

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Mgr. Martina Mateová

**ZABEZPEČENÍ ŽEN V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ
V ČESKÉ REPUBLICĚ A NA SLOVENSKU**

**SOCIAL SECURITY OF WOMEN DURING PREGNANCY AND MATERNITY
IN THE CZECH AND SLOVAK REPUBLIC**

Rigorózní práce

Konzultant: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování: listopad 2014

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne:

podpis

Poděkování

Děkuji paní Doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za její cenné připomínky a pomoc při zpracování práce.

OBSAH

Obsah

1	Úvod	1
	Část I. Historický vývoj a zabezpečení žen v těhotenství a mateřství na mezinárodní úrovni.....	6
2	Historický vývoj sociálního zabezpečení na území České a Slovenské republiky, zejména zabezpečení žen v těhotenství a mateřství	6
2.1	Počátky sociálního zabezpečení.....	6
2.2	Moderní formy sociálního zabezpečení	7
2.3	Sociální zabezpečení v první polovině 20. století.....	8
2.4	Změny v sociálním zabezpečení po II. světové válce a v období socialismu..	10
2.4.1	Zabezpečení žen a rodin v období socialismu	10
2.5	Sociální zabezpečení po roce 1989	13
3	Ochrana těhotných žen a matek na mezinárodní úrovni.....	15
3.1	Organizace spojených národů.....	15
3.2	Mezinárodní organizace práce	15
3.3	Rada Evropy	17
4	Ochrana žen v těhotenství a mateřství v rámci Evropské unie	18
	Část II. Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství v České republice.....	21
5	Dávky poskytované ze systému nemocenského pojištění	21
5.1	System nemocenského pojištění	21
5.2	Peněžité pomoci v mateřství.....	22
5.2.1	Nárok na peněžitou pomoc v mateřství.....	23
5.2.2	Podpůrní doba u peněžité pomoci v mateřství.....	25
5.2.3	Přerušování výplaty peněžité pomoci v mateřství	28
5.2.4	Výše peněžité pomoci v mateřství	29
5.2.5	Vzdání se nároku na výplatu dávky a souběh nároků na výplatu dávky..	30
5.3	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	30
5.3.1	Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	31
5.3.2	Podpůrní doba u vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.....	33
5.3.3	Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství	33

5.4	Nemocenské.....	34
5.4.1	Nárok a podpůrná doba u nemocenského v souvislosti s těhotenstvím a porodem	34
5.5	Ošetřovné.....	35
5.5.1	Podpůrná doba a výše ošetřovného.....	37
6	Dávky poskytované ze systému státní sociální podpory	38
6.1	Systém státní sociální podpory	38
6.2	Rodičovský příspěvek	39
6.2.1	Nárok na rodičovský příspěvek	39
6.2.2	Výše rodičovského příspěvku.....	40
6.2.3	Více nároků na rodičovský příspěvek v rodině	42
6.2.4	Osobní celodenní řádná péče o dítě	42
6.2.5	Osobní celodenní řádná péče o dítě při jeho navštěvování předškolního zařízení či péči jiné osoby.....	44
6.2.6	Souběh peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku	45
6.3	Porodné.....	46
6.3.1	Nárok na porodné.....	47
6.3.2	Výše porodného	48
6.4	Přídavek na dítě.....	48
6.4.1	Nárok a výše přídatku na dítě	49
6.4.2	Výplata přídatku na dítě	49
7	Ochrana těhotných žen, matek a zaměstnanců pečujících o děti v pracovněprávních vztazích	51
7.1	Pracovní podmínky zaměstnankyň - matek.....	52
7.2	Pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o děti	53
7.2.1	Pracovní cesta a přeložení	53
7.2.2	Úprava pracovní doby	54
7.3	Přestávky ke kojení	55
7.4	Mateřská a rodičovská dovolená.....	56
7.4.1	Mateřská dovolená	56
7.4.2	Rodičovská dovolená	57
7.4.3	Převzetí dítěte do péče a volno s tím související	57

7.4.4	Dovolená po skončení mateřské a rodičovské dovolené.....	58
7.4.5	Přerušeni a předčasné skončení mateřské a rodičovské dovolené.....	58
7.5	Další překážky v práci v souvislosti s těhotenstvím a rodičovstvím	59
7.6	Ochrana pracovního poměru zaměstnankyň v těhotenství a mateřství.....	60
Část III. Zabezpečeni žen v těhotenství a mateřství na Slovensku		63
8	Zabezpečeni žen v těhotenství a mateřství ze systému nemocenského pojištění... 63	
8.1	Nemocenské pojištění.....	63
8.1.1	Všeobecné podmínky nároku na nemocenské dávky.....	65
8.1.2	Ochranná lhůta	65
8.1.3	Rozhodné období pro zjištění denního vyměřovacího základu	66
8.1.4	Denní vyměřovací základ pro určení výše nemocenské dávky	66
8.1.5	Pravděpodobný denní vyměřovací základ pro určení výše nemocenských dávek.....	67
8.2	Vyrovnávací dávka.....	67
8.2.1	Podmínky nároku na vyrovnávací dávku	68
8.2.2	Poskytování vyrovnávací dávky	69
8.2.3	Výše vyrovnávací dávky	69
8.2.4	Měsíční vyměřovací základ pro určení výše vyrovnávací dávky	70
8.3	Mateřské	70
8.3.1	Podmínky nároku na mateřské.....	70
8.3.2	Nárok na mateřské jiného pojištěnce	73
8.3.3	Poskytování a výše mateřského	74
8.4	Nemocenské.....	74
8.4.1	Podmínky nároku na nemocenské.....	75
8.4.2	Poskytování a výše nemocenského	76
8.4.3	Vyloučení nároku na výplatu nemocenského	76
8.5	Ošetřovné	77
8.5.1	Podmínky nároku na ošetřovné.....	77
8.5.2	Poskytování a výše ošetřovného	78
8.5.3	Vznik a zánik nároku na ošetřovné	79
9	Státní sociální podpora.....	80
9.1	Systém státní sociální podpory	80

9.2	Rodičovský příspěvek (rodičovský príspevok).....	80
9.2.1	Oprávněná osoba.....	81
9.2.2	Nárok na rodičovský příspěvek	81
9.2.3	Suma rodičovského příspěvku	83
9.2.4	Výplata rodičovského příspěvku.....	84
9.2.5	Zánik nároku.....	85
9.2.6	Zvýšení, snížení, odnětí a vrácení rodičovského příspěvku	85
9.3	Příspěvek při narození dítěte (príspevok pri narodení dieťaťa).....	85
9.3.1	Oprávněná osoba.....	86
9.3.2	Nárok na příspěvek při narození dítěte	86
9.3.3	Suma příspěvku při narození dítěte.....	87
9.3.4	Výplata příspěvku při narození dítěte	88
9.4	Příspěvek na více současně narozených dětí (príspevok na viac súčasne narodených detí).....	89
9.4.1	Oprávněná osoba.....	89
9.4.2	Nárok na příspěvek na více současně narozených dětí a jeho výše	90
9.4.3	Výplata příspěvku na více současně narozených dětí.....	90
9.5	Přídavek na dítě (prídavok na dieťa) a příplatek k přídavku na dítě (príplatek k prídavku na dieťa)	91
9.5.1	Oprávněná osoba.....	91
9.5.2	Nárok na přídavek na dítě a příplatek k přídavku na dítě	92
9.5.3	Daňový bonus	93
9.5.4	Výše přídavku a výše příplatku k přídavku	94
9.5.5	Výplata přídavku.....	94
9.5.6	Zvláštní příjemce (osobitný príjemca)	95
9.5.7	Povinnosti oprávněné osoby.....	96
9.6	Náhradní výživné	97
9.6.1	Nárok na náhradní výživné.....	97
9.6.2	Posuzování příjmu.....	98
9.6.3	Výše náhradního výživného	98
9.6.4	Přehodnocování trvání nároku na náhradní výživné	99
9.6.5	Zánik nároku na náhradní výživné.....	99

9.6.6	Výplata náhradního výživného	100
9.6.7	Zastavení výplaty a změna výše náhradního výživného	100
10	Ochrana těhotných žen a zaměstnanců s malými dětmi v pracovním právu	101
10.1	Převedení na jinou práci.....	102
10.2	Úprava pracovní doby.....	104
10.3	Mateřská a rodičovská dovolená	105
10.4	Ochrana zaměstnance po návratu do práce.....	107
10.5	Přestávky na kojení.....	108
10.6	Překážky v práci z důvodu mateřství a rodičovství.....	109
10.7	Ochrana pracovního poměru těhotných žen a rodičů malých dětí	110
	Část IV. Komparace české a slovenské právní úpravy zabezpečení žen v těhotenství a mateřství	112
11	Komparace české a slovenské právní úpravy zabezpečení žen v těhotenství a mateřství	112
11.1	Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství ze systému nemocenského pojištění	112
11.1.1	Peněžitá pomoc v mateřství a materské	113
11.1.2	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství a vyrovnávací dávka.	114
11.1.3	Nemocenské.....	115
11.1.4	Ošetrovné a ošetrovné	116
11.2	Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství ze systému státní sociální podpory.....	117
11.2.1	Rodičovský příspěvek a rodičovský príspevok	117
11.2.2	Přídavek na dítě, prídavok na dieťa a príplatok k prídavku na dieťa.....	119
11.2.3	Porodné a príspevok pri narodení dieťaťa	120
11.2.4	Príspevok na viac súčasne narodených detí.....	121
11.2.5	Náhradní výživné	121
11.3	Ochrana těhotných žen, matek a zaměstnanců pečujících o malé děti z hlediska pracovního práva.....	122
11.3.1	Převedení na jinou práci.....	122
11.3.2	Úprava pracovní doby a dalších pracovních podmínek	123
11.3.3	Přestávky ke kojení	124

11.3.4	Mateřská a rodičovská dovolená.....	125
11.3.5	Další překážky v práci v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím.....	126
11.3.6	Ochrana pracovního poměru těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o malé děti	127
	Závěr.....	128
	Seznam literatury:	138
	Resumé	141
	Abstrakt	143
	Abstrakt	144

1 ÚVOD

Tématem této práce je zabezpečení žen v těhotenství a mateřství v České republice a na Slovensku v právu sociálního zabezpečení. Jedná se o aktuální téma, a to z pohledu jednotlivce i z pohledu společnosti a státu.

V září 2013 jsem obhájila diplomovou práci na téma Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství. Jelikož byla práce hodnocena známkou výborně, a tomuto tématu se věnuji dlouhodobě, rozhodla jsem se ji podstatně přepracovat, aktualizovat a doplnit o komparaci se slovenskou právní úpravou.

Založení rodiny je jedním z nejdůležitějších kroků v životě člověka. Předchází mu řada otázek, rozhodování, a je provázeno mnoha změnami v osobním i pracovním životě. Zvláště žena při ní prochází značnou proměnou fyzickou, psychickou a sociální. Narození dítěte je sociální událostí, která zasáhne rodinu významně i po finanční stránce. Příchod nového člena do rodiny znamená zvýšené výdaje v souvislosti s pořízením nezbytné výbavy, a následně s výživou a výchovou dítěte. Zároveň ale dochází ke snížení příjmu rodiny, jelikož je matka nucena dočasně přerušit svou výdělečnou činnost z důvodu těhotenství a porodu, a následně buď ona, nebo druhý rodič obvykle přeruší či omezí své zaměstnání kvůli péči o dítě.

Z pohledu státu je důležitá porodnost. Její pokles a stárnutí populace s sebou nese řadu problémů v sociální oblasti. Zájemem státu je tedy podpora rodin s dětmi, žen na mateřské a rodičovské dovolené, podpora sladění pracovního a rodinného života a motivace mladých lidí k založení rodiny. K tomuto cíli mají vést mimo jiné dávky poskytované státem za účelem kompenzace zhoršené finanční situace rodiny v souvislosti s narozením dítěte. Neméně důležité jsou ale i ostatní formy podpory rodin s dětmi v dalších oblastech. Lze zmínit například daňové zvýhodnění, poskytování sociálních služeb, zřizování zařízení předškolní péče nebo pomoc při sladění rodičovství a pracovního života formou podpory vzniku dětských skupin či školek zřizovaných zaměstnavateli. Zároveň je nezbytné informovat veřejnost o možnostech, které jsou rodičům nabízeny, aby se neomezovali pouze na pasivní příjem sociálních dávek, ale využívali možností, díky kterým se budou moci věnovat jak péči o dítě a jeho výchově, tak i seberealizaci v pracovním životě a aktivnímu zlepšování finanční situace rodiny.

Vyčerpat téma podpory žen v těhotenství a mateřství v komplexní podobě není v práci tohoto rozsahu možné, proto jsem se zaměřila pouze na základní a nejčastěji využívané instituty práva sociálního zabezpečení. S nimi ovšem úzce souvisí ochrana matek a zaměstnanců pečujících o děti i z hlediska pracovního práva. Z tohoto důvodu je pro komplexnější zpracování tématu nezbytné věnovat samostatnou kapitolu i otázce pracovněprávní.

Českou a Slovenskou republiku spojuje nejen společný historický vývoj, ale také členství v Evropské unii a mnoha mezinárodních organizacích. Díky tomu mají obě země obdobnou právní úpravu, potýkají se s obdobnými problémy a obdobným způsobem funguje i jejich sociální politika. Historický vývoj, který byl po staletí shodný, položil základy institutů, které jsou funkční dodnes. Největšího rozmachu dosáhlo právo sociálního zabezpečení ve dvacátém století, a zabezpečení žen v těhotenství a mateřství zejména v jeho druhé polovině. Uplynulé dvě dekády se již nesly v duchu samostatného vývoje, avšak odráží se zde vliv Evropské unie, která jej určitým způsobem sjednocuje. Proto je nesmírně zajímavé sledovat dopad jednotlivých období vývoje na současnou právní úpravu, na shodné a odlišné znaky.

Cílem této práce je popsat a analyzovat způsob zabezpečení žen v době těhotenství a po porodu, a také možnosti rodičů, kteří pečují o malé děti. Dalším cílem je porovnat a zhodnotit shodné znaky a odlišnosti právní úpravy v České republice a na Slovensku. Práce se snaží poukázat na pozitiva a negativa současné právní úpravy a zachytit její využití v praxi včetně důsledků, které se odrážejí ve fungování rodiny. Analýza vychází z historického vývoje i z aspektů, které s sebou nese členství obou států v mezinárodních organizacích a Evropské unii. V názvu práce jsou zmíněny pouze ženy, avšak právní úprava směřuje k rovnosti, a v praxi postupně dochází k tomu, že se řada institutů týká také mužů - otců, kteří pečují o dítě. Proto je v rigorózní práci často užíváno pojmu rodič, namísto matka, pokud se nejedná o zabezpečení či ochranu zaměřenou výlučně na ženy v těhotenství, době po porodu, či v období kojení.

Rigorózní práce je členěna do čtyř částí, které se skládají z kapitol a podkapitol.

První část je věnována historickému vývoji sociálního zabezpečení na území České a Slovenské republiky a aspektům, které vyplývají z členství obou států v mezinárodních organizacích a Evropské unii.

Kapitola první nabízí pohled na historii sociálního zabezpečení na našem území, zejména s důrazem na vývoj zabezpečení žen v těhotenství a mateřství, a to od dob prvobytně pospolné společnosti až po současnost. Pozornost je věnována především vývoji zabezpečení žen v těhotenství a mateřství v 60. a 70. letech 20. století. Je tomu tak zejména proto, že současná právní úprava vychází z historické tradice, která zakotvila standardy fungování sociálního zabezpečení žen v těhotenství a mateřství i když došlo k důležitému dalšímu vývoji.

Druhá kapitola pojednává o ochraně matek a rodičů pečujících o děti z hlediska nejvýznamnějších mezinárodních organizací zabývajících se mimo jiné touto problematikou. Z členství v nich vyplývají České a Slovenské republice závazky, které se promítají do právní úpravy jednotlivých institutů. Těmito organizacemi jsou Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rada Evropy.

Kapitola třetí dává do souvislosti českou a slovenskou právní úpravu s principy ochrany a zabezpečení těhotných žen a rodičů, které mají původ v právu Evropské unie, jejíž jsou Česká a Slovenská republika členy. Tyto principy tvoří základ pro národní právní úpravy jednotlivých států, a stejně tak je tomu v případě České a Slovenské republiky.

Druhá a třetí část tvoří jádro práce. Druhá část je věnována české právní úpravě zabezpečení žen v těhotenství a mateřství.

Kapitola čtvrtá podrobně rozebírá dávky, které jsou poskytovány v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím ze systému nemocenského pojištění. Nejprve je nastíněn princip fungování tohoto systému, dále následují podkapitoly věnované jednotlivým dávkám. Jedná se o dávky vyplácené většině žen (peněžitá pomoc v mateřství) nebo o dávky které jsou využívány jen okrajově (vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství). Zmíněny jsou však i ty dávky, které nejsou primárně určeny k zabezpečení žen v těhotenství a mateřství, přesto jsou k tomuto účelu v určitých situacích využívány (nemocenské, ošetřovné). V závěru kapitoly se nachází i stručná zmínka o koordinaci vyplácení dávek v Evropské unii.

Kapitola pátá je věnována systému státní sociální podpory, konkrétně dávkám, jejichž cílem je zabezpečení rodin s malými dětmi. Po obecném seznámení se systémem státní sociální podpory následuje analýza dávek poskytovaných bez ohledu na příjem rodiny (rodičovský příspěvek) a dávek poskytovaných v závislosti na výši příjmu rodiny (porodné, přídavek na dítě).

Šestá kapitola je věnována souvisejícím prvkům ochrany žen v těhotenství a mateřství v pracovněprávních vztazích. Jejich výčet a stručný popis doplňují předcházející kapitoly tak, aby bylo možné pochopit systém ochrany a podpory těhotných žen a rodičů komplexně. Důvodem je, že z pohledu historického vývoje a mezinárodního kontextu je právo sociálního zabezpečení s pracovním právem úzce spjato, a teprve při vzájemném doplnění obou oborů tvoří téma, které je obsahem této práce, celek. V objektivním slova smyslu bývají pracovní právo a právo sociálního zabezpečení nazývány jako „sociální právo“.

Třetí část je další stěžejní částí práce a je zaměřena na zabezpečení žen v těhotenství a mateřství na Slovensku.

Obsahem sedmé kapitoly je stručné objasnění fungování systému nemocenského pojištění na Slovensku a podrobná analýza dávek, které jsou z tohoto systému poskytovány ženám v těhotenství a mateřství. Jedná se o dávky, které jsou k tomuto cíli přímo určeny, tedy vyrovnávací dávka a mateřské. Pozornost je věnována i dalším dávkám, jejichž hlavním cílem není zabezpečení žen v těhotenství a mateřství, avšak jsou v případě těchto sociálních událostí poskytovány. Těmito dávkami jsou nemocenské a ošetřovné.

Osmá kapitola je věnována dávkám poskytovaným rodičům malých dětí ze systému státní sociální podpory. V této kapitole se podrobně zabývám rodičovským příspěvkem, příspěvkem při narození dítěte, příspěvkem na více současně narozených dětí, přídavkem na dítě a příplatkem k přídavku na dítě a náhradním výživným.

Devátá kapitola pojednává o ochraně těhotných a kojících žen, matek a rodičů malých dětí z hlediska pracovního práva v návaznosti na právo sociálního zabezpečení. Je zde uvedena ze stejného důvodu, jako v části týkající se české právní úpravy. Tímto důvodem je provázanost dávek sociálního zabezpečení s instituty pracovního práva.

Čtvrtou, závěrečnou část rigorózní práce tvoří komparace dávek sociálního zabezpečení v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím v právních úpravách České a Slovenské republiky. Srovnávány jsou rovněž instituty ochrany těhotných žen a rodičů malých dětí z hlediska pracovního práva. Pozornost je věnována shodným znakům vyplývajícím ze společného vývoje a členství v mezinárodních organizacích a Evropské unii, a rovněž výrazným odlišnostem, pramenícím z rozdílných sociálních problémů, se kterými se oba státy potýkají.

Rigorózní práce vychází z právní úpravy účinné ke dni 31. října 2014.

ČÁST I. HISTORICKÝ VÝVOJ A ZABEZPEČENÍ ŽEN V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ NA MEZINÁRODNÍ ÚROVNI

2 HISTORICKÝ VÝVOJ SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ NA ÚZEMÍ ČESKÉ A SLOVENSKÉ REPUBLIKY, ZEJMÉNA ZABEZPEČENÍ ŽEN V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ

2.1 Počátky sociálního zabezpečení

Od počátku fungování lidské společnosti existovaly určité formy zabezpečení osob, které si samy nebyly schopny obstarat obživu. Starost o takové osoby nesla na svých bedrech zejména rodina, která nemohoucím členům obstarávala obživu a chránila je. Postupně se v této oblasti začala angažovat církev, následně obec, a teprve později stát. Prvotní formy sociálního zabezpečení fungovaly na principu solidarity bohatých s chudými a poskytování almužny. Na jakoukoliv sociální pomoc nebyl žádný právní nárok. Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství bylo především záležitostí rodiny, zejména muže, živitele. Stát jako takový se touto problematikou nezabýval.

Ve středověku byla významným institutem zabezpečení hornická bratrstva, která byla zřizována s cílem zabezpečit horníky v době, kdy nemohli pracovat, a také pozůstalé po těchto zaměstnancích. V rámci hornických bratrstev vznikaly podpůrné pokladny, do kterých přispívali sami horníci, ale i jejich zaměstnavatelé. Povinné zřizování bratrských hornických pokladen bylo uzákoněno teprve v roce 1854. Ve středověku docházelo ke zřizování svépomocných podpůrných spolků také v rámci cechů. Měly za cíl pečovat o osoby, které nejsou samy schopny práce, ať už z důvodu stáří, či fyzické nezpůsobilosti.

Chudina se snažila zajistit si obživu žebráním, což bylo v českých zemích dlouhodobým problémem. Roku 1661 bylo patentem uzákoněno právo žebrat pouze chudině práce neschopné.

Od konce osmnáctého století se o péči o chudé a nemocné začala církev dělit se státem. Bylo tomu tak od roku 1785, kdy došlo k vydání nařízení pro Království české, které uložilo vrchnosti povinnost podílet se na péči o chudé a nemocné. Církev ale nadále vytvářela chudinské ústavy, a to až do devatenáctého století, kdy se péče o chudé stala povinností obce. Od roku 1868 byla chudinská péče poskytována pouze těm potřebným, kteří měli na území obce domovské právo. Obec poskytovala chudým stravu a ubytování v chudobincích a obecních pastouškách. Chudinská správa se stala součástí veřejné obecní správy.

Po nástupu Marie Terezie na císařský trůn bylo v souvislosti s reformou státní správy nutné upravit postavení úředníků, kterými nově nebyli jmenováni šlechtici, nýbrž odborníci bez šlechtického titulu, kteří byli nazýváni laiky. Na rozdíl od šlechticů, kteří tyto úřady zastávali dříve, nebyli laici ve stáří a nemoci zabezpečeni svým majetkem, proto bylo třeba zavést penzijní normály. Roku 1771 pro vdovy a sirotky po zaměstnancích, kteří věrně sloužili, a roku 1781 pro zaměstnance, kteří se po alespoň deseti letech uspokojivé služby stali neschopnými práce.¹

2.2 Moderní formy sociálního zabezpečení

Moderní formy sociálního zabezpečení osob nacházejících se v tíživé životní situaci jsou charakterizovány zejména přenesením odpovědnosti za zabezpečení z církve a obcí na stát. Počátky moderních forem sociálního zabezpečení se datují do devatenáctého století, což má souvislost především se zrušením nevolnictví, ke kterému došlo roku 1781. Venkovské obyvatelstvo začalo migrovat do měst, rozvíjet se začala průmyslová výroba a s tím souvisel i nárůst zaměstnávání dělníků. Ukázalo se jako nutné, začít zabezpečovat tyto zaměstnance pro případ mimořádné události, která má za následek zhoršení ekonomické situace. Jelikož dělníky v továrnách často postihovaly pracovní úrazy, jednalo se především o úpravu zabezpečení v případě úrazu či nemoci. Začaly vznikat spolkové nemocenské pokladny, nejprve ve formě dobročinných spolků, později byl nad nimi zaveden státní dohled. Jejich cílem bylo zabezpečit dělníky v nemoci, a byly upraveny několika zákony. Zodpovědnost samotných dělníků se ukázala jako nedostatečná, proto bylo třeba nastavit pravidla a zavést pojištění povinné.

¹ TRÖSTER, Petr aj. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 26 - 28

Důraz byl tedy kladen především na nemoc a úraz, zatímco zabezpečení žen v těhotenství a mateřství bylo opomíjeno. Co se týče zabezpečení žen a dětí, upraveno bylo pouze pro vdovy a sirotky po vojenských vysloužilcích.

Právní kroky v této oblasti byly ovlivněny vývojem v zahraničí. Významným krokem bylo zavedení povinného sociálního pojištění v Rakousku-Uhersku, které bylo inspirováno Bismarckovou reformou v Německu. Zákon o nemocenském pojištění dělníků byl přijat v roce 1888, společně se zákonem o úrazovém pojištění dělníků nabyt účinnosti dnem 1. 8. 1889. Pro zabezpečení žen v těhotenství a mateřství měl značný význam zákon o nemocenském pojištění dělníků č. 33/1888 ř. z., který zavedl pojištění obligatorní. Nárok čerpat z něj peněžní a věcné dávky měli pouze pojištěnci, jejich rodinní příslušníci nikoliv. Ženám, které byly pojištěny, plynul nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky či lékaře při porodu, a dále na léky a léčebné pomůcky. Pojištěné ženy měly ode dne porodu nárok na pomoc ve formě peněžité podpory ve výši nemocenského po dobu čtyř týdnů. Posledním ze tří významných zákonů pak byl zákon o bratrských pokladnách č. 127/1889 ř.z.. Pojistné na povinné veřejnoprávní pojištění vyplývající z těchto zákonů platili jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Roku 1909 nabyt účinnosti zákon č. 1/1907 ř.z. o penzijním pojištění zřízenců ve službách soukromých a některých zřízenců ve službách veřejných.²

2.3 Sociální zabezpečení v první polovině 20. století

Po vzniku Československa došlo k převzetí rakousko-uherské právní úpravy, a postupně ke vzniku nových právních předpisů. Péči o chudé sice nadále vykonávala církev a obce, jak tomu bylo dříve, stát ovšem začal významněji upravovat sociální situaci zaměstnanců, a to jak soukromých, tak státních. Nutno ale zmínit, že zde byla značná diferencovanost mezi oběma skupinami, přičemž zaměstnanci státní měli výhodnější postavení. Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří nabyt účinnosti dne 1. července 1926. Podle tohoto zákona byli pojištěni všichni zaměstnanci, kromě těch, kteří z něj byli výslovně vyloučeni. Vztahoval se především na dělníky. Dávkami nemocenského pojištění bylo nemocenské, které se poskytovalo maximálně po dobu jednoho roku, dále věcné dávky

² TRÖSTER, Petr aj. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 28 - 30

v podobě lékařské pomoci a léčiv, a v neposlední řadě nemocenské ošetřování. Z nemocenského pojištění dále plynulo pohřebné a pomoc v mateřství.³

Zaměstnávání žen se stalo rozšířenější skutečností, než tomu bylo v dřívějších dobách, a proto jejich situace vyžadovala právní úpravu. Pojištěné zaměstnankyně a manželky pojištěných zaměstnanců měly dle ustanovení §95 tohoto zákona nárok na dávky v mateřství, které byly poskytovány po dobu šesti týdnů před porodem a šesti týdnů po porodu, a to ve výši nemocenského, jehož výše byla diferencována dle deseti mzdových tříd. Ženy měly dále při porodu nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky či lékaře. Zároveň měly zaměstnankyně nárok na jednorázový příspěvek při slehnutí a při obtížích v těhotenství. Až do doby dvanácti měsíců po porodu měly ženy nárok na příspěvek za kojení.⁴ Přestože se počty zaměstnankyň zvyšovaly, bylo jich v poměru k manželkám stále minimum.

Zároveň došlo k zastřešení nemocenského pojištění nemocenskou pojišťovnou, a pojištění invalidního a starobního Ústřední sociální pojišťovnou. Na placení důchodového a sociálního pojištění se rovným dílem podíleli zaměstnanci a zaměstnavatelé, pojištěnci byli rozděleni do čtyř tříd, a měli nárok na starobní a invalidní důchod, vyrovnávací příplatky k důchodům, vdovský, vdovecký a sirotčí důchod a odbytné.

Veřejní zaměstnanci, jejichž postavení nebylo upraveno zákonem č. 221/1924 Sb., se roku 1925 dočkali zákona č. 221/1925 Sb. z. a n., o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců. Pojištění bylo prováděno prostřednictvím Léčebného fondu veřejných zaměstnanců. V roce 1929 došlo k zavedení státní starobní podpory zákonem č. 43/1929 Sb. z. a n. Zákon se týkal zaměstnanců, ale také samostatně výdělečně činných občanů v případě, že splňovali zákonné podmínky.⁵

³ **TRÖSTER, Petr aj.** *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 30 - 31

⁴ **KOLDINSKÁ, Kristina.** *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2010, xv, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 150

⁵ **TRÖSTER, Petr aj.** *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 31 - 32

2.4 Změny v sociálním zabezpečení po II. světové válce a v období socialismu

Po skončení druhé světové války nedošlo k žádným výrazným změnám v zákonodárství, které bylo převzato z 1. republiky. Jediným významným právním předpisem, který byl v této době přijat, je zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Jednalo se o velmi moderní a pokrokový předpis, který zlepšil sociální situaci pojištěnců tím, že zvýšil dávky a zajistil i jejich zrovnoprávnění. Zároveň byla vytvořena jednotná soustava národního pojištění, která vycházela z Beveridgeova modelu publikovaného v Londýně v roce 1942.

