rodičovstvím a pomocí porovnávání stavu s Rakouskem navrhnout možná zlepšení týkající se vybraných oblastí tak, aby rodinná politika v České republice reagovala na aktuální trendy a požadavky společnosti a lépe a pružněji zohledňovala situaci jednotlivce či rodiny. Bližší výzkum mi pomůže odhalit konkrétní opatření, která by mohla být použita také v případě České republiky.

V první kapitole bude definována rodina, její funkce, její pojmání jako nejdůležitější jednotky celé společnosti a její charakteristika jako místo, kde dochází k formování osobnosti člověka, výchovy, vývoje a růstu budoucích generací, vzniku a prohlubování sociálních mezilidských vazeb. Dále bude rozebrán i vývoj rodiny od tradiční formy rodiny přes moderní až k tzv. postmoderní formě rodiny. Druhou částí této kapitoly je definice rodinné politiky, stanovení jejích priorit a sumarizace jejích principů, cílů a nástrojů. Na doplnění uvádím jednotlivé typy rodinných politik, jak se vyskytují v Evropě.

Ve druhé kapitole bude rozebrán vývoj rodinné politiky v kontextu vývoje politiky sociální a to od počátku 19. století až do dnešní doby. V této části jsou vyzdvíženy nejdůležitější zákony, které formovaly další vývoj sociální a rodinné politiky a politiky sociálního zabezpečení. Úprava je zaměřena na pracovní podmínky žen, jejich ochranu spojenou s těhotenstvím a mateřstvím a vývoj délky mateřské a rodičovské dovolené a výše dávek při nich poskytovaných. Zde jsou zmíněna i pronatalitní opatření státu a pomoc mladým rodinám.

Třetí kapitola bude zaměřena na specifikaci práva na sociální zabezpečení na mezinárodní a evropské úrovni. Tato kapitola je důležitá z toho důvodu, že se v ní lze dočíst, na jakých pilířích a zásadách stojí vyspělá sociální a rodinná politika států, které uzavřely mezinárodní dohody tato práva upravující a jimiž jsou tyto státy vázány. Jsou zde citovány články nejdůležitějších mezinárodních dohod upravující právo na sociální zabezpečení, popisující základní sociální události, při kterých se státy zavázaly poskytnout svým občanům pomoc, právo na ochranu rodiny jako takové, žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím, i ochranu samotným dětem. Jedna podkapitola je zaměřena na ústavní základy české rodinné politiky.

V další kapitole se již zaměřím na vybrané oblasti rodinné politiky a to konkrétně mateřskou a rodičovskou dovolenou. Celá společnost se musí snažit o co nejlepší zajištění co nejvyšší ochrany žen a k vytvoření podmínek k narození dítěte a další péče o ně. Žena potřebuje pomoc od společnosti v tak zásadním období jejího života, které je spojeno s těhotenstvím, porodem a mateřstvím. V první části bude přiblížena problematika mateřské dovolené, její úprava v zákoníku práce a oblasti ochrany s těhotenstvím a

mateřstvím související. Ve druhé části popíšu zákonná ustanovení o rodičovské dovolené a důsledky související s nenastoupením do práce po ukončení rodičovské dovolené. Obě části budou porovnány s úpravou v Rakousku a zhodnoceny. Do této kapitoly bych zahrнула i kapitolu o tzv. otcovské dovolené, tak jak funguje v jiných evropských státech, protože by mohla být inspirativní i pro případnou českou úpravu.

V páté kapitole je analyzována oblast dávek nemocenského pojištění spojených s mateřstvím a rodičovstvím. Zákon o nemocenském pojištění je účinný od 1.1.2009, proto bude v této kapitole naznačena i původní úprava a porovnána s úpravou novou. V této kapitole se zaměřím na dávky poskytované v souvislosti s rodinou a to konkrétně na peněžitou pomoc v mateřství, poskytovanou po dobu mateřské dovolené, dále na ošetrovné spojené s ošetřováním nemocného člena domácnosti nebo péčí o dítě mladší deseti let a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. U každé dávky vytyčím podmínky, za kterých je poskytována, délku podpůrčí doby, její výši a její úpravu v Rakousku.

A konečně poslední kapitola se týká oblasti státní sociální podpory. Zde definuji pojem státní sociální podpory, zabývám se principy, zásadami a vývojem dávek v rámci tohoto systému poskytovaných. Na začátku této kapitoly vymezují některé pojmy (např. rozhodné období, rozhodný příjem, nezaopatřené dítě, životní minimum, atd.), se kterými poté v textu pracuji. Testovanými dávkami, které konkrétněji popisují jsou přídavek na dítě a sociální příspěvek a dávkami poskytovanými plošně, kterými se zabývám, jsou porodné a rodičovský příspěvek. Základními body úpravy jsou podmínky nároku na dávky, jejich výše, případně i výplata. Detailněji popsán je rodičovský příspěvek, protože došlo ke změně jeho koncepce. Od 1.1.2008 vešla v účinnost novela zákona o státní sociální podpoře, která změnila systém rodičovského příspěvku ve flexibilnější a přístupnější k možnosti volby délky pobírání příspěvku podle individuálních potřeb jednotlivých rodin. U přídavku na dítě a rodičovského příspěvku uvádím porovnání a zhodnocení těchto dávek s dávkami poskytovanými v Rakousku.

1. Rodina a rodinná politika

1.1. *Rodina*

Rodina je chápána jako společenství, které obsahuje minimálně dvougenerační soužití dětí a rodičů, vykazuje pevné mezigenerační vazby a má trvalý charakter. Dalším pojetím může být rodina definovaná jako určitá forma soužití legitimizovaná manželstvím či příbuzenskými vztahy, plnící specifické funkce. Těmito funkcemi je funkce biologická, ekonomická, výchovná a sociální. Tyto funkce jsou důležité nejen pro reprodukci člověka jako biologickou a společenskou bytost, ale i pro stabilitu populace jako takové. Rodina v tomto pojetí existuje v každém kulturním prostředí a je v něm sociálně uznávaná.

Rodina je místem, kde dochází k formování osobnosti člověka, výchovy, vývoje a růstu budoucích generací, vzniku a prohlubování sociálních mezilidských vazeb. Jako taková je nejdůležitější jednotkou naší společnosti. Na prosperitě rodiny závisí udržitelný rozvoj celé společnosti (kulturní, sociální i ekonomický).

Tzv. *tradiční rodina* byla rodina, ve které žilo několik generací dohromady. Nebylo neobvyklé, že společně žili prarodiče, rodiče, jejich děti a mnohdy i rodiny těchto dětí. Role členů rodiny byly jasně dané a vymezené jak podle pohlaví, tak podle věku. Zájmy rodiny měly přednost před zájmy jejích členů, což vedlo k dobrému fungování rodiny, úspěšnému plnění jejích funkcí a větší soudržnosti jejích členů. Mezi základní funkce rodiny patřilo pložení dětí, jejich výchova a péče o ně, dále péče o nemocné a starší členy rodiny a výchova všech členů rodiny podle morálních a kulturních hodnot celé společnosti. Rodina v této době byla plně soběstačným fungujícím organismem bez potřeby větších vnějších intervencí ze strany státu. Ale jak se měnila v průběhu let celá společnost, měnila se i rodina samotná.

Zejména v 19.století, kdy probíhala industrializace, mělo vliv zrovnoprávnění žen, jejich osamostatnění se a vstup na pracovní trh, pojetí jedince jako integrované lidské bytosti, na tradiční pojetí manželství a rodičovství. Z rozvětvených mnohogerenačních rodin se začaly oddělovat rodiny menší (tzv. nukleární), rodiny rodičů s dětmi. Došlo tedy ke změně struktury rodin, tuto rodinu nazýváme *rodinou moderního typu*. Sociální role jednotlivých členů se začaly individualizovat a tradiční funkce rodiny byly omezeny.

S dalšími proměnami společnosti, s globalizací a se zrychlujícím se způsobem života vznikají tzv. *postmoderní formy rodin*, jako jsou neúplné rodiny, nesezdané páry s dětmi, rodiny bezdětné, homosexuální páry a rodiny osob žijících sami. V současné době je stále

více podporován individualismus osob, což přináší na jedné straně pozitiva ve formě zbavení se pocitu „útlaku“ se zažitými vzorci rodinného chování a rozdělení sociálních rolí, na druhé straně se však ztrácí optimální model fungující rodiny, vytrácí se solidarita mezi lidmi a slábne systém sociální kontroly rodinného chování, zvláště ve velkých městech. Rodiny jsou zakládány ne za účelem plození a výchovy dětí, ale pro uspokojení citových potřeb partnerů a na stabilitě těchto citů je závislá i stabilita rodiny. Pořít si děti a v jakém věku, je v dnešní době rozhodnutím spíše ekonomickým než citovým.

V současné době se v naší republice projevuje trend odkládat sňatek do vyššího věku, často spojený i s odkladem rodičovství. Mladí lidé zůstávají déle v domácnosti svých rodičů, buď sami nebo i s partnerem (pokud to rodiče a bytové podmínky dovolují) nebo žijí sami, anebo jako nesezdané páry spolu žijí ve společné domácnosti. Sňatečnost a plodnost je nízká a rozvodovost neustále roste.

1.2. Rodinná politika

Rodinnou politiku lze definovat jako soubor činností a opatření státu (resp. orgánů veřejné moci), která vědomě směřují k uznání a podpoře výkonu rodinných funkcí ve společnosti včetně finanční i nefinanční kompenzace nákladů na ně vynaložených, a to při současném vymezení sociálních forem, na něž se tato opatření vztahují. Rodinná politika by měla být komplexním systémem podpory rodin nesměřující k upřednostnění jedné z jejich funkcí (např. populační), ale k posílení schopnosti rodin plnit všechny své přirozené funkce a dále je rozvíjet.¹

„Rodinná politika je soubor opatření a zařízení, kterými nositelé této politiky sledují cíl chránit a podporovat rodinu jako instituci, která plní pro společnost nepostradatelné funkce“ (H. Lampert).

Rodinná politika je chápána jako průřezová oblast procházející celým spektrem sociální politiky a do celé řady dalších politických oblastí. Zejména se jedná o politiku daňovou, vzdělávací, zdravotní, bytovou, dopravní, azylovou a imigrační a v neposlední řadě také o komplex nástrojů regionální a komunální politiky. Všechna opatření sociální politiky by měla být promyšlena s jejich dopadem na rodinu, protože veškeré společenské změny se dotýkají zvláště rodiny. Na jedné straně by rodinná politika neměla rodinu podceňovat a vést ji k zodpovědnému chování, na druhé straně by ale neměla její možnosti

¹ Národní zpráva o rodině. MPSV [online] 2004.

Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf>

sama si pomoci přeceňovat a neváhat pomoci nejohroženějším skupinám společnosti. Dlouhodobým celospolečenským cílem rodinné politiky je institucionální podpora zdravé funkční rodiny a podpora zakládání rodin. V současné době je rodinná politika v Evropě nejčastěji zaměřena na rodiny s dětmi, ať již s rodiči žijícími v manželství, nesezdanými nebo rozvedenými.

Prioritami rodinné politiky všech států by mělo být zejména:

- vytvoření podmínek pro jednodušší sladění práce a rodiny,
- ekonomické vyjádření a celkové uznání výkonu rodiny s ohledem na náklady, které jsou vynaloženy na výchovu dětí a péči o rodinu,
- zvýšená právní ochrana dětí, starších lidí a lidí zdravotně postižených,
- podpora plurality rodinných struktur a jejich rovného přístupu k právům sociální ochrany.²

Naše rodinná politika má za svou prioritu, jak i sama deklaruje na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, soustavné vytváření prostředí pro rodiny v možnosti co nejlépe skloubit profesní dráhu s rodičovstvím. Prioritou je tedy podpora flexibilní rodinné politiky a rozšíření nabídky pro-rodinných služeb.

1.2.1. Principy rodinné politiky

Oblast rodinné politiky ovlivňuje několik zásadních principů, jimiž jsou:

Princip sociální solidarity

Solidarita se obecně uplatňuje ve třech rovinách. První z nich je princip, že lidé s vyššími příjmy by se měli podílet na finanční podpoře lidí s nižšími příjmy. Druhým pohledem je podíl aktivní části obyvatelstva na zabezpečení občanů, kteří se ocitli v sociálních událostech a jsou ekonomicky neaktivní. A třetí možností je uplatnění solidarity mezi bezdětnými rodinami a rodinami s dětmi, kdy bezdětné rodiny pomáhají hradit náklady rodin spojené s péčí o děti. Solidaritu lze vykládat i jako vzájemnou podporu, sounáležitost jedinců a sociálních skupin při utváření a rozdělování životních podmínek a prostředků. Sociální solidarita by ale neměla vést ke ztrátě odpovědnosti jedince za vlastní životní podmínky a za samostatnou aktivitu v této oblasti.

Princip sociální spravedlnosti

Princip je uplatňován tehdy, když vyšší náklady na zabezpečení určité skupiny lidí

² Kotous, J., Munková G., Peřina P. Úvod do sociální politiky. Praha: Ediční středisko PF UK v Praze, 1996, str. 89.

nesou všichni bez ohledu na to, kdo je zapříčinil. Sociální spravedlnost obsahuje pravidla, podle kterých jsou ve společnosti rozdělovány předpoklady a prostředky veřejného blahobytu mezi jednotlivé subjekty. Pojem sociální spravedlnost obsahuje tři základní zásady – každému stejně, každému podle jeho potřeb a každému podle jeho zásluhy (Josef Macek). První zásada je mnohdy neproveditelná, druhá vychází z rozdělování mezi členy společnosti podle jejich sil a schopností, ale její výsledky podle jednotlivých potřeb členů společnosti. K tomu je zapotřebí existence autority-státu. Třetí zásada používá pojem zásluhy a to zásluhy a odměny odvozované od pracovního výkonu.

Princip sociální garance

Stát má svými nástroji nastavit takovou záchrannou sociální síť, která garantuje svým občanům, kteří se dostanou do takové sociální situace, ve které si nemohou sami pomoci, že jim zabezpečí alespoň obecně uznávanou minimální životní úroveň.

Princip participace

Princip participace zaručuje uplatňování reálné možnosti lidí podílet se na všem, co bezprostředně ovlivňuje jejich život. Stát by měl podporovat samostatné řešení vlastních sociálních událostí jednotlivců a rodin, i přesto, že vytváří systém záchranné sociální sítě pro občany, kteří si již nedokáží pomoci sami. Systém má být nastaven tak, že se každý občan může rozhodnout o způsobu svého života a sám může nalézt řešení svých sociálních událostí.³

Princip subsidiarity

Tento princip v sobě nese jakousi výchovu jedince, potažmo celého obyvatelstva, k převzetí vlastní odpovědnosti a současně i vytváření prostoru pro samostatné sociální jednání.

1.2.2. Nástroje rodinné politiky

Mezi nejčastěji používané nástroje rodinné politiky patří přímé nástroje jako je finanční podpora rodin spojená s péčí o děti ve formě dávek, a nepřímé jako jsou daňové úlevy, příspěvky (půjčky) na bydlení a poskytování veřejných statků, slev a výhod.

1.2.3. Cíle rodinné politiky

Za základní cíl rodinné politiky podle Národní koncepce rodinné politiky je považováno vytvořit všestranně příznivější společenské klima a podmínky pro rodinu, umožňující lidem realizovat vlastní životní strategie v naplňování partnerských a

³ Krebs, V., Durdisová, J., kol. Sociální politika. 1. vydání. Praha: Kodex Bohemia, 1997, s. 152.

rodičovských plánů. Respektovat přitom diferencované zájmy a potřeby různých rodinných typů a členů rodin.

Od tohoto základního cíle jsou odvozeny další obecné cíle:

- posunout vytváření všestranně příznivých podmínek pro rodinu do centra trvalé pozornosti politické i správní reprezentace země,
- posilovat vědomí hodnoty rodiny a vlastní odpovědnosti za její funkčnost a stabilitu především u dnešní mladé generace a následujících generací, mimo jiné podporou výchovy k partnerství, manželství a rodičovství,
- posilovat ekonomickou a sociální suverenitu rodin a jejich členů na trhu práce prostřednictvím daňového systému a systému sociálního zabezpečení s důrazem na služby pro rodiny tak, aby byla schopna plnit svoji úlohu ve všech obdobích svého vývojového cyklu a vůči všem svým členům,
- koncipovat a rozvíjet rodinnou politiku jako dlouhodobou celospolečenskou aktivitu koordinovanou veřejnou správou za účasti občanského sektoru, komerčního sektoru, odborníků, médií a široké občanské veřejnosti,
- podpořit koncipování účinné rodinné politiky rozvíjením výzkumu poskytujícího dostatek poznatků o aktuálních a perspektivních potřebách rodin a vhodných způsobech jejich uspokojování,

a další specifické cíle:

- koncipovat rodinnou politiku tak, aby rodiny mohly mít tolik dětí, kolik si přejí, a v době, kterou si zvolí,
- minimalizovat handicapy dětí vyrůstajících v ekonomicky a sociálně oslabených či neúplných rodinách podpůrnými opatřeními tak, aby se jejich životní šance v oblasti vzdělávání, uplatnění na trhu práce a ve společnosti jen minimálně odlišovaly od jejich vrstevníků, kteří vyrůstají v ekonomicky i sociálně silných rodinách,
- vytvářet rodičům vhodné podmínky pro skloubení nároků trhu práce s nároky péče o nezaopatřené děti a nesoběstačné členy rodiny.⁴

⁴ Národní koncepce rodinné politiky. MPSV [online] 2005.

Dostupný na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf>

1.2.4. Typologie rodinné politiky

V rámci Evropy lze hovořit o čtyřech základních typech rodinné politiky v návaznosti na základní formy sociálního státu a sociokulturní specifika jednotlivých regionů. Je třeba si ovšem uvědomit, že uvnitř jednotlivých modelů dochází ke značným rozdílům v jejich vztahu k demografickému vývoji a formám rodinného chování.

Pro středoevropské prostředí je typický **německý model** rodinné politiky, který je charakteristický především značnou štedrostí vůči rodině, zejména v sociální a daňové sféře. Je zaměřen na institucionální podporu rodiny jako celku a klade důraz na dostatečné zajištění podmínek volby mezi prací v rodině a prací v zaměstnání. Výše rodinných dávek umožňuje bez větších problémů individuální domácí péči v rodině, systém alternativních forem péče o dítě v předškolním věku (např. institut „denních matek“ či pečovatelek) zajišťuje také možnost skloubení rodinných a pracovních rolí. V systému je přítomná preference pro tradiční formu rodiny (Německo, Rakousko, Belgie, Nizozemsko).

Francouzský model je podobně jako německý založen na vysoké míře ekonomické intervence státu ve prospěch rodiny. Současně klade důraz na slučitelnost rodiny a zaměstnání, v největší míře v podobě tzv. modelu dvou rolí (vykonávaných současně). Kromě finančního zajištění je tedy k dispozici značné množství zařízení kolektivní péče o děti (jesle), které umožňuje rodinám umístit dítě do těchto zařízení v době relativně krátké po porodu. Pro Francii je charakteristická i velká snaha udržet téma podpory rodiny mezi závažnými a stále diskutovanými celospolečenskými tématy, což se projevuje jednak pravidelným pořádáním konferencí o rodině na nejvyšší vládní úrovni, jednak státní podporou činnosti prorodinných neziskových organizací (Francie)

Anglosaský model vychází z tradiční liberální koncepce vztahu státu, společnosti a jednotlivce. Rodina je považována za privátní sféru, v níž je vyloučena jakákoli intervence státu. Podpora rodiny je proto začleněna do rámce sociální pomoci, která je hlavní oporou britského systému sociálního zabezpečení. Současně anglosaský neintervenci model neztěžuje, ale ani neulehčuje sladování rodinných a pracovních rolí (Švýcarsko, Velká Británie).

Skandinávský model je charakteristický tradiční orientací na rovnost žen a mužů a rovné příležitosti v zaměstnání. Tento model přitom vychází ze základních principů severské demokracie a klade důraz na dodržování lidských práv. Ekonomická intervence ve prospěch rodin je ovšem podle komparativního zkoumání poskytovaných finančních transferů směrem k rodinám relativně nižší (např. ve srovnání s Francií, Německem i

Velkou Británií). Rodičovský příspěvek je sice relativně vysoký, ale je poskytován jen po dobu o něco delší než jeden rok. Pracovní kariéra obou rodičů je proto často pro rodinu nutná z ekonomických důvodů. Důraz kladený na zaměstnanost obou rodičů ovšem současně odsouvá do pozadí zájem dítěte na individuální domácí péči. Pro tento model je rovněž typické zaměření rodinné politiky směrem k jednotlivým členům rodiny spíše než na institucionální podporu rodiny jako celku (Finsko, Švédsko, Dánsko, Norsko).

Tyto modely rodinných politik existují v zemích Evropské unie v kombinovaných formách, v nichž se mísí nástroje rodinných politik z různých systémů.⁵

1.2.5. Rodinná politika v Rakousku

Rodinná politika v Rakousku patří k tzv. německému (středoevropskému) modelu rodinné politiky. Je zde patrná podpora péče o děti, státem poskytované a garantované výhody v oblasti daňové a sociální péče o rodiny a podpora skloubení rodinného a pracovního života. Rodinná politika v Rakousku je úzce spjata s politikou sociální.

Období od roku 2002 – 2005 je charakterizováno řadou radikálních změn, jako bylo zavedení příspěvku na péči o děti od roku 2002, dvě etapy daňových reforem zaměřených výrazně i na podporu rodin s dětmi a také reformy důchodového systému, které v sobě mají zahrnuty i nástroje na podporu rodin. Jen pro zajímavost uvádím, že v roce 2001 byla vyčleněna 3% z HDP na rodinné dávky, což činilo 4,5 mld. EUR (v roce 2003 to již bylo 4,9 mld. EUR). Tato hodnota patří mezi nejvyšší v Evropské unii.

V kapitole 4.1 se budu podrobně zabývat úpravou mateřské dovolené v Rakousku, v kapitole 4.2 úpravou rodičovské dovolené. V kapitole 5 a 6 pojednám o dávkách vyplácených v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím v Rakousku.

⁵ Národní zpráva o rodině. MPSV [online] 2004.

Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf>

2. Rodinná politika a její vývoj

Nyní se zaměřím na vývoj rodinné politiky. Pro komplexnější pochopení vývoje rodinné politiky ji uvádím v kontextu politiky sociální.

2.1. *Vývoj rodinné politiky od počátku 19. století*

Kancléř Otto von Bismarck (1815-1898) prosadil v Německu sociální reformu, která byla výrazně zaměřena na pojišťovací politiku státu. Sociálně politický program, jehož základním účelem bylo zmírnit bídu dělnické třídy, byl vydán 17. listopadu 1881. Klíčový význam mají tři sociální zákony: *zákon o nemocenském pojištění (1883)*, *zákon o úrazovém pojištění (1884)* a *zákon o invalidním a starobním pojištění (1889)*. Z toho je patrné, že další otázky jako např. omezení práce žen a dětí anebo práce v neděli nebyly vůbec řešeny. Přesto se Bismarckova sociální reforma stala příkladem pro mnoho dalších států.

V Rakousku-Uhersku byla sociální politika na počátku 19. století postavena především na soukromé dobročinnosti. Od poloviny 19. století byla pak upravena tzv. *chudinskými zákony*. Tyto zákony ukládaly obcím, aby zajistili péči těm, o které nebylo postaráno jinak, (tedy těm, kteří neměli zákonný nárok na potřebné zaopatření). Později byla sociální politika řešena za pomoci autoritativní a regulativní funkce státu. Ministerský předseda hrabě Eduard Taaffe (1833-1895) zahájil po vzoru Německa počátkem 80. let 19. století tzv. novou politiku ve vztahu k dělníkům. *Zákon o úrazovém pojištění (1887)* se vztahoval na zaměstnance pracující v továrnách, hutích, loděnicích a dolech, ale také na zaměstnance pracující v zemědělství, pokud pracovali se stroji. *Zákon o nemocenském pojištění dělníků (1888)* stanovil, že pojišťovací náklady hradil z poloviny zaměstnavatel a z poloviny sám zaměstnanec. Nezanedbatelný význam ve vývoji sociální politiky měla i volební reforma z roku 1882, která přinesla politické zastoupení maloburžoazním vrstvám a dále novely živnostenského řádu z let 1883 a 1885. Těmi byla dosažena úprava pracovní doby na 11 hodin, zákaz noční práce žen a mládeže do 16 let, podstatné omezení práce dětí, ochrany života a zdraví při práci a přestávek v práci.

2.2. *Rodinná politika v období první republiky*

I počátkem 20. století pokračoval vývoj sociálního zákonodárství, zvláště opatření upravující pracovní podmínky žen a mladistvých, zkracování jejich pracovní doby a úprava starobního pojištění. Základním cílem sociální politiky v období první republiky byla harmonizace a zlepšení všeobecných sociálních poměrů. Zejména zmírňování sociálních

rozdílů daných majetkovým rozvrstvením společnosti.

V tomto období se začínají objevovat i základy rodinné politiky a rodinné sociální péče. Rodina je předmětem zájmu v oblasti zdravotní a sociální péče (např. péče o opuštěné děti, snahy o snížení kojenecké úmrtnosti). Rodinná politika v období první republiky se zabývala zákonnou úpravou v oblasti sociálního pojištění. Cílem bylo odstupňovat dávky rodinám podle jejich početnosti a rodinného stavu. Rodinná politika v tomto období se ani tak nezabývala propopulačními opatřeními, jako snahou o snížení novorozenecké úmrtnosti.

Důležitou roli v této oblasti sehrál *zákon č. 221/1924 Sb. o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří*. Pojištění se týkalo především dělníků a zakládalo nárok na nemocenské dávky, různé formy důchodů, pohřebné a další dávky. Pojištění podléhali zaměstnanci, pokud toto zaměstnání vykonávali jako své hlavní. Vyňati z něho ale byli zaměstnanci, kteří byli zaopatřeni státem nebo zaměstnavatelem na úrovni penzijního pojištění. Tento zákon upravoval i pojištění pro případ mateřství a zaváděl tak bezplatnou pomoc při porodu, finanční pomoc před porodem a po něm a odměnu za kojení.

S postupem času sociální péče směřovala spíše k prevenci a předcházení sociálních problémů. Sociální politika v období první republiky a sociální ochrana obyvatelstva byla srovnatelná s úpravami v ostatních státech Evropy. Dokonce se dá říci, že nový stát předstihl celosvětový vývoj, co se týče omezení délky pracovní doby. Již v roce 1918 byla uzákoněna osmihodinová pracovní doba. Většina evropských států začala zavádět osmihodinovou pracovní dobu až po washingtonské konferenci v roce 1919. Mezi subjekty, které se angažovaly v této oblasti počítáme především stát, ale svou roli sehrávali i jednotlivé země, okresy a obce. Oblast dobrovolné péče, založené na principu dobročinnosti a humanity, prováděly nestátní subjekty za které považujeme nadace, charitativní činnost, různé soukromé spolky a instituce jejichž provozovatelem byla církev. Dobrovolná sociální péče měla tu veřejnou vhodně doplňovat a spolupracovat s ní.

2.3. Vývoj rodinné politiky po roce 1945

Bezprostředně po roce 1945 byla učiněna některá významná rozhodnutí, jako např. zavedení univerzálních přídavků na děti, které se později staly významnou součástí rodinných příjmů, úprava dovolené anebo uzákonění rovnoprávnosti žen v oblasti mzdové politiky. Byl také dokončen *zákon č. 99/1948 Sb. o národním pojištění*, který sjednotil pojistné nároky jednotlivých skupin pracujících a pojištění bylo rozšířeno i na další osoby (např. občany samostatně hospodařící). Na základě tohoto zákona byl zřízen i Fond

národního pojištění, do kterého přispívali jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé a stát.

V letech 1951-1952 proběhla reforma sociální politiky. Bylo zrušeno sociální zaopatření státních zaměstnanců a celý systém byl rozdělen na tři části: státní léčebně-preventivní zdravotní péče / nemocenské pojištění / důchodové zabezpečení a sociální péče. V roce 1956 proběhla další reforma, která již zrušila systém národního pojištění a nahradila ho systémem státního sociálního zabezpečení. Tím byla zavedena i vázanost výše dávek na výši výdělků a době zaměstnání, byl rozšířen okruh oprávněných osob, zvýšen počet i výše některých dávek a snížen věk odchodu do důchodu. Další reforma z roku 1964 zavedla zdanění důchodů, stanovení důchodových stropů a likvidaci důchodového připojištění, čímž se zhoršila situace obyvatelstva. Vznikl tak jednopilířový systém financovaný ze státního rozpočtu s vysokou mírou neprůhlednosti při rozdělování.

V padesátých letech začalo masové zapojení žen do pracovního procesu v rámci jejich emancipace. Na ženu, která zůstala doma s dětmi, nahlížela společnost jinak než dříve. Navíc se ukázalo jako nutnost, aby rodina měla příjmy od obou rodičů. Tím sice rostla vzdělanost žen a jejich pracovní schopnosti a možnosti, jako problém se ale jevila nedostatečná institucionální dostupnost péče o malé děti a tím i řada potíží se skloubením rodinného a pracovního života. V polovině šedesátých let se začalo mluvit o institutu rodičovské dovolené, která by navazovala na mateřskou dovolenou a žena by v této době pobírala rodičovské dávky. V této době se pomalu měnil pohled na muže, který opustil rodinu. Muž byl brán jako živitel rodiny a považovalo se za nemorální a odsouzeníhodné, když opustil ženu, která se starala o jeho děti. Když se ale ženy staly ekonomicky samostatnými a pracovně aktivními, přestávalo být odsouzení muže za takový čin tak hluboké. Stejně to bylo i s postavením nemanželských dětí, přístup společnosti k osamělým matkám a jejich dětem se pomalu uvolňoval.

Po roce 1968, po vpádu sovětských vojsk na naše území, probíhaly snahy o normalizaci společnosti. Vznikl tak „soubor opatření“ týkající se zlepšení sociální situace rodin s dětmi. Prioritním zájmem státu se stala rodinná politika a na dávky a sociální služby rodinám byly vyčleněny miliardy korun. Koncepce rodinné politiky podporovala mladé rodiny. Nárok na byt a na novomanželskou půjčku měla osoba mladší třiceti let, která buď uzavřela sňatek nebo měla malé dítě. Vysoká míra sňatečnosti v nízkém věku se rozmohla zejména v 70. letech. Celá oblast sociálního zabezpečení byla reformována v roce 1975. Tak došlo k odstranění zdanění důchodů, rozšíření okruhu oprávněných osob. Celkový charakter ale zůstal zachován. V této době byl zaveden vyrovnávací příspěvek v mateřství, kterým byla zavedena ochrana těhotných žen a matek na pracovišti. Ženy měly

nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou a na přídatky na děti. Socialistická politika v oblasti práce byla založena na plné zaměstnanosti, mzdy a sociální dávky byly přidělovány na základě ideologie sociální spravedlnosti a zásluh a celkové pojetí sociální politiky bylo chápáno jako zbytečné a nadbytečné. Proto se sociální politika jako vědní disciplína přestala vyvíjet. Stát se stal jediným garantem, ostatní nestátní subjekty sociální politiky byly odstraněny.

2.4. Rodinná politika po roce 1989

Po roce 1989 byla zahájena transformace celé společnosti. Totalitní systém bylo nutno přebudovat na demokratický, centrálně plánované hospodářství na tržní ekonomiku. Obecně deklarovaným cílem sociální politiky bylo postupné nahrazování státního paternalismu zavedením pružnějších a decentralizovanějších mechanismů, kompatibilních s nastartovanou ekonomickou reformou, ovšem se zachováním regulativních a výkonných kompetencí státu tam, kde to bylo nezbytné.⁶ Státu byla určena role posledního garanta, jehož čas přijde, až když ostatní zdroje sociální ochrany selžou.

Již v roce 1990 byl vytvořen „Scénář sociální reformy“, který pojmenoval hlavní problémy dědictví socialismu a možné způsoby jejího řešení. Za prvořadé úkoly bylo označeno vytvoření institucionálního systému v oblasti zaměstnanosti (např. rekvalifikační programy, systém řešící účinně nezaměstnanost...) a vytvoření „záchranné sociální sítě“ k tlumení důsledků inflace pro nejvíce ohrožené sociální skupiny obyvatel. Sociální síť obsahuje garance v oblasti zaměstnanosti, stimulační k vytváření nových pracovních míst a k urychlení návratu pracovníků na pracovní trh, garance minimální mzdy, zabezpečení sociálně slabých sociálními dávkami a službami, sociální zajištění starých, nemocných, zdravotně postižených a sociálně ohrožených. Dokument zdůraznil dodržování zásady, že sociální příjmy nesmí být příliš vysoké, aby nedocházelo ke ztrátě motivace pracovat. Scénář sociální reformy obsahoval i samostatnou kapitolu o rodinné politice. Prioritou této reformy bylo zdůraznění nezastupitelných funkcí rodiny. Přídatky na děti jako netestované dávky poskytovaném všem měli ocenit řádnou péči a výchovu dítěte. Po vítězství konzervativních a neoliberalních politických stran ve volbách v roce 1992 se koncept sociální reformy začal omezovat na politiku sociálního zabezpečení. Změny ve vládě znamenaly také posun v cílech sociální politiky. Byl kladen důraz na odpovědnost občanů

⁶ Potůček M. Křížovaty české sociální reformy: 1. vydání. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ SLON, 1999. str.97.

za jejich vlastní životní úroveň.

V této souvislosti se začala vytvářet koncepce tzv. „tří pilířů“:

1. *sociální pojištění*, které má zabezpečovat jedince v předvídatelných životních situacích (invalidní, pozůstalostní a starobní důchody, nemocenské dávky)
2. *státní sociální podpora*, která má zabezpečit jedince v případech, na něž není možné se předem připravit, ale které jsou v tomto systému společensky uznané (mateřství, výchova dětí, sociálně právní ochrana, sociální prevence, invalidita)
3. *sociální pomoc*, používané v případech, kdy se jedinec není schopen, nebo se nemůže o sebe postarat sám v situacích sociální nebo hmotné nouze (dávky na úrovni životního minima, služby sociální péče).⁷

V rámci rodinné politiky bylo odstraněno její chápání jen jako reprodukční a finanční systém, rodině byla znovu vrácena její suverenita a samostatnost ve volbě životních strategií, protože v předchozím období se stala závislou na pomoci státu. Rodinná politika se snažila flexibilně reagovat na společenské změny a nové problémy, které přinášela transformace celé společnosti. Systém poskytovaných dávek se měl zbavit neadresnosti a plošného vyplácení a být nahrazen testovanými dávkami směřujícími k rodinám podle konkrétních pravidel. Celospolečenské změny měly největší dopad na rodiny. Zvyšoval se věk uzavírání sňatků, ale sňatečnost se snižovala, snižovala se i porodnost, za to rozvodovost se zvyšovala. Rodiny se častěji rozhodovaly pro jedno dítě než dvě a více, přibylo dětí, které se narodily mimo manželství.

V letech 1988-1989 vznikla první koncepce rodinné politiky (Koncepce 1989). Autoři v ní shrnují principy komunistické rodinné politiky, o nichž prý nelze pochybovat, že byly „správné“ co do vstupních předpokladů i cílů. Pro zajímavost tyto cíle ve své práci uvádím v plném znění (Koncepce 1989):

- „*Osvobození ženy, znamenající její plné politické, kulturní, sociální a ekonomické zrovnoprávnění.*
- *Osvobození manželství, tj. jeho důsledná sekularizace a zdůraznění práva obou partnerů požádat na základě osobního hodnocení o jeho případné ukončení; možnost rozvodu byla do instituce manželství včleněna jako prostředek státem*

⁷ Potůček M. Křížovatky české sociální reformy: 1. vydání. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ SLON, 1999. str.97.

akceptovaného řešení manželského nesouladu.

- Osvobození domácnosti, tj. cíl zbavit (pracující) ženu starostí o chod domácnosti, ve velké míře o péči a výchovu dětí a umožnit jí plně se realizovat v práci.

- Institucionalizace péče o děti, tj. rozvoj institucí, které by zajistily jejich tělesný i duševní vývoj od nejmenšího věku; přenos socializačních funkcí z rodiny na školu a jiné instituce.

- Vymanění rodiny ze sítě příbuzenských (zvl. rodičovských) pout, její uzavření do malého bytu, zbaveného řady tradičních „domáckých“ funkcí.

- Deekonomizace rodiny, tj. zbavení rodiny všech „výrobních“ funkcí v podmínkách omezeného rozvoje rodinných spotřebních funkcí; ty byly kompenzovány projektem rozvoje společenské hmotné spotřeby.

- Plánované rodičovství a podpora mateřství znamenaly zejména právo ženy rozhodovat o svém přání mít, či nemít dítě, a rozšiřování souboru dávek i úlev ve prospěch rodin s nezletilými dětmi.“

Uvedené cíle vystihují podstatu totalitní rodinné politiky vedené ryze ekonomickými a populačními funkcemi. Jejím smyslem bylo eliminovat přirozené rodinné funkce a význam rodiny ve společnosti fakticky omezit jen jako na prostředí realizace základních biologických potřeb. Totalitní rodinná politika se vyznačuje jasnou preferencí ekonomické aktivity obou rodičů před domácí péčí o dítě. Koncepce rodinné politiky z roku 1989 byla prvním písemným materiálem koncepčního typu zaměřeným již přímo na otázky komplexní podpory rodiny, nikoli jen populačního rozvoje. Přes dobrý úmysl poprvé vytvořit koncepci naší rodinné politiky se zcela neoprostila od tradiční rétoriky totalitního plánování. Přesto bylo pozitivním, že byla rodinná politika již chápána jako samostatné průřezové odvětví, nikoli jen jako kapitola sociální politiky.⁸

V roce 1992 byl vydán zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Snažil se především o odstranění negativních rysů zděděných ze socialismu, zejména neschopnost reagovat pružně na změny vnějších podmínek, paternalistický přístup státu a idealisticky změněná kritéria sociální spravedlnosti především v chápání pojmu zásluhovosti. Tímto zákonem byl vytvořen sociální systém s odvody do státního rozpočtu, který byl průběžně financován, zaměřený na mezigenerační solidaritu a na odvody zaměstnavatelů a samotných zaměstnanců

⁸ Národní zpráva o rodině. MPSV [online] 2004.

Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf>

odvozené z výše mezd. Došlo i k zavedení systému valorizace dávek.

Rok 1994 byl rokem rodiny, kdy se mnohem více začalo diskutovat o rodině a o změnách, ke kterým v průběhu let v rodinách došlo, jejích funkcích, podpoře ze strany státu a potřeby transformace systému dávek.

Státní sociální podpora byla u nás zavedena v roce 1995 a to *zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře*. Tento zákon platí s četnými změnami dodnes. Státní sociální podpora je soustavou zaopatřovacích dávek, které jsou poskytovány ze státního rozpočtu. Podle povahy věci se jedná o dávky poskytované bez ověřování příjmů nebo majetkových poměrů oprávněných osob. Některé dávky jsou však podmíněny nízkým příjmem.

Systém státních podpor rodinám s dětmi sjednocuje dávky, které byly dříve jako součást více systémů. Tento systém je založen na sociální solidaritě bezdětných rodin s rodinami s dětmi a vysokopříjmových domácností s nízkopříjmovými. Jsou zde kombinovány horizontální i vertikální prvky redistribuce příjmů. Základním principem této oblasti je princip adresnosti při vyplácení dávek, dále princip hospodárnosti a efektivnosti. Zákon o státní sociální podpoře zavedl 2 systémy sociálních dávek:

- od 1.10. 1995 dávky plošné: rodičovský příspěvek, dávky pěstounské péče, porodné, pohřebné,
- od 1.1. 1996 dávky testované: přídavky na děti, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, příspěvek na dopravu (který byl zrušen roku 2004 a nahrazen slevou na jízděm).

V devadesátých letech vzniklo několik organizací zaměřených na koncepční podporu rodiny, které spolupracují s řadou zahraničních institucí pro výzkum rodiny. V roce 1999 byl založen Republikový výbor pro děti, mládež a rodinu, který zřídila vláda Miloše Zemana jako svůj poradní orgán. Činnost výboru se soustředila na zpracování několika koncepčních materiálů včetně Signální zprávy o stavu rodiny. Na konci roku 2001 byl tento výbor a zároveň i snaha o pokus o institucionální zajištění koncepční práce ve sféře rodinné politiky zrušen.⁹

V oblasti nemocenského pojištění došlo k významným změnám. Od 1.1.2009 je účinný *zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění*. Do té doby byl účinný *zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců*. Ale o tom pojednám níže v konkrétních kapitolách.

⁹ Národní zpráva o rodině. MPSV [online] 2004.

Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf>

K dalším změnám došlo i v oblastech sociální péče, díky přijetí zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi a zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Poprvé byla samostatně upravena i oblast úrazového pojištění zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, jehož účinnost je odložena na 1.1.2010. Poslední jmenované zákony uvádím jen okrajově a pro úplnost daného tématu. Dále v textu se jimi již nebudu zabývat, protože tématicky nespádají do mnou vybrané problematiky diplomové práce.

2.5. Rodinná politika po roce 2000

Výraznější pozornosti se rodinné politice dostalo s nástupem nové koaliční vlády v roce 2002, která ve svém programovém prohlášení věnovala rodinné politice samostatnou kapitolu. V rámci plnění tohoto prohlášení byla také rodinná politika institucionálně zajištěna v rámci resortu práce a sociálních věcí. V roce 2003 byl usnesením vlády č. 343 založen odbor pro rodinnou politiku, který měl za úkol zmapovat současnou rodinnou politiku. V roce 2004 byla vytvořena *Národní zpráva o rodině*, jejímž cílem není navrhnout jednotlivé kroky v oblasti podpory rodiny, nýbrž zachytit současný stav včetně jeho nedostatků a stavu legislativních a institucionálních nástrojů pro podporu rodiny ve veřejné sféře tak, aby bylo možno následně přikročit k přípravě koncepce státní rodinné politiky. V roce 2005 byla vypracována *Národní koncepce rodinné politiky*, která se zabývá podporou rodiny ve všech vývojových stádiích rodinného cyklu a maximálně zohledňuje potřebu komplementarity a průřezovosti podpory rodiny. V roce 2006 vznikl *Akční plán na podporu rodin s dětmi pro období 2006-2009*. Tento plán je zaměřen na 4 základní oblasti a to 1) služby pro rodiny s dětmi, 2) slučitelnost profesních a rodinných rolí, 3) rodinná politika na úrovni krajů a obcí a 4) komplexní finanční podpora rodin s dětmi. Konkrétní zaměření akčního plánu na podporu rodin s dětmi bylo zvoleno s přihlédnutím k úsilí vlády přijmout opatření směřující k překonání kritického stavu demografického vývoje v České republice a z důvodu nutnosti podporovat rodinu jako prostor formování osobnosti člověka, tvorby lidského kapitálu, výchovy a růstu budoucích generací ve smyslu rozvoje hodnot, individualit, schopnosti samostatného rozhodování o vlastním životě a jeho naplnění. Závěrečnou zprávu o splnění akčního plánu předloží ministr práce a sociálních věcí vládě do 30. června 2009.¹⁰

¹⁰ Akční plán na podporu rodin s dětmi pro období 2006-2009. MPSV [online] 2006.
Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2991/Akcni_plan.pdf>

Z výše popsaného je zřejmé, že oblast rodinné politiky se pomalu stává tématem, o kterém se začíná diskutovat a které není již okrajovým tématem, ale tématem zásadním. Vláda se snaží vytvořit takovou koncepci rodinné politiky, která by mohla reprezentovat propagované názory České republiky.

3. Právo na sociální zabezpečení jako sociální právo

3.1. *Úprava práva na sociální zabezpečení na mezinárodní úrovni*

Právo na odpovídající sociální zabezpečení vychází z pojetí zachování lidské důstojnosti tak, aby nebyla ponížena důstojnost žádného člověka hmotnou nouzí. V článku 22 Všeobecné deklarace lidských práv se uvádí: „*Každý člověk má jako člen společnosti právo na sociální zabezpečení; má právo na to, aby se mu díky vnitrostátním opatřením a mezinárodní spolupráci s přihlédnutím k organizaci a prostředkům příslušné země dostalo uspokojení hospodářských, sociálních a kulturních práv nezbytných pro jeho důstojnost a svobodný rozvoj jeho osobnosti.*“ (*Všeobecná deklarace lidských práv - 1948*).¹¹ Článek 25 se zmiňuje o zachování přiměřené životní úrovně každého, poskytování lékařské péče a sociálních služeb. Příkladem vyjmenovává i typy sociálních událostí při kterých má oprávněná osoba nárok na zabezpečení. „*Každý má právo na takovou životní úroveň, která zajistí jeho zdraví a blaho i zdraví a blaho jeho rodiny, včetně potravy, ošacení, bydlení, lékařské péče a nezbytných sociálních služeb; má právo na zabezpečení v nezaměstnanosti, v nemoci, při pracovní nezpůsobilosti, při ovdovění, ve stáří nebo v jiných případech ztráty prostředků k obživě v důsledku okolností nezávislých na jeho vůli.*“ (*Všeobecná deklarace lidských práv - 1948*).¹²

V roce 1952 byla Mezinárodní organizací práce přijata *Úmluva č. 102 o minimálních normách (sociální zabezpečení)*. Poprvé byl definován minimální osobní a věcný rozsah sociálního zabezpečení a poprvé byly vedle systému pojištění připuštěny i systémy zaopatření jako srovnatelné systémy zabezpečení.

16. prosince 1966 přijalo Valné shromáždění OSN dva pakty, které zakotvily základní standardy lidských práv a svobod ve formě mezinárodních smluv. Po jejich přijetí a ratifikaci jednotlivými státy se staly součástí jejich vnitrostátních předpisů. Jedná se o *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* a *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. Zvlášť významná jsou ustanovení v člancích 9-13 posledně jmenovaného dokumentu. Stanovují, že *každý má právo na sociální zabezpečení, včetně práva na sociální pojištění*. Dále, že *největší možná ochrana a pomoc by měla být poskytnuta rodině a matkám v průběhu těhotenství a po narození dítěte. Zvláštní opatření by měla být činěna pro ochranu a pomoc všem dětem a mládeži tak, aby*

¹¹ Tomeš I., Koldinská K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H.BECK, 2003, str. 95, 141.

¹² Tomeš I., Koldinská K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H.BECK, 2003, str. 95.

byly chráněny před hospodářským a sociálním vykořisťováním. Smluvní strany Paktu se zavazují uznat právo každého na přiměřenou životní úroveň pro něj a jeho rodinu, na neustálé zlepšování životních podmínek a na nejvyšší dosažitelnou úroveň fyzického a duševního zdraví.¹³

3.2. Úprava práva na sociální zabezpečení na evropské regionální úrovni

Činnost v oblasti sociálního zabezpečení Rady Evropy organizuje Výbor pro sociální zabezpečení. Krátce po založení Rady Evropy byly přijaty první dokumenty týkající se práva sociálního zabezpečení a to např. *Evropské prozatímní dohody o sociálním zabezpečení (č. 12 a 13)* z roku 1953. V roce 1961 byla vydána *Evropská sociální charta*, která upravovala sociální zabezpečení na evropské úrovni. Stala se významným mezníkem při sjednocování sociálních politik zemí Rady Evropy (účinnosti nabyla v roce 1965). V roce 1999 byla ratifikována Parlamentem ČR. Sféry sociálního zabezpečení se dotýkají zejména tyto články:

čl. 11: *právo každého na využití všech možností k dosažení co nejlepšího zdravotního stavu,*

čl. 12: *právo každého zaměstnance a jím vyživovaných osob na sociální zabezpečení,*

čl. 13: *právo každého, kdo nemá dostatek prostředků, na sociální a zdravotní pomoc,*

čl. 14: *právo každého na využívání služeb sociální péče,*

čl. 15: *právo zdravotně postižených osob na přípravu k povolání, na pracovní rehabilitaci a sociální readaptaci bez ohledu na původ a druh postižení,*

čl. 16: *právo rodiny jako základní jednotky společnosti na odpovídající sociální, právní a hospodářskou ochranu k zajištění jejího plného rozvoje,*

čl. 17: *právo matek a dětí bez ohledu na manželský stav a rodinné vztahy na odpovídající sociální a hospodářskou ochranu.*¹⁴

Na Evropskou sociální chartu navazoval *Evropský zákoník sociálního zabezpečení* z roku 1964, který v podstatě převzal ustanovení Úmluvy č. 102 o minimálních normách (sociální zabezpečení) z roku 1952. Ratifikován byl Českou republikou v roce 2000. Komplexním dokumentem, který upravuje celou oblast práva sociálního zabezpečení se stala *Evropská úmluva o sociálním zabezpečení č. 68* z roku 1972. Účelem mezinárodních smluv obsahujících tyto standardy je zajištění minimálních norem, které stát musí

¹³ Tröster P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4.přepřac. a dopl. vyd. Praha: C.H.BECK, 2008. str. 50.