Zásadní změny postihly právo sociálního zabezpečení až po roce 1948. Stát převzal sociální péči o občana do svých rukou a došlo tak k upuštění od systému pojišťovacího. Dělo se tak pod vlivem ideologie Sovětského svazu. Zdravotnictví bylo roku 1950 znárodněno a nemocenské pojištění spravovalo Revoluční odborové hnutí. Roku 1956 byly přijaty dva významné zákony: zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení. Šlo o první významnou reformu v oblasti práva sociálního zabezpečení, která měla vyhovovat nové situaci ve státě. Druhá reforma poté proběhla v šedesátých letech, kdy byl přijat zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, a zákon č. 103/1964., o sociálním zabezpečení družstevních rolníků.⁶

2.4.1 Zabezpečení žen a rodin v období socialismu

Po druhé světové válce nastaly značné změny v postavení žen ve společnosti. Ženy ve velkém nastupovaly do práce, jelikož byl nedostatek pracovních sil. Tomu se musely přizpůsobit právní předpisy.

Zákon č. 99 z roku 1948 však vycházel ještě z předválečné tradice, že byla žena v domácnosti. I z tohoto důvodu v něm nalezneme ustanovení §31, které upravuje výpomoc v domácnosti pro ženy, které pečují o domácnost a alespoň jedno dítě, ale jsou z důvodu těhotenství či nemoci hospitalizovány, nebo upoutány na lůžko. Tento zákon dále rozšířil pomoc v mateřství tak, že ženě náležela z pojištění i dětská výbava

⁶ TRÓSTER, Petr aj. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 32 – 34

jakožto věcná dávka. Zavedena byla jednorázová dávka porodného, a to i v případě družky pojištěného muže. Na základě tohoto zákona náležela ženě peněžitá pomoc v mateřství po dobu 18 týdnů.

Podle zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců ženám náležela peněžitá pomoc v mateřství v délce 18 týdnů. Pokud žena pracovala před vznikem sociální události déle než pět let v témže podniku, náležela jí ve výši až 90% mzdy. Nadále existovala jednorázová dávka podpory při narození dítěte. Souvislost s péčí o dítě měla i dávka při ošetřování člena rodiny.

Ústava z roku 1960 deklarovala ochranu státu nad mateřstvím a rodinou, což se konkrétně projevilo v zakotvení zapojení žen do pracovního procesu s ohledem na jejich fyziologické odlišnosti a také jejich mateřskou funkci. Ústava přímo zakotvila zvláštní pracovní podmínky žen, péči v těhotenství a mateřství a rozvoj zařízení pro děti, které by ženám umožnily věnovat se práci.

V šedesátých a sedmdesátých letech zaznamenalo zabezpečení rodin s dětmi značný rozvoj v souvislosti s propopulační politikou státu. Cílem bylo zvýšení populace v Československu, proto bylo nutné učinit takové změny, které budou motivovat mladé lidi k uzavření manželství a založení rodiny. Kromě rozvoje bydlení pro mladé rodiny, systému předškolních zařízení, došlo také k finanční podpoře matek a rodin s dětmi vůbec. V socialistické společnosti byl kladen důraz na takzvaná dvoukariérová manželství, a bylo tedy nutné zajistit ženám příhodné pracovní podmínky, dávky sociálního zabezpečení a jiné benefity. Zaměstnání žen bylo běžnou věcí, a tomu bylo potřeba přizpůsobit celkové zabezpečení žen. V tomto období tedy vznikla celá řada zákonů upravujících tuto problematiku.

Významný byl zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, kterým byla prodloužena mateřská dovolená na 22 týdnů. Byla také zavedena neplacená mateřská dovolená do jednoho roku věku dítěte. Zákon č. 67/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění zavedl vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Mateřská dovolená byla zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a přídavcích na děti z nemocenského pojištění, prodloužena na 26 týdnů. V roce 1969 byl zaveden mateřský příspěvek, který náležel ženě až do jednoho roku věku dítěte v případě, že toto dítě

neumístila do zařízení péče o děti. Mateřský příspěvek byl později upraven zákonem č. 107/1971 Sb. o mateřském příspěvku.⁷

Další významné změny nastaly v roce 1975. Došlo ke zlepšení podmínek pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství při opakovaném porodu. Významným právním předpisem té doby byl zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, který zahrnoval i sociální péči o matky a rodiny.

V následující dekádě pak došlo k dalšímu zvýšení peněžitě pomoci v mateřství v roce 1982, dále ke zdokonalení jejího poskytování zákonem z roku 1984, a důležitý byl také zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, který zůstal v platnosti až do poloviny devadesátých let.⁸

Žena měla možnost zůstat s dítětem doma až do tří let jeho věku. Nejprve čerpala mateřskou dovolenou, a v období od jednoho roku do dvou let věku dítěte měla nárok na další mateřskou dovolenou. Celou tuto dobu pobírala mateřský příspěvek, a zároveň nemohl zaměstnavatel až do tří let věku dítěte ukončit s touto ženou pracovní poměr. Tím byly položeny základy úpravě, která platí dodnes.⁹

Co se týče pracovněprávní ochrany těhotných žen a matek, věnoval se jí zákoník práce z roku 1965. Nalezneme v něm výčet prací, které byly zakázány všem ženám, jelikož by mohly být škodlivé pro jejich zdraví nebo mateřské poslání. Tyto zakázané práce bylo možno dále rozšířit pro ženy v těhotenství a v době devíti měsíců po porodu. S tím souvisela i úprava dočasného převedení těhotné ženy na jinou práci. Rovněž byla podrobně upravena práce přesčas, pracovní cesty, přeložení, úprava pracovní doby a zákaz nočních prací. Ty byly absolutně zakázány těhotným ženám a matkám do jednoho roku věku dítěte. Matkám byla poskytována mateřská dovolená, nejprve v délce trvání 22 týdnů, ale později byla prodlužována. Kojící ženy měly nárok na

⁷ **KOLDINSKÁ, Kristina.** *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech.* Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2010, xv, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 151 – 155

ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení.* Vyd. 1. Praha: Universita Karlova, 1987, 100 s. 21 - 23

⁸ **TRÖSTER, Petr aj.** *Právo sociálního zabezpečení.* 5. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str 32 – 34

ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení.* Vyd. 1. Praha: Universita Karlova, 1987, 100 s. str. 23

⁹ **ŠTANGOVÁ, Věra.** *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení.* Vyd. 1. Praha: Universita Karlova, 1987, 100 s. str. 75 - 79

přestávky ke kojení. V době socialismu byly položeny základy i ochraně pracovního poměru těhotných žen a matek (i osamělých otců).¹⁰

2.5 Sociální zabezpečení po roce 1989

Po roce 1989 se změnila nejen politická situace v zemi, ale i možnosti jednotlivců a pohled společnosti na rodinu. Mladí lidé získali možnost volby, zda budou studovat, cestovat či budovat kariéru v České republice nebo v zahraničí, a došlo tak k oddalování uzavírání sňatků, zvyšoval se věk prvorodiček a klesala porodnost. Toto bylo jedním z více důvodů, pro které přestala být dosavadní úprava sociálního zabezpečení vyhovující. V nových podmínkách, které byly způsobeny změnami ve společnosti, se jevila jako příliš těžkopádná a nedostatečně flexibilní. Politický, ekonomický a společenský vývoj směřoval k tomu, aby těžiště zodpovědnosti za zabezpečení při nepříznivé sociální události bylo přeneseno ze státu na jedince samotného. K tomuto cíli měla směřovat i nová právní úprava sociálního zabezpečení.

Dne 1. 1. 1993 došlo k rozpadu společného státu, a právní vývoj se v každé z nově vzniklých republik začal ubírat vlastní cestou.

V České republice se jako nutnost ukázalo provést společně s ekonomickou reformou i reformu sociální, jejímž základem se stal přechod od sociálního zabezpečení k sociálnímu pojištění. Nemocenské a důchodové pojištění bylo nově zastřešeno pod Českou správou sociálního zabezpečení. Sociální reforma proběhla ve třech etapách, kdy došlo nejprve k vytvoření záchranné sociální sítě, pak k vyloučení pojistného z daňového systému a nakonec k přijetí dvou významných zákonů v roce 1995. Jednalo se o zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Tento zákon upravoval zabezpečení rodin s dětmi, a jeho cílem bylo sjednotit do té doby poněkud roztříštěnou úpravu. Zavedeny byly dávky závislé na příjmu i nezávislé, pro které se běžně užívá označení testované a netestované. V roce 1997 byl přijat zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

Po roce 2000 se vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji a také k ekonomické situaci odehrávaly změny zejména na poli důchodového pojištění, které

¹⁰ **KOLDINSKÁ, Kristina.** *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech.* Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2010, xv, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 155 – 156
ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení.* Vyd. 1. Praha: Universita Karlova, 1987, 100 s., str. 58 - 70

měly za cíl reformovat stávající stav. Zvyšoval se věk odchodu do důchodu a potřebná doba pojištění. Změny se odehrály i v důchodech invalidních - zrušen byl invalidní důchod částečný a úplný, a nově se užívá tři stupňů invalidního důchodu. Výrazné změny zaznamenalo také pojištění nemocenské a úrazové, které se osamostatnilo. Účinnost zákona o úrazovém pojištění však byla již několikrát odložena. I v oblasti sociální pomoci byly přijaty nové právní předpisy.¹¹

Rovněž na Slovensku bylo nutné provést v souvislosti s přechodem na tržní ekonomiku sociální reformu. Od 1. 1. 1993 došlo ke vzniku národní pojišťovny. Došlo ke sloučení zdravotního pojištění, nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení v jedné instituci, která byla tvořena třemi samostatnými fondy. Tento systém se však nejevil jako funkční, a proto došlo k oddělení zdravotních pojišťoven a vzniku sociální pojišťovny v roce 1995. Od roku 1996 tak fungovaly tři subsystemy, a to sociální pojištění, státní sociální podpora a sociální pomoc. Výraznou změnu znamenal rok 2004, kdy nabyl účinnosti zákon č. 461/2003 Z.z., a kdy došlo k důchodové reformě.¹²

¹¹ **TRÓSTER, Petr aj.** *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 34 - 36

¹² <http://www.socpoist.sk/historia/388s>

3 OCHRANA TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK NA MEZINÁRODNÍ ÚROVNI

Ochrana žen v těhotenství a mateřství je upravena nejen vnitrostátním právem, ale existuje řada dokumentů mezinárodních organizací, které se této problematice ve větší či menší míře věnují, a zakotvují základní principy ochrany těchto osob na mezinárodní úrovni.

3.1 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů je největší politická mezinárodní organizace. Na půdě OSN došlo roku 1948 k přijetí Všeobecné deklarace lidských práv, která měla za cíl deklarovat právo každého člověka na dodržování základních lidských práv a právo na sociální zabezpečení. Zmíněno je zde i právo na ochranu mateřství a dětství, bez ohledu na manželský původ. Je to velmi významný dokument, který však nemá právní povahu.

Roku 1966 došlo k přijetí dvou významných dokumentů - Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Z hlediska zabezpečení těhotných žen a matek je důležitý druhý z nich, jenž uvádí, že ženám v průběhu těhotenství, matkám po porodu a rodině vůbec má být poskytnuta největší možná ochrana.¹³ Tím je v článku 10 odst. 2 myšlena placená mateřská dovolená, a požitky ze sociálního zabezpečení.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 se zabývá ochranou žen před diskriminací politickou a kulturní, ale i v sociální oblasti.¹⁴

3.2 Mezinárodní organizace práce

Důležitou roli hraje také Mezinárodní organizace práce, která je specializovanou agenturou OSN. Svými úmluvami, které jsou pro členské státy závazné, pokud je ratifikovaly, upravila například minimální standardy sociálního zabezpečení, tedy i

¹³ TRÖSTER, Petr aj. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 49 - 50

¹⁴ CHVÁTALOVÁ, Iva a Kristina KOLDINSKÁ. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, 290 s. ISBN 978-80-7380-374-2. str. 59

dávky v mateřství a dávky poskytované rodinám. Stalo se tak Úmluvou o minimálních normách sociálního zabezpečení z roku 1952.¹⁵

V rámci Mezinárodní organizace práce byly přijaty úmluvy, které mají přímou souvislost s ochranou žen v těhotenství a mateřství. Úmluva o ochraně mateřství č. 103 z roku 1952 zakotvila povinnost zaměstnavatele poskytnout ženě mateřskou dovolenou v délce dvanácti týdnů (šesti týdnů před porodem a v šestinedělí), dávky v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím v takové výši, aby zajistily zdravý vývoj ženy a dítěte, bezplatnou lékařskou péči a ochranu jejího pracovního poměru, včetně přestávky na kojení v délce 30 minut. Toto rozšířila Úmluva o ochraně mateřství č. 183 z roku 2000 o ochranu ženy před diskriminací z důvodu těhotenství a mateřství. Dále pak byla přijata Úmluva č. 175 z roku 1994 o práci na částečný úvazek. Přestože se vztahuje na všechny zaměstnance, v praxi se týká převážně žen, jelikož jsou to právě ženy, které většinou pečují o děti, a částečný úvazek jim má pomoci zkoordinovat pracovní a rodinný život.

Důležitým dokumentem pro ochranu mateřství a rodičovství je Úmluva č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi. Cílem je umožnit mužům a ženám sladit zaměstnání a péči o rodinu.

Mezinárodní organizace práce rovněž vydává doporučení, z nichž některá souvisejí s ochranou žen v těhotenství a mateřství. Jedná se o doporučení č. 123 z roku 1965, které se týká zaměstnávání žen, které mají povinnost k rodině. Stejně jako jiné dokumenty, i tento klade důraz na sladění pracovních a rodinných povinností. Umožnit by to měla zařízení pro děti a možnost žen vrátit se po delší mateřské pauze do práce. Dalším dokumentem je doporučení č. 150 z roku 1975 o rozvoji lidských zdrojů. Je v něm zmíněna podpora žen – matek v zaměstnání, ať už zajištěním denní péče o děti, nebo vstřícností zaměstnavatelů při požadavku žen na práci na částečný úvazek a návratu do zaměstnání po pauze v souvislosti s mateřstvím.¹⁶

¹⁵ **TRÖSTER, Petr aj.** *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 50 - 53

¹⁶ **KOLDINSKÁ, Kristina.** *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2010, xv, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 28 – 30
TOMEŠ, Igor a KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2003, xvi, 267 s. ISBN 80-7179-831-2. str. 189

3.3 Rada Evropy

Rada Evropy je regionální organizací evropských států, která působí ve všech oblastech veřejného života kromě obrany. Rada Evropy se zabývá mimo jiné oblastí sociálního zabezpečení, která je svěřena Výboru pro sociální zabezpečení.

Důležitá je Evropská úmluva o ochraně lidských práv, přijatá v roce 1950, která se ale oblasti sociálního zabezpečení konkrétně nevěnuje, a Evropská sociální charta. Zabezpečení těhotných žen a matek se týkají především její následující články. Článek 8 zaručuje ženě právo na volno v souvislosti s porodem a také zvláštní pracovní podmínky žen v těhotenství a období kojení. Článek 16 upravuje právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu, aby se mohla plně rozvíjet. Článek 17 upravuje právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu, a to bez ohledu na manželský stav.¹⁷ Text úmluvy byl roku 1996 revidován a rozšířen o další články. Článek 27 se zabývá právy pracovníků, kteří mají povinnosti k rodině. Upravuje jejich rovnost, příležitost nastoupit po rodičovské přestávce opět do zaměstnání, možnost upravit si pracovní podmínky a ochranu jejich pracovního poměru. Dále také upravuje sociální zabezpečení pracovníků a zařízení péče o děti, která mají rodičům umožnit věnovat se plnohodnotně pracovnímu životu i rodinným povinnostem.¹⁸

Poslední významným dokumentem Rady Evropy v oblasti sociálního zabezpečení je Evropský zákoník sociálního zabezpečení z roku 1964. Upravuje sociální události a okruh osob, kterým náleží ochrana. Upravuje také dobu poskytování dávek a výpočet jejich výše.

¹⁷ **TRÖSTER, Petr aj.** *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 53 - 55

¹⁸ **KOLDINSKÁ, Kristina.** *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2010, xv, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 60 - 61

4 OCHRANA ŽEN V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ V RÁMCI EVROPSKÉ UNIE

Evropská unie je společenstvím států, které mezi sebou spolupracují v mnoha oblastech. Zároveň se občané členských států v Evropské unii volně pohybují, a to i za účelem práce nebo studia. Proto se Evropská unie ve svém sociálním zákonodárství zabývá především volným pohybem občanů, jejich rovností a koordinací sociálního zabezpečení jednotlivých států. Ta má umožnit volný pohyb osob po Evropské unii, aniž by zanikly již získané nároky v oblasti sociálního zabezpečení. Evropská unie klade důraz na rodinný život člověka a jeho sladění s pracovními povinnostmi. Sociální zabezpečení je v Evropské unii upraveno jak primárním, tak sekundárním právem. Primárním právem jsou zakládací smlouvy, sekundárním právem nařízení, směrnice a rozhodnutí. Hlavním právním nástrojem v oblasti koordinace sociálního zabezpečení je nařízení.

Základní princip ochrany těhotných žen, matek a rodiny vůbec nalezneme v článku 33 Listiny základních práv EU. Je zde zakotveno, že rodina požívá ochrany právní, hospodářské a sociální. Tím je myšleno právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou a ochrana před propuštěním z důvodu rodičovství. Listina základních práv EU vznikla jako Charta základních práv EU v rámci Niceské smlouvy, a zakotvila kromě politických práv i práva sociální. Ta vycházela ze společných tradic všech států. K zásadní změně ve významu Charty došlo Lisabonskou smlouvou, která vstoupila v platnost dne 1. 12. 2009. Na základě článku 6 Smlouvy o Evropské unii, se jako Listina základních práv EU ze dne 7. 12. 2000, ve znění upraveném dne 12. 12. 2007 ve Štrasburku dostala na roveň primárního práva a stala se právně závaznou.¹⁹

Ochranu těhotných žen a matek můžeme v konkrétní podobě nalézt v sekundárním právu EU. Jedná se o rozpracování myšlenek uvedených v Listině základních práv EU, tedy zejména o ochranu při práci. Za zmínku stojí následující směrnice:

- Směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986, o provádění zásady rovného zacházení mezi muži a ženami v samostatné výdělečné činnosti, včetně

¹⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. str. 103

zemědělství a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství

- Směrnice Rady č. 92/85/ES ze dne 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník, které jsou krátce po porodu, nebo kojí dítě²⁰

Směrnice č. 92/85/ES vychází z rámcové směrnice 89/391/EHS o provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Upravuje pracovní podmínky žen před porodem a po něm, mateřskou dovolenou a ochranu jejich pracovního poměru. Zde je kladen důraz především na ochranu před chemickými, biologickými a fyzikálními vlivy, které mohou negativně působit na těhotnou zaměstnankyni, nebo zaměstnankyni krátce po porodu během výkonu práce.

Ochrany žen v zaměstnání po dobu jejich těhotenství a mateřství se týká také judikatura ESD. V rozhodnutích můžeme nalézt odpovědi na otázky týkající se ochrany pracovního poměru, pracovní neschopnosti v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřské dovolené.

Sekundární právo upravuje mimo ochrany těhotných žen a matek v zaměstnání také sladění pracovního a rodinného života. Dva významné dokumenty v této oblasti jsou Dohoda o sociální politice z roku 1992 a Charta základních sociálních práv pracovníků z roku 1989. Rovněž existují směrnice, které se zabývají rodičovstvím.

Směrnice Rady 96/36/EC ze dne 3. června 1996 o rámcové smlouvě uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC o rodičovské dovolené stanovila, že rodiče mají právo na rodičovskou dovolenou v souvislosti s narozením či adoptí dítěte. Toto volno jim má umožnit sladit pracovní povinnosti s výchovou dítěte, a má trvat minimálně tři měsíce. Po jeho skončení mají mít právo na návrat na své původní pracovní místo. Tato směrnice byla později nahrazena směrnicí Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010. Nově byla minimální doba rodičovské dovolené rozšířena na čtyři měsíce a k usnadnění návratu do práce má sloužit právo na žádost o pružnou pracovní dobu. Další významnou směrnicí je směrnice Rady 97/81/ES týkající se Rámcové dohody o práci

²⁰ **TOMEŠ, Igor a KOLDINSKÁ, Kristina.** *Sociální právo Evropské unie.* Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2003, xvi, 267 s. ISBN 80-7179-831-2. str. 190 - 191

na částečný úvazek uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a ETUC. I tato směrnice má pomoci rodinám usnadnit sladění pracovního a rodinného života.²¹

Významnou roli hraje také směrnice Rady ES č. 2006/54 EC, která se zabývá rovnými příležitostmi a rovným zacházením pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tato směrnice nahradila směrnice ES č. 75/117 EEC a č. 76/207 EEC, které měly podstatný vliv na vývoj zákazu diskriminace v právu Evropských společenství. Jedním z důvodů byl mimo jiné názor, že nepříznivé zacházení se ženami v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím je přímou diskriminací na základě pohlaví. Směrnice obsahuje rovněž ustanovení o ochraně práv žen na mateřské dovolené, zejména jejich práva na návrat na stejné či rovnocenné pracovní místo, tak aby nebyly zhoršeny jejich podmínky.²²

Také v této oblasti existuje bohatá judikatura ESD.

²¹ **KOLDINSKÁ, Kristina.** *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech.* Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2010, xv, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1., str. 119 - 127

²² **ŠTANGOVÁ, Věra.** *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.str. 125 - 128

ČÁST II. ZABEZPEČENÍ ŽEN V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ V ČESKÉ REPUBLICE

5 DÁVKY POSKYTOVANÉ ZE SYSTÉMU NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Dávky ženám v těhotenství a mateřství jsou poskytovány ze systému nemocenského pojištění a ze systému státní sociální podpory. Tato kapitola pojednává o prvním z nich.

5.1 Systém nemocenského pojištění

Nemocenské pojištění je upraveno zákonem č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a má za cíl zabezpečit občany, kteří jsou ekonomicky činní, v případě takové sociální události, která jejich příjmy na určitou dobu zastaví či omezí. Hlavními sociálními událostmi, při kterých jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, jsou nemoc, úraz, těhotenství, mateřství a péče o dítě. Z nemocenského pojištění jsou vypláceny dávky v případě dočasné pracovní neschopnosti způsobené nemocí, úrazem nebo karanténou (nemocenské), dále dávky při ošetřování člena domácnosti (ošetřovné), a nakonec dávky zabezpečující ženu v období těhotenství a mateřství (vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžité pomoc v mateřství). Jedná se o pojištění, na které po splnění zákonem daných podmínek vzniká nárok, a peněžité dávky jsou obligatorní.²³

Podmínkou pro nárok na dávky je účast fyzické osoby na nemocenském pojištění. Na nemocenském pojištění jsou účastni zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné. Okruh osob, jež jsou pro tyto účely považovány za zaměstnance, je uveden v ustanovení §5 písm. a) zákona o nemocenském pojištění. Osoba samostatně výdělečně činná nemá povinnou účast na tomto pojištění, ale dobrovolně se pojistit může. Aby zaměstnanec spadl do okruhu pojištěných osob, může svou práci vykonávat nejen v České republice, ale za určitých podmínek i v cizině. Další podmínky jsou uvedeny v

²³ TRÖSTER, Petr aj. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 149 - 150

ustanovení §6 zákona o nemocenském pojištění. Nemocenské pojištění je vázáno na pracovní činnost a vzniká dnem nástupu zaměstnance do práce. U osob samostatně výdělečně činných je to dnem, který taková osoba uvede v přihlášce k účasti na nemocenském pojištění, nebo dnem, kdy byla tato přihláška podána.²⁴

Na dávky má osoba nárok v případě, že byly podmínky splněny v době, kdy byla pojištěna, nebo v takzvané ochranné lhůtě. Ochranná lhůta v případě nemocenského trvá sedm dní od skončení pojištění. Pokud pojištění trvalo kratší dobu, pak je počet dní ochranné lhůty roven počtu dní, po které trvalo zaměstnání.

U peněžité pomoci v mateřství činí ochranná lhůta 180 dní, jestliže pojištění skončilo v době těhotenství. Nárok na výplatu dávek vzniká po splnění podmínek nároku na dávky, uplatněním nároku na výplatu dávek. Výše dávek nemocenského pojištění se odvíjí od denního vyměřovacího základu, který je upraven v hlavě II třetí části zákona o nemocenském pojištění. Denní vyměřovací základ se vypočte tak, že se započitatelný příjem vydělí počtem kalendářních dnů, jejichž počet se sníží o vyloučené dny. Rozhodné období je období dvanácti měsíců před měsícem, v němž došlo ke vzniku sociální události.²⁵

5.2 Peněžítá pomoc v mateřství

Peněžítá pomoc v mateřství je opakující se obligatorní peněžitou dávkou nemocenského pojištění, která má za cíl zabezpečit ženu v době, kdy z důvodu vysokého stupně těhotenství není schopna práce, nebo, kdy by pracovní činnost mohla negativně ovlivnit zdravotní stav její nebo dítěte. Má ženu zabezpečit také v období, kdy se nemůže věnovat práci z důvodu svého zdravotního stavu po porodu a následné péče o narozené dítě. Jedná se o jednu z nejstarších forem zabezpečení žen v těhotenství a mateřství, jejíž počátek sahá až do druhé poloviny 19. století. Již od roku 1889 měly pojištěné ženy nárok na nemocenské po dobu čtyř týdnů po porodu.

Je v zájmu společnosti, aby ženám, pro které je období narození dítěte značně fyzicky a psychicky náročným obdobím, zajistila odpovídající podmínky, které jim umožní věnovat se plně jejich nové roli, a vzdát se na nějaký čas svého zaměstnání bez

²⁴ TRÖSTER, Petr aj. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 156 - 160

²⁵ TRÖSTER, Petr aj. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 160 - 165

obavy o finanční zajištění jejich a dítěte. Jelikož dítě vyžaduje celodenní péči, je žena ve většině případů nucena nahradit péčí o ně svou pracovní činností a tím se výrazně sníží její příjem. To bývá často jedním z důvodů k úvahám žen nad tím, zda a kdy se stát matkou, jelikož jsou si vědomy faktu, že se tím změní jejich finanční situace k horšímu, a dočasně se sníží jejich možnost získání vlastního příjmu. Dochází tak ke snižování porodnosti a odkládání rodičovství do pozdějšího věku. Peněžité pomoci v mateřství má dočasně jejich příjmy nahradit, ale to není možné v plné výši. Navíc dochází k tomu, že narození dítěte s sebou nese nejen sníženou výdělečnou schopnost, ale také zvýšené náklady, související s péčí o dítě a obstaráním jeho potřeb. Zvláště pak osamělé ženy, které jsou odkázány na peněžitou pomoc v mateřství, se dostávají do obtížné situace. Mimo to má peněžité pomoci v mateřství význam i v situaci, kdy dojde k převzetí dítěte do péče jinou osobou. I tehdy to pro tuto osobu znamená velkou životní změnu v souvislosti s péčí o dítě na úkor vlastní ekonomické aktivity. Méně často je peněžité pomoci v mateřství vyplácena mužům, a to za zákonem stanovených podmínek.

Peněžité pomoci v mateřství je upravena ustanoveními § 32 až 37 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

5.2.1 Nárok na peněžitou pomoc v mateřství

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká osobě (nejen ženě, ale i muži) po splnění několika zákonem stanovených podmínek. První je narození dítěte, či jeho převzetí do péče, a druhou potřebná doba pojištění.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má především pojištěná žena, která porodila dítě. Musí se jednat o porod, nikoli o potrat a dítě musí být zapsáno do matriky. Žena má nárok na tuto dávku už v době těhotenství, a to nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu, který určí lékař. Žena je zabezpečena v období krátce před porodem a po něm, kdy z důvodu svého těhotenství již nemůže pracovat a dočasně opouští své zaměstnání nástupem na mateřskou dovolenou.

Pojištěná žena, či muž mají nárok na dávku v případě, kdy převzali dítě do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu (soudu nebo orgánu sociálně-právní ochrany dětí dle § 38 zák. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění) nebo v případě, že matka dítěte zemřela. Takové dítě nesmí ke dni převzetí dosáhnout 7 let, dávky se poskytují

nejdéle do dosažení věku 7 let a 31 týdnů. Ustanovení má za cíl zabezpečit osobu, která dítě sice neprodila, ale začala se o ně starat. Toto má v praxi téměř stejné důsledky jako narození dítěte, a sice že se osoba musí vzdát své ekonomické aktivity kvůli péči o dítě. Tato dávka má její příjem dočasně nahradit.

Rozhodnutí příslušného orgánu, která se týkají převzetí dítěte do péče, jsou uvedena v ustanovení § 38 zákona o nemocenském pojištění a jsou to následující:

- rozhodnutí soudu o svěřeni dítěte do výchovy jiné fyzické osoby než rodiče
- rozhodnutí soudu o osvojení dítěte
- rozhodnutí orgánu sociálně-právní ochrany dětí o svěřeni dítěte do péče budoucího osvojitele
- rozhodnutí soudu o ustanovení fyzické osoby poručníkem v případě, že poručník o dítě osobně pečuje
- rozhodnutí soudu o svěřeni dítěte do pěstounské péče
- rozhodnutí orgánu sociálně právní ochrany dětí o svěřeni dítěte do péče fyzické osoby, která má zájem stát se pěstounem
- rozhodnutí soudu o předběžném opatření o péči o dítě
- podání návrhu soudu na zahájení soudního řízení o ustanovení fyzické osoby poručníkem dítěte, pokud tato osoba o dítě osobně pečuje a nemá k němu vyživovací povinnost

Na peněžitou pomoc v mateřství má dále nárok pojištěnec – muž, v případě, že uzavřel s matkou dítěte písemně dohodu o tom, že bude o dítě pečovat. Muž, který je manželem matky, či otcem dítěte, může dítě převzít do péče až od sedmého týdne po narození dítěte, a také teprve od této doby mu náležejí dávky peněžité pomoci v mateřství. Oba rodiče se tak mohou střídát v péči o dítě, přičemž není omezeno, kolikrát se mohou vystřídat. Určen je pouze minimální počet dnů, po které se muž zavazuje o dítě pečovat, a to sedm. Pokud je to méně než sedm, není takovému pojištěnci peněžita pomoc v mateřství vyplácena. V dohodě musí být uveden den, od kterého muž přebírá péči o dítě. Dohoda musí být buď podepsána před příslušným orgánem nemocenského pojištění, nebo musí být podpis notářsky ověřen. Dohodu lze zrušit i jednostranně, jak ze strany matky, tak otce dítěte, přičemž náležitosti podpisu musí být zachovány. Ustanovení umožňuje oběma rodičům vystřídat se v péči o totéž

dítě na základě jejich dohody a věnovat se mu způsobem, který jejich situaci nejlépe vyhovuje.