¹⁴ Tröster P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4.přepřac. a dopl. vyd. Praha: C.H.BECK, 2008. str. 55.

održovat vůči stanoveným skupinám lidí v rámci své vnitrostátní úpravy.

3.3. *Úprava práva na sociální zabezpečení na úrovni Evropské unie*

Na poli Evropské unie se vyskytly požadavky harmonizace sociálního zabezpečení členských států. Ale po přistoupení skandinávských zemí, Velké Británie a Irska se harmonizace práva sociálního zabezpečení jevila jako neuskutečnitelná a muselo se od tohoto požadavku ustoupit.¹⁵ Stanovila se jen pravidla pro členské státy v oblastech rovného zacházení s občany všech členských států a to *nařízením Rady (EHS) č. 1408/71, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, samostatně výdělečně činné osoby a na členy jejich rodin, pohybující se v rámci Společenství*. Byly stanoveny čtyři principy:

1. aplikace právního řádu jediného státu a kolizní pravidla, vzniknou-li nároky ve dvou státech,
2. rovné zacházení s občany všech členských států EU,
3. zachování nabytých práv a výplata dávek do ciziny v rámci EU a
4. sčítání dob pojištění.¹⁶

Ze směrnic týkajících se úpravy práva sociálního zabezpečení je zvláště důležitá *směrnice č. 86/378 EEC, o naplňování zásady rovného zacházení s muži a ženami v systémech sociálního zabezpečení pro jednotlivé kategorie zaměstnanců*, která zajišťuje rovný nárok na sociální zabezpečení pro zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné a pro muže i ženy.

V roce 1989 přijalo Evropské společenství *Chartu základních sociálních práv zaměstnanců*. Ta upravovala právo na sociální ochranu, na zabezpečení starých a zdravotně postižených osob.

V roce 1993 vydala Komise ES Zelenou knihu s názvem *„Evropská sociální politika“*, jejímž cílem bylo vytvořit základ pro společnou diskuzi všech členských států, jakým směrem se má ubírat společná sociální politika. Bílá kniha s názvem *„Cesta vpřed pro Evropskou unii“* naznačila trendy budoucího vývoje v oblasti sociální politiky.

V roce 2000 byly v Nice přijaty další významné dokumenty týkající se sociální politiky a to *Charta základních práv EU*, která je zatím nejrozsáhlejším katalogem lidských práv, který byl v rámci Evropské unie přijat. Upouští od tradičního třídění

¹⁵ Munková G. a kol., Sociální politika v evropských zemích. Praha: Karolinum, 2004. Kapitola III., Tranzitní státy střední Evropy vstupují do EU: otázky sociálního zabezpečení, str.61.

¹⁶ Tomeš I., Koldinská K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H.BECK, 2003, str. 232.

lidských práv na občanská, politická, hospodářská, sociální a kulturní a nahrazuje je kategorizací na práva vyjadřující lidskou důstojnost, svobody, rovnost, solidaritu, spravedlnost a práva občanů vycházející z institutu občanství EU. Druhým zásadním dokumentem přijatým na zasedání Evropské rady v Nice je *Evropská sociální agenda*, která stanovuje konkrétní priority ve všech oblastech sociální politiky.¹⁷

3.4. Ochrana těhotných žen a matek na mezinárodní úrovni

Mezinárodní organizace práce se zabývala problematikou ochrany žen-zaměstnankyň již od konce 1. světové války. V roce 1919 byla vydána Úmluva č. 3 (revidovaná v roce 1952 úmluvou č. 103) zabývající se ochranou těhotných žen a matek v zaměstnání a Úmluva č. 4 (revidovaná v roce 1934 úmluvou č. 41) řešící problematiku noční práce žen.

Úmluva č. 3 o ochraně mateřství z roku 1919 stanovila, že ženy mohou opustit práci 6 týdnů před porodem, pokud jim to doporučí lékař, v období šestinedělí nesmí pracovat, mají nárok na peněžité dávky z veřejnoprávních fondů v takové výši, aby zajistily zdravý vývoj matky i jejího dítěte, mají nárok na bezplatnou pomoc lékaře nebo porodní asistentky po porodu a v práci mají nárok na přestávky na kojení v délce 30 minut.

Revize Úmluvy č. 3 v roce 1952 zpřesnila délku mateřské dovolené na 12 týdnů, přičemž minimálně 6 týdnů muselo být vyčerpáno po porodu. Žena má po tuto dobu nárok na zdravotní služby a peněžité dávky ze sociálního pojištění, případně ze sociální pomoci.

S tímto je v plném souladu článek 25 Všeobecné deklarace lidských práv, který stanoví: „... *Matka a dítě mají právo na zvláštní pomoc a podporu. Všechny děti, manželské i mimomanželské, požívají stejné sociální ochrany.*“ (*Všeobecná deklarace lidských práv – 1948*).

Článek 10 *Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech* (1966) ve svém druhém odstavci stanoví, že „*zvláštní ochrana by měla být poskytována matkám v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte. Během tohoto období by měla být pracujícím matkám poskytnuta placená dovolená nebo dovolená s odpovídajícími požitky ze sociálního zabezpečení.*“

3.5. Ochrana těhotných žen a matek na evropské úrovni

Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996 samostatně upravila v článku 8 „právo zaměstnaných žen na ochranu mateřství“. Státy se zavázaly poskytnout mateřskou

¹⁷ Tröster P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4.přepřac. a dopl. vyd. Praha: C.H.BECK, 2008. str. 58-61.

dovolenou v minimální délce 14 týdnů, zákaz výpovědi na dobu těhotenství, mateřské a rodičovské dovolené, upravit povinné přestávky ke kojení a regulovat noční práci a těžkou fyzickou práci těhotných žen a matek.

Primární právo Evropské unie se touto problematikou nezabývá. Ochrana žen v zaměstnání je upravena normami sekundárního práva. *Směrnice Rady č. 86/613/EHS* z roku 1986, *o provádění zásady rovného zacházení mezi muži a ženami v samostatné výdělečné činnosti, včetně zemědělství, a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství* kladla důraz na rovné zacházení s muži a ženami. *Směrnice Rady č. 76/207/ES*, doplněná směrnicí č. 2007/73/EC, *o ochraně pracovního místa* se týká ochrany žen po ukončení mateřské. Další normou sekundárního práva, která se zabývá pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je *směrnice Rady č. 92/85/ES* z roku 1992, *o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník, které jsou krátce po porodu nebo které kojí dítě*.¹⁸ A konečně *Směrnice Rady č. 96/34/ES o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené*. Tato směrnice stanoví minimální požadavky za účelem podpory sladění rodičovských a pracovních povinností zaměstnaných rodičů a garantuje rodičům možnost pečovat o dítě alespoň po dobu tří měsíců, jakož i návrat na stejné pracovní místo, a pokud to není možné, na srovnatelné nebo podobné místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.

V roce 2005 byl na evropské úrovni přijat „Akční rámec pro rovnost pohlaví do roku 2010“, v roce 2006 byl schválen „Evropský pakt pro rovnost mužů a žen“. Oba tyto dokumenty se zabývají rozvojem a přehodnocením rodičovské dovolené právě na základě rovnosti obou pohlaví s cílem čelit nežádoucím zažitým stereotypům v pojmání rodičovských rolí.

3.6. Vnitrostátní úprava práva na sociální zabezpečení

V České republice jsou sociální práva zakotvena předně v *Listině základních práv a svobod*, která tvoří součást ústavního pořádku České republiky. Hlava čtvrtá skrývá pod svým názvem „Hospodářská, sociální a kulturní práva“ výčet sociálních práv, která jsou stejně jako všechna ostatní lidská práva nezcizitelná a nezrušitelná. Pro účel mé diplomové práce uvádím tato ustanovení:

Čl. 29 odst. 1: „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou

¹⁸ Tomeš I., Koldinská K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H.BECK, 2003, str. 187-191.

ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“

Čl. 30 odst. 1: „*Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.*“

Čl. 30 odst. 2: „*Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek.*“

Čl. 31: „*Každý má právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon.*“

Čl. 32 odst. 1: „***Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona. Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena.***“

Čl. 32 odst. 2: „***Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.***“

Čl. 32 odst. 3: „*Děti narozené v manželství i mimo ně mají stejná práva.*“

Čl. 32 odst. 4: „***Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči. Práva rodičů mohou být omezena a nezletilé děti mohou být od rodičů odloučeny proti jejich vůli jen rozhodnutím soudu na základě zákona.***“

Čl. 32 odst. 5: „***Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc od státu.***“¹⁹

Dále uvedu jen výčet zákonů, které upravují právo sociálního zabezpečení a v rámci dalšího bádání se jimi budu v konkrétních případech zabývat podrobněji. Podzákonné právní předpisy, jako jsou nařízení vlády a vyhlášky ministerstev, pro jejich četnost neuvádím.

- *Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, 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. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů.*
- *Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.*
- *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.*

¹⁹ Listina základních práv a svobod, vyhlášená předsednictvem ČNR dne 16. prosince 1992 jako součást ústavního pořádku České republiky (č. 2/1993 Sb.), ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

- *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.*
- *Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.*
- *Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.*
- *Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.*
- *Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (nabývá účinnosti 1. 1. 2010), ve znění pozdějších předpisů.*

4. Mateřská a rodičovská dovolená

Žena potřebuje pomoc od společnosti v tak zásadním období jejího života, které je spojeno s těhotenstvím, porodem a mateřstvím. Celá společnost se musí snažit o co nejlepší zajištění co nejvyšší ochrany žen a k vytvoření podmínek k narození dítěte a další péče o ně. Tato ochrana je zajištěna jak pracovním právem, tak i právem sociálního zabezpečení, jak na vnitrostátní, tak i na mezinárodní a evropské úrovni. Žena má v této době předně právo na lékařskou péči, pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna. V době pokročilého těhotenství a v době péče o dítě po porodu není možné, aby žena pracovala a to vzhledem ke svému zdraví, ale i zdraví a biologickým zájmům dítěte. Proto je potřeba poskytnout jí finanční podporu po tu dobu, po kterou nemůže vykonávat práci. Po uplynutí mateřské dovolené začíná běžet dovolená rodičovská. Zaměstnavatel je povinen umožnit matce, otci nebo oběma rodičům péči o dítě v době, která je z hlediska vytváření sociálních vazeb mezi rodiči a dítětem tím nejdůležitějším obdobím. Institut rodičovské dovolené je v zákoně koncipován tak, aby vyhovoval příslušné Směrnici společenství, která zakotvuje nárok na pracovní volno z důvodu péče o dítě pro oba rodiče současně. Stanoví, že právo na rodičovské volno je individuálním a nepřenosným právem každého z rodičů. Umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo oba současně. Do institutu rodičovské dovolené se tak promítá zásada rovného zacházení s muži a ženami.

V jednotlivých členských zemích se rodinná politika značně liší a to hlavně v délce mateřské (někde i otcovské) a rodičovské dovolené a ve výši případně vyplácených dávek. Směrnici č. 92/85/EEC je stanovena minimální délka mateřské dovolené 14 týdnů. Do budoucna by mělo dojít k prodloužení minimální délky na 18 týdnů, což doporučuje i Evropská komise. Délku 14 týdnů poskytují jen 3 z 27 členských států (Malta, Spolková republika Německo a Švédsko). V ostatních zemích mají ženy nárok na mateřskou v délce 28 týdnů. V 11 zemích se poskytuje mateřská v délce 18 a více týdnů. Velká Británie poskytuje mateřskou dovolenou v délce 52 týdnů, v tomto případě ale není plně proplácená, navazující rodičovská ~~dovolené~~-dovolená je ale v trvání jen 3 měsíců. Ve Francii je mateřská dovolená v délce 16 týdnů, 26 týdnů u třetího dítěte a rodičovská dovolená je do tří let věku dítěte. Ve 14 členských státech vyplácená částka odpovídá 100% platu, jinak se dávky pohybují v rozmezí 66-80% platu. Jen ve Finsku tato částka činí 43% a na Slovensku 55%. Slovensko má úpravu mateřské a rodičovské dovolené

Komentář [L1]: Může se takto oficiálně zkrátit?

Komentář [L2]: Může se takto oficiálně zkrátit?

hodně podobnou té naší. Mateřská dovolená je poskytována v délce 28 týdnů, v délce 37 týdnů je jen pro svobodné matky (jako to bylo i donedávna u nás) nebo matky, jimž se narodily dvě a více dětí. Rodičovská dovolená trvá do tří let věku dítěte. Minimální délka rodičovské dovolené je upravena směrnicí č. 96/34/EC. Délka rodičovské dovolené se v jednotlivých členských zemích také liší a pohybuje se v rozmezí od 3-4 měsíců do 3-4 let. V 16 z 27 zemí EU se poskytují finanční dávky na toto období. Příspěvky v Dánsku jsou nejštedřejší, dosahují výše 90% původního platu po dobu 32 týdnů, až do devíti let dítěte. Naproti tomu v 11 zemích se dávky neposkytují vůbec (např. Španělsko).²⁰

Tato kapitola bude koncipována tak, že nejprve rozeberu institut mateřské a rodičovské dovolené z hlediska vnitrostátní úpravy pracovního práva. Jaká práva má těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně kojící, zaměstnankyně v době po porodu a zaměstnanec na rodičovské dovolené, jak jsou chráněni zákonem a jaké povinnosti má vůči nim zaměstnavatel. Těmito otázkami se budu podrobně zabývat. Poté uvedu úpravu, jakou má v oblasti mateřské a rodičovské dovolené Rakousko, obě úpravy srovnám a posoudím. V závěru této kapitoly se věnuji oblasti tzv. otcovské dovolené. Některé členské země Evropské unie již úpravu otcovské dovolené mají, a tak popisují jejich stav a výhody přinášející, s možným návrhem, jak má Česká republika postupovat při zavedení tohoto institutu do naší legislativy.

4.1. *Mateřská dovolená*

4.1.1. *Úprava mateřské dovolené v zákoníku práce*

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů. Porodila-li žena zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Dříve byla mateřská dovolená v délce 37 týdnů poskytována i osamělým zaměstnankyním. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným termínem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu (tzv. šestinedělí). Pokud vyčerpá zaměstnankyně z mateřské dovolené před

²⁰ Křížková A., Dudová R., Hašková H., Maříková H., Uhde Z. Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ SLON, 2008. Kapitola 1, Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině (Vladimír Špidla), str. 11-27.

porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28 resp. 37 týdnů. Pokud ale vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 resp. 31 týdnů. Pokud se dítě narodilo mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.²¹ O poskytování mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zaměstnavatele žádat, postačí, že mu oznámí nástup na tuto dovolenou na předepsaném tiskopise potvrzeném příslušným lékařem a on je povinen jí vyhovět.

Zákon upravuje i postavení osob, které ~~převzali~~ převzaly dítě do své péče a nejsou biologickými rodiči dítěte. Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Mateřská dovolená se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 a více dětí, po dobu 31 týdnů. Nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.²² Podobně jako biologická matka má i tato žena nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

4.1.2. Zákonná ustanovení týkající se ochrany těhotenství a mateřství

Převedení na jinou práci (§ 41, § 239 zákona č. 262/2006 Sb.)

Zaměstnavatel je povinen převést těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, nebo zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu na jinou práci, která je pro ně vhodná a při níž mohou dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci, pokud vykonávají práci, kterou tyto zaměstnankyně vykonávat nesmějí nebo která podle lékařského posudku ohrožuje jejich těhotenství nebo mateřství. Dále je zaměstnavatel povinen převést je na jinou práci, pokud ho o to požádají.²³

Požádá-li takováto žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na níž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zákona o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb.)²⁴ (o této dávce bude konkrétněji pojednáno v kapitole 5.4 s názvem

²¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 195.

²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 197, odst. 1,2.

²³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 41, odst. 1, písm. c), g).

²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 239.

„vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství“)

Pracovní cesta, přeložení, návrat do práce (§ 42, § 43, § 47, § 240 zákona č. 262/2006 Sb.)

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.²⁵ Přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost (pouhý souhlas tedy nestačí). To samé platí i pro osamělou zaměstnankyni a zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší 15 let.²⁶ Přeložení znamená výkon práce v jiném místě, než které bylo sjednáno v pracovní smlouvě.²⁷ Nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené, nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo, že pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy. Toto ustanovení jasně stanoví, že zaměstnavatel musí zaměstnance přiřadit na původní práci nebo pracoviště, z této povinnosti jsou jen dvě výjimky a to, že původní práce odpadla, anebo, že pracoviště bylo zrušeno. Veřejnost se mylně domnívá, že zaměstnavatel má tuto povinnost až do tří let věku dítěte. Není tomu tak, tuto povinnost má do konce mateřské dovolené, tedy do 5-7 měsíců věku dítěte. Po dobu rodičovské dovolené je zaměstnanci garantováno právo vrátit se do práce, ke stejnému zaměstnavateli, ale může být zařazen na místo podle jeho pracovní smlouvy.

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem (§§ 53, 54 zákona č. 262/2006 Sb.)

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci v ochranné době, to je např. i v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou.²⁸ Zákaz výpovědi se nevztahuje na případy, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, nebo se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje mimo místo výkonu práce, ve kterém má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Dále se zákaz výpovědi nevztahuje na případy, kdy byl zaměstnanec nebo zaměstnankyně pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pravomocně

²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 42, odst. 1.

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 240.

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 43, odst. 1.

²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 53, odst. 1, písm. d).

odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. A konečně se zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem nevztahuje na případy, kdy zaměstnanec/zaměstnankyně porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Byla-li dána výpověď zaměstnanci před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. To neplatí, pokud zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.²⁹

Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 55 zákona č. 262/2006 Sb.)

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.³⁰ To ale v určitých případech nevylučuje dát zaměstnanci výpověď z důvodů, z jakých by bylo možno okamžitě zrušit pracovní poměr. Výjimka platí pro ženy na mateřské dovolené nebo pro zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, s nimiž nelze pracovní poměr rozvázat z těchto důvodů ani výpovědí.³¹ Z této právní úpravy je vidět, že zákaz výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem není absolutní. Pokud by to tak nebylo, mohlo by to být zaměstnanci zneužíváno a zaměstnavatel by byl znevýhodněn. Někdy nastanou situace, kdy nelze zaměstnavatele nutit, aby osoby nadále zaměstnával, např. když svůj podnik nebo jeho část ruší. Což může vést k nejistotě rodičů na mateřské nebo rodičovské dovolené, zvláště pokud jsou součástí malého podniku.

Překážky v práci na straně zaměstnance (§ 191 zákona č. 262/2006 Sb.)

Překážkami v práci se obecně nazývá doba, po kterou zaměstnanec ve stanovené pracovní době nepracuje, a to z různých důvodů. V této době poskytuje zaměstnavatel pracovní volno buď s náhradou mzdy (ve výši průměrného výdělku), anebo bez ní. Překážky v práci související s těhotenstvím, mateřstvím a rodičovstvím se nazývají *důležité osobní překážky v práci*. Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu

²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 53, odst. 2.

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 55, odst. 2

³¹ Bělina M. a kol. Pracovní právo. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H.Beck 2007, str. 196.

mateřské nebo rodičovské dovolené a po dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let, jak stanoví zákon. Během mateřské nebo rodičovské dovolené nepřísluší náhrada mzdy od zaměstnavatele, ale peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek. Tedy dávky poskytované z nemocenského pojištění a ze státní sociální podpory.

Dovolená (§ 216, 217 zákona č. 262/2006 Sb.)

Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce. Na rozdíl od rodičovské dovolené. Obecné pravidlo říká, že zaměstnavatel určí dobu čerpání dovolené, ale nesmí ji určit na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Pokud zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. To samé se týká i zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně/zaměstnance se přerušuje nástupem mateřské a rodičovské dovolené.

Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň (§ 238-242 zákona č. 262/2006 Sb.)

Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Výčet těchto prací a pracovišť stanoví Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou (vyhláška č. 288/2003 Sb.). Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.³²

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o dítě nebo jinou závislou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.³³

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas ani nařídít práci přesčas zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 1 rok.³⁴

Zaměstnankyni, která kojí své dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci i přestávky ke kojení. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní

³² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 238, odst. 2, 3.

³³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 241, odst. 1, 2.

³⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 241, odst. 3.

doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnankyně má nárok na 2 půlhodinové přestávky na každé dítě do konce jednoho roku věku dítěte a v dalších třech měsících 1 půlhodinová přestávka, pokud pracuje stanovenou týdenní pracovní dobu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, má nárok na 1 půlhodinovou přestávku do 1 roku věku dítěte.³⁵

4.1.3. Úprava mateřské dovolené v Rakousku – Mutterschutz, Schutzfrist

Mateřská dovolená je upravena v Rakousku v zákoně o ochraně žen (Mutterschutzgesetz (MSchG) Nr. 76/1957), trvá 16 týdnů, 8 týdnů před porodem a 8 po porodu a nazývá se Mutterschutz nebo také Schutzfrist.³⁶ V případě vícečetného porodu, dřívějšího porodu, anebo porodu císařským řezem je poskytována mateřská dovolená 12 týdnů po porodu, tedy celkem 20 týdnů. V tomto období je dána ochrana pracovního místa této zaměstnankyně. Zaměstnavatel má v této době zákaz dát ženě výpověď nebo s ní rozvázat pracovní poměr.³⁷

Ochrana proti propuštění z práce a proti výpovědi dané zaměstnavatelem nastává v době, kdy žena oznámí zaměstnavateli, že je těhotná, nejdříve ale může vzniknout od 4. měsíce před začátkem tzv. Karenz/Elternteilzeit. (Konkrétněji vysvětlím tyto pojmy v kapitole rodičovská dovolená.) Ochrana trvá do 4. měsíce po porodu, anebo nejpozději do 4 týdnů po ukončení Karenz/Elternteilzeit. Karenz – rodičovská dovolená - je období, které začíná po skončení tzv. ochranné lhůty (Muterschutz/Schutzfrist) tedy od 9./13. týdne věku dítěte a trvá do dosažení věku dvou let dítěte. Karenz buď navazuje přímo na ochrannou lhůtu, nebo je možné si v mezidobí vzít dovolenou a až potom nastoupit na Karenz. Elternteilzeit je institut pro oba rodiče, kterým si po dohodě se zaměstnavatelem nebo přímo z nároku ze zákona mohou upravit pracovní dobu tak, aby jim co nejlépe vyhovovala při skloubení pracovních a rodinných rolí. Elternteilzeit navazuje na Karenz a trvá maximálně do dosažení čtyř nebo sedmi let věku dítěte, podle toho, jestli má zaměstnanec nárok zákonný, nebo se dohodl se zaměstnavatelem. Takže ochrana proti výpovědi dané zaměstnavatelem a proti propuštění z práce trvá maximálně do uplynutí 4

³⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 242.

³⁶ Mutterschutzgesetz Nr. 76/1957, §3, odst. 1 - Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden.

³⁷ Současná a připravovaná opatření rodinné politiky v zemích střední Evropy. MPSV [online] 2007. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/4354/studie_vancurova.pdf>

týdnů po dosažení věku dítěte dvou let (v případě Karenz), anebo do uplynutí 4 týdnů po dosažení věku čtyř, případně sedmi let (v případě Elternteilzeit). Ale o těchto dvou institutech bude ještě podrobněji napsáno v dalším textu.