Otec dítěte nebo manžel matky má také nárok na dávku v situaci, kdy přebírá péči o dítě, protože žena nemůže či nesmí o dítě pečovat ze závažných zdravotních důvodů trvajících déle než měsíc, je uznána práce neschopnou a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství. Cílem je umožnit otci dítěte, aby pečoval o dítě v případě, že toho matka dítěte není schopna, a částečně nahradit jeho příjem.²⁶

Další podmínkou pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství je doba, po kterou byla pojištěnka účastna nemocenského pojištění. Zákon stanoví, že v době posledních dvou let musí účast činit minimálně 270 kalendářních dnů. Doba pojištění přitom nemusí být souvislá. Jestliže chce žena uplatnit nárok z více pojištění, musí splnit podmínku v každém z nich. Toto se týká zaměstnankyň. U osob samostatně výdělečně činných k výše uvedené minimální době pojištění přistupuje další podmínka, a to nutnost pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné v posledním roce minimálně po dobu 180 dnů. Obdobná podmínka platí i pro zahraničního zaměstnance.

Minimální doba pojištění by mohla znevýhodňovat mladé ženy, které se rozhodnou pro založení rodiny krátce po ukončení studia. Proto je zákonem stanoveno, že se za dobu účasti na pojištění považuje i doba, po kterou se žena soustavně připravovala na budoucí povolání studiem (na střední škole, vyšší odborné škole, vysoké škole a konzervatoři), v případě, že toto studium úspěšně ukončila. Toto ustanovení se vztahuje na studium, které je považováno za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění.

Také doba, kdy žena pobírá invalidní důchod třetího stupně, se započítává jako doba pojištění, pokud byl důchod odňat a následovala pojištěná činnost.²⁷

5.2.2 Podpůrčí doba u peněžité pomoci v mateřství

Zákon přesně stanoví dobu, po kterou je peněžité pomoci v mateřství vyplácena. Není jednotná, ale liší se v závislosti na různých faktorech. Dříve byly zvýhodněny osamělé ženy, tedy ženy neprovdané, ovdovělé a takové, které nežijí ve společné

²⁶ § 32 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,

PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění: komentář.* Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, XV, 303 s. ISBN 978-80-7357-448-2, str. 90 - 92

²⁷ § 32 odst. 2 – 4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

domácnosti s druhem. Dnes je délka podpůrčí doby delší pouze u žen, které současně porodily více dětí. U pojištěnců, kteří převzali dítě do péče, je podpůrčí doba zkrácena o šest týdnů, které žena vyčerpá před porodem.

Žena, která porodila jedno dítě, má nárok na dávky po dobu 28 týdnů. V případě vícečetného porodu je délka 37 týdnů, pokud žena po uplynutí 28 týdnů dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí, které porodila. V případě převzetí jednoho dítěte do péče pojištěncem za okolností, kdy nahrazuje rodinnou péči, matka dítěte zemřela, matka není z důvodu svého zdravotního stavu schopna o dítě pečovat, nebo uzavřel s matkou dítěte dohodu, náleží peněžitá pomoc v mateřství po dobu 22 týdnů. Pokud pojištěnec takto převezme do péče dvě a více dětí, pak podpůrčí doba činí 31 týdnů, pokud po uplynutí 22 týdnů dále pečuje alespoň o dvě děti. Doba vyplácení peněžitě pomoci v mateřství ale může být i kratší, a to v případě, že dítě dosáhne věku určeného v §32 odst. 6 zákona o nemocenském pojištění.²⁸

Podpůrčí doba vzniká několika způsoby v závislosti na tom, jestli má souvislost s narozením dítěte, nebo s jeho převzetím do péče. Žena si určí termín nástupu na peněžitou pomoc v mateřství sama v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, který určí lékař. V případě, že tak žena neučiní, začíná podpůrčí doba šestým týdnem. To má sice ve většině případů souvislost s nástupem na mateřskou dovolenou, ovšem nemusí tomu tak být vždy. Ženě začne plynout podpůrčí doba nejpozději šestým týdnem přede dnem porodu, ovšem může dále pracovat, a dávky jí nejsou vypláceny. Pokud k porodu dojde dříve, než pojištěnka nastoupí na peněžitou pomoc v mateřství, pak podpůrčí doba počne dnem porodu. Pokud dojde k tomu, že není vyčerpáno šest týdnů před porodem z důvodu, že porod nastal dříve, pak se podpůrčí doba nezkracuje a trvá 28 týdnů. Pokud k tomu však došlo z jiného důvodu, pak je podpůrčí doba zkrácena na 22 týdnů ode dne porodu.²⁹

Při převzetí dítěte do péče se den nástupu nevolí, ale je pevně dán. Podpůrčí doba začíná vždy dnem převzetí dítěte do péče. V případě opakovaného převzetí je to dnem prvního převzetí dítěte do péče. Podpůrčí doba skončí uplynutím zákonem uvedené doby, nebo dosažením věku dítěte. U pojištěnce, který do své péče převzal dítě kvůli

²⁸ § 33 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

²⁹ **TRÖSTER, Petr aj.** *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 170

zdravotní nezpůsobilosti matky či na základě dohody, se započítává i doba, kdy peněžitou pomoc v mateřství pobírala matka dítěte, kromě doby šestinedělí. Pokud poté začne peněžitou pomoc v mateřství pobírat opět matka, pak se jí do podpůrčí doby započítává i doba, kdy byly dávky vypláceny pojištěnci, který místo ní pečoval o dítě.

Pokud by nastala situace, že by jednomu pojištěnci vznikl nárok na další výplatu peněžité pomoci v mateřství z téhož pojištění v době, kdy už mu je jedna vyplácena, nemůže dojít k souběhu výplaty obou dávek. Peněžitá pomoc v mateřství, na níž vznikl nárok později, se nevyplácí po dobu, kdy trvá nárok na výplatu první. Tato další peněžitá pomoc v mateřství se začne vyplácet až po jejím skončení, ale podpůrčí doba se stanoví ode dne nástupu. Taková situace by mohla nastat například tehdy, pokud by pojištěnka převzala do své péče dítě, a v době pobírání peněžité pomoci v mateřství porodila své vlastní dítě. Pak by výplata peněžité pomoci v mateřství, vztahující se k jejímu těhotenství, porodu a mateřství, následovala až po vyčerpání peněžité pomoci v mateřství z důvodu péče o převzaté dítě.³⁰

Ať už se jedná o jakýkoli z výše uvedených případů, vždy musí být zachována podpůrčí doba v minimální délce ženě, která porodila dítě. Podpůrčí doba nesmí být v žádném případě kratší než 14 týdnů, a musí trvat minimálně po dobu šesti týdnů po porodu. Má to souvislost především se zdravotním stavem a pracovní schopností rodičky a platí to i tehdy, když žena o dítě nepečuje. To ale neznamená, že jí musejí být po celou dobu vypláceny dávky peněžité pomoci v mateřství, pokud například není ze zdravotních důvodů schopná o dítě pečovat.

V případě, že dítě zemře v průběhu podpůrčí doby, skončí podpůrčí doba dva týdny ode dne úmrtí dítěte, pokud by jinak neskončila dříve buď z důvodu uplynutí zákonem stanovené délky podpůrčí doby, nebo dosažením věku dítěte. Ale i v takovém případě musí být zachována podpůrčí doba v délce 14 týdnů, včetně šesti týdnů po porodu.³¹

³⁰ § 34 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,

³¹ § 35 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

ŽENÍŠKOVÁ, Marta a PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění od 1.1.2013 s komentářem a příklady.* 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 279 s. ISBN 978-80-7263-799-7., str. 110

5.2.3 Přerušení výplaty peněžité pomoci v mateřství

Je nutné odlišovat podpůrní dobu u peněžité pomoci v mateřství a samotnou výplatu dávek peněžité pomoci v mateřství. Mohou totiž nastat situace, kdy podpůrní doba sice trvá, ale dávky se vyplácejí někomu jinému. Pokud nejsou v dané době dávky vypláceny nikomu, je přerušena podpůrní doba. Po dobu prvních 14 týdnů podpůrní doby, a 6 týdnů po porodu musejí být vypláceny dávky i matce, která dítě porodila, ale odmítla o ně pečovat, a to i po dobu, kdy je dítě svěřeno do péče někomu jinému. Opět se jedná o souvislost s pracovní schopností ženy po porodu, nikoli s péčí o narozené dítě.³²

Matce dítěte se peněžitá pomoc v mateřství nevyplácí v době, kdy o dítě pečuje pojištěnec na základě dohody, kterou s ním uzavřela. Tehdy má na výplatu dávky nárok muž, který o dítě pečuje. Pokud bylo dítě ze zdravotních důvodů převzato do zdravotnického zařízení lůžkové péče, a pojištěnec, který má o ně jinak pečovat v této době vykonává práci nebo samostatnou výdělečnou činnost, z níž mu peněžitá pomoc v mateřství náleží, pak mu v této době není vyplácena. Pokud je dítě umístěno v tomto zařízení, ale pojištěnec nevykonává práci, má i nadále nárok na výplatu dávky. Jinými slovy, pokud je dítě hospitalizováno a rodič po tuto dobu pracuje, nevyplácí se mu dávka. Jestliže po skončení hospitalizace práci skončí a opět o dítě pečuje, dávka se znovu vyplácí. V případě, kdy je dítě převzato do péče jiné fyzické osoby nebo zařízení, protože pojištěnec nemůže nebo nesmí o dítě pečovat z důvodu závažného dlouhodobého onemocnění, pro které je uznán dočasně práce neschopným, není mu vyplácena peněžitá pomoc v mateřství. Dále nejsou vypláceny dávky pojištěnce, která o dítě nepečuje, a to je z tohoto důvodu umístěno do péče nahrazující péči rodičů, nebo do lůžkové péče u poskytovatele zdravotních služeb nebo zařízení poskytujícího nepřetržitou péči o tyto děti. Pojištěnci není vyplácena peněžitá pomoc v mateřství v době, kdy je dítě umístěno v zařízení poskytujícím nepřetržitou péči o tyto děti z důvodu jiného, než zdravotního ať už na straně pojištěnce, nebo dítěte.³³

Peněžitá pomoc v mateřství se začne opět vyplácet, když pominou důvody, pro které byla výplata přerušena. V některých případech platí, že se podpůrní doba

³² ŽENÍŠKOVÁ, Marta a PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění od 1.1. 2013 s komentářem a příklady*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 279 s. ISBN 978-80-7263-799-7., str. 112

³³ §36 odst. 1 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

prodlouží o dobu, po kterou byla přerušena. Je tomu tak v případě, kdy bylo dítě umístěno do zdravotnického zařízení lůžkové péče, a pojištěnec, který o toto dítě jinak pečuje, v té době vykonával v pojištěné činnosti, ze které mu plyne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, práci nebo samostatnou výdělečnou činnost. Podpůrčí doba se prodlouží i v situaci, kdy pojištěnec nemohl o dítě pečovat ze závažných zdravotních důvodů, a dítě bylo v péči jiné osoby. V ostatních případech se doba, po kterou se pojištěnci dávky nevyplácely, započítává do jeho podpůrčí doby.³⁴

5.2.4 Výše peněžité pomoci v mateřství

Zákon o nemocenském pojištění v § 38 stanoví, že výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí 70% denního vyměřovacího základu. Tento vyměřovací základ je vyšší než u nemocenského a neredukuje se 90%. Sazba je stejná od prvního dne, po celou dobu pobírání peněžité pomoci v mateřství³⁵.

Denní vyměřovací základ je upraven v části III. hlavě II zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Denní vyměřovací základ se stanoví tak, že se vyměřovací základ v rozhodném období vydělí počtem kalendářních dnů (bez vyloučených dnů) v tomto období. Rozhodným obdobím je dvanáct měsíců, které předcházejí sociální události, tedy nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. V tomto období ale musí být u osoby započitatelný příjem a započitatelné dny. Pokud není, pak se posuzuje další předchozí rok. U osob zaměstnaných je vyměřovacím základem úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění a u osob samostatně výdělečně činných je to úhrn měsíčních základů, z nichž zaplatila pojistné.

Rozhodné období se stanoví ke dni nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. V případě pojištěnce, který převzal dítě do své péče na základě dohody s matkou nebo z důvodu jejího nepříznivého zdravotního stavu, se posuzuje rozhodné období ke dni, kdy převzal dítě do péče poprvé. Pokud pojištěné zaměstnankyni vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství v době, kdy předchozí dítě nedosáhlo čtyř let, a vypočtená

³⁴ §36 odst. 2 – 3 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

³⁵ **ŽENÍŠKOVÁ, Marta a PŘIB, Jan.** *Zákon o nemocenském pojištění od 1.1. 2013 s komentářem a příklady.* 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 279 s. ISBN 978-80-7263-799-7., str. 113

výše by byla nižší než denní vyměřovací základ u předchozí peněžité pomoci v mateřství, použije se tato předchozí.³⁶

5.2.5 Vzdání se nároku na výplatu dávky a souběh nároků na výplatu dávky

Pojištěnka se může vzdát nároku na výplatu dávky peněžité pomoci v mateřství. Může tak učinit na základě písemného prohlášení, ve kterém je uveden den, od kterého se výplaty vzdává. Vzdát se práva na výplatu peněžité pomoci v mateřství však lze až po šesti týdnech po porodu a 14 týdnech podpůrčí doby celkem. Takovým prohlášením pak zanikne nárok na výplatu dávek až do konce podpůrčí doby. Nelze se vzdát nároku na výplatu dávky, která už vyplacena byla.³⁷

Pokud dojde k situaci, že pojištěnce náleží výplata několika dávek z téhož pojištění, postupuje se tak, že výplata peněžité pomoci v mateřství má vždy přednost před výplatou ostatních dávek.³⁸

5.3 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Těhotné ženy a matky po porodu a v době kojení nemohou vykonávat některé práce z důvodu ochrany mateřství. Tyto práce by mohly ohrozit zdraví ženy či dítěte, proto jsou jim zakázány. Takové práce jsou buď zakázány přímo vyhláškou ministerstva zdravotnictví, nebo jsou škodlivé pro konkrétní ženu na základě posudku lékaře. Pokud žena z důvodu svého těhotenství nebo mateřství nesmí určitou práci vykonávat, je zaměstnavatel povinen převést ji na jinou práci. S tím ale souvisí možnost, že se jí přerazením sníží příjem. Jednalo by se tak o diskriminaci z důvodu pohlaví, která je nepřípustná.³⁹ Proto je státem vyplácen vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, který slouží k tomu, aby vyrovnal rozdíl mezi příjmem, kterého žena v době těhotenství po převedení na jinou práci dosahuje, a příjmu, který by jí náležel, kdyby vykonávala dále svou předchozí práci. Stejně jako peněžítá pomoc v mateřství, náleží i tato dávka ze systému nemocenského pojištění. Jedná se o

³⁶ § 18 – 22 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

³⁷ § 47 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

³⁸ § 48 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

³⁹ **KOLDINSKÁ, Kristina.** *Sociální právo*. Vyd 1. Praha: Beck, 2007, XV, 176 s. ISBN 978-80-7179-620-6. str. 68 - 70

opakující se peněžitou dávkou, která ale v praxi není vyplácena příliš často. V situaci, kdy žena nemůže vykonávat svou dosavadní práci, je ve většině případů uznána práce neschopnou, a je jí vypláceno nemocenské. Ženě se tím zhorší finanční situace, a je na delší dobu vyřazena z oboru, ve kterém pracuje, což může komplikovat její návrat do práce po mateřské nebo rodičovské dovolené. Zároveň je několikaměsíční výplata nemocenského ženám, které pracovat mohou, zátěží pro státní rozpočet. Větší využívání možnosti převedení na jinou práci a s tím spojeného poskytování vyrovnávacího příspěvku by znamenalo menší zátěž pro státní rozpočet a také lepší finanční situaci ženy, která je schopna vykonávat práci, jen už ne tu, kterou vykonávala dříve.

Vyrovnávací příspěvek v mateřství je upraven v ustanoveních § 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

5.3.1 Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Ženě náleží vyrovnávací příspěvek v mateřství v několika situacích, kdy dojde převedením na jinou práci nebo na jiné služební místo ke snížení příjmu bez jejího zavinění. Musí dojít ke snížení jejího příjmu oproti tomu, který dosahovala před převedením. Vztahuje se to ale pouze k převedení na jinou práci či ustavení na jiné služební místo, nikoli na snížení příjmu z důvodu kratší pracovní doby. Nárok má pouze zaměstnankyně, nikoli osoba samostatně výdělečně činná.

Nárok má žena v období těhotenství, kdy je jí určitý druh práce zakázán právním předpisem, nebo když koná práci, která sice zakázána není, ale na základě rozhodnutí jejího lékaře by mohla ohrozit ji nebo dítě. Těhotná žena není schopna vykonávat některé fyzicky náročné práce, nebo práce, které sice jinak náročné nejsou, ale v konkrétním případě by mohly mít na její těhotenství špatný vliv.

Dalším případem je zaměstnankyně – matka, která stejně jako v prvním případě nesmí konat práci zakázanou právním předpisem, nebo rozhodnutím lékaře, a to až do konce devátého měsíce po porodu, jelikož by mohla ohrozit její zdraví nebo mateřství. Tímto ustanovením je chráněn zdravotní stav ženy po porodu, kdy její organismus nemůže být vystaven náročným či nebezpečným pracovním podmínkám.

Posledním případem je zaměstnankyně kojící, které je práce zakázána právním předpisem, nebo na základě rozhodnutí ošetřujícího lékaře z důvodu, že by tato práce

mohla ohrozit její zdraví nebo schopnost kojení. Doba od porodu přitom není stanovena. Toto ustanovení hledí zejména na zájem dítěte.

Výše uvedené případy se vztahují i na příslušnice ve služebním poměru, které práci nemohou vykonávat z důvodu těhotenství, do konce devátého měsíce po porodu a v době kojení, jelikož je dbáno o jejich bezpečnost a ochranu zdraví. Tyto příslušnice jsou odvolány ze svého služebního místa a ustaveny na takové, které jejich bezpečnost neohrožuje.⁴⁰

Zákon ovšem pamatuje i na ženy činné v uměleckém oboru, které z důvodu svého těhotenství už nemohou dále veřejně vystupovat, a proto jsou převedeny na jinou práci či jiné služební místo. Takové zaměstnankyni nebo příslušnici také náleží vyrovnávací příspěvek v mateřství. Toto ustanovení se týká především povolání jako herečka, tanečnice a podobně, kde je těhotenství na překážku jednak uměleckému výkonu, a jednak zdraví ženy.⁴¹

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství nemusí náležet pouze při převedení na jinou práci. Týká se i několika dalších situací, které upravují pracovní podmínky zaměstnankyň nebo příslušnic a které jsou za převedení na jinou práci považovány.

Prvním z nich je opatření, kdy je těhotné ženě, ženě do konce devátého měsíce po porodu a ženě kojící sníženo množství požadované práce a pracovního tempa, nebo je zproštěna výkonu takové práce, která by ji mohla ohrožovat. Tímto je dosaženo stavu, kdy její práce nespadá do kategorie prací zakázaných právním předpisem, nebo rozhodnutím lékaře. Může ji tak sice dále vykonávat, ale zároveň se tím může snížit její započitatelný příjem.

Žena může být z důvodu svého těhotenství, kojení, nebo do konce devátého měsíce po porodu přeložena na práci do jiného místa, nebo na jiné pracoviště, jelikož práce na předchozím pracovišti je jí zakázána. Ke snížení započitatelného příjmu může dojít i po zproštění noční práce, či noční služby.⁴²

Zákon o nemocenském pojištění v § 42 odstavci 4 stanoví, kdy zaměstnankyně nárok na příspěvek v těhotenství a mateřství nemá. Je tomu tak v případě, kdy žena

⁴⁰ §42 odst. 1 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

⁴¹ §42 odst. 2 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁴²

§ 42 odst. 3 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

pracuje na základě dohody o pracovní činnosti nebo o provedení práce. Dále, pokud se jedná o odsouzenou ve výkonu trestu odnětí svobody zařazenou do práce, nebo do práce při výkonu zabezpečovací detence. Nárok na dávku nemá také žena, která vykonává zaměstnání malého rozsahu, ze kterého je pojištěna, a žena která je dobrovolnou pracovníčkou pečovatelské služby. Dále také žákyně nebo studentka, která práci vykonává pouze v období prázdnin, zahraniční zaměstnankyně a členka kolektivních orgánů právnické osoby.

5.3.2 Podpůrčí doba u vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Podpůrčí doba u vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství není pevně daná, ale liší se u každé jednotlivé zaměstnankyně podle toho, jak dlouho trvá její převedení na jinou práci. Počíná dnem, kdy byla žena převedena na jinou práci nebo ustavena na jiné služební místo, a končí nejpozději počátkem šestého týdne před porodem. Tedy momentem, kdy žena přestává pracovat a nastupuje na peněžitou pomoc v mateřství, nebo nemocenské v souvislosti s porodem. Vyplácí se za kalendářní dny, v nichž žena vykonávala tuto jinou práci, a kdy se tím snížil její započitatelný příjem.

Dávka se však nevyplácí za dny uvedené v zákoně. Je tomu tak tehdy, když byla žena v pracovní neschopnosti nebo karanténě, pobírala ošetřovné z důvodu péče o dítě do deseti let, nebo jiného člena domácnosti. Dále také, když měla pracovní volno bez náhrady příjmu, nebo měla neomluvenou nepřítomnost na pracovišti. Dále pak v případě kdy se účastnila stávky, nebo byla na mateřské nebo rodičovské dovolené. Důvodem je, že v tyto dny ženě nenáleží plat, tudíž nemůže dojít k jeho snížení z důvodu převedení na jinou práci. V některých případech má žena v uvedených dnech nárok na jiné dávky.⁴³

5.3.3 Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Ani výše vyrovnávacího příspěvku není pevně daná, ale vypočítá se na základě rozdílu mezi příjmem, který žena dosahovala před převedením na jinou práci či ustavením na jiné služební místo, a příjmem, který dosahuje po něm.

⁴³ § 43 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Stanoví se jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem ke dni převedení a průměrem jejích započitatelných příjmů za jeden kalendářní den v měsících po převedení na jinou práci. Průměr se získá tak, že se příjem, kterého žena dosahuje za měsíc, vydělí počtem kalendářních dnů v tomto měsíci, kromě dnů, za které nenáleží vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství uvedených v § 44 odst. 2 zák. č. 187/2006 Sb. Stejně se postupuje i v případě, že se nejedná o celý kalendářní měsíc.⁴⁴

5.4 Nemocenské

Přestože nemocenské není primárně určeno k zabezpečení žen v těhotenství a mateřství, je k tomuto cíli, jakožto hlavní dávka nemocenského pojištění, poměrně hojně využíváno. Proto považuji za vhodné zmínit je i v této práci. Nemocenské je upraveno v ustanoveních § 23 až 31 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a je to dávka peněžité obligatorní a opakující se. Situace, kdy dávky nemocenského slouží k zabezpečení žen v těhotenství a mateřství jsou v zásadě dvě.

První z nich nastává tehdy, když se žena z důvodu svého těhotenství nebo jeho nestandardního vývoje, stane práce neschopnou, a zdravotní stav jí neumožňuje vykonávat žádnou práci. Mnohdy se tímto v praxi řeší i skutečnost, že žena vykonává práci, kterou vykonávat nesmí, ať už na základě právního předpisu, nebo rozhodnutí lékaře, a kdy by měla být převedena na jinou práci.

Druhou situací je ta, kdy žena nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství z důvodu, že nesplnila potřebnou dobu pojištění. Takové ženě pak náleží od počátku šestého týdne před porodem dávka nemocenského. Je tímto chráněna žena, která je zaměstnána, ale protože nesplnila podmínku pro poskytnutí peněžité pomoci v mateřství, není touto dávkou zabezpečena. Zároveň však v době před porodem a po něm nemůže práci vykonávat, a je nutné ji v takové situaci zabezpečit jinak.

5.4.1 Nárok a podpůrná doba u nemocenského v souvislosti s těhotenstvím a porodem

Podmínkou je, že žena musí být uznána práce neschopnou, a to minimálně po dobu 14 dnů, a zároveň musí být účastna nemocenského pojištění nebo v ochranné

⁴⁴ § 44 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

lhůtě. Může se jednat jak o zaměstnankyni, tak i osobu samostatně výdělečně činnou. Tato ale musí být nemocensky pojištěná jako osoba samostatně výdělečně činná alespoň po dobu tří měsíců před vznikem dočasné pracovní neschopnosti.⁴⁵

Podpůrcí doba vzniká patnáctým dnem pracovní neschopnosti, nebo počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu, pokud žena nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství. V tomto případě rozhodne o vzniku pracovní neschopnosti její lékař, kterému pojištěná žena předloží potvrzení, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství.⁴⁶ Podpůrcí doba končí nástupem na peněžitou pomoc v mateřství počátkem šestého týdne před očekávaným porodem, nebo uplynutím šestého týdne po porodu v případě, že žena nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství a není dále práce neschopnou.⁴⁷ Nemocenské se vyplácí za kalendářní dny, po které trvala dočasná pracovní neschopnost.

Žena, která z důvodu svého těhotenství či mateřství pobírá nemocenské, je povinna dodržovat veškeré povinnosti dočasně práce neschopného zaměstnance, především dodržovat léčebný režim včetně vycházek a podrobit se kontrole jeho dodržování. Toto může být pro těhotnou ženu a ženu krátce po porodu komplikací. Pro takovou ženu může být příznivý pobyt na čerstvém vzduchu, nebo pokud tomu nebrání její zdravotní stav, může pečovat o domácnost a dítě, včetně běžných pochůzek. Toto pak může žena řešit se svým ošetřujícím lékařem, který jí umožní vycházky v takovém rozsahu, který jí bude vyhovovat, a zároveň neohrozí zdraví její, nebo dítěte.

5.5 Ošetřovné

Také ošetřovné nemá přímo za cíl zabezpečit ženu v těhotenství a mateřství, přesto má úzkou souvislost s tématem této práce a je tedy vhodné je stručně zmínit. Ošetřovné je upraveno v ustanoveních § 39 až 41 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Ošetřovné slouží k zabezpečení zaměstnance, který nemůže pracovat, protože ošetřuje člena domácnosti, ať už dítě, nebo dospělou osobu, anebo pečuje o dítě mladší deseti let. V souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím má

⁴⁵ § 23 – 23 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁴⁶ § 26 odst. 1 ve spojení s § 57 odst. 1 písm. f zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

⁴⁷ § 59 odst. 1 písm. f a h zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

několik významů. Jedná se buď o ošetřování nebo péči o dítě zaměstnance, nebo ošetřování ženy.

Za prvé je nárok na ošetřovné v situaci, kdy rodič ošetřuje nemocné dítě nebo dítě po úrazu do věku 10 let. Toto je v praxi rodiči malých dětí poměrně často využívaná dávka, jelikož zejména v nižším věku bývají děti nemocné. Jejich rodičům je tak umožněno dítě ošetřovat, a zároveň nahradit příjem ze zaměstnání. Dále nárok zakládá situace, kdy zaměstnanec pečuje o dítě, zatímco je matka dítěte po porodu, nebo je matka, či jiná osoba, která o dítě pečuje, nemocná, po úrazu či v karanténě, a nemůže tedy o dítě pečovat nebo se o ně nemůže starat z jiného zákonem stanoveného důvodu. V takovém případě nehraje roli, zda taková osoba, která o dítě jinak pečuje, pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek. Jako příklad může posloužit situace, kdy je matka pobírající peněžitou pomoc v mateřství hospitalizována, a tudíž se nemůže starat o dítě. Otec - zaměstnanec pak může po tuto dobu o dítě pečovat a pobírat ošetřovné. Dalším případem je situace, kdy muž ošetřuje ženu, která je po porodu a její zdravotní stav ošetřování nezbytně vyžaduje. V tomto případě jde o ošetřování rodičky, nikoli narozeného dítěte. Zákon stanoví, že zaměstnanec má nárok na ošetřovné při ošetřování člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nezbytně vyžaduje péči jiné osoby. Pod tento případ můžeme zahrnout i situaci, kdy zdravotní stav ženy v těhotenství je natolik negativně změněný oproti běžnému stavu, že jej ošetřující lékař označí jako nemoc. Pokud taková žena není hospitalizována a nezbytně vyžaduje ošetřování jinou osobou, je osoba, ošetřující tuto ženu, zabezpečena dávkou ošetřovného.

Mimo to má zaměstnanec nárok na ošetřovné v případě péče o zdravé dítě do deseti let věku tehdy, když je zařízení či škola, které dítě navštěvuje, ze zákonem uvedených důvodů uzavřena, nebo je dítěti nařízena karanténa. Toto ustanovení je velmi praktické pro zaměstnané rodiče, jejichž dítě jinak navštěvuje jesle, mateřskou či základní školu, a to náhle není ze zákonem uvedených důvodů možné a o dítě se nemá kdo postarat. Rodiče tak mohou využít volno a zabezpečení touto dávkou k vyřešení nastalé situace.

Důležitým faktem pro posuzování nároku na ošetřovné je, zda ošetřovaná osoba žije se zaměstnancem ve společné domácnosti. Toto se ale netýká péče o dítě nebo jeho ošetřování rodičem. Dítě může žít v domácnosti s jedním rodičem a i druhý bude mít

nárok na ošetřovné. V ošetřování osoby nebo péči o dítě je možné se vystřídat. V ustanovení § 39 odst. 5 zák. č. 187/2006 Sb. je uveden výčet osob, které nemají nárok na ošetřovné. Platí, že nárok na ošetřovné nemá zaměstnanec po dobu prvních 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti.

5.5.1 Podpůrčí doba a výše ošetřovného

Zákon stanoví maximální dobu poskytování ošetřovného, která je delší u zaměstnance osamělého. Podpůrčí doba může být nejdéle 9 kalendářních dnů, nebo v případě osamělého zaměstnance, který pečuje alespoň o jedno školou povinné dítě do věku šestnácti let, 16 dnů. Dle zákona je osamělý zaměstnanec ten, který je svobodný, rozvedený či ovdovělý, nežije ani s druhem nebo družkou, ani v registrovaném partnerství. Za osamělého zaměstnance se považuje i ten, jehož manželství sice trvá, ale jeho manžel je ve výkonu trestu odnětí svobody minimálně po dobu jednoho roku, ve výkonu zabezpečovací detence, nebo je nezvěstný a bylo zahájeno řízení o prohlášení za mrtvého, pokud zaměstnanec nežije s druhem nebo družkou.

Ošetřovné se vyplácí za kalendářní dny a to od prvního dne potřeby ošetřování nebo péče. Nevyplácí se za dny pracovního klidu (pokud není pro zaměstnance alespoň jeden z nich pracovní) a za dny ve kterých mělo trvat pracovní volno bez náhrady mzdy, nebo kdy byla stávka. Nemůže dojít k souběhu vyplácení dvojího ošetřovného jedné osobě při ošetřování nebo péči o dvě osoby. Uvedená situace se řeší tak, že dávka z pozdějšího nároku se začne vyplácet až po skončení prvního. Běh podpůrčí doby se staví tehdy, když je ošetřovaná osoba hospitalizována.

Výše ošetřovného činí za kalendářní den 60% denního vyměřovacího základu.⁴⁸

⁴⁸ § 39 - 41 zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

6 DÁVKY POSKYTOVANÉ ZE SYSTÉMU STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

Druhým systémem sociálního zabezpečení, ze kterého jsou zabezpečeny ženy v těhotenství a mateřství, je státní sociální podpora.

6.1 Systém státní sociální podpory

Státní sociální podpora je upravena zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Systém státní sociální podpory se zaměřuje především na zabezpečení rodin s nezaopatřenými dětmi. Pojem „rodina“ je v této oblasti klíčový. Státní sociální podpora funguje na principu solidarity. Jedná se o solidaritu rodin bezdětných a rodin s dětmi, rodin s vyššími příjmy a rodin s nižšími příjmy. Dochází tak k přerozdělování finančních prostředků. Náklady jsou hrazeny státem. Dávky státní sociální podpory mají ulehčit finanční situaci rodin, nikoli nahradit jejich příjmy. Některé dávky jsou poskytovány v závislosti na výši příjmu rodiny. Takovými dávkami jsou: přídavek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné. U dalších dávek není finanční situace rodiny rozhodná. Jedná se o rodičovský příspěvek a pohřebné.⁴⁹

Skutečnost, že státní sociální podpora zabezpečuje především rodiny s dětmi, se odráží ve významu pojmu „rodina“. Tou je míněna osoba, která uplatňuje nárok na dávku a další osoby s touto osobou společně posuzované. Pokud takové osoby nejsou, považuje se za rodinu i jednotlivec, jak je uvedeno v ustanovení § 7 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Společně posuzovanými osobami jsou nezletilé i zletilé děti, manželé, partneři, druh a družka, v případě, že spolu trvale žijí a společně s oprávněnou osobou uhrazují náklady.

Nárok na dávky státní sociální podpory má osoba, která má na území České republiky trvalý pobyt a bydliště. Pokud tomu tak není, může mít osoba přesto v některých případech na státní sociální podporu nárok. Okruh těchto osob je uveden v ustanovení § 3 odst. 2 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Podmínku

⁴⁹ **TRÖSTER, Petr aj.** *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6., str. 253 - 254

trvalého pobytu může Ministerstvo práce a sociálních věcí v závažných případech prominout.

6.2 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek slouží k zabezpečení rodiče, který pečuje o dítě, a nemůže se tak v plném rozsahu věnovat ekonomické aktivitě. Jedná se o dávku státní sociální podpory, která má usnadnit rodinám s malými dětmi péči o ně a zároveň zajistit, aby se výrazně nezhoršila jejich finanční situace. Tato dávka je hojně využívána z několika důvodů. Děti jsou v prvních letech svého života fixovány na jednu osobu, většinou matku a mnohdy těžko snášejí, když má být o ně pečováno jinou osobou, nebo v kolektivním zařízení. Rodinné prostředí a kontakt s rodičem je pro ně v tomto věku důležitý a je příznivý pro rozvoj jejich osobnosti. Zároveň matky rády využívají možnosti věnovat se svému dítěti v maximální míře a vzdát se tak na určitou dobu své práce nebo ji omezit. Svůj vliv má i problematika zaměstnávání žen, které pečují o malé děti, z hlediska zaměstnavatelů.

Aby mohla rodina, která je v tomto období odkázána jen na příjem jednoho rodiče, fungovat, je nutné zabezpečit druhého rodiče, který o dítě pečuje na úkor své vlastní ekonomické aktivity. Zároveň v tom můžeme vidět i odměnění tohoto rodiče ze strany státu za péči o dítě, které se celodenně věnuje.

Rodičovský příspěvek je dávkou peněžitou obligatorní a opakující se, a je upraven v ustanoveních § 30 až 31 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

6.2.1 Nárok na rodičovský příspěvek

Podmínek pro nárok na rodičovský příspěvek je několik. Je to celodenní řádná péče o dítě, dále věk dítěte do čtyř let, fakt že se jedná o nejmladší dítě v rodině, a nakonec celková částka 220 000 Kč. Všechny tyto podmínky musejí být splněny zároveň. Rodič (matka nebo otec) tedy musí celý kalendářní měsíc celodenně a řádně pečovat o dítě, které je nejmladším v rodině, není starší čtyř let, a celková částka, která se vyplátí na toto jedno dítě je 220 000 Kč za celou dobu, kdy rodič o dítě pečuje.⁵⁰

Co se týče podmínky trvalého pobytu a bydliště na území České republiky, musí ji splňovat jen oprávněná osoba a dítě. Na poměry druhého rodiče se nehledí.

⁵⁰ § 30 odst. 1 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Rodičem se rozumí nejen biologický rodič dítěte, ale také osoba, která trvale převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů. Převzaté dítě je takové, které bylo osvojeno, které bylo převzato do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela nebo partnera.

Pokud je rodič nezletilý, pak má nárok na rodičovský příspěvek jen tehdy, pokud je starší šestnácti let a byla mu soudem přiznána rodičovská zodpovědnost. Právo jednat v řízení o rodičovském příspěvku má dle § 47 odst. 4 zák. o státní sociální podpoře také od šestnácti let, ale zde není podmínka rodičovské zodpovědnosti.⁵¹

6.2.2 Výše rodičovského příspěvku

Výše rodičovského příspěvku není jednotná. Platí však, že celková vyplacená částka nemůže být vyšší než 220 000 Kč. Výše rodičovského příspěvku se stanoví na základě denního vyměřovacího základu, který se použije při stanovení peněžité pomoci v mateřství, nebo nemocenského v souvislosti s porodem. Rodiči je někdy výše dávky pevně stanovena, a někdy si ji, a tím i délku pobírání rodičovského příspěvku, může zvolit. Je tomu tak tehdy, když lze jemu, nebo druhému rodiči ke dni narození dítěte, které je nejmladší v rodině, stanovit 70% třicetinásobku denního vyměřovacího základu. Pokud je 70% třicetinásobku denního vyměřovacího základu vyšší než 7 600 Kč, může být maximální výše rodičovského příspěvku 11 500 Kč měsíčně. Zvolená výše rodičovského příspěvku ale nesmí být vyšší než 70% třicetinásobku denního vyměřovacího základu. Vychází se přitom z toho, který z rodičů má vyšší denní vyměřovací základ.⁵²

Rodič může dále zvolit vyšší rodičovského příspěvku v případě, že je 70% třicetinásobku denního vyměřovacího základu alespoň jednoho z rodičů maximálně 7 600 Kč. Stejně jako v předchozím případě se posuzuje u toho rodiče, jehož denní vyměřovací základ je vyšší. V takovém případě bude výše rodičovského příspěvku činit maximálně 7 600 Kč. Stejně je tomu tehdy, když ke dni narození nejmladšího dítěte nelze stanovit rodiči denní vyměřovací základ z důvodu, že byl pobírán rodičovský příspěvek na předchozí dítě, a během této doby uplynula podpůrná doba pro peněžitou

⁵¹ § 31 odst. 1, 2 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

⁵² § 30 odst. 3 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek v souvislosti s péčí o mladší dítě vzniká bezprostředně po nároku na tutéž dávku pro starší dítě.⁵³

Výše rodičovského příspěvku je pevně daná, pokud není možné stanovit ani jednomu rodiči denní vyměřovací základ jako v předchozích situacích. Jedná se zejména o situace, kdy matka ani otec dítěte nejsou nemocensky pojištěni. V takovém případě je výše rodičovského příspěvku do konce devátého měsíce věku dítěte 7 600 Kč, a následně do čtyř let věku dítěte 3 800 Kč.⁵⁴

Může dojít k tomu, že v průběhu pobírání rodičovského příspěvku nastane změna osob, které jsou považovány za rodiče. S touto změnou může souviset, že se změní výše vyměřovacího základu tak, že se zvýší, a tím pádem vznikne nárok na volbu vyššího rodičovského příspěvku. V takovém případě se výše rodičovského příspěvku znovu vyměří a jeho výplata počne měsícem následujícím po tom, ve kterém ke změně došlo.⁵⁵

Co se týče volby výše rodičovského příspěvku, provede ji rodič, který na něj uplatnil nárok, a to i v případě, že se vyměřuje na základě denního vyměřovacího základu druhého z rodičů. Učiní tak formou písemné žádosti u krajské pobočky Úřadu práce. Výši rodičovského příspěvku je možné po celou dobu pobírání měnit, ovšem nejdříve po uplynutí doby tří měsíců po sobě jdoucích, po které je rodičovský příspěvek vyplácen. A to i tehdy, když došlo ke změnám v situaci rodiny. Výše rodičovského příspěvku ovlivňuje délku jeho pobírání a je možné ji tímto způsobem ovlivňovat v závislosti na potřebách rodiny.⁵⁶

Pokud končí pobírání rodičovského příspěvku a rozdíl mezi celkovou vyplacenou částkou a částkou 220 000 Kč je nižší než částka, která byla vyplacena jako rodičovský příspěvek naposledy, vyplatí se tento rozdíl v posledním kalendářním měsíci společně s poslední dávkou rodičovského příspěvku.⁵⁷

⁵³ § 30 odst. 4 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

⁵⁴ § 30 odst. 5 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

⁵⁵ § 30 odst. 6 zák. č. 111/1995 Sb., o státní sociální podpoře

⁵⁶ § 30 odst. 7 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Státní sociální podpora s komentářem a příklady: [2012]. 14. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 223 s. ISBN 978-80-7263-739-3. str. 106

⁵⁷ § 30 odst. 8 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

6.2.3 Více nároků na rodičovský příspěvek v rodině

Zákon pamatuje i na situace, kdy je v rodině více dětí, které by mohly zakládat nárok na rodičovský příspěvek, nebo kdy by oba rodiče mohli mít na jeho výplatu nárok. V zásadě ale platí, že příspěvek je vyplácen pouze na nejmladší dítě v rodině a pouze jednomu z rodičů.

Pokud je v rodině více dětí, které zakládají nárok na rodičovský příspěvek, rodičovský příspěvek je vyplácen pouze na základě péče o nejmladší dítě v rodině. Nárok na dávku za starší dítě zaniká posledním dnem měsíce a dávka se vyplatí naposledy za měsíc, který předchází měsíci, ve kterém založí nárok na rodičovský příspěvek dítě mladší. Je tomu tak, i když nebyla vyplacena celková částka. Tedy v měsíci, ve kterém se jiné dítě stalo nejmladším v rodině a založilo tak nárok na rodičovský příspěvek, je rodiči po skončení předchozího vyplácen již tento, a to ve výši, kterou zakládá péče o toto nejmladší dítě v rodině.

Nárok na výplatu rodičovského příspěvku má v kalendářním měsíci pouze jeden z rodičů, i kdyby oba splňovali v daném měsíci podmínku, třeba každý po jeho část. Dávka se vyplatí tomu rodiči, který je uveden v dohodě rodičů. Pokud taková dohoda není, určí krajská pobočka Úřadu práce, komu bude rodičovský příspěvek vyplácen.⁵⁸

6.2.4 Osobní celodenní řádná péče o dítě

Podmínka celodenní péče o dítě byla dříve poměrně přísná a prakticky neumožňovala rodičům v době pobírání rodičovského příspěvku žádnou vlastní ekonomickou činnost. V dnešní době se podmínky uvolnily. Je to v souladu s pojetím státní sociální podpory jako podpůrného prostředku pro rodiny v určitých sociálních situacích, nikoli jako náhrady jejich příjmů. Bylo tedy rodičům umožněno, aby jejich dítě ve větším rozsahu navštěvovalo předškolní zařízení či o ně pečovala jiná dospělá osoba. Rodič má možnost se během této doby věnovat ekonomické aktivitě, přivydělávat si a zlepšovat tím finanční situaci v rodině, která může být v souvislosti s potřebami dětí napjatá. Rodina pak bude méně využívat různých jiných sociálních dávek. I pro dítě samotné je přínosem, že se může adaptovat v kolektivu, díky čemuž se

⁵⁸ § 30a zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

mu později usnadní nástup do mateřské školy, aniž by bylo ochuzeno o čas strávený s rodičem, který o něj pečuje většinu času.

Podmínka osobní celodenní řádné péče o dítě musí být splněna v každém měsíci, aby rodiči vznikl nárok na rodičovský příspěvek. V zákonem uvedených případech je však tato podmínka splněna i tehdy, když se nejednalo o celý měsíc. Je to za prvé v měsíci, kdy se dítě narodilo, ať už to bylo na jeho začátku, či konci. Dále tehdy, když byla rodiči po určitou část měsíce poskytována peněžitá pomoc v mateřství, či nemocenské v souvislosti s porodem. Také tehdy, když na základě rozhodnutí příslušného orgánu došlo k převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů. Co se rozumí tímto rozhodnutím, je uvedeno v ustanovení § 7 odst. 10 a 11 zákona o státní sociální podpoře: jedná se o rozhodnutí soudu nebo orgánu sociálně-právní ochrany dětí. Dále je celodenní řádná péče o dítě splněna v měsíci, ve kterém dítě dosáhlo věku čtyř let. Dosažením čtyř let věku dítěte nárok na rodičovský příspěvek zaniká. Dalším případem, kdy je podmínka zachována, je situace, kdy rodič nebo dítě zemřeli. Posledním případem je ten, kdy rodič převzal vlastní dítě do péče ze zařízení, kde bylo předtím umístěno. A to buď na základě rozhodnutí příslušného orgánu v ústavu či v péči jiné osoby nebo u poskytovatele zdravotnických služeb po dobu delší než 3 měsíce.⁵⁹

Pokud je dítě ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče po dobu delší než tři měsíce, počátkem čtvrtého měsíce hospitalizace dítěte nenáleží rodiči výplata rodičovského příspěvku. I tehdy ale může provést volbu výše rodičovského příspěvku na dobu, kdy už dítě ve zdravotnickém zařízení nebude, a rodič tak bude mít opět nárok na výplatu dávek. Když je o dítě dlouhodobě celodenně pečováno v zařízení lůžkové péče a nepečuje o ně rodič, není splněna jedna z podmínek pro nárok na rodičovský příspěvek. Po propuštění dítěte ze zdravotnického zařízení ale už nic nebrání tomu, aby byla podmínka splněna a nárok obnoven.

V některých případech je možné, že rodič o dítě osobně celodenně řádně pečuje i ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče. Pak je podmínka i nadále splněna a rodiči tak vyplývá nárok na rodičovský příspěvek. Jedná se o případy vážně nemocných dětí,

⁵⁹ § 30b odst. 1 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

dlouhodobě umístěných ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče. Pro takové děti je přítomnost a péče rodiče v zařízení žádoucí.⁶⁰

Podle zvláštního právního předpisu (§ 67 zák. č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, § 28a zák. č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby ve znění zák. č. 52/2004 Sb.) je možné, aby žena na základě povolení měla u sebe dítě a pečovala o ně po dobu výkonu trestu odnětí svobody, nebo ve výkonu vazby ve věznici. V takovém případě jí rovněž vzniká nárok na výplatu rodičovského příspěvku.⁶¹

6.2.5 Osobní celodenní řádná péče o dítě při jeho navštěvování předškolního zařízení či péči jiné osoby

Jak je již výše uvedeno, zákon umožňuje, aby byla splněna podmínka osobní celodenní řádné péče o dítě pro nárok na rodičovský příspěvek i v situacích, kdy dítě navštěvuje předškolní zařízení, nebo o ně pečuje jiná dospělá osoba. Zároveň není omezen rozsah výdělečné činnosti rodiče ani výše jeho příjmů. Pro nárok na rodičovský příspěvek musí být zachována osobní celodenní řádná péče o dítě, a to tak, že o ně rodič pečuje sám, nebo i jinou formou, která však nepřekračuje omezení daná zákonem. Zákon omezuje pobyt dítěte v zařízení pro děti předškolního věku pouze u dětí mladších dvou let. Zejména jsou upraveny podmínky pro návštěvu těchto zařízení z důvodů, které zakládá zdravotní stav dítěte. U dětí starších není rozsah docházky do předškolních zařízení omezován ani sledován.

Do dvou let věku dítěte je podmínka splněna, pokud dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu, nebo jiné zařízení maximálně v rozsahu 46 hodin v jednom kalendářním měsíci. To není omezeno maximálním počtem hodin za den. Pro rodiče je to v praxi velmi užitečné, jelikož si během této doby mohou obstarat své záležitosti nebo se věnovat výdělečné činnosti. I pro dítě může být pobyt v kolektivu příznivý.

Podmínka je také splněna pokud dítě pravidelně navštěvuje léčebné rehabilitační zařízení nebo třídu či mateřskou školu pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti mentálně retardované, v rozsahu

⁶⁰ § 30b odst. 2 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

⁶¹ § 54 odst. 4 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

maximálně 4 hodiny denně. Je tomu tak proto, že tato zařízení mají za cíl odborně pracovat s postiženými dětmi, případně odstraňovat jejich vady, což je z léčebného hlediska pro děti přínosné, a je nutné taková zařízení navštěvovat určitým rozsahu a pravidelnosti, aby měla terapie poskytnutá v těchto zařízeních efekt.

Dalším případem je z obdobného důvodu navštěvování jeslí, školky nebo jiného zařízení zdravotně postiženým dítětem v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně.

Podmínka je splněna i v případě, kdy důvod nezakládá zdravotní stav dítěte, ale rodiče. Toto ustanovení má ulehčit zdravotně postiženému rodiči péči o dítě. Je tomu tak tehdy, když jsou oběma rodiči nebo osamělým rodičem dítěte osoba v kategorii těžké nebo úplné závislosti podle zákona o sociálních službách, a dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu, nebo jiné předškolní zařízení maximálně 4 hodiny denně.

Docházka do uvedených zařízení u dětí starších dvou let se nesleduje, a je tedy na rodiči, jakým způsobem se bude péči o dítě věnovat, protože dítě může navštěvovat předškolní zařízení neomezeně.

Když je rodič výdělečně činný nebo se soustavně připravuje na své budoucí povolání studiem, může o dítě pečovat jiná zletilá osoba. Toto rodiči umožní věnovat se studiu či práci, a dítěti zajistit péči v neomezeném rozsahu. Neplatí to, jedná-li se o studium za doby trvání služebního poměru u příslušníků ozbrojených sil.⁶²

6.2.6 Souběh peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku

Zákon v ustanovení § 30b odst. 3 pamatuje i na situaci, kdy matka dítěte pobírá peněžitou pomoc v mateřství (nebo nemocenské v souvislosti s porodem, pokud nemá na peněžitou pomoc v mateřství nárok), zatímco otci dítěte vznikne v této době nárok na rodičovský příspěvek. Takový souběh není možný, jelikož je nepřípustné poskytovat jedné rodině více dávek, které mají stejný účel. Je zde pravidlo, podle kterého mají přednost dávky nemocenského pojištění před dávkami státní sociální podpory. Zejména z toho důvodu, že dávky nemocenského pojištění jsou poskytovány na základě pojištění osoby, zatímco státní sociální podpora je dávkou, kterou poskytuje stát na základě principu solidarity.

⁶² § 31 zák. č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře

Přednost tedy bude mít výplata peněžité pomoci v mateřství, nebo nemocenského v souvislosti s porodem. Tato dávka bude vyplácena sama, pokud bude vyšší než rodičovský příspěvek. Pokud by byla nižší, pak bude vyplácen současně i rodičovský příspěvek, ale jen ve výši rozdílu mezi ním a dávkami nemocenského pojištění.⁶³

6.3 Porodné

Porodné je jednorázová peněžitá dávka sloužící k úhradě potřeb dítěte při jeho narození. Narození dítěte je sociální událost, která s sebou nese mnoho změn. Vzdání se či omezení výdělečné činnosti na určitý čas, mnoho nových povinností souvisejících s péčí o dítě, změna celého systému fungování rodiny, snížení výše příjmů v rodině a v neposlední řadě zvýšené náklady v souvislosti s pořízením výbavy a uhrazováním potřeb nutných k péči o dítě. Tedy i po finanční stránce se jedná o radikální životní krok. Přestože existují dávky jako peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek, nemohou pokrýt veškeré náklady, které s sebou narození dítěte nese. Zejména pořízení kompletní dětské výbavy je značně finančně náročné. Toto by měla pokrýt dávka porodného.

Porodné bylo dříve poskytováno plošně, od 1. 1. 2011 je to již ovšem dávka testovaná, poskytovaná v závislosti na příjmu rodiny a pouze na první živě narozené dítě v rodině. Příchod nového dítěte do rodiny s sebou ale vždy nese značné finanční náklady, které je obtížné pokrýt i s přispěním porodného.

V současné době dokončuje legislativní proces návrh zákona, kterým se mění zákon o státní sociální podpoře. Je navrhováno, aby bylo porodné poskytováno i na druhé živě narozené dítě, a to ve výši 10 000 Kč. Zároveň se rozšíří osobní rozsah dávky – okruh těch, kteří na ni mají nárok.

Stejně náklady jako při narození dítěte, vznikají i při jeho převzetí do péče nahrazující péči rodičů. Proto je porodné poskytováno i v této situaci. Platí přitom obdobné podmínky jako při narození dítěte.

Porodné je upraveno v ustanoveních § 44 až 46 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

⁶³ *Státní sociální podpora s komentářem a příklady: [2012].* 14. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 223 s. ISBN 978-80-7263-739-3. str. 113 - 114

6.3.1 Nárok na porodné

Nárok na porodné vzniká ze dvou důvodů. Buď ho zakládá narození dítěte, nebo převzetí dítěte do péče.

V prvním případě má na porodné nárok žena, která porodila živé dítě. Musí jít o první živě narozené dítě, nebo dítě či děti současně s tímto dítětem narozené. Nárok na porodné tedy zakládá první dítě, nebo první děti (z vícečetného porodu), které se ženě narodí. Jelikož se jedná o dávku závislou na příjmu rodiny, je zde podmínka, že rozhodný příjem v rodině nesmí převyšovat součin částky životního minima a koeficientu 2,40. Zároveň musí být splněna podmínka, že ženě nevznikl před porodem nárok na porodné z důvodu převzetí dítěte do péče.

Pokud žena, která splňovala výše uvedené podmínky, zemřela, náleží porodné otci dítěte (dětí), pokud již porodné nebylo vyplaceno jí, nebo jiné osobě.

Nárok na porodné vzniká dnem narození dítěte, pokud nejde o případ převzetí dítěte do péče.⁶⁴

Při převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů, má na porodné nárok osoba, která dítě převzala. Dítě musí být mladší jednoho roku a musí být prvním dítětem této osoby, na které vznikl nárok na porodné z důvodu převzetí do péče. Zároveň osobě, která dítě převzala do péče, nevznikl nárok na porodné z důvodu porodu vlastního dítěte. Totéž platí, pokud došlo k trvalému převzetí do péče dvou a více dětí, které byly současně narozené. Stejně jako v případě porodného vyplývajícího z porodu, i zde platí podmínka výše rozhodného příjmu v rodině, který nepřevyšuje součin částky životního minima a koeficientu 2,40.

Dítě je trvale převzato do péče na základě rozhodnutí, kterým se rozumí dle ustanovení § 7 odst. 10 písm. a) zákona o státní sociální podpoře, rozhodnutí soudu o svěřením dítěte do výchovy jiné osoby, než rodiče, dle ustanovení § 953 občanského zákoníku.

Osobě, která dítě převzala, náleží porodné i tehdy, pokud před převzetím náleželo i některému z rodičů dítěte při jeho narození. Toto má souvislost s faktem, že rodině, která dítě převzala, vznikly tímto krokem náklady bez ohledu na to, zda biologickému rodiči dávka náleží, či nikoliv.

⁶⁴ § 44 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Pokud do péče přebírají dítě manželé, náleží porodné pouze jednomu z nich. Manželé se dohodnou, komu z nich bude porodné vyplaceno. Pokud tak neučiní, rozhodne o tom orgán, který o porodném rozhoduje.⁶⁵

Přestože je cílem porodného částečně uhradit náklady vzniklé v souvislosti s příchodem dítěte do rodiny, není použití prostředků na tyto účely podmínkou nároku. Může tak dojít k tomu, že porodné může být vyplaceno i matce dítěte, která o své dítě nepečuje a dala souhlas s osvojením.

Co se týče podmínky trvalého pobytu, je sledována u oprávněné osoby, u dítěte nikoliv.⁶⁶

6.3.2 Výše porodného

Porodné je vypláceno jednorázově a jeho výše je pevně stanovena zákonem. Liší se podle toho, zda nárok zakládá jedno dítě, nebo více dětí narozených z vícečetného porodu. V případě jednoho dítěte činí výše porodného 13 000, v případě vícečetného porodu je to 19 500 Kč.⁶⁷

Porodné se vyplatí nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž bylo porodné přiznáno.⁶⁸

6.4 Přídavek na dítě

Další dávkou státní sociální podpory, která má souvislost s mateřstvím a rodičovstvím, je přídavek na dítě. Tato opakující se dávka se od výše uvedených liší tím, že nárok na ni má dítě, ne rodič. Přídavek na dítě je dávka, která náleží přímo jemu a slouží k úhradě nákladů spojených s jeho výživou a výchovou. Jeho výše ale nemůže pokrýt veškeré potřeby dítěte, ale jeho funkcí je na ně přispět. Vzhledem k tomu, jak finančně náročné jsou potřeby dítěte, ať už jeho výživa, školní či předškolní docházka, nebo volnočasové aktivity, je to příspěvek spíše symbolický. Dítěti staršímu osmnácti let je vyplácena přímo. U dětí mladších je vyplácena rodiči, nebo jiné osobě, která dítě přímo zaopatroje. Jedná se o dávku testovanou, tedy závislou na příjmu v rodině.

⁶⁵ § 45 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

⁶⁶ *Státní sociální podpora s komentářem a příklady: [2012]*. 14. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 223 s. ISBN 978-80-7263-739-3. str 130 - 131

⁶⁷ § 46 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

⁶⁸ § 57 odst. 2 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře ve spojení s § 2 písm. a bod 3 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Pro matky a obecně rodiče malých dětí, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství či rodičovský příspěvek, se jedná o další dávku, která jim pomáhá v období, kdy je jejich ekonomická aktivita omezena z důvodu péče o dítě, a tím jsou sníženy celkové příjmy v rodině.

Přídavek na dítě je dávkou obligatorní opakující se, a je upraven v ustanoveních § 17 až 19 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

6.4.1 Nárok a výše přídavku na dítě

Nárok na dávku má nezaopatřené dítě, a to tehdy, pokud rozhodný příjem v rodině není vyšší než součin životního minima rodiny a koeficientu 2,40. Tímto se má zajistit, aby dávky nepobíraly osoby s vyššími příjmy, které ji nepotřebují. Není rozhodné, zda se jedná o dítě zletilé či nezletilé, rozhodná je jeho nezaopatřenost dle ustanovení § 11 zákona o státní sociální podpoře.

Jeho výše je pevně stanovena v zákoně a liší se v závislosti na věku dítěte. Se zvyšujícím se věkem dítěte rostou i jeho potřeby a náklady na ně. Proto se v závislosti na věku zvyšuje i přídavek na dítě. Kategorie jsou stanoveny na základě věku, který odpovídá změnám ve školní docházce. Částka se zvyšuje v 6 letech (obvykle nástup do základní školy) a 15 letech (nástup na střední školu). Ve věku dítěte do 6 let činí přídavek na dítě 500 Kč, od 6 do 15 let 610 Kč, a od 15 do 26 let 700 Kč.⁶⁹

6.4.2 Výplata přídavku na dítě

V případě zletilého nezaopatřeného dítěte je dávka vyplácena přímo jemu, pokud není stanoveno v zákoně jinak. Je tomu tak proto, že dítě je již zletilé a na dávku má nárok samo. Dávka se mu vyplácí od měsíce následujícího po měsíci, v němž dosáhlo zletilosti.

V případě nezletilého dítěte se dávka vyplácí osobě, která má dítě v přímém zaopatření, a to až do měsíce, ve kterém dítě dosáhne zletilosti. Pokud má dítě v přímém zaopatření více osob, dohodnou se, které z nich bude dávka vyplácena. Pokud taková dohoda neexistuje, rozhodne o tom krajská pobočka Úřadu práce.

Pokud je dítě v plném zaopatření ústavu nebo zařízení pro péči o děti a mládež, je dávka vyplácena tomuto zařízení. Pokud je pobyt dítěte v takovém zařízení přerušen na

⁶⁹ § 17 – 18 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

dobu celého kalendářního měsíce a po tuto dobu bylo v péči jiné osoby, bude za tento měsíc vyplacen přídavek na dítě této osobě.⁷⁰

⁷⁰ § 19 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

7 OCHRANA TĚHOTNÝCH ŽEN, MATEK A ZAMĚSTNANCŮ PEČUJÍCÍCH O DĚTI V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Právo sociálního zabezpečení a pracovní právo spolu úzce souvisí. A stejně tak je propojeno zabezpečení žen v těhotenství a mateřství z hlediska sociálního zabezpečení a jejich ochrana v pracovněprávních vztazích. Proto se domnívám, že je na místě věnovat kapitulu zvláštním pracovním podmínkám těhotných žen, matek a obecně zaměstnanců, kteří pečují o děti.