Stejně jako v naší úpravě má žena zakázáno vykonávat v době těhotenství a mateřství určité pracovní činnosti, které by mohly vést k ohrožení jejího zdravotního stavu. Pokud takovou práci vykonává, je zaměstnavatel povinen ji převést na jiné pracovní místo, potom co inspektor práce spolu s příslušným lékařem tak rozhodnou.

V období, kdy žena kojí své dítě má právo na placené přestávky ke kojení. Pokud pracuje déle než 4,5 hodiny denně, má nárok na přestávku ke kojení v délce 45 minut, pokud pracuje déle než osm hodin denně, má nárok na dvě třičtvrtěhodinové přestávky.

Těhotné a kojící ženy nesmějí být zaměstnávány noční prací (od 20 do 6 hodin). V zákoně jsou taxativně vymezeny výjimky, ale přesto je dáno, že tyto ženy mohou pracovat maximálně do 22 hodin a 11 hodin vkuse musí mít volno. Zákaz práce pro těhotné a kojící ženy platí i v neděli a o svátcích i při práci přesčas.

Po dobu mateřské dovolené nenáleží ženám náhrada mzdy (kromě těch zaměstnankyň, které vydělávají méně než 349 € měsíčně³⁸), matce účastné nemocenského pojištění náleží mateřská, tzv. Wochengeld, ve výši 100 % původního příjmu, která se počítá z průměrného čistého příjmu, kterého bylo dosaženo v posledních 13 týdnech před začátkem ochranné lhůty. Mateřskou vyplácí stát z nemocenského pojištění.³⁹

4.2. Rodičovská dovolená

4.2.1. Úprava rodičovské dovolené v zákoníku práce

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, v jakém o ni požádají. Ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.⁴⁰ Rodičovská dovolená nemusí být vyčerpána vcelku, ale po částech v rozsahu, v jakém o ni

³⁸ Srovnávací tabulky MISSOC, Rakousko. Evropská komise [online] 2008. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?year=20080701&cmdSearch=Search&topicsCode=4011&referenceDate=01/07/2008&countriesCode=OE&lang=de>

³⁹ Ein Ratgeber der AK Salzburg: Mutterschutz, Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld, (Mag. Bettina Schrittwieser) Salzburg, 2008.

⁴⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 196.

bylo požádáno. Pokud zaměstnanec nebo zaměstnankyně nastoupí do práce ještě před dovršením tří let věku dítěte a poté se rozhodnou opět čerpat rodičovskou dovolenou, musí zaměstnavatel jejich žádosti do tří let věku dítěte vyhovět. V praxi bývá mylně vykládáno ustanovení o délce rodičovské dovolené tak, že nárok na rodičovskou dovolenou trvá až do 4 let věku dítěte jako rodičovský příspěvek. Není tomu tak! Zákoník práce jasně stanoví, že rodičovskou dovolenou lze čerpat maximálně do 3 let věku dítěte.

O rodičovskou dovolenou musí zaměstnanec/zaměstnankyně požádat, na rozdíl od mateřské dovolené, kde stačí nástup na mateřskou dovolenou jen oznámit, a zaměstnavatel má povinnost jejich žádosti vyhovět. V žádosti je vhodné vymezit rozsah doby, na kterou má být rodičovská dovolená poskytnuta. Pokud není doba stanovena, má se za to, že se jedná o 3 roky. Pokud by zaměstnanec nebo zaměstnankyně chtěli nastoupit do práce dříve než po uplynutí doby, kterou stanovili v žádosti, je to možné jen po dohodě se zaměstnavatelem.

Po návratu do práce po rodičovské dovolené nemá již zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnance na jejich původní práci a pracoviště, jako je to po návratu do práce po mateřské dovolené. V těchto případech platí obecná povinnost zaměstnavatele přidělovat práci podle pracovní smlouvy.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně. Nárok na rodičovský příspěvek má však jen jeden z nich na základě dohody rodičů. Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, nebo je dítě v dočasné péči kojeneckého, případně obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují. Jestliže dítě v této době zemře, poskytuje se mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.⁴¹

Zákon stanoví, že právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 198.

základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela a nejsou biologickými rodiči dítěte. Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou se rodičovská dovolená poskytne až po jejím skončení. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle ale do věku 7 let dítěte, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení věku 3 let, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.⁴²

Rodičovská dovolená patří stejně jako mateřská dovolená do „důležitých osobních překážek v práci“, při kterých nenáleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu. Hmotné zabezpečení je zajišťováno prostřednictvím dávek státní sociální podpory.

Instituty pracovního práva, týkající se rodičovské dovolené jsem již zmínila v kapitole „mateřská dovolená“, mnohé jsou shodné, proto je nebudu již opakovat.

4.2.2. Důsledky nenastoupení do práce po skončení rodičovské dovolené

Chce-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec zůstat s dítětem doma i po dovršení tří let věku dítěte, má možnost požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez nároku na náhradu mzdy. Zaměstnavatel v takovémto případě může, ale nemusí žádosti vyhovět. Pokud zaměstnavatel vyhoví, poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy. Pokud ale nevyhoví, jsou zaměstnanec nebo zaměstnankyně povinni v den, kdy dítě dovrší 3 let nastoupit do práce a konat práci podle pracovní smlouvy. Pouze v případě, že jim nástupu do práce brání překážka v práci (např. nemoc dítěte) má zaměstnavatel povinnost nepřítomnost v práci omluvit. Pokud jim ale žádná překážka v práci nebrání a oni přesto nenastoupí, zaměstnavatel má možnost ukončit s nimi pracovní poměr dohodou, v krajním případě i výpovědí.

Rodičovská dovolená podle zákoníku práce a rodičovský příspěvek podle zákona o státní sociální podpoře jsou dva samostatné, na sobě nezávislé instituty. Zákon neukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout pracovní volno až do doby, po kterou vzniká nárok na rodičovský příspěvek. Proto v praxi vzniká mylná představa o povinnosti zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnanců až do čtyř let věku dítěte. V tomto je úprava České republiky raritní a liší se od ostatních států Evropské unie. Kromě Rakouska, jehož zákonná úprava také umožňuje pobírání dávek při péči o dítě déle než je maximální

⁴² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 197, odst. 1, 3.

délka rodičovské dovolené.

4.2.3. Úprava rodičovské dovolené v Rakousku – Karenz, Elternteilzeit

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci rodičovskou dovolenou v délce do dvou let věku dítěte. Karenz je tedy pracovní nárok. Rodič, který chce jít bezprostředně po mateřské dovolené na rodičovskou dovolenou to musí oznámit zaměstnavateli včas. Karenz musí být vyčerpána minimálně v délce 3 měsíců a končí maximálně dnem, ve kterém dítě dosáhne věku dvou let. Prvním dnem nástupu do práce je den narození dítěte. Stejně jako v české úpravě není možné zaměňovat délku rodičovské dovolené a délku pobírání rodičovského příspěvku. Jsou to na sobě nezávislé instituty a rodičovský příspěvek může být pobírán déle než trvá rodičovská dovolená. Na rodičovskou dovolenou mají nárok zaměstnanci, domácí pracovníci, úředníci, učni, ale ne osoby samostatně výdělečně činné.

Otec a matka se mohou dvakrát na rodičovské dovolené prostřídat. Jeden měsíc mohou čerpat společně a to jen při první výměně. Část rodičovské dovolené musí mít délku nejméně 3 měsíce v kuse. Je dokonce možné si 3 měsíce z rodičovské dovolené „ušetřit“ a vybrat si je kdykoliv po dohodě se zaměstnavatelem do dosažení sedmi let věku dítěte. I když se rodiče na rodičovské prostřídají, její délka se tím neprodlužuje, jak je to běžné v jiných zemích, ale skončí s dosažením věku dvou let.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci v době Karenz výpověď jen, pokud byl dán soudem k tomuto souhlas. Ochrana trvá ještě jeden měsíc po ukončení Karenz. To samé platí i v případě propuštění ze strany zaměstnavatele, také je nutný souhlas soudu.

Po ukončení rodičovské dovolené je možnost písemně se dohodnout se zaměstnavatelem na bezplatném nastoupení na dovolenou a tím si prodloužit čas strávený doma s dítětem.

Pokud chce rodič v Karenz po narození dítěte pracovat na částečný úvazek, bude mu to umožněno. Musí se však jednat o tzv. nepatrné zaměstnání („geringfügiger Nebenbeschäftigung“) přičemž hranice výše vydělané mzdy byla v roce 2008 stanovena na 349 € měsíčně.⁴³

Elternteilzeit je institut v naší rodinné politice neznámý. V rakouské úpravě je od poloviny roku 2007. Elternteilzeit dává možnost zaměstnanci, který se stará o malé dítě do sedmi let, upravit si pracovní dobu tak, aby mu nejlépe vyhovovala a on tak mohl bez

⁴³ Uher K., Sabara B. Ein Kind kommt : ein Rechtsratgeber für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, 2., überarb. Aufl. Wien: LexisNexis-Verl. ARD Orac, 2008, str. 22-38.

problému zvládnout roli rodiče i pracovníka. Podmínkou je, aby rodič byl u zaměstnavatele zaměstnán minimálně 3 roky (počítáno i s Karenz).⁴⁴

- Nárok na poloviční úvazek (plný úvazek je v Rakousku 38,5 hodiny týdně) má pracovník, který u zaměstnavatele pracoval minimálně 3 roky a zaměstnavatel zaměstnává více než 20 zaměstnanců v jednom podniku.
- Nárok na změnu pracovní doby (např. pracovat jen středa, čtvrtky, pátek) má pracovník, který u zaměstnavatele pracoval minimálně 3 roky a zaměstnavatel zaměstnává více než 20 zaměstnanců v jednom podniku.
- Dohodnout se se zaměstnavatelem na polovičním pracovním úvazku může pracovník, který byl u něj zaměstnán méně než 3 roky a /nebo pokud zaměstnává méně než 21 zaměstnanců v jednom podniku.
- Dohodnout se se zaměstnavatelem na změně pracovní doby může pracovník, který byl u něj zaměstnán méně než 3 roky a /nebo pokud zaměstnává méně než 21 zaměstnanců v jednom podniku.

Pokud má zaměstnanec na Elternteilzeit nárok, bude mu poskytnut až do sedmi let věku dítěte. Pokud se ale na Elternteilzeit musí dohodnout a nemá na něj právní nárok, bude mu poskytnut do čtyř let věku dítěte.⁴⁵

Nyní přistoupím ke srovnání české a rakouské úpravy mateřské a rodičovské dovolené. Obě země mají hodně společného, proto mě nepřekvapilo, že úprava těchto institutů je velmi podobná. Rozdílná je jen jejich délka a samozřejmě i výše dávek poskytovaných. V Rakousku mají ženy nárok na mateřskou dovolenou v délce 16 týdnů (8 před porodem, 8 po porodu), v zákonem stanovených situacích mají nárok na 20 týdnů. Kdežto u nás mají nárok na 28, případně 37 týdnů. Rodičovská dovolená může být u nás čerpána až do čtyř let věku dítěte a v Rakousku do tří let věku dítěte.

V možnosti být déle s dítětem na mateřské dovolené vidím značnou výhodu české úpravy, zvláště pro zdravý vývoj dítěte a pro získávání hlubšího vztahu mezi rodičem a dítětem. Z toho plynou i další výhody, jako jsou delší ochrana proti ztrátě zaměstnání, záruka stejné pracovní pozice a delší čerpání peněžité pomoci v mateřství, které plyne

⁴⁴ Uher K., Sabara B. Ein Kind kommt : ein Rechtsratgeber für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, 2., überarb. Aufl. Wien: LexisNexis-Verl. ARD Orac, 2008, str. 39-46.

⁴⁵ Ein Ratgeber der AK Salzburg: Mutterschutz, Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld, (Mag. Bettina Schrittwieser) Salzburg, 2008, str. 28-32.

z nemocenského pojištění a odvíjí se od původního platu. Rakousko se svou úpravou přibližuje k ostatním evropským zemím, jejichž trend směřuje k poskytování mateřské a rodičovské dovolené v kratší době, a tak pomáhá ženám vrátit se dříve do práce, neztratit tak svou kvalifikaci, kontakt s pracovištěm a svou konkurenceschopnost na pracovním trhu.

Jako veliké pozitivum rakouské úpravy vidím institut nazvaný Elternteilzeit, který naše rodinná politika nezná. Rodiče buď ze zákona mají nárok, nebo se se zaměstnavatelem mohou dohodnout na polovičním pracovním úvazku nebo na jeho změně tak, aby to nejlépe vyhovovalo jejich potřebám při péči o děti. Tato úprava délky pracovního poměru může být využita až do sedmi let věku dítěte, za splnění zákonem stanovených podmínek, kterými jsou stanovená doba, po kterou musí zaměstnanec pro zaměstnavatele pracovat a celkový počet zaměstnanců v podniku. Podle toho má zaměstnanec/zaměstnankyně na Elternteilzeit nárok ze zákona nebo alespoň zákonem stanovenou možnost dohodnout se se zaměstnavatelem. Proto jsou zkrácené pracovní úvazky v Rakousku daleko více využívány než u nás. Toto vidím jako jasnou podporu pro skloubení rodinného a pracovního života ze strany rakouské rodinné politiky a touto cestou by se naše rodinná politika také mohla ubírat.

4.3. „Otcovská dovolená“

Evropská unie definuje dosažení rovnováhy mezi zaměstnáním a rodinou jako jednu z klíčových priorit své sociální politiky. Přesto legislativa EU zatím kategorii otcovské dovolené nepokrývá. Ale řada členských států ji již dnes ve svých právních rádech má a poskytuje ji. Např. Dánsko, Francie, Lotyšsko, Lucembursko, Švédsko, Velká Británie. Některé země, aby podpořily využívání otcovské/rodičovské dovolené muži, prodlužují celkovou délku rodičovské dovolené, pokud muž využije alespoň nárok stanovený jako minimum (Finsko, Itálie, Rakousko). V rámci EU již probíhají diskuze o vzniku platné legislativy na téma otcovská dovolená. Jde o to, poskytnout otci v době kolem narození (nebo adopce) dítěte možnost alespoň krátkodobě (cca 1-2 týdny) se uvolnit ze zaměstnání a přispět k co nejrychlejšímu rozvinutí těsné vazby mezi otcem a dítětem. A zároveň mu umožnit první krok k převzetí rovnocenného podílu při péči o dítě. Muži mají v této době nárok na hmotné zabezpečení z pojistného systému, stejně jako matka. Praxe členských zemí dokazuje, že je možné muže motivovat k tomu, aby daleko více využívali svého nároku na rodičovskou dovolenou.

Ve Švédsku byla v roce 2002 prodloužena délka rodičovské dovolené na celkových

480 dní rozdělených rovnoměrně mezi oba rodiče (tzn. 240 dní pro každého). Zároveň byl i zvýšen počet vyhrazených dnů pro každého z rodičů, které nelze převést na toho druhého, z 30 na 60. V důsledku těchto změn využilo nárok na rodičovskou dovolenou o 17% více mužů již v následujícím roce. V *Norsku* byla v roce 1993 zavedena tzv. rodičovská kvóta pro druhého rodiče. Do té doby byl počet mužů, kteří zůstali s dítětem doma obdobně nízký jako u nás. Poté se jejich chování změnilo a z 4,1% (rok 1993) se počet mužů, kteří zůstali doma zvýšil za rok na 45% a za další čtyři roky na 80%. Rodiče v *Norsku* mají nárok celkem na 52 týdnů rodičovské dovolené při pobírání 80% platu nebo na 42 týdnů při pobírání 100% platu, za situace, kdy jeden měsíc je určen výhradně pro druhého rodiče.⁴⁶ Ve *Spolkové republice Německo* přijali nový model rodinné politiky, který zajišťuje rodičům během rodičovské dovolené finanční náhradu po dobu 14 měsíců. Pokud ale uplatní nárok jen jeden z nich, ztrácí rodina celkem dva měsíce z celkové doby rodičovské dovolené. V *Itálii* existuje nárok na 10 měsíců rodičovské dovolené, přičemž každý z rodičů může čerpat nepřetržitě maximálně 6 měsíců. Pokud otec využije alespoň tři měsíce, získává rodina měsíční bonus, takže celková délka se prodlužuje na 11 měsíců. Na *Islandu* je doba rodičovské rozdělena na třetiny tak, že každý z rodičů má právo čerpat si svůj díl a poslední třetinu čerpá ten, na kterém se oba dohodli. Po zavedení tohoto modelu vzrostl počet mužů, kteří využili nároku na rodičovskou dovolenou, z původních 5% na přibližně 90%.

Institut otcovské dovolené má umožnit otcům účastnit se plně prvních dní života dítěte a zároveň tím pomoci matce dítěte zvládnout novou situaci v rodině. V řadě zemí tento institut ještě neexistuje, ale diskutuje se o něm. K čerpání otcovské dovolené dochází ve stejném čase jako matka čerpá dovolenou mateřskou, vyplácené dávky vychází také z pojistného systému. Muži mají nárok na čerpání otcovské dovolené v době kolem porodu nebo v nejbližších dnech po narození dítěte. Ve *Švédsku* mohou muži využít 10 dní v průběhu prvních dvou měsíců po narození dítěte. Pobírají při tom 80% své předchozí mzdy. Ve *Francii* mají muži nárok na tuto dovolenou až 14 dní, z toho první 3 dny během dvou týdnů v období kolem narození dítěte a dalších 11 dní do čtyř měsíců věku dítěte (při narození víceročtat se tato doba prodlužuje na 18 dní). Při tom pobírají 100% své předchozí mzdy. Ve *Velké Británii* čerpají muži placenou otcovskou dovolenou jeden nebo dva týdny

⁴⁶ Křížková A., Dudová R., Hašková H., Maříková H., Uhde Z. Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ SLON, 2008. Kapitola 4, Rodičovská (je) pro oba rodiče! (Hana Maříková), str. 82.

v průběhu prvních 56 dní po porodu.⁴⁷

Z tohoto je patrné, že je potřeba zaměřit se v nové legislativě na pobídky směřované na otce. Je potřeba dát přednost dosažení souladu mezi profesním a rodinným životem a lepšímu rozdělení odpovědnosti za péči o rodinu mezi muži a ženami. Je potřeba vzbudit zájem mužů o rodičovskou dovolenou a tím posílit i kariérní perspektivy obou partnerů na trhu práce. Při tvorbě nové legislativy by bylo dobré zavést pružná ustanovení o rodičovské dovolené tak, aby si jednotlivé rodiny mohly vybrat takový způsob čerpání, který je pro ně nejvýhodnější a nejlépe odpovídá jejich požadavkům. Dalším důležitým bodem je posílení práv rodičů-zaměstnanců. Ustanovit, že jakékoliv znevýhodňování zaměstnance na základě rodičovství, rodičovské dovolené a rodinného stavu vůbec je třeba považovat za diskriminaci. A v neposlední řadě je to zákonné ustanovení o finančních náhradách poskytovaných v době rodičovské dovolené. Protože rodičovská přitahuje zájem zaměstnance a zvláště muže, pokud je placená. S tím souvisí i problematika nerovnosti ve výši odměny za práci mezi muži a ženami. Ve většině zemí EU mají muži stále průměrně o 15% vyšší plat než ženy. I to je důvod, proč rodičovskou dovolenou využívá stále ještě více žen než mužů. Ale důvodem je i přežívající konzervatismus týkající se rozdělení rodinných rolí-otec živitel, matka pečovatelka.⁴⁸

Je jasné, že proto, aby otcové začali využívat svého práva na péči o dítě nestačí jen formální zavedení institutu rodičovské dovolené, ale je nutné zavést i další opatření na základě zahraničních zkušeností, mezi která patří:

- speciální otcovská dovolená v období po narození dítěte, neboť možnost participovat na rané péči vytváří předpoklad většího zájmu o dítě v pozdějším období,
- vymezení individuálního a nepřenosného práva na péči pro každého z rodičů tak, aby každý z nich měl zaručenu možnost s dítětem být a nejen dítě mít,
- stanovení dostatečně vysoké výše kompenzace ušlého výdělku během čerpání

⁴⁷ Křížková A., Dudová R., Hašková H., Maříková H., Uhde Z. Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ SLON, 2008. Kapitola 6, Raná fáze rodičovství-péče o děti ve vybraných evropských zemích (Sylva Höhne), str. 114.

⁴⁸ Křížková A., Dudová R., Hašková H., Maříková H., Uhde Z. Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ SLON, 2008. Kapitola 1, Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině (Vladimír Špidla), str. 11-27.

rodičovské dovolené tak, aby osoby s vyšší mzdou (zpravidla muži) nebyly jejím čerpáním finančně znevýhodněny a naopak aby byl finančně motivovány zůstat také doma s dítětem.

Od roku 2001 mají muži v České republice možnost odejít na rodičovskou dovolenou, kdy se změnila tzv. další mateřská dovolená na rodičovskou dovolenou. Tehdy toho využilo asi 0,8 % mužů, v roce 2004 již přes 1 %, zvláště proto, že byla zrušena hranice, kolik si mohou rodiče při rodičovské dovolené přivydělat. V roce 2007 pobírá rodičovský příspěvek již 1,35 % českých mužů. Z toho je patrné, že počet mužů, kteří jsou na rodičovské dovolené sice stoupá, ale pořád je mezi 1-2 %, což je podprůměrný stav vůči ostatním evropským státům. V Rakousku byl institut otcovské dovolené zaveden v roce 1994 a této možnosti využilo 0,83 % rakouských mužů. Dnes tvoří podíl mužů na otcovské dovolené 3,5 %. S možností otce nastoupit na rodičovskou dovolenou se váží i výhody. Délka pobírání rodičovského příspěvku se prodlouží až o 6 měsíců, pokud rodičovské dovolené využije i druhý rodič.

Nová legislativa by se měla zaměřit na uzákonění otcovské dovolené v prvních týdnech života dítěte. Byla by tak fungujícím doplňkem mateřské dovolené, otec by byl zapojen do péče o dítě již od prvních dnů jeho života. Tím by se mohly prohloubit sociální vazby mezi otcem a dítětem a otec by napomohl matce dítěte rychleji se vyrovnat se situací po porodu. Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas již tento institut navrhoval ve formě týdenní otcovské dovolené v krátké době po narození dítěte, za kterou by náležela dávka vyplácená ze systému nemocenského pojištění, stejně jako peněžité pomoci v mateřství. Zatím ale tento institut nebyl přijat a zaveden do naší legislativy.

5. Dávky poskytované v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím ze systému nemocenského pojištění

Nemocenské pojištění je jednou z významných složek systému sociálního zabezpečení, která slouží k finančnímu zabezpečení osob v případě vzniku sociální události (např. úraz, nemoc, těhotenství, mateřství). Nemocenské pojištění vzniká přímo ze zákona po splnění stanovených podmínek a je určeno především pro ekonomicky činné občany.

Dávky nemocenského pojištění jsou obligatorní, peněžité, opakující se dávky. Jsou dávkami, které nahrazují v případě sociální události příjem. Na dávky má nárok osoba, která byla v době, která je rozhodná pro přiznání dávky účastna nemocenského pojištění nebo v ochranné lhůtě (tj. že splnila podmínky pro poskytnutí dávky v době po skončení účasti na nemocenském pojištění), anebo během doby, po kterou pobírala nemocenské nebo peněžitou pomoc v mateřství a splnila podmínky stanovené zákonem. U žen, kterým zaměstnání skončilo v době těhotenství, má ochranná lhůta délku vždy šest měsíců.

Nemocenské pojištění je upraveno *zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění*, ve znění pozdějších předpisů, účinném od 1.1.2009. Tímto zákonem byly zrušeny dříve platné zákony č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, zákon č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách a zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění a mnoho dalších zákonů, nařízení a vyhlášek a úprava nemocenské tak byla sjednocena.