Ač v dnešní době funguje ve vyspělých zemích kulturní, právní a ekonomická rovnoprávnost, stále jsou tu důvody, pro které musí být ženám v pracovněprávních vztazích věnována zvláštní ochrana. Ženy tvoří v České republice přibližně 44% všech zaměstnanců, a tato situace trvá již od poloviny dvacátého století. Důvodem je jednak zvyšující se kvalifikace žen, snaha o profesní seberealizaci, ale také potřeba ekonomicky zabezpečit sebe a rodinu. Ať už jsou to ženy samoživitelky (jejichž počet se zvyšuje v souvislosti se značnou rozvodovostí), na jejichž bedrech leží prakticky celé finanční zabezpečení rodiny, tak i ženy žijící ve společné domácnosti s manželem či druhem, které se musejí nebo chtějí podílet na příjmu rodiny. Přesto jsou to ale stále převážně ženy, které kromě pracovních povinností vedou domácnost a pečují o děti. Proto pro ně bývá mnohdy obtížné skloubit zaměstnání s domácími povinnostmi.

Zároveň je třeba brát ohled na fyziologickou a biologickou odlišnost ženy, a její nenahraditelná mateřskou funkci. Ta je hlavním faktorem, který zakládá důvody pro vytvoření specifických pracovních podmínek žen, ať už těhotných, žen krátce po porodu, kojících, ale i všech ostatních. Zvláštní pracovní podmínky se týkají prací, které jsou pro ženy příliš fyzicky náročné nebo je mohou ohrožovat jinak, například vysokou prašností či hlučností.⁷¹

Ochrana těhotných žen, matek a rodičů pečujících o děti je upravena především v zákoníku práce.

⁷¹ BĚLINA, Miroslav aj. *Pracovní právo*.5., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6-(váz.) str. 388 - 389

7.1 Pracovní podmínky zaměstnankyň - matek

Naplněním ochranné funkce pracovního práva je zejména ochrana některých skupin zaměstnanců, kterou nalezneme v ustanoveních § 237 až 247 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Chráněni jsou zaměstnanci se zdravotním postižením, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě či jiné fyzické osoby, zaměstnankyně – matky a mladiství.

Je zakázáno zaměstnávat ženy pracemi, které by mohly ohrozit jejich mateřství. To se týká nejen zaměstnankyň těhotných, nebo po porodu, ale všech žen. U těch by mohly dané práce ohrozit jejich potencionální mateřství, vzhledem k biologickým odlišnostem žen a jejich nenahraditelnému mateřskému poslání. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou, které práce jsou zakázány těhotným a kojícím zaměstnankyním a zaměstnankyním do konce devátého měsíce po porodu. Jsou to práce, které by mohly přímo ohrozit mateřství ženy v době těhotenství, kojení a v době po porodu, kdy je organismus ženy změněn následkem těhotenství a porodu.

Zaměstnavatel rovněž nesmí zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu pracemi, které by mohly ohrozit právě ji, přestože jiným ženám žádné potíže nečiní, nijak je neohrožují a mohou je nadále vykonávat. Zaměstnavateli vznikne tento zákaz na základě lékařského posudku o tom, že žena není pro danou práci zdravotně způsobilá. Důvody pro tuto ochranu jsou stejné, jako v předchozím případě.⁷²

Pokud těhotná zaměstnankyně koná práci, která je těhotným ženám zakázána, nebo ji ohrožuje na základě posudku ošetřujícího lékaře, zaměstnavatel musí ženu dočasně převést na jinou práci, která ji ohrožovat nebude a bude pro ni vhodná. Tato práce by měla být v souladu s její kvalifikací. Zaměstnavatel může ženu převést i na jiný druh práce, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i tehdy, pokud by s tím zaměstnankyně nesouhlasila. Při výkonu této práce by měla dosahovat stejného výdělku jako před převedením. Pokud dosahuje bez svého zavinění výdělku nižšího, náleží ženě vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Pokud zaměstnavatel nemůže ženě nabídnout pro ni vhodnou práci, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele, a ten je povinen ženě vyplácet náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

⁷² § 238 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Pokud těhotná zaměstnankyně, která pracuje v noci, požádá zaměstnavatele o zařazení na denní práci, zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět. I toto ustanovení má souvislost se změněným stavem ženského organismu, vyšší únavou a potřebou dodržování pravidelného denního režimu. Platí to obdobně i v případě žen, které jsou po porodu, a to do konce devátého měsíce, a žen, které kojí. V případě kojící ženy není podstatné, jak dlouhá doba uplynula od porodu, ani jak staré je dítě.

Jelikož se jedná o převedení dočasné, tak po skončení důvodů, pro které byla žena převedena na jinou práci, zaměstnavatel ženu převede zpět na její původní pracovní místo, jak je uvedeno v § 44 zákoníku práce.⁷³

7.2 Pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o děti

Pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o děti se netýkají pouze žen, ale i mužů. Tato ustanovení se snaží upravit pracovní podmínky zaměstnanců tak, aby jim bylo umožněno skloubit pracovní povinnosti s péčí o děti a rodinným životem. Ochrana těchto zaměstnanců má souvislost s rodičovstvím, závisí na věku dítěte a případné osamělosti rodiče. Jedná se především o vysílání na pracovní cesty, přeložení a úpravu pracovní doby.

7.2.1 Pracovní cesta a přeložení

Zaměstnavatel může na pracovní cestu vyslat těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnance (muže či ženu), kteří pečují o dítě do věku 8 let mimo obvod jeho pracoviště nebo bydliště jen s jejich souhlasem. Chráněni tímto ustanovením jsou oba rodiče dítěte současně. Podmínkou však není rodičovství jako takové, ale péče o dítě do stanovené věkové hranice. Přeložit tyto zaměstnance na jiné místo výkonu práce je možné jen na základě jejich žádosti. V případě osamělého zaměstnance je to až do 15 let věku dítěte, pokud o dítě pečuje.

⁷³ § 239 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2. str. 897

Povinnost převést zaměstnankyni na jinou práci a vyhovět její žádosti o převedení z noční práce na denní je zaměstnavateli uložena také v ustanoveních § 41 odst. 1 písm. c, g, zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Toto ustanovení se týká i zaměstnanců, kteří nepečují o dítě, ale o jinou osobu, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).⁷⁴

Zde je jasně patrná ochrana nejen zaměstnance, ale především osob na něm závislých, tedy nezletilých dětí, nebo dalších osob, odkázaných na jeho péči. Vyslání takového zaměstnance na pracovní cestu do vzdálenějšího místa by značně zkomplikovalo jeho možnost péče o závislou osobu. Stejně tak by tomu bylo i v případě přeložení na jiné pracoviště. Věková hranice u dětí má za cíl limitovat omezení zaměstnanců, ale zároveň zohlednit vyspělost dítěte a jeho schopnost zvládnout nepřítomnost rodiče. Hranice 15 let pro dítě osamělého zaměstnance pak znamená zvýšenou ochranu tohoto rodiče a jeho dítěte tehdy, kdy se nepředpokládá možnost péče druhého z rodičů po dobu pracovní cesty zaměstnance.

7.2.2 Úprava pracovní doby

Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců, kteří pečují o děti. Ustanovení je poměrně obecné a dává prostor ke vzájemné dohodě a úpravě na základě konkrétní situace a potřeb rodiny.

Pokud zaměstnanec požádá o kratší pracovní dobu, nebo úpravu své týdenní pracovní doby, zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Toto právo se týká těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o dítě mladší 15 let, nebo o jinou osobu, která je na jejich péči závislá v jednom z výše uvedených stupňů.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné ženy prací přesčas. Nařídít práci přesčas nesmí zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší jednoho roku. Oni sami se však pro práci přesčas rozhodnout mohou. Těhotné ženy nikoliv, těm je práce přesčas zcela zakázána.⁷⁵

Toto ustanovení je v souladu se základními myšlenkami sociálního zákonodárství Evropské unie, která dlouhodobě klade důraz na pracovněprávní ochranu těhotných žen

⁷⁴ § 240 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2. str. 899

⁷⁵ § 241 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

a matek a na podporu rodičů při návratu do zaměstnání a výkonu jejich povolání. Možnosti zde uvedené mají usnadnit rodičům skloubení pracovní doby s péčí o děti (případně jiné závislé osoby). Otázkou je, nakolik jsou tyto možnosti v praxi využívány, jelikož v mnoha zaměstnáních není z provozních důvodů možná úprava pracovní doby.

7.3 Přestávky ke kojení

Zákon konkrétně upravuje pracovní podmínky žen, které kojí. Kromě výše uvedené ochrany v podobě zakázaných prací nalezneme v ustanovení § 242 zákoníku práce úpravu přestávek ke kojení.

Kojící zaměstnankyně má nárok na zvláštní přestávky na kojení mimo běžných přestávek v práci. Zákon v následujícím odstavci vymezuje délku a počet těchto přestávek. Pokud zaměstnankyně pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, na každé její dítě do jednoho roku věku přísluší ženě dvě půlhodinové přestávky. Po dosažení 1 roku věku dítěte má na přestávky nárok ještě po další tři měsíce, a to v rozsahu jedné půlhodinové přestávky za směnu. Pokud žena pracuje po kratší pracovní dobu, alespoň polovinu týdenní pracovní doby, má nárok na každé dítě do jednoho roku na jednu půlhodinovou přestávku. Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby a náleží za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁷⁶

Tedy ne vždy a ne každá kojící zaměstnankyně má právo na přestávky ke kojení. Musí kojit své dítě, které je mladší jednoho roku a tří měsíců. Pokud kojí i nadále, nárok na přestávky nemá. Zároveň musí její pracovní doba být alespoň polovinou týdenní pracovní doby. Pokud je kratší, nárok na přestávky nevznikne.

V praxi ale nejsou přestávky ke kojení příliš využívány, jelikož ve většině případů žena o dítě pečuje na mateřské či rodičovské dovolené. Své opodstatnění může mít tato úprava v případě, kdy otec na rodičovské dovolené pečuje o dítě, zatímco matka pracuje.⁷⁷

⁷⁶ § 242 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁷ **BĚLINA, Miroslav.** *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2.str. 904

7.4 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská a rodičovská dovolená jsou laickou veřejností často zaměňované pojmy. Oba mají totožný účel, a to poskytnout rodiči volno v zaměstnání, aby mohl pečovat o své dítě. S mateřskou a rodičovskou dovolenou také úzce souvisí peněžité dávky poskytované rodičům: peněžítá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek. Úpravu mateřské a rodičovské dovolené nalezneme v ustanoveních § 195 až 198 zákoníku práce.

7.4.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatel je povinen v takovém případě poskytnout zaměstnanci volno bez náhrady mzdy, jak je uvedeno v § 191 zákoníku práce. Náleží ženě, která porodila dítě a trvá 28 týdnů. Pokud žena porodila dvě a více dětí, délka mateřské dovolené činí 37 týdnů. Den nástupu na mateřskou dovolenou zvolí žena, a to mezi osmým a šestým týden před očekávaným dnem porodu, který určí její ošetřující lékař. Pokud porod nastal dříve, a žena tak vyčerpala z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, pak tato mateřská dovolená trvá ode dne nástupu 28, respektive 37 týdnů. Pokud ale vyčerpala před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, pak délka mateřské dovolené činí 22 týdnů ode dne porodu, v případě vícečetného porodu pak 31 týdnů. Pokud se dítě narodilo mrtvé, náleží mateřská dovolená jen po dobu 14 týdnů ode dne porodu. Mateřská dovolená nikdy nesmí trvat kratší dobu než 14 týdnů s tím, že nesmí skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů po porodu.⁷⁸

Vzhledem k tomu, že za toto volno nenáleží náhrada mzdy, je žena zabezpečena ze systému nemocenského pojištění peněžitou pomocí v mateřství. Toto volno je ženě před porodem poskytováno v souvislosti s vysokým stupněm těhotenství, kdy už je pro ni obtížné a mnohdy i nebezpečné vykonávat práci. Dále v době porodu a po něm, kdy je organismus ženy po náročné zátěži stížen mnoha změnami, které se s prací neslučují. Nakonec je poskytováno v souvislosti s péčí o narozené dítě. V případě mrtvé narozeného dítěte má toto volno za cíl jednak umožnit ženě vyrovnat se s náročným obdobím po psychické stránce, ale také poskytnout čas na regeneraci organismu po

⁷⁸ § 195 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

porodu. S regenerací po porodu souvisí i limit šesti týdnů, před jejichž uplynutím nelze mateřskou dovolenou ukončit ani přerušit. V době čerpání mateřské dovolené matkou může současně s ní čerpat rodičovskou dovolenou otec dítěte. Peněžité dávky sociálního zabezpečení může ovšem čerpat pouze jeden z nich, proto tato možnost nebývá často využívána.

7.4.2 Rodičovská dovolená

Rovněž rodičovská dovolená je důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance, pro kterou je mu zaměstnavatel povinen poskytnout pracovní volno. Zákon uvádí, že slouží k „prohloubení péče o dítě“. Matka má nárok na rodičovskou dovolenou po skončení mateřské dovolené. Otcí dítěte náleží rodičovská dovolená od narození dítěte. Délku rodičovské dovolené si zaměstnanec může zvolit. Nejvýše však do tří let věku dítěte.⁷⁹

Jedná se opět o volno bez náhrady mzdy, proto je zaměstnanec, který čerpá rodičovskou dovolenou, zabezpečen rodičovským příspěvkem ze systému státní sociální podpory. Rodičovskou dovolenou jsou oprávněni čerpat oba rodiče současně, ale v takovém případě je rodičovský příspěvek vyplácen pouze jednomu z nich.

Rodičovská dovolená má umožnit rodiči prohloubit péči o dítě, tedy věnovat se jeho výchově i po uplynutí mateřské dovolené až do věku tří let. Rodičovská dovolená je velmi rozšířená a je často využívána v maximální délce. S rozšiřováním možností využít nejrůznější formy zkrácené pracovní doby, či jiných úprav pro rodiče malých dětí se však čím dál častěji využívá kratší doba trvání rodičovské dovolené a dřívější návrat do zaměstnání.

7.4.3 Převzetí dítěte do péče a volno s tím související

Na mateřskou a rodičovskou dovolenou má zaměstnanec nárok nejen při narození dítěte, ale i v případě převzetí dítěte do péče. Rozumí se tím totéž převzetí do péče jako pro účely státní sociální podpory. Je jím převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí orgánu, nebo v případě, že matka dítěte zemřela.

⁷⁹ § 196 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Mateřská dovolená náleží zaměstnankyni ode dne, kdy dítě převzala, po dobu 22 týdnů. Pokud převzala dvě a více dětí, pak má nárok na mateřskou dovolenou v délce 31 týdnů.

Rodičovskou dovolenou může zaměstnanec čerpat ode dne převzetí dítěte do péče do dosažení tří let věku dítěte. Pokud předtím zaměstnankyně čerpala mateřskou dovolenou v souvislosti s převzetím dítěte, na rodičovskou dovolenou nastupuje po skončení mateřské. Na dítě, které bylo převzato do péče mezi třetím a sedmým rokem, náleží rodičovská dovolená v délce 22 týdnů. Pokud je dítě převzato před třetím rokem, ale tak, že by 22 týdnů mateřské dovolené uplynulo až po dosažení tří let, pak je nárok na rodičovskou dovolenou po dobu 22 týdnů od převzetí dítěte.⁸⁰

Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte je upravena z důvodu, že situace osob, které převzaly dítě do péče, je obdobná jako situace rodičů, kterým se dítě narodilo. Takové osoby mají jednak povinnost o dítě pečovat, což je poměrně časově náročné v případě malých dětí, a jednak je zde potřeba adaptace rodičů a dítěte na novou situaci. Z tohoto důvodu existuje nárok na rodičovskou dovolenou při převzetí dítěte až do věku sedmi let. Jinak je časové ohraničení shodné s mateřskou a rodičovskou dovolenou biologických rodičů, pouze s rozdílem, že mateřská dovolená je kratší o dobu, kterou žena jinak vyčerpá před porodem. I v tomto případě rodičům náleží dávky sociálního zabezpečení.

7.4.4 Dovolená po skončení mateřské a rodičovské dovolené

V části zákoníku práce, která se věnuje dovolené, nalezneme ustanovení, které má souvislost s čerpáním mateřské a rodičovské dovolené. Ustanovení § 217 odst. 5 uvádí, že zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené a zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené mají nárok na dovolenou, která na mateřskou a rodičovskou dovolenou bezprostředně navazuje. Pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o poskytnutí této dovolené, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět.

7.4.5 Přerušování a předčasné skončení mateřské a rodičovské dovolené

Mateřská a rodičovská dovolená je poskytována za účelem péče o dítě. Pokud však rodič o dítě nepečuje, dojde k přerušování mateřské a rodičovské dovolené. I zde

⁸⁰ § 197 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

můžeme spatřovat úzkou souvislost s poskytováním peněžitě pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku.

Pokud bylo dítě převzato ze zdravotních důvodů do péče léčebného ústavu a během této doby rodič nastoupil do práce, dojde k přerušení mateřské nebo rodičovské dovolené. Když po návratu dítěte z ústavu rodič opět převezme péči o ně, nevyčerpaná část mateřské a rodičovské dovolené náleží od tohoto dne. Zde je důležitá skutečnost, že rodič nastoupí do práce. Pokud by do práce nenastoupil, mateřská a rodičovská dovolená by nadále trvala.

Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec nepečuje o dítě, a to je z tohoto důvodu umístěno do rodinné nebo ústavní péče, nebo je v dočasné péči ústavu z jiného než zdravotního důvodu, pak nemá zaměstnanec nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou po dobu, kdy o dítě nepečuje.

V případě že dítě zemře v době trvání mateřské či rodičovské dovolené, má zaměstnanec nárok na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou ještě v době dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle však do doby, kdy by dítě dosáhlo jednoho roku věku.⁸¹ Je nutné podotknout, že ve výše uvedených případech je třeba brát ohled na ustanovení §195 odst. 5, podle kterého nesmí mateřská dovolená skončit dříve než 6 týdnů po porodu.

7.5 Další překážky v práci v souvislosti s těhotenstvím a rodičovstvím

V souvislosti s těhotenstvím a rodičovstvím existují i další překážky v práci na straně zaměstnance, pro které je zaměstnavatel povinen zaměstnance omluvit.

Překážky v práci na straně zaměstnance, které nalezneme v § 191 zákoníku práce, mají souvislost ze zákonem o nemocenském pojištění. Překážkami souvisejícími s těhotenstvím a rodičovstvím jsou tyto:

- mateřská a rodičovská dovolená
- ošetřování dítěte mladšího 10 let, nebo jiného člena domácnosti, kdy má zaměstnanec nárok na ošetřovné podle § 39 zákona o nemocenském pojištění

⁸¹ § 198 odst. 2 – 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- péče o dítě mladší 10 let podle § 39 zákona o nemocenském pojištění, nebo tehdy, kdy o něj pečuje jiná osoba, která se ale podrobila vyšetření nebo ošetření a nemohla proto o dítě pečovat
- dočasná pracovní neschopnost

Mimo těchto překážek je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci volno i v dalších případech, jak stanoví ustanovení § 199 zákoníku práce. Jiné důležité překážky, které toto ustanovení zmiňuje, nalezneme v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb. V souvislosti s těhotenstvím a rodičovstvím jsou to následující:

- vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci volno na nezbytnou dobu s náhradou mzdy
- narození dítěte, kdy poskytne zaměstnavatel zaměstnanci volno s náhradou mzdy k převozu ženy do nemocnice a zpět, a volno bez náhrady mzdy k účasti u porodu
- doprovod rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření do zdravotnického zařízení je-li to nezbytně nutné, doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb, nebo do speciálního školského zařízení, doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte

Zaměstnankyně má tedy nárok na pracovní volno s náhradou mzdy po dobu pravidelných vyšetření u lékaře, která jsou v době těhotenství častější. Zaměstnanec má nárok na volno k převozu manželky či družky do nemocnice v souvislosti s narozením dítěte a také volno k účasti u porodu. Zaměstnanci - rodiče mohou dále využít nároku na volno za účelem doprovodu dítěte do výše uvedených zařízení.

7.6 Ochrana pracovního poměru zaměstnankyň v těhotenství a mateřství

S ochrannou funkcí pracovního práva souvisí i ustanovení týkající se ochrany pracovního poměru zaměstnanců, kteří jsou bez vlastní viny v oslabené pozici. V té se nacházejí těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanci na rodičovské dovolené. Tito zaměstnanci by se po jednostranném rozvázání pracovního poměru ocitli v obtížné situaci a hledání nového zaměstnání by pro ně bylo

náročnější. Proto existuje úprava zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem v ustanovení § 53 zákoníku práce.

Zaměstnavateli je zakázáno dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, a tou se rozumí mimo jiné dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce doba, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou a kdy zaměstnanec (žena i muž) čerpá rodičovskou dovolenou. Pokud byla dána výpověď ještě před počátkem ochranné doby, ale tak, že by výpovědní doba uplynula v ochranné době, pak se výpovědní doba do ochranné doby nezapočítává a uplyne až po skončení ochranné doby.

Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské a zaměstnanec na rodičovské dovolené, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, jsou chráněni i před výpovědí z důvodu organizačních změn, kdy se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část.

Zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené po dobu, po kterou zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, jsou dále chráněni před výpovědí z důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud byla výpověď dána před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské či rodičovské dovolené. Výpovědní doba pak skončí se skončením mateřské či rodičovské dovolené.

Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou a zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou jsou chráněni před výpovědí pro porušení povinností dle ustanovení § 52 písm. g a h.⁸²

V ustanovení § 55 nalezneme ochranu před okamžitým zrušením pracovního poměru. Odstavec druhý zakazuje zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní na rodičovské dovolené.

Ochranná doba z důvodu těhotenství trvá i v době, kdy nebylo těhotenství ještě zjištěno a zaměstnankyně o něm nevěděla. Výpověď v době těhotenství tedy bude neplatná, i když ke zjištění těhotenství dojde později. Rozhodující je objektivní stav.⁸³

⁸² § 54 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸³ **BĚLINA, Miroslav.** *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2. str. 343

Ochrana pracovního poměru má přispět k jistotě zaměstnanců v oslabené pozici. Ženy, které se rozhodnou založit rodinu a zaměstnanci, kteří pečují o děti na rodičovské dovolené tak mají jistotu návratu do svého předchozího zaměstnání, a mohou se plně věnovat péči o dítě. Faktem ale zůstává, že dočasné odloučení od oboru a profese zaměstnance po dobu několika měsíců či let s sebou nese negativní důsledky jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Řešením situace by byl větší rozvoj možnosti pracovat v oboru částečně i po dobu mateřské či rodičovské dovolené.

ČÁST III. ZABEZPEČENÍ ŽEN V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ NA SLOVENSKU

8 ZABEZPEČENÍ ŽEN V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ ZE SYSTÉMU NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství je na Slovensku zajišťováno obdobně jako v České republice ze systému státní sociální podpory a z nemocenského pojištění. Z nemocenského pojištění jsou poskytovány dávky mateřské, vyrovnávací dávka, nemocenské a ošetřovné.

Rozdíl mezi zabezpečením ze systému státní sociální podpory a nemocenského pojištění je zejména v tom, že dávky státní sociální podpory jsou poskytovány ze státního rozpočtu na základě principu solidarity, kdežto dávky nemocenského pojištění jsou podmíněny odvodem pojistného osobou, které vznikne nárok. Při souběhu dávek mají přednost vždy ty dávky, na nichž se podílí osoba sama svým pojištěním.

8.1 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění je součástí sociálního pojištění, které je upraveno zákonem č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Nemocenské pojištění je pojištěním pro případ ztráty nebo snížení příjmu z výdělečné činnosti a na zajištění příjmu v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství a mateřství.⁸⁴

Zabezpečení z nemocenského pojištění se týká ekonomicky činných subjektů, které jsou účastníky pojistných vztahů nemocenského pojištění. Zabezpečení jsou zejména v době trvání tohoto pojištění, ale v některých případech i po jeho skončení.⁸⁵

Soustava dávek nemocenského pojištění zahrnuje pojištění takzvaných krátkodobých sociálních událostí. Peněžité dávky, které jsou z tohoto systému poskytovány, jsou odvozeny od výše výdělku, který nahrazují. Všechny dávky jsou obligatorní, což znamená, že po splnění všech zákonem stanovených podmínek musejí být pojištěnci

⁸⁴ § 2 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

⁸⁵ MATLÁK, Ján a kol. *Právo sociálneho zabezpečenia*. Praha: Aleš Čeněk, 2009. 383 s. ISBN: 9788073802127. str. 108

vyplaceny. Podle funkce se dávky dělí na ty, které jsou poskytovány v souvislosti s nemocí (nemocenské a ošetřovné), a dávky v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím (vyrovnávací dávka a mateřské).⁸⁶

Dávky nemocenského pojištění mají za cíl zabezpečit pojištěnce v době, kdy nemůže dočasně vykonávat výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů a z důvodu těhotenství a mateřství. Dále sem patří situace, kdy pojištěnec pečuje o jinou osobu, která tuto péči nezbytně vyžaduje.

Na Slovensku existují dvě skupiny nemocensky pojištěných osob. Jednak jsou to osoby povinně nemocensky pojištěné a jednak osoby dobrovolně nemocensky pojištěné. Povinně nemocensky pojištěni jsou zaměstnanci a samostatně výdělečně činné osoby, jejichž příjem z podnikání nebo z jiné samostatné výdělečné činnosti nebo výnos související s podnikáním nebo samostatnou výdělečnou činností je vyšší než 12-ti násobek vyměřovacího základu. Dobrovolně nemocensky pojištěná může být fyzická osoba po dovršení 16 let věku, která má trvalý pobyt nebo povolení k přechodnému pobytu nebo trvalému pobytu na území Slovenské republiky, pokud nemá přiznaný starobní důchod, předčasný starobní důchod, nebo invalidní důchod z důvodu poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více než 70%, není příjemcem invalidního důchodu po dosažení důchodového věku a je současně dobrovolně důchodově pojištěná.⁸⁷

Povinné nemocenské pojištění má úzkou souvislost s trváním pracovního poměru. Pojištění zaměstnance vzniká dnem vzniku právního vztahu, který zakládá právo na příjem, a zaniká dnem zániku tohoto právního vztahu, pokud zákon nestanoví jinak. Obecně lze říci, že nemocenské pojištění začíná vznikem pracovního poměru a končí jeho zánikem. Povinné nemocenské pojištění osoby, která pracuje na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, zaniká přiznáním starobního důchodu, invalidního důchodu, nebo invalidního výsluhového důchodu, nebo dosažením důchodového věku příjemce výsluhového důchodu.⁸⁸ Zákon dále stanoví podrobné podmínky pro vznik a zánik povinného nemocenského pojištění osob samostatně výdělečně činných a také podmínky pro vznik a zánik dobrovolného

⁸⁶ MACKOVÁ, Zuzana. *Právo sociálneho zabezpečenia: osobitná časť : poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi*. 1. vyd. Šamorín: Heuréka, 2012, 413 s. ISBN 978-80-89122-77-6. str. 205 - 207

⁸⁷ § 14 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

⁸⁸ § 20 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

nemocenského pojištění. Vznik a zánik dobrovolného nemocenského pojištění je závislý na podání přihlášky a odhlášení pojištění. U zaměstnance i samostatně výdělečně činné osoby může dojít v určitých případech k přerušení nemocenského pojištění.

Pojistné se platí za měsíc zpětně na účet Sociální pojišťovny. Za zaměstnance odvádí pojistné zaměstnavatel.⁸⁹

8.1.1 Všeobecné podmínky nároku na nemocenské dávky

Pro vznik nároku na nemocenské dávky je podstatné, zda byly splněny podmínky stanovené zákonem, zejména trvání nemocenského pojištění nebo ochranné lhůty. Zaměstnanec má nárok na dávky, pokud splnil podmínky stanovené pro vznik nároku na dávku v době trvání nemocenského pojištění nebo po jeho zániku v ochranné lhůtě, a nemá příjem, který je považován za vyměřovací základ, kromě příjmu, který se poskytuje z jiného důvodu než za vykonanou práci za období trvání nároku na poskytnutí nemocenské dávky.⁹⁰

V případě povinně nemocensky pojištěných samostatně výdělečně činných osob a dobrovolně nemocensky pojištěných osob je podmínkou trvání nemocenského pojištění a platba pojistného tak, jak je uvedeno v zákoně. Osoba má nárok na dávku nemocenského pojištění i tehdy, pokud vzniknul důvod pro poskytnutí nemocenské dávky po zániku jejího nemocenského pojištění v ochranné lhůtě a za období od prvního vzniku nemocenského pojištění osoby, do zániku jejího pojištění, nejdéle za období posledních pěti let předcházejících kalendářnímu měsíci, ve kterém zaniklo nemocenské pojištění, zaplatila pojistné nejpozději v poslední den splatnosti pojistného za kalendářní měsíc, ve kterém zaniklo nemocenské pojištění.⁹¹

8.1.2 Ochranná lhůta

Osoba má nárok na dávky nemocenského pojištění nejen v době, kdy je pojištěna, ale i v takzvané ochranné lhůtě. Ochrannou lhůtou se rozumí období po zániku nemocenského pojištění, kdy je osoba chráněna a má nárok na nemocenské dávky.

⁸⁹ **MATLÁK, Ján a kol.** *Právo sociálneho zabezpečenia*. Praha : Aleš Čeněk, 2009. 383 s. ISBN: 9788073802127., str. 106

⁹⁰ § 30 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

⁹¹ § 31 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

Ochranná lhůta činí sedm dnů po zániku nemocenského pojištění, pokud zákon nestanoví jinak. V případě pojištěnce, který byl pojištěn kratší dobu než sedm dnů, trvá ochranná lhůta stejnou dobu, po jakou byl pojištěn.

Ochranná lhůta v případě pojištěnky, jejíž nemocenské pojištění zaniklo v průběhu těhotenství, je osm měsíců. Toto opatření má chránit těhotnou ženu pro případ, že v době těhotenství přijde o zaměstnání a zanikne tak její nemocenské pojištění.

Pokud pojištěnci vznikne nemocenské pojištění v ochranné lhůtě, počet dnů ochranné lhůty získaný z nového nemocenského pojištění se připočte k nevyčerpanému počtu dnů ochranné lhůty z předchozího nemocenského pojištění. Ochranná lhůta nesmí být delší než sedm dnů. Její plynutí skončí dnem, ve kterém pojištěnci vzniklo nemocenské pojištění, nebo vzniknul nárok na výplatu starobního důchodu, předčasného starobního důchodu nebo invalidního důchodu. To neplatí, pokud ochranná lhůta uplynula dříve.⁹²

8.1.3 Rozhodné období pro zjištění denního vyměřovacího základu

Rozhodné období je doba, za kterou se posuzuje výše denního vyměřovacího základu pro určení výše nemocenské dávky. V zásadě se jedná o období, které předchází vzniku důvodu pro poskytnutí nemocenské dávky. Jeho délka se odvíjí od doby, po kterou byla osoba pojištěna. Odlišně je upraveno i rozhodné období pro výpočet mateřského a vyrovnávací dávky.⁹³

8.1.4 Denní vyměřovací základ pro určení výše nemocenské dávky

Denní vyměřovací základ pro určení výše nemocenské dávky je podílem součtu vyměřovacích základů, ze kterých pojištěnec zaplatil pojistné na nemocenské pojištění v rozhodném období a počtu dnů rozhodného období. Denní vyměřovací základ se zaokrouhluje na čtyři desetinná místa nahoru.

Denní vyměřovací základ nesmí být vyšší, než denní vyměřovací základ určený z 1,5 násobku všeobecného vyměřovacího základu platného v kalendářním roce, který dva roky předchází kalendářnímu roku, ve kterém vzniknul důvod pro poskytnutí nemocenské dávky.⁹⁴

⁹² § 32 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

⁹³ § 54 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

⁹⁴ § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

8.1.5 Pravděpodobný denní vyměřovací základ pro určení výše nemocenských dávek

V některých případech se výše nemocenské dávky neurčuje ze skutečného vyměřovacího základu, ale z takzvaného pravděpodobného vyměřovacího základu. Obvykle je důvodem pro použití pravděpodobného vyměřovacího základu situace, kdy nebyla dosažena potřebná doba trvání pojištění pro určení vyměřovacího základu.

Zákon stanoví podmínky, za kterých dochází k výpočtu výše nemocenských dávek na základě pravděpodobného denního vyměřovacího základu, který se liší podle doby trvání nemocenského pojištění v rozhodném období. Jeho výše je jednou třicetinou vyměřovacího základu, ze kterého by se platilo pojistné na nemocenské pojištění za kalendářní měsíc, ve kterém vzniknul důvod pro poskytnutí nemocenské dávky, a nemůže být vyšší.⁹⁵

8.2 Vyrovnávací dávka

Vyrovnávací dávka je obligatorní opakující se peněžitá dávka poskytovaná ze systému nemocenského pojištění, jejímž cílem je kompenzovat ženě příjem ze zaměstnání, který se snížil, protože byla z důvodu těhotenství převedena na jinou práci. Pokud by taková dávka neexistovala, docházelo by fakticky k finanční diskriminaci zaměstnankyň z důvodu těhotenství. Stejně jako v České republice, ani na Slovensku není dávka využívána ve všech případech, ve kterých by mohla být poskytnuta, jelikož převedení na jinou práci není běžné. Obvyklá praxe je taková, že pokud žena nemůže vykonávat práci, kterou vykonávala před otěhotněním, je uznána práceneschopnou a pobírá nemocenské. Ve větší míře se převedení na jinou práci, a s tím související vyrovnávací dávka, uplatňuje pouze ve specifických profesích, například ve zdravotnictví. Převedení na jinou práci se podrobně věnuji v části zaměřené na ochranu těhotných žen a rodičů malých dětí z hlediska pracovního práva.

Vyrovnávací dávka je upravena v ustanoveních § 44 až § 47 zákona o sociálnom poistení.

⁹⁵ § 57 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

8.2.1 Podmínky nároku na vyrovnávací dávku

Nárok na vyrovnávací dávku vzniká po splnění tří podmínek. Nárok na vyrovnávací dávku vznikne pouze ženě – zaměstnankyni, která má reálnou existující účast na nemocenském pojištění. Dalšími podmínkami pro vznik nároku na vyrovnávací dávku je přeřazení ženy na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství, a skutečnost, že v důsledku tohoto přeřazení dosahuje bez svého zavinění nižšího výdělku než před převedením.

Zaměstnankyně má nárok na vyrovnávací dávku, pokud je po dobu těhotenství přeřazena na jinou práci, protože práce, kterou předtím vykonávala, je podle zvláštního předpisu zakázána těhotným ženám, nebo podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, a při práci, na kterou je přeřazena, dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu nebo náhrady příjmu, než při práci, kterou vykonávala před přeřazením. Důležitá je skutečnost, že nižšího výdělku žena dosahuje bez svého zavinění, pouze v důsledku těhotenství.

Zaměstnankyně má nárok na vyrovnávací dávku rovněž v době mateřství, do konce devátého měsíce po porodu, pokud je přeřazena na jinou práci, ve které dosahuje nižšího výdělku.

Přeřazením nemusí být pouze skutečná změna druhu práce, ale jiná opatření, která odstraní důvod, pro který žena nemůže uvedenou práci v době těhotenství a mateřství vykonávat.

Jedná se o snížení normovaného výkonu práce, kterým se odstraní příčiny, na jejichž základě je vykonávání práce zakázáno těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, nebo které podle lékařského posudku ohrožuje těhotenství ženy, její zdraví nebo mateřství, s výjimkou kratší pracovní doby. Za přeřazení se považuje i osvobození od vykonávání některých pracovních činností při pracích, které jsou zakázány těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu na základě zvláštního předpisu, nebo posudku lékaře, s výjimkou osvobození od některých pracovních činností v kratší pracovní době. Další změnou je přeřazení zaměstnankyně, pokud její dosavadní pracoviště nebo pracovní místo patří mezi taková, která jsou zakázána zaměstnankyním v těhotenství a do konce devátého měsíce po porodu na

základě zvláštního předpisu nebo lékařského posudku. Za přeřazení se považuje rovněž osvobození od vykonávání noční práce.⁹⁶

8.2.2 Poskytování vyrovnávací dávky

Vyrovňovací dávka se poskytuje za kalendářní měsíc, a to i tehdy, pokud zaměstnankyně byla přeřazena na jinou práci nebo přeřazení skončilo v průběhu kalendářního měsíce.⁹⁷ Vyrovnávací dávka se poskytuje v období, ve kterém zaměstnankyně měla po přeřazení na jinou práci příjem, který se považuje za vyměřovací základ. V době těhotenství se vyrovnávací dávka poskytuje nejdéle do nástupu na mateřskou dovolenou a po skončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu.⁹⁸

8.2.3 Výše vyrovnávací dávky

Výše vyrovnávací dávky činí 55% z rozdílu mezi měsíčním vyměřovacím základem a vyměřovacím základem, ze kterého zaměstnankyně platí pojistné na nemocenské pojištění v jednotlivých kalendářních měsících po přeřazení na jinou práci. Pokud zaměstnankyně v kalendářním měsíci, za který má nárok na vyrovnávací dávku, nevykonávala po dobu celého kalendářního měsíce práci, za kterou má příjem, který se považuje za vyměřovací základ, výše vyrovnávací dávky činí 55% z rozdílu mezi poměrnou částí měsíčního vyměřovacího základu a vyměřovacím základem, ze kterého zaměstnankyně platí pojistné na nemocenské pojištění v jednotlivých kalendářních měsících po převedení na jinou práci.⁹⁹

Z uvedeného vyplývá, že žena nemá nárok na vyrovnávací dávku za měsíc, ve kterém neměla příjem, který je považován za vyměřovací základ. Tato situace může nastat například tehdy, pokud byla žena dočasně práceneschopná, nebo pokud ošetřovala nemocného člena rodiny.¹⁰⁰

⁹⁶ § 44 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

⁹⁷ § 45 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

⁹⁸ § 46 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

⁹⁹ § 47 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

¹⁰⁰ **MACKOVÁ, Zuzana.** *Právo sociálneho zabezpečenia: osobitná časť : poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi.* 1. vyd. Šamorín: Heuréka, 2012, 413 s. ISBN 978-80-89122-77-6. srov. 249

8.2.4 Měsíční vyměřovací základ pro určení výše vyrovnávací dávky

Měsíční vyměřovací základ pro určení výše vyrovnávací dávky je 30,4167 násobek denního vyměřovacího základu. Měsíční vyměřovací základ se zaokrouhluje na celé eurocenty nahoru.

Poměrná část měsíčního vyměřovacího základu na určení výše vyrovnávací dávky je 30,4167 násobek denního vyměřovacího základu připadajícího na počet kalendářních dnů, ve kterých měla zaměstnankyně po přeřazení na jinou práci příjem, který je považován za vyměřovací základ¹⁰¹

8.3 Mateřské

Mateřské je dávka, která je poskytována ženám v období před porodem a v prvních měsících péče o narozené dítě, kdy žena nemůže vykonávat práci z důvodu těhotenství, rekonvalescence po porodu a péče o dítě. Tato dávka má nahradit jejich příjmy v období mateřské dovolené, ale její výše to neumožňuje v plné míře. Pro ženu tedy zůstává narození dítěte citelným zásahem nejen do soukromého a pracovního života, ale i do její finanční situace. To je možné zmírnit různými dávkami, avšak vzhledem k jejich výši se toto finanční znevýhodnění nepodaří zcela odstranit. Společně s dalšími faktory je výše zabezpečení žen v období těhotenství a mateřství významným činitelem v rozhodování o založení rodiny.

Mateřské je obligatorní opakující se peněžitá dávka nemocenského pojištění, a je upraveno v ustanoveních § 48 až § 53 zákona o sociálním poistení.

8.3.1 Podmínky nároku na mateřské

Pro získání nároku na mateřské je třeba splnit několik podmínek. Jsou jimi účast na nemocenském pojištění v době nástupu na mateřskou dovolenou, nebo trvání nároku z dřívějšího pojištění, získání potřebné doby trvání nemocenského pojištění, dále skutečnost, že těhotenství skončilo porodem, a fakt, že žena nepracuje a nemá příjem, který je považován za vyměřovací základ.

Pojištěnka, která je těhotná, nebo se stará o narozené dítě, má nárok na mateřské, pokud v posledních dvou letech před porodem byla nemocensky pojištěna nejméně 270 dnů.

¹⁰¹ § 56 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálním poistení

Tato doba nemusí být získána nepřetržitě, není nutné, aby byla získána v jedné organizaci, a počítají se období, kdy je pojištěna jako zaměstnankyně, povinně nemocensky pojištěná samostatně výdělečně činná osoba a jako dobrovolně pojištěná samostatně výdělečně činná osoba.¹⁰²

Podpůrčí doba mateřského začíná dnem, který určí těhotná žena, dnem porodu, nebo dnem, kdy bylo dítě převzato do péče. Den vzniku nároku na mateřské volí pojištěnka v období mezi počátkem osmého týdne a počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu, který určí lékař. Pokud pojištěnka porodila dříve, vznikne nárok ode dne porodu. Doba trvání nároku na mateřské činí 34 týdnů, ale zákon vymezuje i případy, kdy je doba trvání delší nebo naopak kratší. Delší nárok na mateřské má žena, která porodila zároveň dvě nebo více dětí a alespoň o dvě z nich pečuje. Zvýhodněny jsou osamělé pojištěnky, u kterých trvá podpůrčí doba po 37 týdnů. Tato úprava existovala i v českém právu, ale byla zrušena. Osamělé ženy jsou zvýhodněny z důvodu, že jsou v náročnější situaci, než ženy, které o dítě pečují s jeho otcem. Osamělou je pojištěnka, která žije sama, je svobodná, ovdovělá, rozvedená nebo z jiných vážných důvodů osamělá. Tyto vážné důvody jsou individuální, a mohou jimi být například výkon vojenské služby manžela, nevěstnost manžela, nebo jeho výkon trestu. Za osamělost však nelze považovat situaci, kdy pojištěnka trvale žije ve společné domácnosti s jinou fyzickou osobou a společně uhrazují náklady na svoje potřeby. Zvýhodněny jsou také matky, kterým se současně narodilo více dětí, pokud nejméně o dvě z nich pečují. Rovněž v jejich případě se předpokládá složitější situace, jelikož péče o více dětí je náročnější. V takovém případě zaniká mateřské uplynutím 43. týdne od vzniku nároku. Podmínka péče o dítě je splněna i v období, kdy je dítě přijato do ústavní péče zdravotnického zařízení.

Pokud bylo pojištěnce vypláceno mateřské před očekávaným dnem porodu méně než šest týdnů, nebo se mateřské nevyplácelo, protože porod nastal dříve, než určil lékař, má nárok na mateřské do konce 34. týdne od vzniku nároku na mateřské. Osamělá pojištěnka má nárok na mateřské do konce 37. týdne od vzniku nároku. Pojištěnka, která porodila dvě a více dětí, a alespoň o dvě z nich pečuje, má nárok na mateřské do konce 43. týdne od vzniku nároku.

¹⁰² **MACKOVÁ, Zuzana.** *Právo sociálneho zabezpečenia: osobitná časť : poisťný systém v Slovenskej republike s príkladmi.* 1. vyd. Šamorín: Heuréka, 2012, 413 s. ISBN 978-80-89122-77-6. str. 252

Nárok na mateřské je kratší v případě, kdy se pojištěnce narodilo mrtvé dítě, a modifikována je délka nároku na mateřské rovněž tehdy, když v období trvání nároku na mateřské dítě zemřelo. Pojištěnka, jejíž dítě se narodilo mrtvé, má nárok na mateřské do konce 14. týdne od vzniku nároku na mateřské. Pokud dítě zemřelo v období trvání nároku na mateřské, má pojištěnka nárok na mateřské do konce druhého týdne ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do konce 34. týdne od vzniku nároku. V případě osamělé pojištěnky je to do konce 37. týdne, a v případě pojištěnky, které porodila dvě a více dětí a minimálně o dvě z nich se stará, do konce 43. týdne.

Ačkoliv zákon připouští kratší dobu trvání nároku na mateřské, období nároku na mateřské pojištěnky, která dítě porodila, nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů od vzniku nároku na mateřské, a nesmí zaniknout před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.¹⁰³

Je tomu tak zejména z důvodu výrazné fyzické zátěže způsobené končícím těhotenstvím a porodem. Období 6 týdnů po porodu slouží k regeneraci organismu. Nehraje zde proto roli skutečnost, zda žena o narozené dítě pečuje či nikoliv.

Pro vznik nároku je podstatné, aby těhotenství skočilo porodem, nikoliv potratem. O porod se jedná tehdy, když byl z těla ženy vypuzen nebo vyňat plod, který jeví známky života bez ohledu na hmotnost plodu a délku trvání těhotenství, nebo mrtvý plod v období mezi 28. až 37. týdnem trvání těhotenství, nebo jehož hmotnost činí alespoň 1 000 gramů, pokud není možné určit délku těhotenství v týdnech. O potrat se jedná, pokud byl z těla matky vypuzen nebo vyňat mrtvý plod s hmotností do 1 000 gramů a délkou do 35 centimetrů do konce 28. týdne těhotenství, nebo narození živého plodu s hmotností do 499 gramů do 22. týdne těhotenství. V případě potratu nárok na mateřské nevznikne. Podstatnou skutečností je také zápis dítěte do matriky.¹⁰⁴

Aby nedocházelo ke zhoršení finanční situace pojištěnců, kteří pečují o více dětí postupně v průběhu několika let, zákon stanoví, že do období 270 dnů pro určení nároku na mateřské se započítává období přerušování povinného nemocenského pojištění zaměstnance z důvodu čerpání rodičovské dovolené, a období přerušování povinného nemocenského pojištění samostatně výdělečně činné osoby, která má nárok na

¹⁰³ § 48 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

MACKOVÁ, Zuzana. *Právo sociálneho zabezpečenia: osobitná časť : poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi.* 1. vyd. Šamorín: Heuréka, 2012, 413 s. ISBN 978-80-89122-77-6. str. 254

¹⁰⁴ **MACKOVÁ, Zuzana.** *Právo sociálneho zabezpečenia: osobitná časť : poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi.* 1. vyd. Šamorín: Heuréka, 2012, 413 s. ISBN 978-80-89122-77-6. str. 253 - 254

rodičovský příspěvek a nevykonává činnost povinně nemocensky pojištěné osoby a povinně důchodově pojištěné samostatně výdělečně činné osoby.¹⁰⁵

Pojištění je zákonem chráněna i v případě, že jí zaniklo nemocenské pojištění v průběhu těhotenství. V takovém případě má nárok na mateřské od začátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu určeným lékařem, nebo ode dne porodu, pokud porodila dříve, pokud jí trvala ochranná lhůta ke dni začátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu určeným lékařem, nebo před skutečným dnem porodu.¹⁰⁶

8.3.2 Nárok na mateřské jiného pojištěnce

Nárok na mateřské nemá pouze žena – matka dítěte, ale za určitých podmínek jej může mít i jiný pojištěnec. V zásadě se jedná o případy, kdy matka, jakožto primární příjemce dávky, neexistuje, nebo nemůže o dítě pečovat. Vzhledem k vývoji společnosti však zákon umožňuje i dohodu mezi matkou a otcem dítěte, že po uplynutí šesti týdnů bude o dítě pečovat otec, a bude pobírat mateřské.

Jiný pojištěnec, který převzal do péče dítě, a který se o toto dítě stará, má nárok na mateřské ode dne převzetí dítěte do péče v období 28 týdnů od vzniku nároku na mateřské. V případě, že je pojištěnec osamělý, jeho nárok na mateřské trvá 31 týdnů. Pokud se jedná o pojištěnce, který převzal do péče dvě nebo více dětí, a alespoň o dvě z nich pečuje, má nárok na 37 týdnů. Jiný pojištěnec má nárok na mateřské nejdéle do dovršení tří let věku dítěte, pokud v posledních dvou letech před převzetím dítěte byl nemocensky pojištěn nejméně po 270 dnů.

Tímto jiným pojištěncem, který převzal dítě do péče, se rozumí otec dítěte, pokud matka dítěte zemřela, nebo pokud se podle lékařského posudku nemůže nebo nesmí o dítě starat pro svůj nepříznivý zdravotní stav, který trvá nejméně jeden měsíc, a matka nepobírá mateřské nebo rodičovský příspěvek. To neplatí, když bylo dítě svěřeno matce rozhodnutím soudu. V případě nepříznivého zdravotního stavu matky může být jiným pojištěncem rovněž manžel matky.

Nárok vznikne otci dítěte také po dohodě s matkou, nejdříve po uplynutí šesti týdnů ode dne porodu, pokud matka nepobírá mateřské ani rodičovský příspěvek. Nárok může vzniknout rovněž manželce otce dítěte, která pečuje o dítě, jehož matka zemřela. Za

¹⁰⁵ § 49a zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálním poistení

¹⁰⁶ § 50 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálním poistení

jiného pojištěnce, kterému vznikne nárok na mateřské, je dále považována osoba, která pečuje o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu.¹⁰⁷

Pokud pojištěnec podle lékařského posudku nemůže nebo nesmí pečovat o dítě pro svůj nepříznivý zdravotní stav a dítě převzala do péče jiná fyzická nebo právnická osoba, nárok na mateřské zaniká tomuto pojištěnci dnem převzetí dítěte do péče, a opětovně vzniká ode dne převzetí dítěte z péče. Nárok na mateřské trvá do uplynutí celkové doby trvání nároku na mateřské, nejdéle do dovršení tří let věku dítěte. Pokud pojištěnec přestal pečovat o dítě z jiného důvodu, nárok na mateřské zaniká dnem skončení jeho péče, a opětovně vznikne ode dne pokračování v péči. Období, během kterého se pojištěnec přestal starat o dítě z jiných důvodů, se započítává do celkové doby trvání nároku na mateřské.¹⁰⁸

8.3.3 Poskytování a výše mateřského

Mateřské se poskytuje za dny. Poskytuje se za totéž období jen jednou a jen jednomu pojištěnci. To neplatí, pokud jinému pojištěnci vznikne nárok na mateřské z důvodu převzetí dítěte do péče jiným pojištěncem v době prvních 14 týdnů nároku na mateřské, které vzniklo matce dítěte. V té době je mateřské poskytováno jak osobě, která převzala dítě do péče, tak i matce dítěte.¹⁰⁹

Výše mateřského činí 65% denního vyměřovacího základu.¹¹⁰

8.4 Nemocenské

Dávka nemocenského není primárně určena k zabezpečení žen v těhotenství a mateřství, avšak tuto funkci v mnoha případech plní. Proto považují za vhodné věnovat se nemocenskému i v této práci.

Nemocenské nahrazuje příjem pojištěnci, který nemůže pracovat z důvodu dočasné pracovní neschopnosti. Příjemcem nemocenského mohou být ženy, jejichž zdravotní stav v těhotenství jim neumožňuje setrvat v zaměstnání a vykonávat práci, a dále ženy, jimž nevzniknul nárok na mateřské, a nemocenské jim je poskytováno v době porodu jako způsob zabezpečení.

¹⁰⁷ § 49 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

¹⁰⁸ § 51 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

¹⁰⁹ § 52 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

¹¹⁰ § 53 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

Nemocenské je obligatorní opakující se peněžitou dávkou a je upraveno v ustanoveních § 33 až § 38 zákona o sociálnom poistení.

8.4.1 Podmínky nároku na nemocenské

Pro vznik nároku na nemocenské je třeba, aby bylo splněno několik podmínek. Obecně lze říci, že je nutná pracovní neschopnost a účast na nemocenském pojištění.

Zaměstnanec a povinně nemocensky pojištěná osoba mají nárok na nemocenské, pokud byli z důvodu nemoci nebo úrazu uznáni za dočasně práceneschopné k výkonu výdělečné činnosti, nebo jim bylo nařízeno karanténní opatření. Dobrovolně nemocensky pojištěná osoba má nárok na nemocenské, pokud jí vznikla pracovní neschopnost, a v posledních dvou letech před vznikem dočasné pracovní neschopnosti byla pojištěná nejméně 270 dnů.¹¹¹

Zaměstnanci vzniká nárok na nemocenské od 11. dne dočasné pracovní neschopnosti. Do té doby se jedná o takzvanou krátkodobou nebo počáteční pracovní neschopnost, během které má zaměstnanec nárok na náhradu příjmu při dočasné pracovní neschopnosti dle zákona č. 462/2003 Z.z..¹¹² Povinně nemocensky pojištěné samostatně výdělečně činné osobě a dobrovolně nemocensky pojištěné osobě vzniká nárok na nemocenské od prvního dne dočasné pracovní neschopnosti. Nárok na nemocenské zaniká dnem následujícím po skončení dočasné pracovní neschopnosti, nejpozději uplynutím 52. týdne od vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanci vznikne nárok na nemocenské od prvního dne dočasné pracovní neschopnosti, pokud dočasná pracovní neschopnost vznikla v ochranné lhůtě. Pokud zaměstnanci zaniklo nemocenské pojištění v době dočasné pracovní neschopnosti, ve které má nárok na náhradu příjmu, má nárok na nemocenské ode dne následujícího po dni zániku nemocenského pojištění.

Do podpůrní doby se započítávají i předchozí doby dočasné pracovní neschopnosti, pokud náležejí do období 52 týdnů před jejím vznikem. Nezapočítávají se, pokud nemocenské pojištění trvalo alespoň 26 týdnů od skončení poslední dočasné pracovní

¹¹¹ § 33 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

¹¹² **MACKOVÁ, Zuzana.** *Právo sociálneho zabezpečenia: osobitná časť : poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi.* 1. vyd. Šamorín: Heuréka, 2012, 413 s. ISBN 978-80-89122-77-6. str. 222

neschopnosti. Do podpůrní doby se také nezapočítává období nařízeného karanténního opatření.

Zákon upravuje situaci, kdy je žena v době těhotenství uznána praceneschopnou a na jeho konci jí vznikne nárok na mateřské. Souběh obou dávek není možný, pojištěnec nemá nárok na výplatu nemocenského za dny, během kterých má nárok na výplatu mateřského.¹¹³ Pojištěnce, která je dočasně praceneschopná v období šesti týdnů před očekávaným dnem porodu určeným lékařem, zaniká nárok na nemocenské od začátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, a dále je jí poskytováno mateřské, pokud jí na ně vzniknul nárok.¹¹⁴

8.4.2 Poskytování a výše nemocenského

Nemocenské se poskytuje za dny.¹¹⁵

Výše nemocenského se liší u zaměstnanců a dalších pojištěnců. Odlišná je i v případě, že pracovní neschopnost vznikla v ochranné lhůtě, nebo pojištění zaniklo. Výše nemocenského zaměstnance činí 55% denního vyměřovacího základu. Výše nemocenského zaměstnance, kterému dočasná pracovní neschopnost vznikla v ochranné lhůtě, zaměstnance, jehož pojištění zaniklo v období dočasné pracovní neschopnosti a povinně nemocensky pojištěné samostatně výdělečně činné osoby, je v období od prvního dne dočasné pracovní neschopnosti do třetího dne 25% denního vyměřovacího základu, a v období od čtvrtého dne 55% denního vyměřovacího základu.¹¹⁶

8.4.3 Vyloučení nároku na výplatu nemocenského

V praxi dochází i k situacím, kdy jsou sice splněny všechny podmínky, které pro vznik nároku na nemocenské stanoví zákon, avšak nárok přesto nevznikne. Je jí zejména situace, kdy pojištěnec poruší povinnost, kterou mu ukládá zákon.

¹¹³ § 35 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálním poistení

¹¹⁴ § 34 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálním poistení

¹¹⁵ § 36 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálním poistení

¹¹⁶ § 37 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálním poistení

Pojištěnec nemá nárok na výplatu nemocenského, ode dne porušení léčebného režimu určeného lékařem, do skončení dočasné pracovní neschopnosti, nejvíce v rozsahu 30 dnů ode dne porušení léčebného režimu.¹¹⁷

Žena, která je uznána práceneschopnou v době těhotenství, musí dodržovat léčebný režim stanovený zákonem. Tím jsou myšleny zejména vycházky. V mnoha případech je žena uznána práceneschopnou z důvodu, že není schopna vykonávat v těhotenství práci, avšak v běžném životě nijak omezena není. Dochází tak ke střetu povinnosti dodržovat léčebný režim a reálné možnosti ženy obstarávat běžné záležitosti. V takovém případě záleží forma léčebného režimu na domluvě s lékařem, a je možné využít například možnosti vycházek v maximálním rozsahu.

8.5 Ošetřovné

Ošetřovné je obligatorní opakující se peněžitá dávka, kterou jsou zabezpečeny osoby, které nemohou krátkodobě vykonávat práci z důvodu péče o jinou fyzickou osobu, která tuto péči nezbytně vyžaduje. Velmi často je tato dávka využívána v souvislosti s mateřstvím rodiči, kteří pečují o nemocné dítě, či o zdravé dítě, o které jinak zajišťuje péči jiná fyzická či právnická osoba, ale v konkrétním případě tato osoba péči poskytnout nemůže.

Ošetřovné je upraveno v ustanoveních § 39 až § 43 zákona o sociálním poistení.

8.5.1 Podmínky nároku na ošetřovné

Podmínky pro vznik nároku na ošetřovné jsou v zásadě dvě. Musí zde být účast na nemocenském pojištění a dále musí existovat sociální událost podmiňující neúčast zaměstnance v práci. Tato neúčast musí být zapříčiněna buď ošetřováním některé ze zákonem taxativně vyjmenovaných osob, nebo péčí o dítě mladší deseti let.

Pojištěnec má nárok na ošetřovné, pokud osobně a celodenně pečuje o nemocné dítě, nemocného manžela, manželku, nemocného rodiče, nebo nemocného rodiče manžela, jehož zdravotní stav na základě potvrzení příslušného lékaře nezbytně vyžaduje ošetřování jinou fyzickou osobou. V zákoně jsou tedy taxativně vyjmenovány osoby, na které vznikne nárok. U těchto osob není rozhodující jejich věk. Věkovou hranici deseti let zákon stanoví pouze pro péči o zdravé dítě z jiných důvodů.

¹¹⁷ § 38 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálním poistení

Ačkoliv se nejedná o častý jev, mohou v době těhotenství nastat situace, kdy těhotná žena nezbytně vyžaduje péči jiné osoby, a za tím účelem může být využito ošetřovné manželem ženy.

Pojištěnec má nárok na ošetřovné rovněž v případě, kdy pečuje o dítě do deseti let věku, o které je jinak pečováno ve škole či zařízení, avšak v konkrétním případě tato péče není možná. Je tomu tak tehdy, kdy bylo dítěti nařízeno karanténní opatření, předškolní zařízení nebo zařízení sociálních služeb, ve kterých je dítěti poskytována péče, nebo škola, kterou dítě navštěvuje, byly rozhodnutím příslušných orgánů uzavřeny, nebo v nich bylo nařízeno karanténní opatření. Nárok na ošetřovné vznikne dále v případě, kdy o dítě pečuje jiná fyzická osoba, avšak ta se o ně v konkrétním případě nemůže starat. Jsou to případy, kdy fyzická osoba, která o dítě pečuje, onemocněla, bylo jí nařízeno karanténní opatření nebo byla přijata do ústavní péče zdravotnického zařízení, a proto nemůže o dítě pečovat. Ošetřovné v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím řeší nenadálé mimořádné situace, kdy je třeba nutně zajistit péči o nemocné dítě bez ohledu na jeho věk, nebo zdravé dítě, o které je běžně pečováno jiným způsobem. Rodič tak v konkrétní situaci nemůže vykonávat výdělečnou činnost z důvodu péče o toto dítě a k jeho zabezpečení slouží ošetřovné.

Dobrovolně nemocensky pojištěná osoba má nárok na ošetřovné, pokud vznikla potřeba osobního a celodenního ošetřování fyzické osoby a před vznikem této potřeby byla nemocensky pojištěná nejméně 270 dnů.