Účast na nemocenském pojištění se týká **povinně** zaměstnanců (přesněji specifikovaných v § 5 písmeno a) zákona č.187/2006 Sb.) a **dobrovolně** osob samostatně výdělečně činných (dle § 5 písmeno b) zákona č.187/2006 Sb.) a zahraničních zaměstnanců.⁴⁹

Účast vzniká dnem vstupu zaměstnance do zaměstnání a u osoby samostatně výdělečně činné dnem, který uvedla v přihlášce k účasti na pojištění, nejdříve však dnem, kdy byla přihláška podána.⁵⁰ Zaniká pak dnem skončení pracovněprávního vztahu, které nemocenské pojištění zakládá, anebo dnem skončení (pozastavení výkonu) samostatné výdělečné činnosti nebo zánikem oprávnění vykonávat samostatnou výdělečnou činnost,

⁴⁹ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 2.

⁵⁰ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 13, odst. 1.

anebo dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody.

Podmínkou, aby nárok na dávku mohl vůbec vzniknout je, že je:

- práce vykonávána na území ČR, anebo sice přechodně v zahraničí, ale místo výkonu práce je v ČR,
- zaměstnání trvalo, nebo mělo trvat alespoň 15 kalendářních dnů a
- sjednaná mzda či plat ze zaměstnání za kalendářní měsíc musí dosáhnout alespoň tzv. rozhodného příjmu (v roce 2009 je to 2.000,-Kč).

Dávky se poskytují na základě písemné žádosti podepsané fyzickou osobou, která uplatňuje nárok na dávku. Je-li pro žádost předepsán tiskopis, musí být žádost podána na tomto tiskopise, zpravidla vydaným lékařem. Žádost o výplatu dávky podávají zaměstnané osoby obvykle u svého zaměstnavatele a osoby samostatně výdělečně činné u okresní správy sociálního zabezpečení.

Nárok na dávku vzniká dnem splnění podmínek stanovených zákonem. Nárok na výplatu dávky vzniká splněním podmínek stanovených zákonem pro vznik nároku na dávku a na její výplatu a uplatněním nároku na výplatu. Vznikne-li z jednoho pojištění současně nárok na výplatu více dávek, má nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství přednost před nárokem na výplatu ostatních dávek a nárok na výplatu nemocenského přednost před nárokem na výplatu ošetřovného.

Systém nemocenského pojištění sjednocuje nemocenské pojištění zaměstnanců, příslušníků ozbrojených sborů i osob samostatně výdělečně činných. Nově nejsou podle zákona o nemocenském pojištění pojištění studenti a žáci, protože v této době nepřicházejí o svůj výdělek. Nadále zůstávají nemocensky nepojištěny osoby, které konají práci na základě dohody o provedení práce.

Z pojištění se poskytují tyto druhy dávek:

- ***nemocenské***
- ***peněžitá pomoc v mateřství***
- ***ošetřovné***
- ***vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.***

Nemocenské se poskytuje od 15.dne pracovní neschopnosti. Prvních 14 dní pracovní neschopnosti nebo karantény poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci podle nové právní úpravy náhradu mzdy.

5.1. Peněžítá pomoc v mateřství

Hlavním účelem peněžité pomoci v mateřství je poskytnout zaměstnankyni, která nemůže pracovat kvůli pokročilému těhotenství, hmotné zabezpečení a poskytnout jí ho i v době po porodu v souvislosti s péčí o narozené dítě. Peněžítá pomoc v mateřství trvá po stejnou dobu jakou je čerpána mateřská dovolená. Mateřská dovolená se podle zákoníku práce považuje za důležitou osobní překážku v práci, za kterou nenáleží náhrada mzdy, ale dávka nemocenského pojištění.

5.1.1. Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství

Nárok na dávku vzniká dnem splnění podmínek stanovených zákonem.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má:

- těhotná pojištěnka v době nejdříve od osmého týdne před očekávaným dnem porodu,
- pojištěnka, která dítě porodila,
- pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela,
- pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství,
- pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě.⁵¹

Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast pojištěnce na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství (na mateřskou dovolenou). Je-li uplatňován nárok na peněžitou pomoc v mateřství z více pojištění, musí být tato podmínka účasti na pojištění splněna v každém z těchto pojištění. Podmínkou nároku u osob samostatně výdělečně činných a zahraničních zaměstnanců je kromě splnění podmínky výše popsané i účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné (zahraničního zaměstnance) po dobu alespoň 180 kalendářních dní v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.⁵²

⁵¹ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 32, odst. 1.

⁵² zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 32, odst. 2, 3.

Do potřebné doby účasti na pojištění pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství se započítává také:

- doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání, jestliže počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu případně do období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia nebo k převzetí dítěte do péče došlo v období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia,
- doba pobírání plného invalidního důchodu, pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla, popřípadě dále trvala pojištěná činnost,

(tyto dva výše uvedené případy se započítávají v rozsahu, v jakém se nekryjí s pojištěnou činností)

- doba přerušení pojištění, po kterou zaměstnanec nevykonává práci z důvodu rodičovské dovolené, s výjimkou doby, za kterou zaměstnanci náleží peněžitá pomoc v mateřství, anebo pracovního volna bez náhrady příjmu nebo služebního volna, za které nebyl poskytnut služební příjem nebo plat, jde-li o volno, na které nemá zaměstnanec nárok podle zvláštního právního předpisu a trvalo-li toto volno nepřetržitě po dobu delší než 30 kalendářních dnů po sobě jdoucích.⁵³

5.1.2. Podpůrčí doba u peněžitě pomoci v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje po dobu:

- **28 týdnů** ženě, která dítě porodila,
- porodila-li dvě a více dětí, má nárok na podporu v délce **37 týdnů**, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby náleží peněžitá pomoc v mateřství jen, pokud žena dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.⁵⁴

Dříve měly na peněžitou pomoc v mateřství v délce 37 týdnů nárok i neprovdané, ovdovělé nebo z jiných vážných důvodů osamělé zaměstnankyně, pokud nežili s druhem nebo v registrovaném partnerství. Dávka je poskytována od počátku šestého týdne před očekávaným termínem porodu, nejdříve však od osmého týdne před tímto dnem. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve než

⁵³ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 32, odst. 4.

⁵⁴ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 33, písm. a), b).

určil lékař, poskytuje se peněžítá pomoc v mateřství až do uplynutí 28 resp. 37 týdne a nedochází k jejímu krácení. Pokud ale vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, náleží jí dávka peněžité pomoci v mateřství do uplynutí 22 resp. 31 týdnů ode dne porodu.

Peněžítá pomoc v mateřství náleží také pojištěnci, který převzal do své péče nahrazující péči rodičů dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo dítě, jehož matka zemřela. Dále pojištěnci, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství, nebo pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě (tuto dohodu lze uzavřít nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte). Peněžítá pomoc v mateřství se v těchto případech poskytuje nejdéle po dobu:

- **22 týdnů**, při převzetí jednoho dítěte
- **31 týdnů**, při převzetí 2 nebo více dětí, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrní doby náleží peněžítá pomoc v mateřství, jen pokud pojištěnec dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.⁵⁵

V zásadě platí, že doba poskytování této dávky nemocenského pojištění zaměstnankyni, která dítě porodila nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže skončit před uplynutím šesti týdnů po porodu.

Pokud se dítě narodí mrtvé, poskytuje se peněžítá podpora po dobu 14 týdnů. Pokud dítě zemře v době, kdy má zaměstnankyně nárok na čerpání peněžité pomoci v mateřství, poskytuje se jí dávka ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, ne však déle než do vyčerpání celkového nároku.

5.1.3. Přerušení výplaty peněžité pomoci v mateřství

Může se stát, že v době pobírání peněžité pomoci v mateřství nastanou situace, kdy rodiče nemohou pečovat o své děti a tudíž jim dávka nenáleží. Peněžítá pomoc v mateřství se nevyplácí:

- matce dítěte na dobu, po kterou má na základě dohody nárok pojištěnec, s nímž matka tuto dohodu uzavřela (zpravidla otec dítěte),
- pojištěnci za dobu, po kterou dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do

⁵⁵ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 33, písm. c), d).

ústavní péče zdravotnického zařízení a pojištěnec v této době vykonává práci nebo samostatnou výdělečnou činnost,

- pojištěnci za dobu, po kterou nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byl uznán dočasně práce neschopným a dítě bylo z tohoto důvodu v péči jiné fyzické nebo právnické osoby,
- za dobu, po kterou pojištěnka nepečuje o narozené dítě, a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do péče nahrazující péči rodičů nebo do ústavní péče,
- pojištěnci za dobu, po kterou dítě bylo v ústavní péči z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo pojištěnce.⁵⁶

Pominou-li důvody, pro které nebyla dávka vyplácena, pokračuje se ve výplatě až do konce podpůrní doby s tím, že jde-li o důvody popsané výše pod druhým a třetím bodem, prodlužuje se pojištěnci podpůrní doba o dobu, po kterou se mu dávka nevyplácela. V ostatních případech se započítává doba, po kterou se dávka nevyplácela do jeho podpůrní doby.⁵⁷

5.1.4. Výše peněžité pomoci v mateřství

Výše peněžité pomoci v mateřství činí za jeden kalendářní den **70% denního vyměřovacího základu**. Dávka je vyplácena od prvního dne nástupu na peněžitou pomoc v mateřství.

Denní vyměřovací základ je laicky řečeno průměrný denní příjem v rozhodném období. Rozhodným obdobím je 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikla sociální událost.

Tento denní vyměřovací základ je ještě upraven pomocí redukčních hranic tak, že částka do 786,-Kč se počítá v plné výši, z částky od 786,-Kč do 1 178,- Kč se počítá 60%, z částky od 1 178,- Kč do 2 356,-Kč se počítá 30% a k částce nad 2 356,- Kč se nepřihlíží. Pokud byla dávka přiznána dříve než 1.1.2009 (dříve než zákon č. 187/2006 Sb. nabytí účinnosti), upravuje se denní vyměřovací základ následovně. Částka do 610,-Kč se počítá v plné výši, z částky od 610,-Kč do 870,- Kč se počítá 60% a k částce nad 870,- Kč se nepřihlíží. V tomto případě byla výše peněžité pomoci v mateřství 69% denního vyměřovacího základu poskytovaná od 1. kalendářního dne nástupu na mateřskou dovolenou.

⁵⁶ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 36, odst. 1.

⁵⁷ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 36, odst. 2.

Změnou redukčních hranic pro výpočet peněžité pomoci v mateřství se zvýšila i výše dávky. Zatímco pojištěnci se středními a vyššími příjmy mohly do konce roku 2008 pobírat maximálně 14 370 Kč měsíčně, v roce 2009 se tato částka zvýšila až na hodnotu 28 890 Kč měsíčně.⁵⁸

Pro přehlednost uvádím tabulku, která vypočítává výši peněžité pomoci v mateřství v roce 2008 a jak se změnila od 1.1.2009. Částky jsou uvedeny v korunách měsíčně. Zdrojem mi byly internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí.⁵⁹

<i>Měsíční hrubá mzda</i>	2008	2009
10 000	6 840	6 930
15 000	10 230	10 380
20 000	12 750	13 830
25 000	14 370	16 980
30 000	14 370	19 050
35 000	14 370	21 120
40 000	14 370	22 350
45 000	14 370	23 370
50 000	14 370	24 390
55 000	14 370	25 440
60 000	14 370	26 460
65 000	14 370	27 510
70 000	14 370	28 560
75 000	14 370	28 890
více jak 75 000	14 370	28 890

5.1.5. Úprava peněžité pomoci v mateřství v Rakousku – Wochengeld

Po dobu mateřské dovolené nenáleží ženám náhrada mzdy (kromě těch zaměstnankyň, které vydělávají méně než 349 € měsíčně⁶⁰). Ženám, které jsou účastny

⁵⁸ Pomocník mzdové účetní (nemocenské pojištění, příspěvek na dítě, příspěvek na bydlení, mzdy a platy k 1.1.2009) Český Těšín: Poradce, 2009.

⁵⁹ <http://www.mpsv.cz/cs/5796>

⁶⁰ Srovnávací tabulky MISSOC, Rakousko. Evropská komise [online] 2008. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?year=20080701&cmdSearch=Search&topicsCode=4011&referenceDate=01/07/2008&countriesCode=OE&lang=de>

nemocenského pojištění náleží peněžítá pomoc v mateřství, tzv. Wochengeld, ve výši 100% původního příjmu, která se počítá z průměrného čistého příjmu, kterého bylo dosaženo v posledních 13 týdnech před začátkem ochranné lhůty. Mateřskou vyplácí stát z nemocenského pojištění. Je upravena v zákoně s názvem Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) z roku 1955. Podmínkou poskytnutí dávky je předchozí zaměstnání a nemocenské pojištění, v případě nezaměstnaných je podmínkou pobírání podpory v nezaměstnanosti. Příjemcem dávky je ten, kdo se stará o dítě, tedy i ten, kdo převzal dítě do péče. Tato dávka není na rozdíl od jiných nemocenských dávek nijak zdaněna.

Peněžítá pomoc v mateřství je vyplácena po dobu tzv. Mutterschutz, která trvá 16/20 týdnů, 8 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu, případně 12 týdnů po porodu, pokud žena porodila více dětí najednou, nebo porodila dříve než byl očekávaný termín porodu, anebo porodila císařským řezem.

Výměra dávky u žen samostatně výdělečně činných se od 1.1.2008 změnila. V roce 2007 pobíraly ty osoby samostatně výdělečně činné, které byly ze zákona pojištěny jednotnou výší peněžité pomoci v mateřství a to 7,42 € za každý kalendářní den. Nyní mají nárok na dávku ve výši závislé na svém předchozím příjmu, jak to bylo popsáno výše. Jedinou podmínkou je, že jejich čistý příjem musí převyšovat určitou minimální hranici, která je stanovena ve výši 349 € měsíčně. Zaměstnané ženy nepokryté nemocenským pojištěním nebo osoby dobrovolně pojištěné s nízkými příjmy a nízkým placeným pojistným mají nárok na finanční pomoc 7,55 € denně.⁶¹

V rámci pomoci v mateřství se poskytují i věcná plnění – např. lékařská péče, nemocniční péče, služby zdrav. sester, léky a podobně, které nejsou v seznamu úkonů poskytovaných v rámci zdravotního pojištění.

Zde bych chtěla podotknout, že výhodou peněžité pomoci v Rakousku je jistě její výše, která je poskytována z nemocenského pojištění ve stejné výši, jako byly příjmy ženy za poslední 3 měsíce v práci. To je jistě pozitivní věc a možná cesta ke změně v naší právní úpravě. Na druhé straně ale, je velmi krátká doba, po kterou je peněžítá pomoc v mateřství vyplácena – jen 16/20 týdnů. Po porovnání tohoto institutu rodinné politiky v obou zemích docházím k názoru, že Česká republika má peněžitou pomoc v mateřství dobře propracovanou a naprosto vyhovující.

⁶¹ Ein Ratgeber der AK Salzburg: Mutterschutz, Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld, (Mag. Bettina Schrittwieser) Salzburg, 2008

5.2. Ošetřovné

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění změnil název dávky „podpora při ošetřování člena rodiny“ na ošetřovné. Pokud nemůže zaměstnanec kvůli ošetřování nemocného člena domácnosti nebo z důvodu péče o dítě mladší 10 let vykonávat zaměstnání, dostává ošetřovné. Nově je zavedena možnost vystřídat se v péči a to jen jednou v tom samém případě ošetřování. Tato možnost je dána rodičům i jiným členům domácnosti.

5.2.1. Podmínky nároku na ošetřovné

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

- ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou nebo
- péče o dítě mladší 10 let, protože školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii, karantény nebo jiné nepředvídané události, anebo fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.⁶²

Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba, o kterou je pečováno, žije se zaměstnancem v domácnosti. To neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem.

Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo na rodičovský příspěvek.

V témže případě ošetřování (péče) náleží ošetřovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se v témže případě ošetřování (péče) vystřídají. Vystřídání je možné jen jednou. U zaměstnance, který takto převzal ošetřování (péči), se podmínky nároku na ošetřovné posuzují ke dni převzetí ošetřování

⁶² zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 39, odst. 1.

(péče). Možnost vystřídání se v péči je v koncepci ošetřovného nová a potřebná. Jeví se jako další krok k prosazení principu rovnosti mužů a žen, zde konkrétně v péči o dítě mladší deseti let nebo nemocného člena domácnosti.

Změna druhu onemocnění (diagnózy) se nepovažuje za nový případ ošetřování.⁶³

Nárok na ošetřovné nemají např. zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti, zaměstnanci pracující doma, pojištěnci, kteří jsou žáky nebo studenty, ze zaměstnání, které spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin, osoby samostatně výdělečně činné a zahraniční zaměstnanci.

5.2.2. Podpůrčí doba u ošetřovného

Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejdéle **9 kalendářních dnů. 16 kalendářních dnů**, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku. Za osamělého zaměstnance se považuje zaměstnanec svobodný, ovdovělý nebo rozvedený, pokud nežije s družkou (druhem) nebo v registrovaném partnerství. Dále i zaměstnanec, jehož manželka (manžel) je ve výkonu trestu odnětí svobody uloženého v trvání nejméně jednoho roku nebo ve výkonu zabezpečovací detence, nebo je nezvěstná/ý a bylo zahájeno řízení o prohlášení za mrtvou/mrtvého, a tento zaměstnanec nežije s družkou (druhem).

Stejná pravidla pro délku podpůrčí doby platí i při převzetí ošetřování (péče).

Běh podpůrčí doby u ošetřovného se staví po dobu ústavní péče ošetřované osoby ve zdravotnickém zařízení.

Jestliže v průběhu podpůrčí doby, po kterou se zaměstnanci vyplácí ošetřovné, dojde ke vzniku potřeby ošetřování jiné fyzické osoby nebo potřeby péče o jinou fyzickou osobu, vyplácí se tomuto zaměstnanci jen jedna dávka ošetřovného.

5.2.3. Výše ošetřovného

Výše ošetřovného za kalendářní den činí **60 % denního vyměřovacího základu**. Ošetřovné se vyplácí od prvního kalendářního dne vzniku nároku.

Tento denní vyměřovací základ je stejně jako u peněžité pomoci v mateřství ještě upraven pomocí redukčních hranic tak, že z částky do 786,-Kč se započte 90%, z částky od 786,-Kč do 1 178,- Kč se započítává 60%, z částky od 1 178,- Kč do 2 356,-Kč se započítává 30% a k částce nad 2 356,- Kč se nepřihlíží. Pokud byla dávka přiznána dříve než 1.1.2009 (dříve než zákon č. 187/2006 Sb. nabyt účinnosti), ještě pod názvem

⁶³ zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 39, odst. 2, 3, 4.

"podpora při ošetřování člena rodiny", upravoval se denní vyměřovací základ následovně. Z částky do 610,-Kč se počítá 90%, z částky od 610,-Kč do 870,- Kč se počítá 60% a k částce nad 870,- Kč se nepřihlíží. Výše podpory při ošetřování člena rodiny byla stejná, tedy 60% denního vyměřovacího základu.

Maximální ošetřovné tak v roce 2009 činí při ošetřování v délce 9 dnů 7 002,- Kč, v roce 2008 to bylo pouze 3 456,- Kč.⁶⁴

5.2.4. Úprava ošetřovného v Rakousku

Krátkodobě existuje zákonný nárok na jeden týden placené dovolené pro péči o nemocné děti nebo příbuzné. Je poskytována náhrada ve výši 100 % platu. Pokud jde o dítě do 12 let věku, je doba péče o nemocné děti stanovena na 2 týdny. Po tuto dobu je zaručen návrat na pracovní místo, na které byl zaměstnanec před tím. Pokud jde o dlouhodobě nemocné dítě nebo těžce nemocného člena rodiny, existuje zákonný nárok na dovolenou k jejich ošetřování na maximálně 3 měsíce, která může být jednou prodloužena. Po tuto dobu není poskytována náhrada mzdy, ale je garantováno předchozí pracovní místo a je také povolena další práce na částečný pracovní úvazek.⁶⁵

Ustanovení o ošetřovném v Rakousku uvádím k právnímu stavu v roce 2007. Zde vidím jasné pozitivum v poskytování dávky ve výši celého platu a v jeho délce. Naše právní úprava garantuje pracovní volno jen po dobu 9/16 dnů, ale jen při poskytnutí 60% z denního vyměřovacího základu, který se vypočte pomocí redukčních hranic (viz výše).

5.3. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Tento příspěvek náleží zaměstnankyni, která konala práci, která je těhotným ženám nebo matkám do konce devátého měsíce věku dítěte nebo ženám kojícím zakázána, anebo v této době ohrožuje podle lékařského posudku jejich zdraví a ony byly z těchto důvodů převedeny na jinou práci, za kterou jim náleží bez svého zavinění nižší platové ohodnocení. Tato dávka má zajistit stejné hmotné zabezpečení zaměstnankyň, které měly před otěhotněním. Vyrovnávací příspěvek se poskytuje v těhotenství nejdéle do nástupu mateřské dovolené, anebo po ní do konce devátého měsíce po porodu nebo po dobu kojení. Na dávku mají nárok ty ženy, které jsou účastny nemocenského pojištění.

⁶⁴ Pomocník mzdové účetní (nemocenské pojištění, přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, mzdy a platy k 1.1.2009) Český Těšín: Poradce, 2009.

⁶⁵ Současná a připravovaná opatření rodinné politiky v zemích střední Evropy. MPSV [online] 2007. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/4354/studie_vancurova.pdf>

5.3.1. Podmínky nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má:

- těhotná zaměstnankyně, která je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je zakázána těhotným ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její těhotenství,
- zaměstnankyně, která je v období do konce devátého měsíce po porodu převedena na jinou práci, s téhož důvodu, nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře tato práce ohrožuje její zdraví nebo mateřství,
- zaměstnankyně, která kojí a je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je zakázána kojícím ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo schopnost kojení,
- těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, jestliže byla odvolána z dosavadního služebního místa, neboť to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při práci, a byla ustanovena na jiné služební místo,

pokud dosahuje bez svého zavinění nižšího započitatelného příjmu, než před tímto převedením na jinou práci nebo ustanovením na jiné služební místo. Ke snížení započitatelného příjmu z důvodu kratší pracovní doby nebo doby služby se nepřihlíží.⁶⁶

Práce, které nemohou vykonávat těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně-matky do devátého měsíce po porodu a kojící zaměstnankyně upravuje *vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.*

Zákonná ustanovení o převedení na jinou práci a s tím související poskytování vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se týká i těhotných zaměstnankyň nebo příslušnic činných v uměleckém oboru, které z důvodu těhotenství nemohou veřejně vystupovat a jsou tedy převedeny na jinou práci.

Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nemá zaměstnankyně, pokud je činná na základě dohody o pracovní činnosti nebo odsouzenou ve výkonu trestu odnětí svobody zařazenou do práce nebo je zařazena do práce ve výkonu zabezpečovací detence nebo žákyní nebo studentkou, pokud zaměstnání spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin nebo zahraničním zaměstnancem, anebo osobou samostatně

⁶⁶ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 42, odst. 1.

výdělečně činnou.

5.3.2. Podpůrčí doba u vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo. Těhotné zaměstnankyni nebo příslušnici se vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství vyplácí nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, po porodu nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 9 měsíců, anebo do doby, kdy zaměstnankyně kojí.

Případy, kdy se vyrovnávací příspěvek nevyplácí:

- zaměstnankyně byla dočasně práce neschopnou nebo jí byla nařízena karanténa,
- ošetřovala dítě mladší 10 let nebo o ně pečovala nebo ošetřovala jiného člena domácnosti (pobírala tzv. ošetřovné),
- měla pracovní volno bez náhrady příjmu nebo služební volno, za které nebyl poskytnut služební příjem nebo plat,
- měla neomluvenou nepřítomnost v práci, a to i po část kalendářního dne,
- byla účastnicí stávků nebo
- byla na mateřské nebo rodičovské dovolené.⁶⁷

5.3.3. Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení nebo ustanovení.

Průměr započitatelných příjmů se zjistí tak, že se dosažený příjem za jednotlivý kalendářní měsíc vydělí počtem kalendářních dnů v tomto měsíci.