Vzhledem k účelu dávky definuje zákon pojem dítě. Dítětem se pro účely ošetřovného rozumí vlastní dítě nebo osvojené dítě pojištěnce nebo jeho manžela, a dále dítě, které bylo pojištěnci svěřeno do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.¹¹⁸

8.5.2 Poskytování a výše ošetřovného

Ošetřovné se poskytuje za kalendářní dny.¹¹⁹

Výše ošetřovného činí 55% denního vyměřovacího základu.¹²⁰

¹¹⁸ § 39 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

¹¹⁹ § 40 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

¹²⁰ § 41 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

8.5.3 Vznik a zánik nároku na ošetrovné

Pojištěnci vzniká nárok na ošetrovné od prvního dne potřeby osobního a celodenního ošetrování fyzické osoby a zaniká dnem skončení potřeby ošetrování nebo potřeby osobní a celodenní péče, nejpozději uplynutím desátého dne.

Pojištěnec nemá nárok na výplatu ošetrovného za dny, během kterých mu je vyplácena náhrada příjmu při dočasné pracovní neschopnosti, nebo má nárok na výplatu nemocenského nebo mateřského.

Ošetrovné se vyplácí za totéž období jedné fyzické osobě jen jednou.¹²¹

¹²¹ § 42 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

9 STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORA

9.1 Systém státní sociální podpory

Cílem státní sociální podpory je boj proti chudobě, nezaměstnanosti a závislosti na sociálních dávkách. Systém státní sociální podpory je zabezpečován prostřednictvím Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny tak, aby byl spravedlivý a ekonomicky udržitelný. Ze systému státní sociální podpory jsou poskytovány mimo jiné dávky, jejichž účelem je zabezpečení žen v mateřství a rodin s dětmi. Jedná se o dávky jednorázové a opakované, které přispívají na výdaje spojené s narozením dítěte nebo více dětí, na zabezpečení dětí, jejich výchovu a výživu. Při poskytování dávek ze systému státní sociální podpory se nehledí na výši příjmu rodiny, a jsou poskytovány plošně. Jedinou výjimkou je náhradní výživné. Dávky jsou financovány ze státního rozpočtu a jsou upraveny několika zákony.¹²²

Ze systému státní sociální podpory jsou v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím poskytovány tyto dávky: přídavek na dítě a příplatek k přídavku na dítě, rodičovský příspěvek, příspěvek při narození dítěte, příspěvek na více současně narozených dětí a náhradní výživné.

Státní sociální podpora je jedním z klíčových nástrojů pro realizaci rodinné politiky.

9.2 Rodičovský příspěvek (rodičovský příspěvek)

Rodičovský příspěvek je opakující se obligatorní netestovaná peněžitá státní sociální dávka, kterou stát přispívá oprávněně osobě na zajištění řádné péče o dítě. Rodič je zabezpečen dávkou rodičovského příspěvku, pokud pečuje o dítě do tří let věku, o dítě s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem do šesti let věku, nebo o dítě, které je svěřeno do péče nahrazující péči rodičů, nejdéle tři roky od právní moci rozhodnutí soudu o svěřením dítěte do péče.¹²³

¹²² <http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/>

¹²³ MATLÁK, Ján a kol. *Právo sociálneho zabezpečenia*. Praha: Aleš Čeněk, 2009. 383 s. ISBN: 9788073802127.str. 213

Rodičovský příspěvek je upraven zákonem č. 571/2009 Z.z., o rodičovskom príspevku. Obvykle je tato dávka poskytována rodiči, který pečuje o dítě po skončení pobírání tzv. mateřského. Ve většině případů je touto osobou matka dítěte.

9.2.1 Oprávněná osoba

Oprávněnou osobou je osoba, která pečuje o dítě. Obvykle jí je rodič, ale nárok mohou mít i jiné osoby. Oprávněnou osobu pro nárok na rodičovský příspěvek je rodič dítěte, fyzická osoba, které je dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu nebo na základě rozhodnutí úřadu práce, sociálních věcí a rodiny, nebo manžel či manželka rodiče dítěte, pokud žije s rodičem dítěte ve společné domácnosti.¹²⁴

9.2.2 Nárok na rodičovský příspěvek

Pro vznik nároku na rodičovský příspěvek musí být splněno několik podmínek, a to jak ze strany rodiče, tak dítěte. Oprávněná osoba má nárok na rodičovský příspěvek, pokud zajišťuje řádnou péči o dítě a má trvalý nebo přechodný pobyt na území Slovenské republiky nebo je osobou podle zvláštního předpisu (týká se koordinace systémů sociálního zabezpečení v EU).

Pro vymezení nároku na rodičovský příspěvek zákon definuje pojem dítěte a řádné péče o ně.

Zákon definuje pojem dítěte, o které je pečováno, jako dítě do tří let věku, dítě do šesti let věku, které má nepříznivý zdravotní stav, nebo které je svěřeno do péče nahrazující péči rodičů, nejdéle tři roky od nabytí právní moci prvního rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče téže osobě.

Řádnou péči o dítě se rozumí péče poskytovaná dítěti v zájmu všestranného fyzického a psychického vývoje dítěte, zejména přiměřená výživa, hygiena, výchova a dodržování preventivních prohlídek podle zvláštního předpisu. Řádnou péči o dítě rodič zajišťuje sám, nebo má možnost zajistit ji jinak, jinou plnoletou fyzickou osobou nebo právnickou osobou. Pokud o dítě řádně pečuje více oprávněných osob, nárok na rodičovský příspěvek má pouze jedna oprávněná osoba dle dohody. Oba rodiče tedy mohou o dítě pečovat současně, ale dávka bude vyplacena pouze jednomu z nich.

¹²⁴ §2 zákona č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku

Z tohoto důvodu není uvedená situace příliš častá. Pokud soud svěří nezletilé dítě do střídavé péče obou rodičů podle zvláštního předpisu, nárok vznikne také pouze jednomu z nich.

Zákon připouští možnost, že o dítě nemusí pečovat přímo oprávněná osoba, ale může je svěřit do péče jiné dospělé osoby, nebo do zařízení, které je pro tyto účely zřízeno. V takovém případě oprávněná osoba neztrácí nárok na dávku.

Pokud je v rodině více dětí, na něž by vzniknul nárok na rodičovský příspěvek, vznikne jen jeden nárok na rodičovský příspěvek a jen jedné oprávněné osobě dle dohody. Není možné, aby v jedné rodině pobíraly rodičovský příspěvek dvě oprávněné osoby na totéž dítě. Rovněž není možné pobírat více rodičovských příspěvků na více dětí.

Zákon dále stanoví případy, kdy nárok na rodičovský příspěvek nevznikne. Je tomu tak tehdy, pokud se oprávněná osoba a dítě zdržují ve státě, který není členským státem Evropské unie, smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském prostoru nebo Švýcarské konfederace, a během tohoto pobytu osoba není povinně zdravotně pojištěná ve Slovenské republice.

Nárok na rodičovský příspěvek nevzniká ani jedné osobě, pokud alespoň jedna osoba má nárok na mateřské nebo jinou obdobnou dávku v členském státě a suma mateřského nebo obdobné dávky je vyšší než suma rodičovského příspěvku. Nárok ani jedné osobě dále nevznikne v případě, kdy stát, který není členským státem, vyplácí jedné z nich obdobnou dávku jako rodičovský příspěvek nebo mateřské. V takovém případě by došlo k souběhu dávek z více členských zemí, který není žádoucí.

Pro vznik nároku na rodičovský příspěvek u nezletilého rodiče je nutné, aby mu byla přiznána rodičovská práva a povinnosti podle zvláštního předpisu.

Nárok na rodičovský příspěvek nevzniká, pokud je oprávněná osoba rodičem dalšího dítěte, které je svěřeno do osobní péče druhého rodiče, do náhradní osobní péče, do pěstounské péče nebo do péče fyzické osoby, kterou určil soud nařízením předběžného opatření, nebo do péče budoucích osvojitelů, nebo je v osobní péči poručníka. To platí, pokud je na toto druhé dítě poskytován rodičovský příspěvek.¹²⁵

¹²⁵ §3 zákona č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku

9.2.3 Suma rodičovského príspevku

Sumou rodičovského príspevku se rozumí měsíční výše této dávky. Suma je zákonem pevně stanovena určitou částkou, bez závislosti na příjmu oprávněné osoby nebo rodiny. Tato částka je však v zákonem taxativně vymezených případech modifikována.

Rodičovský příspěvek činí 203,20 eura měsíčně.

Pokud oprávněná osoba zajišťuje řádnou péči o dvě a více současně narozených dětí, rodičovský příspěvek se zvyšuje o 25% na každé další dítě, které se narodilo současně s dítětem, na které vzniknul nárok. Suma rodičovského příspěvku se zaokrouhlí na nejbližších deset eurocentů. Tímto ustanovením jsou zvýhodněny rodiny s dvojčaty a vícččaty.

Rodičovský příspěvek činí měsíčně 50% sumy, pokud oprávněná osoba nedbá nejméně tři po sobě jdoucí měsíce o řádné plnění povinné školní docházky dalšího dítěte v její péči. Rodičovský příspěvek v této sumě se poskytuje nejméně po dobu tří kalendářních měsíců od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém škola oznámila úřadu práce, sociálních věcí a rodiny tuto skutečnost. Suma se zaokrouhluje stejným způsobem jako v předchozím případě. Toto ustanovení má sankční povahu a postihuje rodiče, kteří nedostatečně dbají o řádnou výchovu dětí.

Pokud je osobě za celý kalendářní měsíc vypláceno mateřské nebo obdobná dávka v členském státě v částce nižší než je suma rodičovského příspěvku, rodičovský příspěvek je v době vyplácení této dávky určen jako rozdíl mezi sumou rodičovského příspěvku a částkou této jiné dávky. Není možný souběh obdobných dávek z více členských států, Slovenská republika však dorovnává výši dávky vyplácené v zahraničí tak, aby byla ve stejné výši jako dávka poskytovaná na Slovensku.

Suma rodičovského příspěvku se každoročně upravuje koeficientem, kterým se upravily sumy životního minima podle zvláštního předpisu. Upravená suma je stanovena opatřením, které vydává Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky.¹²⁶

¹²⁶ §4 zákona č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku

9.2.4 Výplata rodičovského príspevku

O rodičovskom príspevku rozhoduje, a rodičovský príspevek oprávnenej osobe vypláca úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Rodičovský príspevek sa vypláca za celý kalendárny mesiac, i keď podmienky nároku na tento príspevek boli splnené iba za časť kalendárneho mesiaca. Rodičovský príspevek sa vypláca mesačne späť, a to najpozdšie do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom oprávnená osoba splnila podmienky nároku.

Primárne je rodičovský príspevek vyplácan na účet v banke, ale na žiadosť oprávnenej osoby je možné vyplácať ju v hotovosti. Pokiaľ osoba podá žiadosť, orgán je povinný ju vyhovieť. Rodičovský príspevek sa nevypláca do štátu, ktorý nie je členským štátom.

Pokiaľ je oprávnená osoba príjemcom dávky v hmotnej núdzi a príspevku k dávke v hmotnej núdzi podľa zvláštného predpisu, alebo je fyzickou osobou, ktorá je s občanom v hmotnej núdzi spoločne posudzovaná a poskytuje sa jej dávka v hmotnej núdzi a príspevky k dávke v hmotnej núdzi, spôsob výplaty rodičovského príspevku určí pláca.

V niektorých prípadoch nie je rodičovský príspevek vyplácan oprávnenej osobe, ale dojde k určeniu zvláštného príjemcu. Jedná sa o opatrenie, ktoré má zabrániť zneužívaniu dávok.

Pláca vydá rozhodnutie o určeniu zvláštného príjemcu rodičovského príspevku, pokiaľ sa rodičovský príspevek vypláca oprávnenej osobe, ktorá je príjemcom dávky v hmotnej núdzi a táto dávka je vyplácaná prostredníctvom zvláštného príjemcu. Zvláštny príjemca je ďalej určený, pokiaľ prídavek na dieťa, ktoré má oprávnená osoba v starostlivosti, je vyplácaný prostredníctvom zvláštného príjemcu z dôvodu, že oprávnená osoba túto dávku nevyužíva k účelu, k ktorému je určený. Zvláštny príjemca je rovnako určený na žiadosť oprávnenej osoby. Zvláštnym príjemcom je obec, v ktorej má oprávnená osoba pobyt, alebo pokiaľ je to odôvodnené, iná osoba. Zvláštny príjemca zaisťuje účelné využitie rodičovského príspevku. Pláca rozhodne o uvoľnení zvláštného príjemcu, pokiaľ pominuly dôvody pre jeho určenie, alebo na žiadosť oprávnenej osoby, pokiaľ bolo o zvláštnom príjemci rozhodnuté na jej žiadosť.¹²⁷

¹²⁷ §5 zákona č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku

9.2.5 Zánik nároku

Nárok na rodičovský příspěvek za kalendářní měsíc zaniká uplynutím šesti měsíců od posledního dne v měsíci, za který náležel. Nárok na rodičovský příspěvek dále zaniká od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém dítě dosáhlo věku, do kterého trvá nárok na rodičovský příspěvek na toto dítě. Jedná se o věk tří let dítěte, nebo šesti let v případě dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nebo svěření do náhradní péče dle ustanovení § 3 odst. 2 zákona o rodičovském příspěvku.¹²⁸

9.2.6 Zvýšení, snížení, odnětí a vrácení rodičovského příspěvku

Vzhledem k tomu, že zákon stanoví podmínky, za kterých se rodičovský příspěvek poskytuje v různé výši, jsou podrobně upraveny i podmínky pro jeho zvýšení a snížení. Ke změně dojde vždy od kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo k události, která zakládá změnu. Stejným způsobem se postupuje i v případě odnětí rodičovského příspěvku.

Pokud oprávněná osoba svým jednáním způsobila, věděla, nebo musela z okolností předpokládat, že byl rodičovský příspěvek vyplacen neprávem nebo ve vyšší sumě, než náležel, je povinna vrátit celou částku nebo její část za období, za které byl vyplacen neprávem nebo ve vyšší sumě. Právo na vrácení takto vyplacené dávky zaniká uplynutím jednoho roku ode dne, kdy plátce tuto skutečnost zjistil, nejpozději však uplynutím tří let ode dne poslední neoprávněné výplaty rodičovského příspěvku.

Rodičovský příspěvek není možné postihnout výkonem rozhodnutí podle zvláštního předpisu, kromě výkonu rozhodnutí o pokutě podle zvláštního předpisu.¹²⁹

9.3 Příspěvek při narození dítěte (príspevok pri narodení dieťaťa)

Příspěvek při narození dítěte je jednorázová obligatorní netestovaná peněžitá státní sociální dávka, kterou stát přispívá na pokrytí výdajů spojených se zabezpečením nutných potřeb novorozence. Jedná se o jednorázovou dávku, která je poskytována plošně, bez závislosti na výši příjmu v rodině. Příspěvek při narození dítěte je upraven

¹²⁸ §6 zákona č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku

¹²⁹ §7 zákona č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku

zákonem č. 383/2013 Z.z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí.

Stát vychází z předpokladu, že příchod dítěte do rodiny je spojen s náklady na zajištění jeho základních potřeb. V rámci podpory rodin s dětmi stát náklady rodinám kompenzuje tímto příspěvkem.

Stát se snaží bojovat proti poklesu porodnosti a stárnutí populace podporou rodin s více dětmi. Z tohoto důvodu je porodné poskytováno na každé dítě, bez ohledu na výši příjmu v rodině.

9.3.1 Oprávněná osoba

Oprávněnou osobou pro uplatnění nároku na příspěvek při narození dítěte je matka dítěte. Může jím být i otec dítěte, pokud matka dítěte zemřela nebo po ní bylo vyhlášeno pátrání, nebo pokud bylo dítě svěřeno do osobní péče otce na základě rozhodnutí soudu. V tomto případě zákon jasně upřednostňuje jako oprávněnou osobu matku dítěte.¹³⁰

9.3.2 Nárok na příspěvek při narození dítěte

Nárok na příspěvek při narození dítěte má oprávněná osoba, která má pobyt a bydliště na území Slovenské republiky, pokud se jí narodilo dítě. Nárok na tuto dávku vznikne při narození dítěte na totéž dítě jen jednou. Pokud se narodí současně více dětí, nárok na příspěvek vzniká na každé dítě.

Nárok oprávněné osobě nevznikne v následujících případech: pokud pro dítě neuzavřela dohodu o poskytování všeobecné ambulantní péče podle zvláštního předpisu, pokud před uplatněním nároku na příspěvek souhlasila s osvojením dítěte, pokud bylo dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů, pokud alespoň jedno z dětí oprávněné osoby narozené před narozením dítěte, na které se uplatňuje nárok, je svěřeno do péče nahrazující péči rodičů, pokud se dítě narodilo mimo území Slovenské republiky, a příslušná instituce státu, ve kterém se dítě narodilo, vyplatila oprávněné osobě příspěvek při narození dítěte nebo jinou dávku téhož druhu, pokud je oprávněná

¹³⁰ § 2 odst. 1 zákona č. 383/2013 Z.z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí

osoba nezletilá a nemá soudem přiznána rodičovská práva a povinnosti ve vztahu k osobní péči o dítě.

Tyto podmínky mají zajistit, aby měla na příspěvek nárok skutečně jen ta osoba, které vznikly v souvislosti s narozením dítěte náklady, tyto náklady nejsou pokryty jinou dávkou, a o dítě po jeho narození řádně pečuje.

Zákon stanoví pro nárok na příspěvek další povinnost, a to zúčastňovat se od čtvrtého měsíce těhotenství do porodu jednou měsíčně preventivních prohlídek u gynekologa. Tato podmínka se považuje za splněnou v případě, že je žena v tomto období hospitalizována v ústavu zdravotní péče. Pokud tato podmínka není splněna, nárok na příspěvek nevznikne. Stejně tomu je i v případě, že matka dítěte po porodu opustí zdravotnické zařízení bez souhlasu poskytovatele zdravotní péče.¹³¹

Nárok na příspěvek při narození dítěte zanikne uplynutím šesti měsíců od narození dítěte.

Příspěvek při narození dítěte je dávkou, která je poskytována plošně, tedy na každé dítě, které se narodí, bez ohledu na příjem rodiny. Jedná se o úpravu sledující zvýšení porodnosti, která je z pohledu státu klíčová. Rovněž v tom lze spatřovat gesto přivítání nového občana státu, a poděkování jeho rodičům.

9.3.3 Suma příspěvku při narození dítěte

Suma příspěvku při narození dítěte není jednotná. Neliší se v závislosti na příjmu v rodině, ale podle počtu dětí. Suma je vyšší pro děti narozené z prvního až třetího porodu, a zvyšuje se také v případě vícečetných porodů. Suma je naopak nižší v případě dítěte, které se dožilo méně než 28 dnů.

Pokud jde o dítě narozené z prvního až třetího porodu, které se dožilo nejméně 28 dnů, činí suma 829,86 eur. V případě dítěte narozeného ze čtvrtého a dalšího porodu, nebo dítěte z prvního až třetího porodu, pokud se dožilo méně než 28 dnů, činí suma příspěvku 151,37 eura.

¹³¹ §3 zákona č. 383/2013 Z.z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí

Pokud se současně narodily dvě nebo více dětí a nejméně dvě z nich se dožily 28 dnů, suma příspěvku se zvyšuje o 75,69 eur na každé dítě, které se dožilo nejméně 28 dnů.¹³² Tyto sumy může k 1. září kalendářního roku zvýšit Vláda Slovenské republiky nařízením.¹³³

Poskytovaná částka je tedy poměrně štedrá a motivační pro mladé lidi, kteří uvažují o založení rodiny. Přestože nemůže pokrýt veškeré náklady spojené s narozením dítěte, jedná se o příspěvek, který může rodině výrazně usnadnit situaci.

9.3.4 Výplata příspěvku při narození dítěte

Úřad vyplatí příspěvek nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém byla podána žádost a prokázáno splnění podmínek nároku. Vzhledem k tomu, že zákon stanoví odlišnou výši příspěvku v případě, že se dítě dožilo méně než 28 dnů, může být před uplynutím této doby vyplacen příspěvek pouze ve výši 151,37 eur, a zbytek je doplacen až po této době.

Úřad v některých případech určí zvláštního příjemce pro výplatu příspěvku, který má zajistit jeho účelné použití. Je tomu tak tehdy, pokud jsou odůvodněné pochybnosti o účelném použití příspěvku, pokud je v době rozhodování o nároku na příspěvek při narození dítěte vyplácen přídavek na dítě zvláštnímu příjemci z důvodu, že oprávněná osoba nepoužívá přídavek k účelu, ke kterému je určen, nebo pokud je oprávněná osoba příjemcem dávek v hmotné nouzi a příspěvků k dávce v hmotné nouzi, nebo je příjemcem těchto dávek fyzická osoba, která se společně s oprávněnou osobou posuzuje, a tyto dávky jsou vypláceny prostřednictvím zvláštního příjemce.

Zvláštním příjemcem je obec, ve které má oprávněná osoba trvalý pobyt nebo pokud je to odůvodněné, jiná osoba, kterou určí úřad.

Výplata příspěvku při narození dítěte probíhá primárně v hotovosti na adresu oprávněné osoby. Na žádost oprávněné osoby může být poukázán na účet v bance nebo v pobočce zahraniční banky. To neplatí, pokud je oprávněná osoba, nebo osoba s ní společně posuzovaná, příjemcem dávky v hmotné nouzi nebo příspěvku k dávce v hmotné nouzi. V takovém případě způsob výplaty příspěvku při narození dítěte určí úřad.

¹³² §4 zákona č. 383/2013 Z.z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí

¹³³ §15 zákona č. 383/2013 Z.z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí

9.4 Příspěvek na více současně narozených dětí (příspěvek na viac súčasne narodených detí)

Příspěvek na více současně narozených dětí je obligatorní opakovaná netestovaná peněžitá státní sociální dávka, kterou stát přispívá jednou ročně na zvýšené výdaje, které vznikají v souvislosti s řádnou péčí o tři nebo více dětí narozených současně, nebo o dvě a více dětí narozených současně opakovaně v průběhu dvou let. Příspěvek na více současně narozených dětí je upraven zákonem č. 383/2013 Z.z. o příspěvku pri narodení dieťaťa a příspěvku na viac súčasne narodených detí.

Stát se snaží touto dávkou ulehčit situaci rodinám, jejichž výdaje na péči o děti jsou vyšší z důvodu, že se narodily současně tři a více dětí, nebo opakovaně v průběhu dvou let dvě a více dětí. Tyto rodiny mají vyšší jednorázové náklady na pořízení nezbytného vybavení pro děti, ale také výdaje na jejich výchovu, výživu a zabezpečování dalších potřeb.

9.4.1 Oprávněná osoba

Oprávněnou osobou pro uplatnění nároku na příspěvek je rodič dětí, nebo fyzická osoba, která převzala děti do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu. Péčí nahrazující péči rodičů se rozumí náhradní péče, poručenství, pokud poručník o dítě osobně pečuje, předadopční péče, svěřeni dítěte do péče fyzické osoby rozhodnutím soudu o nařízení předběžného opatření a soudem uložená ochranná výchova dítěte.¹³⁴

Oprávněnou osobou je tedy ta, která o děti fakticky pečuje, uhrazuje jejich potřeby, a tím jí vznikají vyšší náklady.

Pokud existuje více osob, kterým vzniknul nárok na příspěvek, je třeba, aby se dohodly, která z nich bude dávku pobírat. Pokud se nedohodnou, přednostní právo má matka dětí.¹³⁵

¹³⁴ § 2 odst. 2 zákona č. 383/2013 o příspěvku pri narodení dieťaťa a příspěvku na viac súčasne narodených detí

¹³⁵ MATLÁK, Ján a kol. *Právo sociálneho zabezpečenia*. Praha: Aleš Čeněk, 2009. 383 s. ISBN: 9788073802127. str. 210

9.4.2 Nárok na příspěvek na více současně narozených dětí a jeho výše

Oprávněná osoba má nárok na příspěvek na více současně narozených dětí, pokud nejméně tři z dětí jsou ve věku nejvýše 15 let. Sleduje se věková hranice dětí, které se narodily jako první v pořadí. Oprávněná osoba se dále musí řádně starat o děti, a ona i děti musejí mít trvalý pobyt na území Slovenské republiky.

Dle zákona se řádnou péčí o dítě rozumí péče poskytovaná dítěti v zájmu všestranného fyzického a psychického vývoje dítěte, zejména zabezpečení přiměřené výživy dítěte, hygieny, vzdělávání a zdravotní péče o dítě.

Nárok na příspěvek na více současně narozených dětí vzniká na každé dítě v kalendářním roce jen jednou. Pokud podmínky nároku splňuje více oprávněných osob, nárok na výplatu příspěvku má jen jedna z nich, určená dle jejich dohody, jinak oprávněná osoba, která uplatnila nárok na příspěvek jako první.¹³⁶

Suma příspěvku na více současně narozených dětí činí 110,36 eur.¹³⁷

9.4.3 Výplata příspěvku na více současně narozených dětí

Podmínky pro výplatu příspěvku na více současně narozených dětí jsou upraveny stejnými ustanoveními jako podmínky výplaty příspěvku při narození dítěte, proto jsou tyto podmínky totožné.

Příspěvek je vyplácen oprávněné osobě od měsíce následujícího po podání žádosti v hotovosti, nebo na její žádost poukázáním na účet. Úřadem může být rozhodnuto o výplatě příspěvku zvláštnímu příjemci za stejných podmínek, jako je tomu u příspěvku při narození dítěte. Jedná se zejména o případy, kdy je prokázáno, že jiné dávky poskytované rodině nejsou využívány k účelu, k němuž jsou určeny, nebo jsou zde odůvodněné pochybnosti. Dále je tomu tak v případech, kdy jsou další dávky vypláceny prostřednictvím zvláštního příjemce.¹³⁸

¹³⁶ § 5 zákona č. 383/2013 o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí

¹³⁷ § 6 zákona č. 383/2013 o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí

¹³⁸ § 9 zákona č. 383/2013 o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí

9.5 Přídavek na dítě (prídavok na dieťa) a příplatek k přídavku na dítě (príplatok k prídavku na dieťa)

Přídavek na dítě je obligatorní opakující se netestovaná peněžitá dávka poskytovaná ze systému státní sociální podpory. Je upraven zákonem č. 600/2003 Z.z. o přídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Přídavek na dítě je dávkou, kterou stát přispívá na výchovu a výživu nezaopatřeného dítěte oprávněné osobě.

Příplatek k přídavku na dítě je opakující se obligatorní testovaná peněžitá dávka státní sociální podpory, kterou stát příplácí oprávněné osobě na výchovu a výživu nezaopatřeného dítěte, na které není možné uplatnit daňový bonus, a je upraven v tomtéž zákoně.¹³⁹

Na Slovensku tedy existují dvě dávky, které mají podobný účel, z nichž jedna je poskytována plošně, a druhá jen vybraným rodinám v závislosti na výši příjmu jako příplatek k první dávce. Účelem těchto dávek je přispět rodinám s nezaopatřenými dětmi na výdaje, které souvisejí s jejich výživou a výchovou. Můžeme zde spatřovat snahu kompenzovat rodinám s dětmi sníženou životní úroveň oproti rodinám bezdětným, a podporu mladých lidí v rozhodnutí založit rodinu. Podobně jako v minulosti v České republice je přídavek na dítě poskytován všem rodinám bez ohledu na výši příjmu. Na rozdíl od České republiky je dávka poskytována rodičům, a to i plnoletých dětí, nikoli dětem samotným.

9.5.1 Oprávněná osoba

Oprávněnou osobou pro pobírání přídavku na dítě je rodič nezaopatřeného dítěte nebo rodič, kterému bylo dítě svěřeno do osobní péče na základě rozhodnutí soudu. Dále je oprávněnou osobou osoba, které je dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu. Oprávněnou osobou může být i plnoleté nezaopatřené dítě, ale jen za určitých předpokladů. Je tomu tak tehdy, pokud neexistuje jiná oprávněná osoba, jeho rodiče k němu mají upravenou vyživovací povinnost, do dosažení plnoletosti bylo dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů, dítě uzavřelo manželství,

¹³⁹ **MATLÁK, Ján** a kol. *Právo sociálneho zabezpečenia*. Praha: Aleš Čeněk, 2009. 383 s. ISBN: 9788073802127. str. 198

nebo jeho manželství zaniklo. Dále je oprávněnou osobou nezletilý rodič, kterému byla přiznána rodičovská práva a povinnosti podle zvláštního předpisu. Pokud je oprávněných osob více, vyplácí se přídavek pouze jedné z nich.

Oprávněnou osobou pro uplatnění nároku na příplatek k přídavku na dítě je rodič nebo osoba, které bylo nezaopatřené dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu. Pokud je oprávněných osob více, je příplatek vyplácen osobě, které je vyplácen přídavek na dítě.

Pokud je dítě svěřeno do střídané péče obou rodičů na základě rozhodnutí soudu nebo dohody rodičů, je dávka vyplácena rodiči, kterému byla vyplácena před tímto svěřením, pokud se rodiče nedohodli jinak. Pokud se rodiče pečující o dítě střídaně dohodnou, že jim bude přídavek vyplácen střídaně, může nárok na tuto dávku uplatňovat každý rodič v období nejméně šesti po sobě jdoucích měsíců.¹⁴⁰

Přídavek na dítě i příplatek k přídavku na dítě jsou vypláceny osobě, která o dítě fakticky pečuje. V případě, že je takových osob více, jsou vypláceny pouze jedné z nich. Předpokládá se, že osoba, která o dítě pečuje, uhrazuje rovněž náklady na jeho výživu a výchovu. Jelikož se jedná o dávky náležející osobě, která uhrazuje potřeby dítěte, jsou jí vypláceny i po dosažení plnoletosti dítěte. Případy, kdy je dávka vyplácena přímo plnoletému nezaopatřenému dítěti, jsou v zákoně taxativně vymezeny.

9.5.2 Nárok na přídavek na dítě a příplatek k přídavku na dítě

Oprávněná osoba má nárok na přídavek, pokud se stará o nezaopatřené dítě a splňuje podmínku trvalého či přechodného pobytu na území Slovenské republiky. V případě plnoletého nezaopatřeného dítěte se podmínka péče považuje za splněnou.