Výše denního vyměřovacího základu se stanoví pomocí redukčních hranic tak, že částka do 786,-Kč se počítá v plné výši, z částky od 786,-Kč do 1 178,- Kč se započítává 60%, z částky od 1 178,- Kč do 2 356,-Kč se započítává 30% a k částce nad 2 356,- Kč se nepřihlíží. (Postupuje se stejně jako u výpočtu výše peněžité pomoci v mateřství.) Pokud byla dávka přiznána dříve než 1.1.2009, upravuje se denní vyměřovací základ tak, že

⁶⁷ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 43, odst. 2.

částka do 610,-Kč se počítá v plné výši, z částky od 610,-Kč do 870,- Kč se počítá 60% a k částce nad 870,- Kč se nepřihlíží.⁶⁸

5.3.4. Úprava vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství v Rakousku

V Rakousku úpravu vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství nemají. Pokud je žena převedena na jinou práci z toho důvodu, že nemůže vykonávat dosavadní práci, protože ohrožuje její těhotenství nebo mateřství, vyplácí jí zaměstnavatel i nadále stejnou mzdu, kterou pobírala posledních 13 týdnů. Žádná částka, která se rovná rozdílu, vyplácená z nemocenského pojištění, v Rakousku neexistuje. Pokud žena nemůže určitou práci vykonávat a zaměstnavatel jí nemá možnost převést na jinou práci a tato žena se domnívá, že práce je pro ní nebo její těhotenství nebezpečná, rozhodne inspektor práce a obvodní lékař, zda má žena nárok na předčasné pobírání tzv. „vorgezogenes Wochengeld“ (předčasné peněžité pomoci v mateřství) a zda má nárok zůstat ještě před lhůtou 8 týdnů před předpokládaným termínem porodu doma.

⁶⁸ Pomocník mzdové účetní (nemocenské pojištění, příspěvek na bydlení, mzdy a platy k 1.1.2009) Český Těšín: Poradce, 2009.

6. Dávky poskytované v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím ze systému státní sociální podpory

Státní sociální podpora je systém státních dávek určených především rodinám s nezaopatřenými dětmi, ale nejenom těm. Je to i systém dávek, které směřují k občanům, kteří jsou v takové sociální situaci, že tyto dávky a pomoc od státu potřebují. Jde o státem organizovanou sociální solidaritu mezi rodinami s dětmi a těmi bezdětnými, mezi rodinami s vyššími a nižšími příjmy a státem propagovanou nutnost redistribuce peněžních prostředků zejména ve prospěch rodin s dětmi. Dávkami státní sociální podpory se stát podílí na krytí některých sociálních situacích, ve kterých je účast státu potřebná. Hlavním kritériem pro přiznání některých dávek jsou příjmy rodiny. Protože jde o systém státní, náklady na tyto dávky jsou hrazeny ze státního rozpočtu.

Stát má nepochybně právo žádat i na bezdětných občanech, aby cestou odvodu daní přispívali na rodiny s dětmi, protože právě tyto děti budou v budoucnu v rámci mezigenerační solidarity přispívat na důchodové zabezpečení ze svých daní. Má také právo, to samé požadovat na příjmově bohatších občanech a to z toho důvodu, že je potřeba všem dětem bez rozdílu zabezpečit alespoň minimální standard ve výživě, možnosti vzdělání a všestranného vývoje, standard v bydlení, protože děti nemohou ovlivnit majetkové poměry svých rodičů a neměly by tím být tedy handicapovány.

Systém státní sociální podpory je komplexně upraven *zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře*, ve znění pozdějších předpisů, účinném od 1.10.1995. Přijetí tohoto zákona znamenalo sjednocení roztržitěné úpravy do jednoho celku. Zákon upravuje nejen věcnou úpravu podmínek, za kterých je možno dávky získat, ale i jednotlivé dávky, jejich výši, způsob výplaty. Součástí zákona jsou i ustanovení o kontrolní činnosti, správních deliktech a přestupcích a o organizaci a řízení.

K zásadním změnám v oblasti státní sociální podpory dochází od 1.1.2008, kdy nabyl účinnosti *zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů*. Tato změna byla učiněna v souvislosti s reformou veřejných financí. U testovaných dávek se snižuje počet osob, které na ně mají nárok, výše dávek (s třemi výjimkami) se nebude odvozovat od částek životního minima, ale je stanovena pevnou absolutní částkou. Což znamená, že pokud se bude výše životního minima zvyšovat, dávky zůstanou pořád stejné a je tak jen na Parlamentu České republiky, zda schválí změnu výše dávek. Sníženy byly některé dávky, zejména porodné, které bylo vlivem předvolebních slibů nadměrně vysoké a pohřebné

nebude již poskytováno plošně. Změna postihla i rodičovský příspěvek a to tak, že bude nadále pobírán ve zvýšené, základní nebo snížené výměře na základě volby rodiče.

Systém sociální podpory tvoří sedm dávek. Tři jsou poskytovány v závislosti na výši příjmů v rodině, čtyři jsou na ní nezávislé.

Dávky poskytované v závislosti na výši příjmu v rodině (adresné, testované):

- *přídavek na dítě*
- *sociální příplatek*
- *příspěvek na bydlení*

Dávky poskytované bez ohledu na výši příjmu v rodině (neadresné, netestované):

- *rodičovský příspěvek*
- *dávky pěstounské péče*
- *porodné*
- *pohřebné*

Všechny dávky státní sociální podpory jsou obligatorní. Mezi výhody testovaných dávek patří to, že jsou poskytovány těm osobám (rodinám), kteří je vzhledem ke své ekonomické a sociální situaci opravdu potřebují. Za nevýhody může být označeno to, že prokazování některých skutečností rozhodných pro vznik nároku na dávku bývá někdy velmi složité, a že je s nimi spojena značná administrativní a finanční náročnost.

Dávky lze členit i na jednorázové a opakující se (porodné, pohřebné x přídavek na dítě, rodičovský příspěvek). Ty opakující se, se poskytují měsíčně a náleží za celý měsíc, i když podmínky nároku na ně byly splněny v průběhu měsíce.

Nárok na dávky státní sociální podpory může vzniknout jen fyzické osobě, která má na území České republiky trvalý pobyt, popřípadě této osobě a osob s ní společně posuzovaných. Za trvalý pobyt se považuje i pobyt cizince na území České republiky hlášeného k pobytu ode dne, kterým uplynulo 365 dnů ode dne hlášení (to se nezkoumá u dětí cizinců do jednoho roku jejich věku, pokud jsou cizinci hlášeni k pobytu na našem území a tyto děti se zde narodily). Podmínka trvalého nebo dlouhodobého pobytu nemusí být dodržena u nezletilých dětí, které jsou na našem území svěřeny do péče nahrazující péči rodičů nebo do ústavní péče.

Nárok na dávky státní sociální podpory vzniká splněním všech podmínek nároku stanovených zákonem. Nárok na výplatu dávek vznikne splněním podmínek nároku a podáním žádosti o přiznání dávky. Žádost se podává na předepsaném tiskopisu Ministerstva práce a sociálních věcí a musí obsahovat zákonem stanovené náležitosti.

Příjemcem dávky je oprávněná osoba. Opakující se dávky se vyplácejí měsíčně po uplynutí kalendářního měsíce, za který náleží. Jednorázové dávky musí být vyplaceny nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byly přiznány. Dávky vyplácí úřad práce příslušný podle trvalého pobytu oprávněné osoby.

6.1. Vymezení některých pojmů

Nyní vymezím některé pojmy, které jsou pro problematiku státní sociální podpory důležité.

Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje rozhodný příjem, je u přídatku na dítě kalendářní rok předcházející kalendářnímu roku, do něhož spadá počátek období od 1. října do 30. září následujícího kalendářního roku, v němž před počátkem uvedeného období je třeba prokázat rozhodný příjem. Rozhodným obdobím u sociálního příplatku a příspěvku na bydlení je období kalendářního čtvrtletí předcházejícího kalendářnímu čtvrtletí, na které se nárok na výplatu dávky prokazuje, popřípadě nárok na dávku uplatňuje.⁶⁹

Okruh příjmů započitatelných do *rozhodného příjmu* stanoví taxativně zákon o státní sociální podpoře. To znamená, že jiné, než v zákoně specifikované příjmy se do rozhodného příjmu nezapočítávají. Celková majetková situace žadatele není rozhodující, rozhodující jsou jen příjmy žadatele vyjmenované v § 5 zákona č. 117/1995 Sb. Mezi ně zákon počítá např. příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky, příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti, příjmy z pronájmu atd.. Zákon zde odkazuje na zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu ve znění pozdějších předpisů.

Rozhodný příjem se nezjišťuje pouze u oprávněných osob, ale i u osob s touto společně posuzovaných. Příjem rozhodný pro přiznání dávky se stanoví jako měsíční průměr příjmů rodiny připadajících na rozhodné období. Měsíční průměr příjmů rodiny se stanoví jako součet jednotlivých měsíčních průměrů příjmů oprávněné osoby a osob s ní společně posuzovaných.

Za rodinu se považuje, oprávněná osoba a společně s ní posuzované osoby, a není-li těchto osob, považuje se za rodinu sama oprávněná osoba.

Společně posuzovanými osobami jsou:

- nezaopatřené děti,
- nezaopatřené děti a rodiče těchto dětí; za rodiče se považují i osoby, jimž byly nezaopatřené děti svěřeny do péče nahrazující péči rodičů na základě

⁶⁹ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 6.

rozhodnutí příslušného orgánu, manžel, partner rodiče nebo uvedené osoby, vdovec nebo vdova po rodiči nebo uvedené osobě a druh (družka) rodiče nebo uvedené osoby,

- manželé, partneři nebo druh a družka, nejde-li o rodiče posuzované podle druhého bodu,
- nezaopatřené děti, jejich rodiče, pokud jsou nezaopatřenými dětmi a jsou osamělí, a rodiče těchto rodičů,

pokud s oprávněnou osobou spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.⁷⁰

Úřad práce může při rozhodování o dávkách v případech, kdy osoby výše uvedené spolu nejméně po dobu tří měsíců prokazatelně nežijí, rozhodnout, že se neposuzují jako osoby společně posuzované. V některých případech se má ale vždy za to, že jde o osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady své potřeby, a jde tedy vždy o osoby společně posuzované. Jedná se o nezletilé nezaopatřené děti a jejich rodiče a zletilé nezaopatřené děti a jejich rodiče, pokud jsou hlášeni v tom samém bytě k trvalému pobytu, a manžele, partneři žijící v registrovaném partnerství. Pokud jsou rodiče dítěte rozvedeni, posuzuje se jako osoba společně posuzovaná s nezaopatřeným nezletilým dítětem rodič, s nímž dítě společně žije. Pokud ale bylo dítě svěřeno rodičům do společné nebo střídavé péče, posuzuje se s nezaopatřeným nezletilým dítětem rodič určený na základě dohody těchto rodičů.⁷¹

Za nezaopatřené dítě se považuje dítě do skončení povinné školní docházky, a poté, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže:

- se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo
- se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo
- z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Po skončení povinné školní docházky se do 18. roku věku považuje za nezaopatřené dítě také dítě, které je vedeno v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. Za nezaopatřené dítě nelze však považovat dítě, které je poživitelem plného invalidního důchodu z důchodového

⁷⁰ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 7, odst. 1, 2.

⁷¹ Tröster P. a kol. Právo sociálního zabezpečení: 4.přepřac. a dopl. vyd. V Praze:C.H.BECK, 2008, str. 252.

pojištění.⁷²

Za soustavou přípravu dítěte na budoucí povolání se považuje:

- studium na středních a vysokých školách v České republice, s výjimkou studia za trvání služebního poměru, dálkového, distančního, večerního nebo kombinovaného studia na středních školách, je-li dítě v době takového studia výdělečně činné nebo má-li v době takového studia nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci,
- teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost pro osoby se zdravotním postižením,
- studium na středních nebo vysokých školách v cizině, pokud podle rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je postaveno na roveň studia na středních nebo vysokých školách v České republice.⁷³

Životní minimum je důležitým institutem v oblasti státní sociální podpory, protože mnoho dávek se od této výše odvozují a pokud jde o dávky poskytované v závislosti na výši příjmů, ovlivňuje násobek životního minima okruh osob, které budou dávky pobírat s ohledem na výši jejich příjmů.

Částka životního minima jednotlivce činí měsíčně 3 126,- Kč. Za jednotlivce se považuje osoba, která není společně posuzována s jinými osobami.

Pokud je osoba pro účely tohoto zákona posuzována společně s jinými osobami, jsou částky životního minima odstupňovány podle pořadí osob. Pořadí posuzovaných osob se stanoví tak, že se nejdříve posuzují osoby, které nejsou nezaopatřenými dětmi a poté osoby, které jsou nezaopatřenými dětmi. V rámci každé z těchto skupin posuzovaných osob se pořadí stanoví podle věku od nejstarší po nejmladší osobu. Věkem osoby rozhodným pro stanovení částek životního minima je věk, kterého osoba dosáhne v kalendářním měsíci, za který je životní minimum zjišťováno.

Částka životního minima osoby, která je posuzována jako první v pořadí, činí měsíčně 2 880,- Kč.

Částka životního minima osoby, která je posuzována jako druhá nebo další v pořadí, činí měsíčně:

- 2 600,-Kč u osoby od 15 let věku, která není nezaopatřeným dítětem,
- 2 250,- Kč u nezaopatřeného dítěte od 15 do 26 let věku,

⁷² Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 11.

⁷³ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 12, odst. 1.

- 1 960,- Kč u nezaopatřeného dítěte od 6 do 15 let věku,
- 1 600,- Kč u nezaopatřeného dítěte do 6 let věku.

Životní minimum osob, které se posuzují společně, se stanoví jako úhrn částek životního minima všech těchto osob.⁷⁴

Pro účel mé diplomové práce se dále budu podrobněji zabývat jen těmito dávkami:

- přídavek na dítě
- sociální příplatek
- rodičovský příspěvek
- porodné.

Úpravu v Rakousku uvádím jen u přídavku na dítě a rodičovského příspěvku, protože dávky porodného a sociálního příplatku Rakousko ve své právní úpravě nemá.

6.2. Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je obligatorní peněžitá opakující se dávka státní sociální podpory, která je určena nezaopatřeným dětem. Tato dávka se poskytuje v závislosti na výši příjmu v rodině, je to tedy dávka testovaná. Přídavek na dítě má pomoci rodinám s nezaopatřenými dětmi krýt náklady spojené zejména s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Dřívější úprava přídavků na děti (před rokem 1995) náležela jen nemocensky nebo důchodově pojištěným rodičům dítěte a spadala tak pod dávky nemocenského pojištění. Z testovaných dávek (z dávek poskytovaných v závislosti na výši příjmu) je přídavek na dítě tou nejdůležitější dávkou a také nejčastěji poskytovanou.

6.2.1. Podmínky nároku na přídavek na dítě

Nárok na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě, jestliže **rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40**.⁷⁵

Přídavek na dítě je sice nárokem nezaopatřeného dítěte, ale do jeho zletilosti o dávku žádá zákonný zástupce dítěte a dávka se vyplácí tomu, kdo o dítě osobně pečuje. Po dosažení zletilosti o dávku žádá samo nezaopatřené dítě a tato se poskytuje a vyplácí přímo jemu.

6.2.2. Výše přídavku na dítě

Od 1.1.2008 je výše přídavku stanovena pevnou absolutní částkou a je odstupňována

⁷⁴ Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, § 3, odst. 1, 2, 3, 4.

⁷⁵ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 17.

podle věku nezaopatřeného dítěte.

Výše přídatku na dítě činí za kalendářní měsíc, jde-li o nezaopatřené dítě ve věku

- do 6 let, 500 Kč,
- od 6 do 15 let, 610 Kč,
- od 15 do 26 let, 700 Kč.⁷⁶

Dříve byl přídatku na dítě poskytován ve zvýšené, základní a snížené výměře v závislosti na výši příjmu v rodině i na věku dítěte (byly stanoveny 4 kategorie věku dítěte-do 6 let, od 6 do 10 let, od 10 do 15 let, od 15 do 26 let). Vždy se ale vycházelo z odpovídajících částek životního minima.

Přídatku na dítě *ve zvýšené výměře* náležel při příjmu rodiny, který nepřevyšoval v rozhodném období 1,5násobek životního minima. Výše dávky se stanovila násobkem částky životního minima rodiny a koeficientu 0,36. Přídatku *v základní výměře* náležel při příjmu rodiny převyšujícím 1,5násobek a nepřevyšujícím 2,4násobek životního minima rodiny. Výše dávky se stanovila násobkem částky životního minima rodiny a koeficientu 0,31. A konečně přídatku na dítě *ve snížené výměře* náležel při příjmu rodiny v rozhodném období převyšujícím 2,4násobek a nepřevyšujícím čtyřnásobek životního minima rodiny. Výše dávky se stanovila formou násobku příslušné částky životního minima a koeficientu 0,16. Pokud příjem rodiny přesahoval čtyřnásobek životního minima, přídatku na dítě nenáležel. S valorizací částek životního minima se automaticky valorizovala i výše přídatku na děti.⁷⁷

Z toho je patrné, že se určování výše přídatku na děti zjednodušilo, ale daleko méně rodin má na tento přídatku nárok, díky snížení výše koeficientu, jímž se násobí životní minimum rodiny.

6.2.3. Výplata přídatku na dítě

Přídatku na dítě náležející zletilému nezaopatřenému dítěti se vyplácí tomuto dítěti. Přídatku na dítě náležející nezletilému nezaopatřenému dítěti se vyplácí osobě, která má dítě v přímém zaopatření (to je tomu, kdo o dítě osobně pečuje, zpravidla rodič), a to do konce kalendářního měsíce, v němž nezaopatřené dítě dovršilo zletilosti. Má-li nezletilé nezaopatřené dítě v přímém zaopatření více osob, vyplácí se přídatku na dítě osobě určené na základě dohody těchto osob. Nedohodnou-li se tyto osoby, určí úřad práce, který o

⁷⁶ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 18.

⁷⁷ <http://www.mpsv.cz/cs/4756>

přídavku na dítě rozhoduje, které z těchto osob se bude přídavek na dítě vyplácet.

Je-li nezletilé nezaopatřené dítě v plném přímém zaopatření ústavu (zařízení) pro péči o děti nebo mládež, vyplácí se přídavek na dítě tomuto ústavu. Pokud doba pobytu nezletilého nezaopatřeného dítěte v ústavu byla přerušena na dobu zahrnující celý kalendářní měsíc, vyplácí ústav (zařízení) přídavek na dítě osobě, která má dítě, jemuž tento přídavek náleží, po tuto dobu v přímém zaopatření.⁷⁸

Přídavek na dítě se zletilému nezaopatřenému dítěti vyplácí od splátky přídavku na dítě náležející za kalendářní měsíc následující po měsíci, v němž dovršilo zletilosti. Dávka se mu vyplácí v hotovosti, ledaže by sdělil úřadu práce jiný způsob výplaty (např. bankovním převodem).

6.2.4. Úprava přídavku na dítě v Rakousku – Familienbeihilfe

V Rakousku se přídavky na dítě nazývají Familienbeihilfe a jsou upraveny zákonem s názvem Familienlastenausgleichgesetz (FamLAG) z roku 1967 a patří tak jako u nás do dávek státní sociální podpory. Tyto dávky jsou od roku 2003 určeny všem rodinám s dětmi bez ohledu na jejich činnost či příjmy. Na rozdíl od nás má Rakousko tuto dávku jako dávku netestovanou, univerzální.

Nárok na dávku má osoba s trvalým pobytem v Rakousku pečující o dítě do 18 let věku nebo do 26 let, pokud dítě studuje, pokud bydlí s dítětem ve společné domácnosti. Nevztahuje se jen na vlastní dítě ale též na osvojené a nevlastní. Dítě se nesmí trvale zdržovat v zahraničí, jinak by nárok na dávku nevznikl. Osoby, které nemají rakouské občanství, mají nárok na rodinné přídavky, pokud se zdržují v Rakousku minimálně pět let. Dávku může pobírat jak vlastní rodič tak prarodič či adoptivní rodič. Přídavek je vyplácen do 18 let věku dítěte. U nezaměstnaných absolventů je příspěvek vyplácen maximálně do 21 let věku, u studentů do 26 let a u invalidních dětí bez omezení, pokud se jejich výdělečná neschopnost zjistí do 21 resp. 26 let věku. U dětí starších 18 let nesmí být jejich vlastní příjmy vyšší než 9.000 € ročně.

Výše dávek závisí na počtu a věku dětí. Od počátku roku 2008 došlo ke zvýšení dávky se třetím dítětem. Dávky jsou vypláceny každé dva měsíce finančním úřadem podle trvalého bydliště. Těžce postižené děti mají nárok na dávku ve výši 138,30 € měsíčně.

Výše přídavku na jedno dítě činí za kalendářní měsíc:

- do 3 let 105,4 €

⁷⁸ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 19.

- od 3 do 10 let 112,7 €
- od 10 do 19 let 123,6 €
- od 19 let 127,2 €

Pokud má ale rodina více dětí, dávka se dále zvyšuje:

- 2 děti zvýšení o 12,8 €
- 3 děti zvýšení o 47,8 €
- 4 děti zvýšení o 97,8 €
- každé další dítě zvýšení o 50 €

Dalším prorodinným a propopulačním opatřením je i zavedení příplatku pro velké rodiny (Mehrkindzuschlag) pro třetí a další dítě, ve výši 36,4 € měsíčně. Podmínkou je, že rodinné příjmy nepřesáhnou v kalendářním roce, předcházejícím rok, ve kterém se o dávku žádá stanovenou hranici (v roce 2007 a 2008 to bylo 55.000 €).⁷⁹

V Rakousku mají rodiny s dětmi nárok i na věcné dávky, jako jsou učebnice, sešity, cestovné pro žáky a studenty.

Jak je z textu zřejmé, Rakousko poskytuje přídavek na dítě všem rodinám, bez ohledu na jejich příjmy. Jedná se o dávku univerzální, na rozdíl od naší právní úpravy. Tím, že je dávka poskytována všem rodinám bez rozdílu, je naplněn status odměňování rodiny celou společností za výchovu dětí. Je zachován princip solidarity bezdětných rodin s rodinami s dětmi a rodin vysokopříjmových s těmi nízkopříjmovými. U nás je tato dávka koncipována jako pomoc chudším rodinám a bohužel ne jako projev uznání za celospolečenský přínos. A to si myslím, že by se v našem pojetí přídavku na děti mělo změnit. Od 1.1.2008 byly změněny podmínky nároku na dávku a to tak, že rozhodný příjem v rodině nesmí převyšovat součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40. Jinak nárok na dávku nevzniká. Tím mnoho rodin o tuto dávku přišlo a značně se zhoršila jejich finanční situace.

6.3. Sociální příplatek

Sociální příplatek je obligatorní peněžitá opakující se dávka státní sociální podpory, která se poskytuje v závislosti na příjmu, jde tedy o dávku testovanou. Jejím účelem je

⁷⁹ Uher K., Sabara B. Ein Kind kommt : ein Rechtsratgeber für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, 2., überarb. Aufl. Wien: LexisNexis-Verl. ARD Orac, 2008, str. 62, 63.

příspěv rodinám s nízkými příjmy na náklady související se zabezpečením jejich potřeb, s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Při výpočtu dávky se posuzuje příjem rodiny za předchozí kalendářní čtvrtletí a ne za celý předchozí kalendářní rok, jako je to u jiných dávek (např. u přídávku na děti). Se zvyšujícím se příjmem rodiny se příspěvek postupně snižuje.

Sociální příspěvek se zvyšuje v případech, kdy dítě je dlouhodobě těžce zdravotně postižené, dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě nemocné, zohledněny jsou také zdravotní postižení nebo osamělost rodiče. Vyšší sociální příspěvek se poskytuje i rodinám, kde se narodilo více dětí současně, a to v době do tří let jejich věku, nebo rodinám, kde dítě studuje na střední škole v denní formě studia nebo na vysoké škole v prezenční formě studia.

6.3.1. Podmínky nároku na sociální příspěvek

Nárok na sociální příspěvek má rodič pečující alespoň o jedno nezaopatřené dítě, s výjimkou dítěte svěřeného do pěstounské péče nebo svěřeného do péče poručníka anebo nezaopatřeného dítěte, které je v plném přímém zaopatření ústavu (zařízení) pro péči o děti nebo mládež, jestliže **rozhodný příjem v rodině je nižší než součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,00**.

Splňuje-li v rodině podmínky nároku na sociální příspěvek více osob nebo splňuje-li podmínky nároku na sociální příspěvek více osob z důvodu péče o totéž dítě, náleží sociální příspěvek jen jednou, a to osobě určené na základě dohody těchto osob. Nedohodnou-li se tyto osoby, určí úřad práce, který o příspěvku rozhoduje, které z těchto osob se sociální příspěvek přizná.⁸⁰

Sociální příspěvek je nárokem rodiče nebo osoby za rodiče posuzované. Proto ho nelze přiznat samostatně žijícímu nezaopatřenému dítěti, a to ani tehdy, pokud se jedná o osiřelé zletilé dítě.

6.3.2. Výše sociálního příplatku

Výše sociálního příplatku činí za kalendářní měsíc rozdíl mezi částkou životního minima nezaopatřeného dítěte nebo součtem částek na osobní potřeby nezaopatřených dětí, je-li takových dětí v rodině více, a částkou určenou jako podíl, v jehož čitateli je součin částky na osobní potřeby uvedeného dítěte nebo uvedených dětí a rozhodného příjmu

⁸⁰ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 20.

rodiny a ve jmenovateli součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,00. Pokud rozhodný příjem rodiny, z něhož se vychází při stanovení podílu podle předchozí věty, nedosahuje částky životního minima rodiny, započítává se pro stanovení výše sociálního příplatku jako rozhodný příjem rodiny částka odpovídající životnímu minimu této rodiny.⁸¹

Při posouzení nároku na sociální příplatek a stanovení jeho výše se zohledňují některé závažné sociální situace, zejména zdravotní důvody jak na straně nezaopatřeného dítěte, tak rodičů, ale i narození vícero dětí. Tím pádem se sociální příplatek zvyšuje.

Při stanovení výše sociálního příplatku se částka životního minima nezaopatřeného dítěte násobí, jde-li o:

- dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené, koeficientem 3,00,
- dítě dlouhodobě zdravotně postižené, koeficientem 2,67,
- dítě dlouhodobě nemocné, koeficientem 1,34,
- děti, které se narodily současně, a to v době do tří let jejich věku, koeficientem 1,22,
- dítě, které studuje na střední škole v denní formě studia nebo na vysoké škole v prezenční formě studia ve studijním programu poskytujícím vysokoškolské vzdělání, koeficientem 1,20.

Při stanovení výše sociálního příplatku se částka životního minima dítěte a částka životního minima rodiny násobí, jestliže:

- oba rodiče jsou dlouhodobě těžce zdravotně postižení, koeficientem 1,35,
- osamělý rodič je dlouhodobě těžce zdravotně postižený, koeficientem 1,30,
- jeden z rodičů je dlouhodobě těžce zdravotně postižený, koeficientem 1,05,
- jde o osamělého rodiče, který není dlouhodobě těžce zdravotně postižený, koeficientem 1,17.⁸²

6.4. Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je peněžitá opakující se obligatorní dávka státní sociální podpory, jejímž účelem je zlepšit životní podmínky rodin s dětmi a přispívat jim na pokrytí nákladů potřebných k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb rodiče. Tato dávka je určena rodiči v době, kdy z důvodu osobní péče o malé dítě není výdělečně činný nebo je jeho výdělečná činnost omezena. Jedná se o dávku netestovanou, tedy nezávislou

⁸¹ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 21.

⁸² Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 22, odst. 1, 2.

na výši příjmu oprávněné osoby. První roky života dítěte jsou velmi důležité, jak pro jeho psychický a fyzický vývoj, tak i pro formování jeho osobnosti. Toto prokázaly již mnohé psychologické a sociologické výzkumy. Proto je zásadní, aby dítě vyrůstalo ve zdravém rodinném prostředí a dobré péči rodičů hlavně v prvních letech svého života.

Poprvé byl příspěvek zaveden v roce 1970. Před tím ženy, které zůstaly po 18týdenní mateřské dovolené s dítětem doma, nepobíraly nic. Až do roku 1990 se příspěvek na péči o dítě následující po mateřské dovolené jmenoval „mateřský příspěvek“, byl tak určen jen ženám a byl hrazen z nemocenského pojištění. Nárok na příspěvek měla žena pečující o dítě do jednoho roku věku, pokud v předchozích dvou letech pracovala alespoň 270 dní, nebo pečovala ještě o starší dítě a nepobírala jiné dávky. V roce 1971 byl nárok na příspěvek rozšířen na dva roky, pokud žena pečovala o ještě jedno starší dítě a byla nemocensky pojištěna. V roce 1988 byl nárok rozšířen na tři roky za stejných podmínek. Toto propopulační opatření mělo za následek zvýšenou porodnost v tomto období. S prvním dítětem měla žena nárok na jeden rok, s každým dalším dítětem na tři roky pobírání mateřského příspěvku, bylo tedy výhodné pořídit si děti v rychlém sledu za sebou. Osamělá matka měla automaticky nárok na tříleté pobírání příspěvku, i když měla jen jedno dítě. Privydlávat si po dobu pobírání mateřského příspěvku nebylo dovoleno až do roku 1990. Od roku 1985 mohl tento příspěvek pobírat i otec, pokud neměl družku nebo pokud se matka dítěte nemohla ze závažných důvodů o dítě starat.

Od roku 1990 se změnil název dávky na rodičovský příspěvek a nárok na něj měla matka nebo otec dítěte, po dobu do tří let věku dítěte a to bez podmínek dalších dětí. Od této doby mohl mít rodič, který příspěvek pobíral určitý minimální výdělek. Výše příspěvku byla každoročně zvyšována, v roce 1990 výše činila 900,- Kč, v roce 1994 1 740,- Kč.

V roce 1995 byl zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku, ve znění zákona č. 117/1992 Sb. zrušen a celá úprava přesunuta do zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Délka pobírání rodičovského příspěvku byla prodloužena na čtyři roky.

Od roku 1998 mohl rodič pobírat rodičovský příspěvek v případě, že dítě navštěvovalo po určitou zákonem omezenou dobu jesle nebo školku (v roce 1998 to byly tři dny v měsíci, v roce 2001 pět dní v měsíci). Od počátku roku 2004 došlo k zásadní změně, kdy limit, kolik si rodič pobírající příspěvek mohl vydělat, byl zrušen. Mohl mít neomezený příjem a přitom nárok na pobírání rodičovského příspěvku neztrácel, jedinou podmínkou bylo zabezpečit péči o dítě jinou zletilou osobou.

Výše příspěvku byla v roce 2001 stanovena na částku 2 552,- Kč měsíčně, v roce

2004 dosahoval výšky 3 635,- Kč měsíčně a v roce 2007 výšky 7 582,- Kč měsíčně.⁸³

6.4.1. Podmínky nároku na rodičovský příspěvek

Od 1.1.2008 došlo k zásadní koncepční změně právní úpravy rodičovského příspěvku. Rodič může dávku čerpat ve „třech rychlostech“ podle své vlastní volby. Rodičovský příspěvek je stanoven ve čtyřech výměrách daných v pevných měsíčních částkách-zvýšené (11 400,- Kč), základní (7 600,- Kč), snížené (3 800,- Kč) a nižší (3 000,- Kč). Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let. Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku.

Rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře

Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok, na rodičovský příspěvek *do 2 let věku* tohoto dítěte *ve zvýšené výměře*, jestliže:

- rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši nejméně 380 Kč za kalendářní den z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, a
- rodič nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 22 týdnů života nebo 31 týdnů života, narodily-li se zároveň 2 nebo více dětí, zvolil pobírání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře.⁸⁴

Rodičovský příspěvek v základní výměře

Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok, na rodičovský příspěvek *do 21 měsíců věku* tohoto dítěte *v základní výměře*, jestliže rodič nesplnil podmínky pro nárok na rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře.

Dále má tento rodič nárok na rodičovský příspěvek od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců, *do 3 let věku* tohoto

⁸³ Křížková A., Dudová R., Hašková H., Maříková H., Uhde Z. Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ SLON, 2008. Kapitola 2, Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku (Radka Dudová), str. 30-32.

⁸⁴ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 30, odst. 1, písm. a).

dítěte v *základní výměře*, pokud neprovedl volbu nároku ve zvýšené výměře, jestliže:

- rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, a
- rodič nejpozději do konce kalendářního měsíce, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 21 měsíců věku, provedl volbu nároku na rodičovský příspěvek v základní výměře.⁸⁵

Rodičovský příspěvek ve snížené výměře

Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok, na rodičovský příspěvek od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců, *do 4 let věku* tohoto dítěte *ve snížené výměře*, nesplnil-li rodič podmínky pro poskytnutí rodičovského příspěvku ve zvýšené nebo základní výměře. S tím, že do 21 měsíců věku tohoto dítěte bude pobírat příspěvek v základní výměře.⁸⁶

Pro lepší přehlednost možnosti volby rodičů a termínů, do kdy o zvolenou variantu mají požádat příslušný úřad státní sociální podpory (úřad práce), přikládám přehlednou tabulku. Částky jsou uvedeny v Kč měsíčně. (Zkratka PPM značí dávku nemocenského pojištění - peněžitá pomoc v mateřství.) Zdrojem mi byly internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí.

<i>Rodičovský příspěvek</i>	<i>Věk dítěte</i>				
	<i>0 – 22 týdnů</i>	<i>22 týdnů - 21 měsíců</i>	<i>21 měsíců - 2 roky</i>	<i>2 roky - 3 roky</i>	<i>3 roky - 4 roky</i>
<i>ve zvýšené výměře</i>	PPM	11 400	11 400		
<i>v základní výměře</i>	PPM	7 600	7 600	7 600	
<i>ve snížené výměře</i>	PPM	7 600	3 800	3 800	3 800
<i>ve snížené výměře bez</i>	7 600	7 600	3 800	3 800	3 800

⁸⁵ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 30, odst. 1, písm. b), c).

⁸⁶ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 30, odst. 1, písm. d).

nároku na PPM					
---------------	--	--	--	--	--

Pokud se rodič nerozhodl pro čerpání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře nebo se pro ni ani rozhodnout nemohl, protože nesplnil podmínku výše peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě pomoci minimálně 380,- Kč/den (tzn. výše peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě pomoci je minimálně 11.400,- Kč měsíčně což odpovídá hrubému příjmu přibližně 16.500,- Kč měsíčně) nebo se nerozhodl do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 22 týdnů života (resp. 31 týdnů), má nárok na dávku v základní výměře do 21 měsíce věku nejmladšího dítěte. V této době se může rodič opět rozhodovat a to, jestli bude žádat o rodičovský příspěvek v základní výměře nebo ve snížené výměře. Tedy jestli bude dávku pobírat tři nebo čtyři roky. Pokud se ale rodič nerozhodne a úřadu neoznámí své stanovisko, bude mu automaticky vyplácen příspěvek ve snížené výměře. Rodič, který nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, se nemůže sám rozhodnout, jakou z výše uvedených variant by si měl vybrat, protože stát mu ze zákona přiznává jen variantu na čtyři roky-tedy pobírání rodičovského příspěvku ve snížené výměře. Dávku pobírá již ode dne porodu.

Rodičovský příspěvek zdravotně postiženého dítěte

Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok, na rodičovský příspěvek jde-li o péči o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a to:

- *v základní výměře* ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, *do 7 let věku* tohoto dítěte,
- *v základní výměře* ode dne zániku nároku na rodičovský příspěvek poskytnutý ve zvýšené výměře, nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, *do 7 let věku* tohoto dítěte,
- *v nižší výměře*, jestliže tomuto dítěti nenáleží příspěvek na péči podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a to *od 7 do 10 let věku* tohoto dítěte, (jde-li o nárok na rodičovský

příspěvek od 1.1.2009 do 31.12.2009), a *od 7 do 15 let věku* tohoto dítěte, (jde-li o nárok na rodičovský příspěvek po 31.12.2009).

Dnem zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené se pro účely nároku na rodičovský příspěvek rozumí nejdříve den podání žádosti o posouzení, zda jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené.⁸⁷

Volbu nároku je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek a v době volby nároku má na rodičovský příspěvek nárok. Volbu nároku nelze měnit, a to ani rodičem, který převzal dítě do péče poté, kdy už byla volba nároku provedena. Volba nároku se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby, která se podává úřadu práce, který o rodičovském příspěvku a volbě nároku rozhoduje. Původní volba nároku na rodičovský příspěvek zůstává spojena s dítětem po celou dobu, po kterou trvá nárok na rodičovský příspěvek a není možné ji změnit.

Při péči o dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek, náleží rodičovský příspěvek jen jednou, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů. Nedohodnou-li se rodiče, určí úřad práce, který o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z rodičů se rodičovský příspěvek přizná. Podmínku hlášení k trvalému pobytu na území České republiky musí splňovat jen ten rodič, který o dávku žádá a jemuž vzniká nárok, nikoli celá rodina.

Nárok na rodičovský příspěvek přiznaný z důvodu péče o nejmladší dítě v rodině zaniká posledním dnem kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém se stalo nejmladším dítětem v rodině jiné dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek. To neplatí v případě nároku na rodičovský příspěvek zdravotně postiženého dítěte.

Podmínka osobní celodenní a řádné péče pro nárok na rodičovský příspěvek po celý kalendářní měsíc se považuje za splněnou i v kalendářním měsíci, v němž:

- se dítě narodilo,
- rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem,
- osoba dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů,

⁸⁷ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 30, odst. 1, písm. e).

- dítě dosáhlo věku 2, 3, 4, 7, 10 nebo 15, do kterého náleží rodičovský příspěvek,
- dítě nebo rodič zemřeli,
- rodič převzal do péče vlastní dítě, které bylo do doby převzetí svěřeno do péče jiné osoby na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo převzal do péče dítě, které bylo do dne převzetí umístěno na základě rozhodnutí příslušného orgánu v ústavu (zařízení), v němž bylo dítěti poskytováno plné přímé zaopatření anebo převzal dítě z péče zdravotnického zařízení, které trvalo déle než 3 kalendářní měsíce,
- bylo zjištěno, že jde o dítě zdravotně postižené, za podmínek uvedených v § 30 odst. 1 písm. e) (výše popsaných).⁸⁸

Do konce roku 2003 byla omezena výdělečná činnost rodičů pečujících o dítě a pobírajících rodičovský příspěvek. Hranice byla stanovena pevnou částkou. V souladu s evropskými trendy byla od 1.1.2004 zavedena novelou zákona o státní sociální podpoře změna, která stanovila, že dávku je možno pobírat i tehdy, je-li rodič výdělečně činný a jeho příjem může být jakkoliv vysoký. O řádnou, osobní a celodenní péči o dítě musí být však i nadále postaráno. V této souvislosti se zákon o státní sociální podpoře zabývá úpravou maximální délky návštěvy dítěte v jeslích nebo v mateřské školce.

Rodičovský příspěvek náleží i v případě, kdy je dítě umístěno po zákonem stanovenou maximální délkou v jeslích, mateřských školách anebo jiném obdobném zařízení pro děti předškolního věku. Zákon o státní sociální podpoře rozlišuje úpravu u dětí mladších tří let a dětí starších tří let a dětí, pro které je pobyt v těchto zařízeních důležitý zejména ze zdravotních důvodů.

Rodičovský příspěvek náleží, jestliže:

- dítě, které nedosáhlo 3 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti *nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci*,
- dítě, které dosáhlo 3 let věku, navštěvuje v tomtéž kalendářním měsíci mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu *nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů*,
- dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou

⁸⁸ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 30b, odst. 1.

školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu *nepřevyšujícím 4 hodiny denně*,

- dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu *nepřevyšujícím 6 hodin denně*, a dítě školního věku, které navštěvuje přípravnou třídu základní školy nebo školu poskytující základní nebo střední vzdělání.⁸⁹

Návštěvou dítěte v jeslích, mateřské škole nebo v obdobném zařízení pro děti v kalendářním dnu se rozumí každý den, kdy dítě v jeslích nebo jiném uvedeném zařízení pro děti pobývá, bez ohledu na délku tohoto pobytu.

Podmínka osobní celodenní péče se považuje za splněnou, jestliže rodič zajistil péči o dítě jinou zletilou osobou, nejde-li o případy návštěvy dítěte jeslí nebo mateřských škol, které byly uvedeny výše, v době, kdy je výdělečně činný nebo žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání (s výjimkou studia za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil).

Je-li rodič pobírající rodičovský příspěvek nebo dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení déle než 3 kalendářní měsíce, nenáleží výplata rodičovského příspěvku od čtvrtého kalendářního měsíce trvání této ústavní péče. To neplatí, jestliže rodič o dítě umístěné ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení osobně celodenně a řádně pečuje.

6.4.2. Výše rodičovského příspěvku

Výše rodičovského příspěvku činí:

- **11 400 Kč** měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře,
- **7 600 Kč** měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek v základní výměře,
- **3 800 Kč** měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek ve snížené výměře,
- **3 000 Kč** měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek v nižší výměře.⁹⁰

Má-li v rodině jeden z rodičů v kalendářním měsíci nárok na peněžitou pomoc v

⁸⁹ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 30b, odst. 2.

⁹⁰ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 32.

mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, rodičovský příspěvek náleží, jen je-li vyšší, a to ve výši rozdílu mezi rodičovským příspěvkem a těmito dávkami nemocenského pojištění. Není tedy možné, aby jedna osoba pobírala obě dávky najednou v plné výši.

Pokud byl rodiči rodičovský příspěvek vyplacen a nebyly splněny podmínky pro jeho výplatu, je rodič povinen tuto dávku příslušnému úřadu práce, který o ní rozhodoval, vrátit.

Tato nová koncepce poskytování rodičovského příspěvku umožňuje volbu a vyšší flexibilitu v rozhodování rodičů vybrat si tu variantu, která jejich rodině a jim samotným nejlépe vyhovuje. Ale ne všem skupinám je toto dopřáno. Některé ženy mohou být motivovány využít dvouletou variantu poskytování rodičovského příspěvku, zůstat doma s dítětem kratší dobu a dříve se vrátit na pracovní trh, aby neztrácely kontakt s pracovištěm a svou kvalifikaci. Naopak jiné možnost pobírání příspěvku ve zvýšené míře ani nemají. Ať z toho důvodu, že nedosáhly na zákonem stanovený finanční limit (peněžitá pomoc v mateřství ve výši 380,- Kč za kalendářní den) nebo jednoduše nebyly nemocensky pojištěny, a proto ani nemají nárok na dávky nemocenského pojištění. Toto se týká např. studentek, které již nejsou od 1.1.2009 nemocensky pojištěny, dále osob samostatně výdělečně činných, které se k nemocenskému pojištění přihlašují dobrovolně a mnozí tak ani nečiní a do doby účinnosti reformy ani nemohly tušit, že výše a délka pobírání rodičovského příspěvku bude závislá na existenci nemocenského pojištění. A zrovna ženy-podnikatelky a studentky by asi nejčastěji využívaly dvouletou variantu pobírání dávky. Ten, kdo není nemocensky pojištěn nemá nárok ani na pobírání rodičovského příspěvku v základní výměře, takže mu nezbývá než se spokojit s příspěvkem ve snížené výměře po dobu čtyř let, nebo aby o dávku požádal druhý rodič, který je nemocensky pojištěn, případně dosahuje stanoveného finančního limitu (což navrhuje i samo Ministerstvo práce a sociálních věcí). Otec bude příjemcem dávky, rozhodne o délce čerpání, které již není možné změnit a matka bude doma a pečovat o dítě. Ihned po měsíci je možné dávku převést na matku, což je už samozřejmě na rozhodnutí příjemce dávky. Tímto jsou ale znevýhodněny osamělé matky a ženy v ne tak dobře fungujících rodinách. Rodičovský příspěvek bývá mnohdy jediným příjmem matky pečující o dítě. Pokud ale o dávku požádá otec dítěte, stává se tato dávka jeho příjmem a žena je na něm ještě více závislá.

Další úskalí této reformy vidím v rozhodování o délce pobírání rodičovského příspěvku. Rodiče musí dopředu odhadnout, jaké jejich dítě bude mít nároky, jaké budou podmínky pro případné umístění dítěte do zařízení předškolní péče o děti a předem si

zvolit způsob a variantu čerpání dávky. Pokud si žena zvolí čtyřletou variantu čerpání rodičovského příspěvku a po dvou letech se z jakéhokoliv důvodu bude chtít (muset) vrátit do práce, na zajištění osobní celodenní a řádné péče o dítě jinou zletilou osobou nebude mít finanční prostředky, tak svěří dítě do jeslí nebo mateřské školky a ztratí nárok na dávku. Z tohoto pohledu by bylo výhodnější zvolit dvouletou variantu, část peněz si pro případ pozdějšího návratu do práce odkládat a pak podle situace buď nastoupit do práce, nebo zůstat na rodičovské dovolené a čerpat ze svých úspor, nebo si pořídit druhé dítě a pobírat dávky nemocenského pojištění. Ale jak již bylo napsáno, ne všichni si dvouletou variantu mohou dovolit (podmínka nemocenského pojištění a hrubé mzdy vyšší než 16 500,- Kč měsíčně).

V neposlední řadě je velkým problémem a v praxi velmi diskutovaným tématem možnost umístění dětí do zařízení předškolní péče. Protože možnost volby a propagovaná vyšší flexibilita v rozhodování o délce poskytování rodičovského příspěvku by měla být podpořena i možností umístit své dítě do jeslí nebo mateřské školky a nastoupit tak do práce. V praxi se tak často stává, že žena, která si vybere dvouletou nebo tříletou variantu a po skončení své rodičovské dovolené se chce vrátit k původnímu zaměstnavateli, nemá šanci umístit své dítě do zařízení předškolní péče a je tak nucena zůstat doma déle než chtěla. Tím jí narůstá i riziko ztráty zaměstnání, protože zaměstnavatel je povinen poskytnout rodičovskou dovolenou v délce do tří let věku dítěte. Dále záleží na dohodě se zaměstnavatelem.⁹¹

6.4.3. Úprava rodičovského příspěvku v Rakousku – *Kinderbetreuungsgeld*

Od roku 2002 se změnil systém výplaty rodičovského příspěvku. Pro děti narozené do konce roku 2001 platila pravidla vyplácení rodičovského příspěvku pod názvem Karenční příspěvek (Karenzgeld). Pro děti narozené od 1. 1. 2002 náleží matce nebo otci dítěte příspěvek na péči o dítě, pokud se o dítě ve společné domácnosti starají a mají právo na pobírání přídatků na dítě (Familienbeihilfe).

V lednu 2008 vstoupila v platnost novela zákona o rodičovském příspěvku (Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) z roku 2001). Stejně jako v České republice její propagátoři proklamují, že vede k větší flexibilitě, k volnosti rozhodování rodičů vybrat si

⁹¹ Křížková A., Dudová R., Hašková H., Maříková H., Uhde Z. Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ SLON, 2008. Kapitola 2, Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku (Radka Dudová), str. 29-50.

tu variantu, která jim nejlépe vyhovuje a vede k lepšímu skloubení pracovního a rodinného života.

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který má nárok na přídavek na dítě, žije s dítětem ve společné domácnosti, jeho roční příjem nepřesáhl 16.200 € a žije s dítětem na území Rakouska. Je vyloučeno, aby oba rodiče pobírali současně rodičovský příspěvek. Ale při pobírání dávky se mohou dvakrát vyměnit, a to tak, že jedna část musí trvat minimálně 3 měsíce. Jako bonus za to, že i druhý rodič bude pobírat rodičovský příspěvek bude celková doba pobírání příspěvku prodloužena a to až o 6 měsíců. Stejně jako u nás je v Rakousku zavedena „třírychlostní“ pobírání rodičovského příspěvku. Maximální délka je do 3 let věku dítěte. Kinderbetreuungsgeld čerpá rodič po peněžité pomoci v mateřství – Wochengeld. Pokud rodič vydělá za kalendářní rok, ve kterém pobírá rodičovský příspěvek více než 16.200 €, musí celý rodičovský příspěvek, který od státu dostal, vrátit.

3 varianty čerpání rodičovského příspěvku:

- dlouhá varianta – tato varianta platila doteď. Nárok trvá 30 měsíců. Pokud se rodičovské dovolené bude účastnit alespoň půl roku i druhý rodič, prodlužuje se její délka (tím i délka dávky) na celkových 36 měsíců. Denní výměr je 14,53 € (cca 436 € měsíčně),
- střední varianta – dávka náleží po dobu 20 měsíců a může být prodloužena za stejných podmínek jako při dlouhé variantě na 24 měsíců věku dítěte. Její výše je 20,80 € za den (cca 624 € měsíčně),
- krátká varianta – dávka bude poskytována po dobu 15 (při prodloužení 18) měsíců a denní výměr je stanoven na 26,60 € (cca 800 € za měsíc).

Pokud se narodí dvojčata a vícerčata, zvyšuje se rodičovský příspěvek o 50%. Pokud se jedná o osamělou matku, zvedne se jí denní výměr o 6,06 € za den v té variantě, kterou si vybere. Nárok na pobírání dávky končí, pokud ho zakládá jiné-nejmladší dítě v rodině.⁹²

Zde je potřeba poznamenat, že pokud se rodičovský příspěvek bude vyplácet déle než dítě dosáhne věku dvou let, neprodlužuje se automaticky „Karenz“, protože to jsou dva na sobě nezávislé instituty. Karenz podle zákona o ochraně matek (Mutterschutzgesetz) končí dnem, kdy dítě dosáhne věku dvou let. Stejně jako u nás rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. Rodičovská dovolená je ze zákona garantována na dobu tří let, ale rodičovský příspěvek může být pobírán až do čtyř let věku dítěte.

⁹² Uher K., Sabara B. Ein Kind kommt : ein Rechtsratgeber für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, 2., überarb. Aufl. Wien: LexisNexis-Verl. ARD Orac, 2008, str. 55-61.

Ve stejném roce došlo u nás i v Rakousku k novele dávek poskytovaných rodičům na rodičovské dovolené. Oba státy přijaly možnost čerpání rodičovského příspěvku ve třech rychlostech. U nás mají, podle mého názoru, rodiče větší prostor pro své rozhodování, protože jim stát nabízí dvou-, tří- a čtyřletou variantu čerpání. Kdežto v Rakousku si rodiče mohou vybrat mezi 15, 20 nebo 30 měsíci, anebo, pokud po zákonem stanovenou dobu využije otec možnost být s dítětem na rodičovské dovolené, prodlužuje se délka pobírání dávky na 18, 24 nebo 36 měsíců. Osamělé matky nebo ženy, jejichž partneři nemohou nebo nechtějí na rodičovskou dovolenou nastoupit, mají pak nárok na dávky ve velmi krátké době. (V tzv. krátké variantě jen rok a čtvrt, což je vzhledem k potřebám dítěte podle mne málo.) Ale trend kratších mateřských a rodičovských dovolených je v celé Evropě a možná se to časem dotkne i České republiky. Na druhou stranu může být možnost prodloužení délky pobírání rodičovského příspěvku motivující, aby muži častěji využívali nástupu na rodičovskou dovolenou a tím převzali starost o domácnost a o dítě na sebe a žena tak mohla nastoupit opět do práce. V Rakousku pobírá rodičovský příspěvek asi 3,5 % mužů. Jako další pozitivum naší právní úpravy vidím to, že u nás může mít rodič při pobírání příspěvku neomezený výdělek, kdežto v Rakousku je jeho výše omezena částkou 16.200 € za rok, a pokud rodič tuto částku překročí, musí příspěvek za celý rok vrátit.

6.5. Porodné

Porodné je jednorázová obligatorní peněžitá dávka státní sociální podpory, na níž vzniká nárok v souvislosti s porodem dítěte. Touto dávkou se matce jednorázově přispívá na zvýšené náklady související s narozením dítěte. Porodné nahradilo „podporu při narození dítěte“, která byla do 30.9.1995 poskytována jako dávka nemocenského pojištění. Porodné je netestovanou dávkou, tzn., že nezáleží na výši příjmu oprávněné osoby.

6.5.1. Podmínky nároku na porodné

Nárok na porodné má žena, která porodila dítě. Nárok vzniká dnem porodu. V určitých případech má na porodné nárok i otec dítěte a to v případě, jestliže žena, která dítě porodila, zemřela, a porodné nebylo vyplaceno jí ani jiné osobě.⁹³ Dávka se poskytuje i

⁹³ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 44.

v případě, kdy se dítě narodilo mrtvé nebo zemřelo po porodu. Neposkytne se, došlo-li k potratu dítěte. Poskytne se též v případě, kdy žena po porodu o dítě nepečuje, případně dala souhlas k jeho osvojení. Touto dávkou se oceňuje sama skutečnost, že dítě bylo přivedeno na svět.

6.5.2. Nárok na porodné z důvodu převzetí dítěte do péče

Nárok na porodné má ode dne převzetí dítěte rovněž osoba, která převzala dítě do jednoho roku jeho věku do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Porodné při převzetí dítěte, jde-li o totéž dítě, náleží jen jednou. Nárok na porodné náleží i v případě, že před převzetím dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů vznikl nárok na porodné matce nebo otci dítěte. V případě svěřeni dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů manželům náleží porodné jen jednomu z manželů určenému na základě dohody manželů. Nedohodnou-li se manželé, určí orgán, který o porodném rozhoduje, kterému z manželů se porodné přizná. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené a dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu.⁹⁴

6.5.3. Výše a výplata porodného

Od 1.1.2008 je výše porodného stanovena absolutní částkou a činí 13 000,- Kč na každé narozené dítě. Porodné se vyplácí jednorázově.

Výše porodného činila do konce roku 2007 11,10 násobku životního minima dítěte (17 760,- Kč), pokud se narodilo jedno dítě a 16,60 násobku životního minima dětí, pokud se narodily zároveň dvě nebo více dětí (53 120,- Kč dvojčata, 79 680,- Kč trojčata atd.).

Mezi roky 2005 a 2007 došlo ke zdvojnásobení výdajů na porodné, přičemž další zvyšování umožňovala automatická valorizace. Tuto situaci by naše ekonomika nebyla schopna zvládnout, takže byl odstraněn automatický valorizační mechanismus zvyšování této dávky a porodné bylo stanoveno absolutní pevnou částkou.⁹⁵

Touto změnou byly zvláště postiženy rodiny, kterým se narodila vícero dětí, protože rázem přišly o 27 120,- Kč u dvojčat a 40 680,- Kč u trojčat.

Rakousko dávku porodného vůbec nezná. Jednu dávku, kterou Rakousko poskytuje a naše právní úprava ji nemá, musím ještě zmínit. Jedná se o Kinderbetreuungsbeihilfe. Je to příspěvek závislý na příjmu, poskytovaný ke krytí nákladů na umístění dítěte do školky,

⁹⁴ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 45.

⁹⁵ <http://www.mpsv.cz/cs/4759>.

jeslí, družiny nebo pro „denní matky“. Pokud ale výše hrubého příjmu přesáhne částku 2.912 € nebo částku 2.000 € měsíčně (pokud jde o osamělého rodiče), tato testovaná dávka nenáleží.

Závěr

Rodina je základním článkem společnosti a jako taková potřebuje ochranu a pomoc od státu. Vazby, které v ní vznikají, jsou základem pro celospolečenský život lidí. Dítě, které v rodině od malička vyrůstá, získává od svých rodičů sociální vazby, lásku, péči a výchovu. V rodině se formuje osobnost dítěte od jeho nejútlejšího věku. Proto je potřeba rodinu chránit a nejrůznějšími způsoby ji podporovat, což umožňují nástroje rodinné politiky.

Cílem diplomové práce bylo přehledně popsat legislativní úpravu mateřské a rodičovské dovolené v České republice, zabývat se dávkami poskytovanými v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím, popsat úpravu v Rakousku a obě úpravy porovnat, případně i navrhnout možné změny v našem systému rodinné politiky v těchto oblastech.

Aby k tomuto mohlo vůbec dojít, zabývala jsem se v prvních kapitolách obecnými zákonitostmi spojenými s podporou rodin ze strany státu, samotným pojmem rodina a rodinná politika, jejími principy, cíli a nástroji, vývojem rodinné politiky a v neposlední řadě i zásadami mezinárodního a evropského pojetí práva na sociální zabezpečení se zaměřením zvláště na rodinu, ochranu žen, mateřství a rodičovství. Ve třetí kapitole jsem již přistoupila k podrobné analýze mateřské a rodičovské dovolené, vybrala jsem nejdůležitější zákonná ustanovení, zejména ze zákoníku práce a porovнала je s ustanoveními vyplývajícími z rakouské úpravy mateřské a rodičovské dovolené. Ve zbývajících kapitolách jsem se zabývala úpravou poskytování dávek spojených s mateřskou a rodičovskou dovolenou spadajících pod systém nemocenského pojištění a státní sociální podpory. I dávky poskytované osobám pečujícím o děti byly porovnány s úpravou v Rakousku.

Ve své práci jsem se zaměřila na aktuální témata, kterými jsou rodičovská dovolená a s ní spojená změna poskytování rodičovského příspěvku, jaké možnosti nabízí rodinná politika ke skloubení pracovního a rodinného života, jaké jsou trendy v podpoře otců na participaci na péči o dítě a možné způsoby řešení těchto zásadních témat.

V diplomové práci jsem dospěla k tomu, že instituty mateřské a rodičovské dovolené a dávky poskytované v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím jsou na velmi dobré úrovni odpovídající evropským a mezinárodním zásadám rodinné politiky. Dokonce délka mateřské a rodičovské dovolené a s tím související délka pobírání dávek je u nás delší než v jiných zemích, konkrétně i v Rakousku, které jsem si pro porovnání obou institutů

vybrala. Naše i rakouská úprava zaručuje matce mateřskou dovolenou v době před porodem a po porodu a poskytuje jí v této době dávky, které se odvíjejí od výše výdělku dosahovaného před odchodem na mateřskou dovolenou. V České republice je délka mateřské dovolené 28 resp. 37 týdnů (nástup na mateřskou dovolenou je 6-8 týdnů před očekávaným termínem porodu). V Rakousku je její délka výrazně kratší, 16 resp. 20 týdnů, mateřská dovolená je poskytována 8 týdnů před a 8/12 týdnů po porodu. Dávky při mateřské dovolené poskytované, vycházejí v obou zemích z nemocenského pojištění. V Rakousku tato dávka činí 100% platu pobíraného v posledních třech měsících, u nás 70% denního vyměřovacího základu. Jako výhodu v Rakouské úpravě vidím výši poskytovaného příspěvku, protože matka v této době nepřichází o svůj výdělek, ale pobírá stejnou částku, jakoby chodila i nadále do práce. Pravda ale je, že dávku poskytovanou v mateřství pobírá jen dva měsíce po porodu, poté má nárok na rodičovský příspěvek, který často nedosahuje výše průměrného platu v Rakousku (v tomto roce je výše průměrného platu mužů cca 1.700 € měsíčně a žen cca 1.400 € měsíčně).

Na mateřskou dovolenou navazuje dovolená rodičovská, jejíž délka je u nás až do tří let věku dítěte, v Rakousku do dvou let věku dítěte. Ve stejném roce došlo v obou zemích ke změně koncepce poskytování rodičovského příspěvku a v obou zemích byl přijat systém tzv. třírychlostní rodičovské dovolené. Rodičovský příspěvek je možné u nás pobírat až do čtyř let věku dítěte a v Rakousku do tří let. Od délky poskytování příspěvku se odvíjí výše dávky. Obě dávky jsou poskytovány ze systému státní sociální podpory. Rodič, který pobírá rodičovský příspěvek u nás, si může vedle pobírání dávky přivydělávat, pokud zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, a to bez omezení výše výdělku. V Rakousku si rodič také může přivydělávat, ale jen do určité částky za rok. Pokud tuto hranici překročí, musí rodičovský příspěvek, který mu byl poskytnut, za celý rok vrátit. Tato hranice je ale dost vysoká, takže jí mnoho rodin s malým dítětem nedosahuje.

Významným rozdílem mezi českou a rakouskou úpravou je poskytování přídatku na dítě. Naše právní úprava vede tuto dávku jako dávku testovanou, závislou na výši příjmů v rodině, která se poskytuje v pevných částkách odstupňovaných podle věku dítěte těm rodinám, jejichž rozhodný příjem nepřesahuje částku násobku životního minima a koeficientu 2,4. Kdežto rakouská úprava ji poskytuje jako dávku univerzální, nezávislou na výši příjmu. Jsou stanoveny pevné částky podle čtyř věkových kategorií a s každým dalším dítětem v rodině se dávka zvyšuje. Dále poskytuje stát další příplatek rodinám s třemi a více dětmi. Dalším rozdílným znakem této dávky je adresát dávky. V Rakousku má na dávku nárok rodič, kdežto u nás je nárokem nezaopatřeného dítěte, za kterého dávku do 18

let věku nezaopatřeného dítěte přebírá jeho rodič.

Některé dávky nejsou v Rakousku vůbec zakotveny. Např. dávka porodného, sociální příplatek a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Nyní naznačím možné změny a zlepšení, kterými by se rodinná politika mohla zabývat. Reforma rodičovské dovolené hovoří o větší flexibilitě, vyšší možnosti rodin, aby se sami rozhodly, jaká varianta je pro ně nejvýhodnější. Což je jasně pozitivní změna v našem právním řádu. Ale tuto flexibilitu a možnost volby je třeba podpořit dostupností kvalitních institucí denní péče o děti předškolního věku. Česká rodinná politika a nastavený systém pracovního trhu v současné době jednoznačně upřednostňuje model celodenní mateřské péče o dítě do tří až čtyř let věku oproti kombinování výdělečné činnosti s péčí o malé děti. Takto nastavená rodinná politika vede k negativnímu dopadu mateřství na zaměstnání matek. Pokud nebude mít matka možnost umístit své dítě do školky, nebude se moci vrátit do zaměstnání v době trvání ochranné lhůty a o toto zaměstnání může přijít. Mnoho rodin nemá finanční prostředky na to, aby pro dítě zabezpečily tzv. baby-sitting – placenou péči o dítě doma a ne všichni mají tu možnost, aby dítě mohl hlídat někdo z prarodičů nebo blízké rodiny. Navíc mnoho předškolních zařízení bylo zrušeno nebo sloučeno v době, kdy byl nízký počet narozených dětí a nyní, kdy se porodnost opět zvýšila, tato zrušená zařízení chybí. Málokde jsou však nové školky nebo jesle znovu zřizovány.

Chybějící podpora mateřských škol a jeslí pro děti předškolního věku matky na trhu práce značně znevýhodňuje, snižuje jejich konkurenceschopnost, zvyšuje ohroženost nezaměstnaností a má tak na jejich účast na trhu práce negativní efekt. Vláda by se proto měla zaměřit na vytvoření koncepce podpory institucionální denní péče o předškolní děti (zvláště o děti do tří let věku) tak, aby byla kvalitní, dostupná-jak fyzicky tak finančně a flexibilní k potřebám rodičů a dětí. Dále by bylo dobré podpořit zaměstnavatele, aby byli motivováni zřizovat mateřské školky pro děti svých zaměstnanců.

Dalším tématem pro možnou změnu v našem systému rodinné politiky je nerovné postavení žen a zvláště žen-matek na trhu práce a nedostatečná možnost kombinace pracovního a rodinného života. To vede mnohé ženy k odkládání rodičovství a v rozhodování o otázce, jestli děti mít, nebo zůstat bezdětné. V současné době patří úhrnná plodnost v České republice k těm nejnižším v Evropě (v roce 2006 to bylo 1,33 dítěte na jednu ženu). Ze zkušeností západoevropských zemí vyplývá, že rodinná politika zaměřená na kombinaci rodinného a pracovního života, podporu gendrové rovnosti, na začlenění mužů do péče o malé děti a široce dostupnou institucionální péči o malé děti, vede k vyšší

porodnosti v těchto zemích. Možným řešením by byla větší podpora různých typů pracovních úvazků, jako jsou zkrácené pracovní úvazky, částečné pracovní úvazky, práce z domova. V Rakousku jsou tyto formy pracovních úvazků často využívány. U nás má stále mnoho žen obavu o zkrácený pracovní úvazek vůbec požádat, aby tak nepřišly o zaměstnání nebo na pracovišti nebyly znevýhodňovány.

Zavedení otcovské dovolené je dalším návrhem na možnou změnu. Mohlo by se jednat o poskytování dávky v délce jednoho týdne v prvních dvou měsících života dítěte. Cílem dávky by bylo zapojit otce do péče o dítě v prvních dnech života dítěte. Porod bývá pro ženu vyčerpávajícím jak po fyzické tak i psychické stránce. Proto by bylo jistě vhodné, aby mohl být muž v prvních dnech doma a pomoci s novou situací a zároveň by se tak rychleji a hlouběji vytvořila citová vazba mezi otcem a dítětem. Dávka by mohla být poskytována ze systému nemocenského pojištění stejně jako peněžité pomoci v mateřství. S poskytovanou dávkou by možná mohly být spojeny i jisté výhody ve formě prodloužení celkové délky pobírání dávky, pokud toho otec využije.

Resümee

Mutterschutz und Karenz in der Tschechischen Republik und in Österreich

Die Familie ist auch in unserer modernen arbeitsteiligen Gesellschaft noch die Hauptinstitution des Zusammenlebens. Kinder beziehen aus dem Familienleben die Grundlagen ihrer Persönlichkeit und ihres Sozialverhaltens. Familien verdienen hierbei Schutz und Hilfestellung von staatlicher Seite. Die Instrumente der Familienpolitik sind dazu gedacht, diese Unterstützung zu gewähren. Die Basis meiner Diplomarbeit besteht darin in einer genauen Beschreibung der Rechtssituation im Bereich von Mutterschutz, Karenz und damit einhergehenden Sozialleistungen in der Tschechischen Republik und in Österreich.

Das Niveau der familienpolitischen Sozialleistungen und -rechte wurde dabei als relativ ähnlich ausgeprägt erkannt. Unterschiede gibt es jedoch in einigen Teilaspekten. So sind, beispielsweise, dem allgemeinen europäischen Trend folgend, die Mutterschutz- und Karenzfristen in Österreich kürzer angelegt als in der Tschechischen Republik. Demgegenüber erfolgt die Berechnung des Wochengeldes hierzulande mit einem Satz von 70 % des vorangegangenen Einkommens, während in Österreich 100 % zur Auszahlung gelangen.

Im Jänner 2008 traten in beiden Ländern Reformen zum Kinderbetreuungsgeld in Kraft. Sowohl in der Tschechischen Republik als auch in Österreich wurden damit neue Wahlmöglichkeiten für die Eltern geschaffen. Diese bestehen in drei Varianten des Kinderbetreuungsgeldbezuges, die sich nach Dauer und Höhe unterscheiden.

Über die aktuell gültigen familienpolitischen Sozialleistungen in der Tschechischen Republik hinaus, gibt es in Österreich unter gewissen Umständen die Möglichkeit, die sogenannte *Elternteilzeit* in Anspruch zu nehmen. *Elternteilzeit* bedeutet, dass die Normalarbeitszeit um 50 % reduziert wird. Dafür sind zwei Voraussetzungen zu erfüllen. Zum einen muss eine Mindest-Beschäftigungsdauer von drei Jahren beim gleichen Arbeitgeber nachgewiesen werden können. Zum anderen muss der beschäftigende Betrieb mindestens 21 Arbeitnehmer aufweisen, damit ein Rechtsanspruch gegeben ist. In diesem Fall, kann Elternteilzeit bis zum 7. Geburtstag genommen werden. In Betrieben mit 20 oder weniger Beschäftigten, kann die Elternteilzeit nur bis zum 4. Geburtstag des Kindes im Zuge einer innerbetrieblichen Vereinbarung angewandt werden. Die familienpolitische

Maßnahme der *Elternteilzeit* ermöglicht damit die gleichzeitige Ausübung von Kindererziehung und Berufstätigkeit. Um die Kombination von Familie und Arbeit auch in der Tschechischen Republik leichter zu gestalten, wäre es überlegenswert, eine Regelung im Sinne der *Elternteilzeit* zu schaffen.

Schlüssel-Begriffe:

Familie, Familienpolitik, Mutterschutz, Karenz, Elternteilzeit, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld

Literatura

Bělina M. a kol. Pracovní právo. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H.Beck, 2007

Binder M. Österreichisches Sozialrecht, 4., aktual. Aufl. Wien: LexisNexis Verl. ARD Orac, 2006

Bulla M. Pomocník mzdové účetní (nemocenské pojištění, přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, mzdy a platy k 1.1.2009) Český Těšín: Poradce, 2009

Ein Ratgeber der AK Salzburg: Mutterschutz, Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld, (Mag. Bettina Schrittwieser) Salzburg, 2008

Kotous, J., Munková G., Peřina P. Úvod do sociální politiky. Praha: Ediční středisko PF UK v Praze, 1996

Krebs, V., Durdisová, J., kol. Sociální politika. 1.vyd. Praha: Codex Bohemia, 1997

Křížková A., Dudová R., Hašková H., Maříková H., Uhde Z. Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ SLON, 2008

Munková G. a kol. Sociální politika v evropských zemích. Praha: Karolinum, 2004

Potůček M. Křížovatky české sociální reformy. 1.vydání. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ SLON, 1999

Průvodce novým zákonem o nemocenském pojištění v roce 2009. 1. vydání. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2008

Příb J., Břeská N., Špundová E., Pilátová J. Mateřská a rodičovská dovolená 2. aktualizované vydání. Praha: GRADA Publishing a.s., 2003

Sirovátka T. Česká sociální politika na prahu 21. století: efektivnost, selhávání, legitimita. Brno: Masarykova univerzita, 2000

Štamberková J., Štefko M. Využívání mateřské a rodičovské dovolené: Praktická příručka

pro zaměstnance a zaměstnavatele: výklad dle nového zákoníku práce pro rok 2007, nová úprava nemocenského pojištění 2008. Praha: Český helsinský výbor, 2007

Tomeš I., Koldinská, K. Sociální právo Evropské unie. 1.vydání. Praha: C.H.Beck, 2003

Tröster P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 4.přepřac. a dopl. vyd. Praha: C.H.Beck, 2008

Uher K., Sabara B. Ein Kind kommt : ein Rechtsratgeber für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, 2., überarb. Aufl. Wien: LexisNexis-Verl. ARD Orac, 2008

Weissensteiner S. Mutterschutz und Karenz. Graz, Dbv-Verl. für die Techn. Univ. Graz, 2008

Legislativa

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu

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

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině

Listina základních práv a svobod, vyhlášená předsednictvem ČNR dne 16. prosince 1992 jako součást ústavního pořádku České republiky (č. 2/1993 Sb.), ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Internetové zdroje

www.mpsv.cz

www.portal.gov.cz

www.rodiny.cz

www.jusline.at

Národní koncepce rodinné politiky. MPSV [online] 2005. Dostupné na WWW:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

Národní zpráva o rodině. MPSV [online] 2004. Dostupné na WWW:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf

Akční plán na podporu rodin s dětmi pro období 2006-2009. MPSV [online] 2006.
Dostupné na WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2991/Akzni_plan.pdf

Současná a připravovaná opatření rodinné politiky v zemích střední Evropy. MPSV
[online] 2007. Dostupné na WWW:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/4354/studie_vancurova.pdf

Srovnávací tabulky MISSOC, část 6. Norsko, Rakousko, Polsko, Portugalsko. Evropská
komise [online] 2007. Dostupné na WWW:
http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/2007/tables_part_6_de.pdf

Vývoj sociálního pojištění v roce 2007 MISSOC. Evropská komise [online] 2008.
Dostupné na
WWW:http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/2008/01/2008_1_oe_de.pdf

Srovnávací tabulky MISSOC, Rakousko. Evropská komise [online] 2008. Dostupné na
WWW:
http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?year=20080701&cmdSearch=Search&topicsCode=4011&referenceDate=01/07/2008&countriesCode=OE&lang=de

„Komplexní rodinná politika jako priorita státu aneb je ČR státem přátelským k rodině?“
Praha, Konference, Černínský palác, 28. - 29. listopadu 2006. [online] Dostupné na
WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3611>>