Nárok na přídavek nevzniká, pokud je dítěti poskytována péče v zařízení sociálněprávní ochrany dětí a sociální kurately nebo ve speciálním výchovném zařízení z důvodu výkonu rozhodnutí soudu o nařízení ústavní péče, předběžného opatření nebo rozhodnutí o uložení ochranné výchovy nebo výchovného opatření, nebo je nezaopatřené dítě ve výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody. Nárok na přídavek nevznikne, pokud se oprávněná osoba a nezaopatřené dítě zdržují ve státě, který není členským státem Evropské unie, smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském

¹⁴⁰ § 2 zákona č. 600/2003 Z. z. o přídavku na dieťa o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

prostoru nebo Švýcarské konfederace a během tohoto pobytu není oprávněná osoba povinně veřejně zdravotně pojištěná ve Slovenské republice.¹⁴¹

Oprávněná osoba má nárok na příplatek k přídavku na dítě, pokud má nárok na přídavek, je příjemcem starobního důchodu, předčasného starobního důchodu, invalidního důchodu z důvodu poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více než 70%, výsluhového důchodu, příjemcem obdobné dávky poskytované příslušnou institucí jiného členského státu, nebo příjemcem peněžního příspěvku na péči, a další fyzická osoba, která může uplatnit daňový bonus podle zvláštního předpisu, je příjemcem takového důchodu nebo peněžního příspěvku na péči. Oprávněná osoba má dále nárok na příplatek k přídavku na dítě, pokud nevykonává žádnou výdělečnou činnost a výdělečnou činnost nevykonává ani další fyzická osoba, která může uplatnit daňový bonus podle zvláštního předpisu, a pokud nebyl přiznán daňový bonus na nezaopatřené dítě, na které uplatnila nárok na přídavek.¹⁴²

Nárok na přídavek na dítě má v zásadě osoba, která o dítě skutečně pečuje a pobývá na území Slovenské republiky. Pokud je o dítě pečováno v některém zařízení, nárok na dávku nevznikne zejména z důvodu, že náklady na výživu a výchovu dítěte hradí toto zařízení. Příplatek k přídavku na dítě, jakožto dávka testovaná, se poskytuje pouze osobám, které splňují zákonem taxativně vyjmenované podmínky. Jedná se zejména o osoby pobírající některou z forem důchodu nebo další sociální dávky.

9.5.3 Daňový bonus

Pro vznik nároku na příplatek k přídavku na dítě je podstatným faktorem daňový bonus. Příplatek k přídavku na dítě je poskytován pouze v případě, kdy není přiznán daňový bonus.

Dle zákona č. 595/2003 Z.z., o dani z příjmu, osoba, která má zdanitelné příjmy ve výši šestinásobku minimální mzdy může uplatnit daňový bonus na každé vyživované dítě,

¹⁴¹ § 7 zákona č. 600/2003 Z. z. o přídavku na dieťa o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

¹⁴² § 7a zákona č. 600/2003 Z. z. o přídavku na dieťa o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

kteře s ní žije ve společné domácnosti. Daňový bonus může uplatnit pouze jedna osoba, O sumu daňového bonusu se snižuje daň.¹⁴³

9.5.4 Výše přířlavku a výše přířlavku k přířlavku

Zákon uvádí výši přířlavku a přířlavku k přířlavku částkou, která se každoročně od 1. ledna upravuje koeficientem, kterým se upravily částky životního minima podle zvláštního předpisu. Upravené částky se zaokrouhlují na nejbližší eurocent. Tyto upravené částky jsou vyhlášeny opatřením Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky nejpozději do 31. prosince kalendářního roku. Výše přířlavku a přířlavku k přířlavku je jednotná a nezávisí na věku nezaopatřeného dítěte. Zákon stanoví přířlavek ve výši 23,52 eura měsíčně, a přířplatek ve výši 11,02 eura měsíčně.¹⁴⁴ Výše přířlavku na dítě je stejná a nezávisí na výši příjmu v rodině. Odlišuje se pouze v závislosti na věku dítěte.

9.5.5 Výplata přířlavku

Přířlavek na dítě a přířplatek k přířlavku na dítě je vyplacen osobě, která splnila podmínky a uplatnila nárok. Pokud osoba nesplňuje podmínky nebo neprokáže rozhodující skutečnosti pro posouzení nároku, příslušný úřad vydá rozhodnutí o zamítnutí žádosti.¹⁴⁵

Přířlavek je vyplacen za celý kalendářní měsíc, i když byly podmínky nároku splněny pouze v jeho části. Přířlavek je vyplacen za kalendářní měsíc na jedno dítě jen jednou. Přířlavek je vyplácen za měsíc zpětně, a to nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byl uplatněn nárok a splněny podmínky.

Přířlavek je vyplácen na bankovní účet oprávněné osoby. Na žádost oprávněné osoby je možné přířlavek vyplácet v hotovosti. O změnu vyplácení příspěvku je nutné požádat písemně, nebo elektronicky za použití zaručeného elektronického podpisu. Plátce je povinen této žádosti vyhovět.

¹⁴³ MATLÁK, Ján a kol. *Právo sociálneho zabezpečenia*. Praha : Aleš Čeněk, 2009. 383 s. ISBN: 9788073802127. str. 203 - 204

¹⁴⁴ § 8 zákona č. 600/2003 Z. z. o přířlavku na dieťa o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

¹⁴⁵ §10 zákona č. 600/2003 Z. z. o přířlavku na dieťa o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

Pokud je oprávněná osoba členem domácnosti, které je vyplácena pomoc v hmotné nouzi prostřednictvím zvláštního příjemce dle ustanovení § 23 zákona o pomoci v hmotné nouzi (obec nebo jiná osoba odlišná od oprávněné osoby, která je povinna použít dávku ve prospěch členů domácnosti, k účelů, ke kterému je určena) způsob výplaty přídatku a příplatku určí plátce.

Pokud dojde v kalendářním měsíci k nabytí účinnosti rozhodnutí soudu o svěření dítěte do péče jednoho z rodičů nebo jiné osoby do péče nahrazující péči rodičů, a dojde tak ke změně oprávněné osoby, je přídatok a příplatek k přídatku vyplacen tomu, kdo měl dítě v péči alespoň poslední den kalendářního měsíce, za který dávka náleží, uplatní nárok a splní podmínky.¹⁴⁶

9.5.6 Zvláštní příjemce (osobitný příjemca)

Zákon upravuje institut zvláštního příjemce. Zvláštním příjemcem je osoba, které jsou vypláceny sociální dávky, pokud z nějakého důvodu nemohou být vypláceny oprávněné osobě.

Plátce rozhodne o určení zvláštního příjemce v následujících případech: pokud na základě písemného sdělení ředitele školy zjistí, že oprávněná osoba nedbá o řádné plnění povinné školní docházky nezaopatřeného dítěte, pokud příslušný orgán sdělí plátci, že došlo ke spáchání přestupku nezletilým dítětem, na které je přídatok a příplatek vyplácen (to platí i v případě, že dítě nedovršilo patnácti let a příslušný orgán proto přestupek odložil nebo řízení zastavil), pokud bylo nezaopatřenému dítěti nebo jeho rodiči uloženo výchovné opatření, nebo pokud je oprávněná osoba členem domácnosti, které se vyplácí pomoc v hmotné nouzi prostřednictvím zvláštního příjemce. Zvláštní příjemce přídatku a příplatku je v těchto případech obec, ve které má oprávněná osoba trvalý nebo přechodný pobyt, nebo v odůvodněných případech jiná osoba. V posledním uvedeném případě je zvláštním příjemcem zvláštní příjemce podle zvláštního předpisu.

V případě spáchání přestupku je zvláštní příjemce určen na dobu tří po sobě následujících měsíců. Pokud není nezletilým dítětem spáchán další přestupek v období těchto tří měsíců, plátce rozhodne o uvolnění zvláštního příjemce. Pokud však nezletilé

¹⁴⁶ §11 zákona č. 600/2003 Z. z. o přídatku na dieťa o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

dítě v tomto období spáchá další přestupek, plátce rozhodne o odnětí příspěvku a příplatku na toto nezaopatřené dítě. Nárok na odňaté dávky se obnoví po třech měsících od odnětí, pokud dítě nespáchá v této době další přestupek.

Pokud v době, kdy je určen náhradní příjemce, spáchá dítě přestupek, dojde k odnětí přídatku a příplatku k přídatku na toto nezletilé dítě. Nárok na tyto dávky může vzniknout nejdříve po uplynutí tří po sobě jdoucích měsíců od odnětí, během kterých dítě nespáchalo přestupek, nebo od kalendářního měsíce, ve kterém se nezletilé nezaopatřené dítě začalo před dovršením plnoletosti soustavně připravovat na povolání. Uvolnění zvláštního příjemce může nastat tehdy, pokud pominuly důvody, pro které o něm bylo rozhodnuto.¹⁴⁷

Vyplácení dávek zvláštnímu příjemci lze chápat jako opatření, které má zajistit nakládání s dávkami způsobem, ke kterému byly určeny. Dochází k tomu v situacích, kdy se objevují v rodině určité negativní jevy, jako například spáchání přestupku dítětem, neplnění povinné školní docházky, uložení výchovného opatření rodiči nebo dítěti. Za takových okolností lze předpokládat, že osoba, která má řádně o dítě pečovat, tak nečiní. Proto v tom lze spatřovat i preventivní a sankční význam.

9.5.7 Povinnosti oprávněné osoby

Oprávněná osoba má kromě povinnosti pečovat o dítě, uhrazovat jeho potřeby a používat dávky na určené účely, další povinnosti, a to zejména informovat plátce a prokazovat určité skutečnosti.

Oprávněná osoba je povinna prokázat rozhodující skutečnosti, které mají vliv na vznik a trvání nároku na přídatek a jeho výplatu. Dále je povinna do osmi dnů plátci písemně oznámit změny v rozhodujících skutečnostech, které mají vliv na nárok na přídatek a jeho výplatu, nebo podat o těchto změnách elektronickými prostředky oznámení podepsané zaručeným elektronickým podpisem. Oprávněná osoba je rovněž povinna zajistit použití přídatku na účely, ke kterým je určen.

Oprávněná osoba je povinna po dovršení tří let věku nezaopatřeného dítěte oznámit plátci písemně nebo elektronicky se zaručeným elektronickým podpisem, jakým způsobem a kde bude zajišťována péče o dítě do začátku plnění povinné školní

¹⁴⁷ § 12a zákona č. 600/2003 Z. z. o přídatku na dieťa o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

docházky, po dobu trvání nároku na přídavek. To neplatí, pokud péči o nezaopatřené dítě zajišťuje rodič nezaopatřeného dítěte nebo osoba, které je nezaopatřené dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu a pokud tato osoba pobírá mateřské nebo rodičovský příspěvek.

Oprávněná osoba není povinna prokazovat skutečnosti, které jsou plátcem známé z výkonu jiné činnosti plátce, nebo které může plátcem zjistit z dostupného informačního systému veřejné správy.¹⁴⁸

9.6 Náhradní výživné

Na Slovensku, stejně jako v České republice se řada rodičů samoživitelů, potýká s tím, že druhý rodič na dítě neplatí výživné, ačkoliv je k tomu povinen. Tato situace může v mnoha případech způsobovat značné finanční problémy rodiči, který o dítě pečuje. Stát se snaží tuto problematiku řešit dávkou státní sociální podpory, kterou přispívá tehdy, kdy není k dispozici výživné povinného rodiče. Náhradním výživným stát přispívá na zajištění výživy dítěte, které má nárok na výživné. Oprávněnou osobou je toto dítě.

Náhradní výživné se však netýká pouze situací, kdy je soudem stanovena výše výživného a rodič je neplatí, ale slouží i k dorovnávání výše sirotčího důchodu a sirotčího výsluhového důchodu. Náhradní výživné je upraveno zákonem č. 201/2008 Z.z. o náhradnom výživnom.

9.6.1 Nárok na náhradní výživné

Náhradní výživné je poskytováno v případě, že povinná osoba po určitou dobu neplní vyživovací povinnost vůči oprávněné osobě. Oprávněná osoba však musí zákonem stanovené splňovat podmínky.

Oprávněná osoba má nárok na náhradní výživné, pokud její rodič, nebo jiná fyzická osoba, které byla pravomocným rozhodnutím soudu nebo soudem schválenou dohodou uložena povinnost platit jí výživné neplní vyživovací povinnost v plné výši, ve lhůtě a způsobem stanoveným pravomocným rozhodnutím soudu nebo soudem schválenou dohodou nejméně po tři po sobě jdoucí měsíce od splatnosti poslední splátky

¹⁴⁸ § 14 zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

výživného, a pokud exekuční řízení trvá nejméně tři měsíce od doručení návrhu na vykonání exekuce exekutorovi, a oprávněná osoba nezačala platit výživné. Oprávněná osoba má také nárok, pokud jí nevzniknul nárok na sirotčí důchod nebo sirotčí výsluhový důchod, nebo suma sirotčího důchodu nebo sirotčího výsluhového důchodu je nižší než suma minimálního výživného. Oprávněná osoba musí mít trvalý pobyt na území Slovenské republiky a tam se také zdržovat. To neplatí, pokud se oprávněná osoba zdržuje v cizině z důvodu studia. Zákon dále stanoví podmínku výše příjmu oprávněné osoby. Její průměrný měsíční příjem za posledních šest kalendářních měsíců předcházejících měsíci, ve kterém byla podána žádost o náhradní výživné, nedosahuje 2,2 násobku sumy životního minima. Pokud je oprávněnou osobou dítě, které je povinno plnit povinnou školní docházku, podmínkou nároku na výživné je její řádné plnění.¹⁴⁹

9.6.2 Posuzování příjmu

Pro posouzení příjmu oprávněné osoby se neposuzuje pouze její příjem, ale posuzují se i příjmy dalších osob, zejména těch, které s oprávněnou osobou žijí ve společné domácnosti.

Pro účely nároku na náhradní výživné se společně posuzuje příjem oprávněné osoby a příjem, který na tuto oprávněnou osobu pobírá jiná fyzická osoba, pokud oprávněná osoba žije samostatně nebo s jinou fyzickou osobou. Dále se posuzují příjmy manžela, manželky a dětí žijících s nimi ve společné domácnosti. Dále se posuzují příjmy manželů nebo rodičů, kteří jsou sami nezaopatřenými dětmi, příjmy, které na ně pobírá jiná fyzická osoba, a příjem nezaopatřených dětí žijících s nimi ve společné domácnosti. Do příjmu se nezahrnuje příjem povinné osoby.¹⁵⁰

9.6.3 Výše náhradního výživného

Výše náhradního výživného má v zásadě dorovnávat výši skutečného výživného, které náleží konkrétnímu dítěti. Může být ve výši výživného, nebo může pouze dorovnávat částku, kterou ze stanoveného výživného povinná osoba hradí. Maximální částka je však zákonem limitována.

¹⁴⁹ § 2 zákona č. 201/2008 Z.z. o náhradnom výživnom

¹⁵⁰ § 3 zákona č. 201/2008 Z.z. o náhradnom výživnom

Výše náhradního výživného v případě neplacení výživného povinnou osobou je ve výši výživného určeného pravomocným rozhodnutím soudu, nebo soudem schválenou dohodou, maximálně ve výši 1,2 násobku sumy životního minima nezaopatřeného dítěte. Pokud povinná osoba neplní vyživovací povinnost v plné výši, náleží náhradní výživné ve výši rozdílu mezi výší soudem určeného výživného, nejvíce ve výši 1,2 násobku sumy životního minima nezaopatřeného dítěte a výši výživného zaplaceného povinnou osobou.

Náhradní výživné, na které má oprávněná osoba nárok v souvislosti se sirotčím důchodem, je ve výši minimálního výživného, pokud oprávněné osobě nevzniknul nárok na sirotčí důchod, nebo sirotčí výsluhový důchod. Toto náhradní výživné je poskytováno ve výši rozdílu mezi sumou sirotčího důchodu nebo sirotčího výsluhového důchodu, nebo ve výši úhrnu sum sirotčích důchodů nebo sirotčích výsluhových důchodů a minimálním výživným, pokud suma těchto důchodů je nižší než minimální výživné.¹⁵¹

Pokud je výše náhradního výživného nižší než 0,66 eura, úřad náhradní výživné nevyplácí.¹⁵²

9.6.4 Přehodnocování trvání nároku na náhradní výživné

Trvání nároku na náhradní výživné přehodnocuje úřad každých šest měsíců. Lhůta pro první přehodnocení začne plynout od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém začalo řízení o náhradním výživném.¹⁵³

9.6.5 Zánik nároku na náhradní výživné

Nárok na náhradní výživné zanikne, pokud oprávněná osoba přestane splňovat podmínky nebo povinná osoba začne plnit vůči oprávněné osobě vyživovací povinnost. Za její plnění se považuje plnění nejméně po dobu tří měsíců v plné výši, ve lhůtě a způsobem určeným soudem. Fyzická osoba, které soud vyplácí náhradní výživné, neplní povinnosti.¹⁵⁴

¹⁵¹ § 4 zákona č. 201/2008 Z.z. o náhradnom výživnom

¹⁵² § 8 odst. 4 zákona č. 201/2008 Z.z. o náhradnom výživnom

¹⁵³ § 6 zákona č. 201/2008 Z.z. o náhradnom výživnom

¹⁵⁴ § 7 zákona č. 201/2008 Z.z. o náhradnom výživnom

9.6.6 Výplata náhradního výživného

Úřad vyplácí náhradní výživné příjemci v hotovosti měsíčně zpětně, nejdříve od prvního dne v měsíci, ve kterém byla podána žádost. Náhradní výživné se vyplácí za celý kalendářní měsíc, pokud podmínky jeho nároku byly splněny po jeho část. Náhradní výživné se nevyplácí do ciziny.

Úřad vyplatí náhradní výživné za tři kalendářní měsíce předcházející kalendářnímu měsíci, ve kterém byla podána žádost, pokud oprávněná osoba za toto období splňuje podmínky nároku, a žadatel požádá o vyplacení náhradního výživného za toto období. To se netýká náhradního výživného v souvislosti se sirotčím důchodem, a situace, kdy vymáhání výživného z ciziny není možné.

Náhradní výživné je vypláceno na účet v bance nebo v pobočce zahraniční banky, pokud o to žadatel nebo příjemce písemně požádá. Úřad je povinen takové žádosti vyhovět.¹⁵⁵

9.6.7 Zastavení výplaty a změna výše náhradního výživného

Úřad zastaví výplatu náhradního výživného, pokud vznikne důvod pro prošetření trvání nároku na náhradní výživné a jeho výplatu, nebo pokud o to příjemce dávky požádá. V prvním případě je výplata zastavena od kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za který už bylo vyplaceno. Ve druhém případě je výplata zastavena ode dne uvedeného v žádosti.

Úřad zvýší nebo sníží náhradní výživné, pokud se změní skutečnosti rozhodné pro určení jeho výše, od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém nastala změna skutečnosti.

Pokud se zvýšila výše výživného pravomocným rozhodnutím soudu nebo soudem schválenou dohodou zpětně za období, za které už bylo náhradní výživné vyplaceno, úřad zvýší náhradní výživné od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém mu bylo doručeno pravomocné rozhodnutí soudu, nebo soudem schválená dohoda.

Pokud pominuly důvody, pro které byla zastavena výplata náhradního výživného, a podmínky nároku na náhradní výživné trvají, úřad rozhodne o trvání nároku na náhradní výživné a obnoví výplatu ode dne jeho zastavení.¹⁵⁶

¹⁵⁵ § 8 zákona č. 201/2008 Z.z. o náhradnom výživnom

10 OCHRANA TĚHOTNÝCH ŽEN A ZAMĚSTNANCŮ S MALÝMI DĚTMI V PRACOVNÍM PRÁVU

Se sociálním zabezpečením žen v těhotenství a mateřství úzce souvisí ochrana těhotných žen a rodičů malých dětí v pracovním právu. V praxi dochází k propojení překážek v práci s dávkami sociálního zabezpečení, kterými jsou zabezpečeni rodiče v době čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Dále je v pracovním právu upraveno převedení těhotné zaměstnankyně na jinou práci, kdy jí může být poskytována vyrovnávací dávka.

Ženy v těhotenství a mateřství, muži a ženy v období, kdy pečují o malé děti, jsou z hlediska pracovního práva považováni za slabší skupinu zaměstnanců. Z tohoto důvodu je těhotným ženám a rodičům věnována zvýšená ochrana.

Mateřství a rodičovství s sebou nese množství komplikací a ústupků v oblasti profesního života. Rodiče, zejména matky, se na trhu práce a v pracovněprávních vztazích bohužel setkávají s nekorektním zacházením ze strany stávajících či potencionálních zaměstnavatelů. Z pohledu zaměstnavatele je žena – matka často považována za „problémového“ zaměstnance z důvodu odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou, předpokládaného čerpání ošetrovného na péči o nemocné dítě nebo komplikací spojených s úpravou pracovní doby. Ačkoliv se situace zlepšuje, stále v této oblasti panují mezi některými zaměstnavateli předsudky.

Problémem v pracovním vztahu může být i těhotenství, a s ním spojená případná omezení v práci, časté překážky v práci z důvodu lékařských prohlídek či pracovní neschopnost.

Ochrana zaměstnanců je deklarována v základních zásadách zákoníku práce. Článek 6 stanoví, že muži a ženy mají právo na stejné zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, odměňování a pracovní postup, odborné vzdělávání a pracovní podmínky. Těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a kojícím ženám se zajišťují pracovní podmínky, které chrání jejich biologický stav v souvislosti s těhotenstvím, narozením dítěte, péčí o dítě po porodu, a jejich zvláštní vztah s dítětem po jeho narození. Ženám i mužům se zajišťují pracovní podmínky, které jim umožní

¹⁵⁶ § 9 zákona č. 201/2008 Z.z. o náhradnom výživnom

vykonávat společenskou funkci při výchově dětí a péči o ně. Dle článku 8 mají zaměstnanci nárok na hmotné zabezpečení při neschopnosti k práci, ve stáří, a v souvislosti s těhotenstvím a rodičovstvím na základě předpisů o sociálním zabezpečení. Pracovněprávní vztahy jsou v době pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, úrazu, těhotenství nebo mateřství a rodičovství ve zvýšené míře chráněny zákonem.

Zákon pro účely ochrany vymezuje, kteří zaměstnanci do uvedených skupin spadají.

Těhotnou zaměstnankyní je žena, která svého zaměstnavatele písemně informuje o této skutečnosti, a předloží mu lékařské potvrzení o svém stavu. Kojící zaměstnankyně je žena, která svého zaměstnavatele písemně informovala o této skutečnosti.

Osamělým zaměstnancem je zaměstnanec, který je svobodný, rozvedený nebo ovdovělý. Za osamělého zaměstnance se považuje i zaměstnanec osamělý z jiných vážných důvodů.¹⁵⁷

10.1 Převedení na jinou práci

Ženy obecně, ale zvláště pak těhotné ženy, matky do konce devátého měsíce po porodu a kojící ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené, škodí jejich organismu, nebo ohrožují jejich mateřské poslání. Nařízení vlády č. 272/2004 Z.z. taxativně stanoví seznam prací a pracovišť, která jsou zakázána všem ženám, těhotným ženám, kojícím ženám a ženám do konce devátého měsíce po porodu. Jedná se zejména o zákazy při zvedání a přenášení břemen, prací spojených s vibracemi nebo prací vyžadujících používání izolačních dýchacích přístrojů. V zásadě jde o takové práce, které mohou mít na organismus ženy natolik škodlivý vliv, že mohou způsobit trvalé následky, kterými by bylo ohroženo jejich mateřské poslání. Může se jednat o poškození funkce pohlavních orgánů, snížení plodnosti, riziko nedonošení či poškození plodu a podobně.¹⁵⁸

Těhotná žena, žena do konce devátého měsíce po porodu a kojící žena nesmí vykonávat práci, která sice není zakázána nařízením vlády, ale v konkrétním případě může ohrozit

¹⁵⁷ § 40 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

¹⁵⁸ BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva, 2012, 677 s. ISBN 978-80-89393-82-4. str. 504

její těhotenství či mateřství ze zdravotních důvodů spočívajících v její osobě. Riziko se v každém konkrétním případě určuje na základě lékařského posudku.¹⁵⁹

Pokud těhotná žena, matka do konce devátého měsíce po porodu a kojící žena vykonává práci, která je jí zakázána na základě nařízení vlády, nebo která ji ohrožuje podle lékařského posudku, zaměstnavatel je povinen ji přeřadit na jinou práci. Zaměstnavatel je povinen přeřadit na jinou práci tuto ženu, pokud pracuje v noci a o přeřazení požádá.¹⁶⁰

Pokud žena vykonává práci, která je jí zakázána, nebo ohrožuje její těhotenství či mateřství, je zaměstnavatel povinen vykonat dočasnou změnu pracovních podmínek. Pokud změna není možná, je zaměstnavatel povinen ženu dočasně převést na jinou práci, která je pro ni vhodná, a při které bude dosahovat stejného výdělku jako při dosavadní práci v rámci pracovní smlouvy. Pokud to není možné, přeřadí zaměstnavatel ženu po dohodě s ní na práci jiného druhu. Pokud přeřazení není možné, je zaměstnavatel povinen ženě poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy.

Pokud žena po převedení na jinou práci dosahuje bez svého zavinění nižšího výdělku, než před převedením, je jí tento rozdíl dorovnáván vyrovnávací dávkou z nemocenského pojištění.

Pokud není možné přeřadit ženu na místo s denní prací nebo na jinou vhodnou práci, je zaměstnavatel povinen poskytnout jí pracovní volno s náhradou mzdy.¹⁶¹

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby se těhotná žena, matka do konce devátého měsíce po porodu a těhotná žena, která pracuje v noci, podrobila posouzení zdravotní způsobilosti pro práci v noci, pokud o to žena požádá.¹⁶²

Zákon vymezuje povinnosti zaměstnavatele vůči ženě, která v době těhotenství a mateřství nemůže dále vykonávat předchozí práci tak, aby mohla v zaměstnání zůstat a nedocházelo k nadbytečným pracovním neschopnostem a čerpání nemocenského. V praxi je však situace odlišná a uvedená ustanovení nejsou často aplikována.

¹⁵⁹ § 161 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

¹⁶⁰ § 55 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

¹⁶¹ § 162 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

¹⁶² § 98 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

10.2 Úprava pracovní doby

Často řešeným problémem zaměstnaných rodičů je sladění pracovní doby a péče o děti. Z tohoto důvodu zákon ukládá zaměstnavatelům povinnost přihlížet při zařazování zaměstnanců do pracovních směn k jejich potřebám souvisejícím s jejich těhotenstvím a rodičovstvím.

Pokud těhotná žena nebo zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší 15 let, požádá zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo o jinou úpravu určené týdenní pracovní doby, zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání závažné provozní důvody.

Těhotná žena nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší tří let, nebo osamělý zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, mohou být zaměstnáváni prací přesčas pouze s jejich souhlasem. Pracovní pohotovost jim nemůže být nařízena, ale může být s nimi dohodnuta.¹⁶³

Nárok rodiče na úpravu pracovní doby je nárokem vyplývajícím z pracovního poměru a je možné se jej domáhat u soudu. Pokud zaměstnavatel odmítne vyhovět žádosti, je povinen prokázat vážné provozní důvody na své straně. Pojem vážných provozních důvodů však není vymezen žádným právním předpisem.¹⁶⁴

Oblíbeným, a stále častějším řešením, které má pomoci rodičům, ale i ostatním zaměstnancům sladit profesní a soukromý život, je zavedení pružné pracovní doby. Její flexibility využívá stále více soukromých firem i úřadů. Z mého pohledu se jedná o vstřícný krok vůči všem zaměstnancům, kteří tak získají větší prostor k realizaci svých zájmů. Naopak se stále jeví jako problém zaměstnávání na kratší pracovní úvazky, sdílení pracovního místa více zaměstnanci, nebo práce z domu. Do značné míry tomu brání provozní důvody na straně zaměstnavatele, ale roli hraje i nedostatek zkušeností s fungováním takového systému nebo neochota změnit zavedenou praxi na pracovišti. Jedná se však o cestu, která by v budoucnu měla vést k většímu začlenění rodičů malých dětí do zaměstnání, zkrácení doby, kdy zaměstnanec nevykává práci z důvodu péče o dítě, a v neposlední řadě o sladění pracovního života a péče o děti.

¹⁶³ § 164 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

¹⁶⁴ BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRÖNK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint dva, 2012, 677 s. ISBN 978-80-89393-82-4. str. 507

10.3 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská a rodičovská dovolená jsou překážkami v práci na straně zaměstnance, z důvodu narození dítěte a péče o ně. Mateřská a rodičovská dovolená jsou upraveny v ustanoveních § 166 až § 169 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce. Po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené jsou rodiče obvykle zabezpečeni mateřským a rodičovským příspěvkem.

Mateřská dovolená je volno, které poskytne zaměstnavatel zaměstnankyni v období před porodem a po něm. Volno se poskytuje bez náhrady mzdy, a žena je v tomto období zabezpečena některou z dávek nemocenského pojištění – mateřským nebo nemocenským.

Rodičovská dávka slouží k prohloubení péče o dítě, a je obvykle poskytována po skončení mateřské dovolené. Rodičovskou dovolenou může čerpat i muž v souvislosti s narozením dítěte, pokud o ně pečuje.

Existují tedy dva druhy rodičovské dovolené. Prvním je rodičovská dovolená, která se poskytuje muži v souvislosti s péčí o narozené dítě, nárok na ni vzniká od narození dítěte a je tedy ekvivalentem mateřské dovolené, na kterou má nárok žena. Dalším druhem rodičovské dovolené je rodičovská dovolená, která se poskytuje ženě i muži, slouží k prohloubení péče o dítě a obvykle navazuje na mateřskou dovolenou.

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží ženě mateřská dovolená. O mateřskou dovolenou není třeba žádat, stačí pouze zaměstnavateli oznámit nástup. Poskytuje se v délce 34 týdnů, ale v některých případech může být delší. Je tomu tak v případě osamělé zaměstnankyně, kdy trvá 37 týdnů a v případě, že žena porodila dvě a více dětí, kdy jí náleží mateřská dovolená v délce 43 týdnů. Ve stejném rozsahu náleží rodičovská dovolená také muži, pokud pečuje o narozené dítě.

Ženě i muži je zaměstnavatel na jejich žádost povinen poskytnout rodičovskou dovolenou za účelem prohloubení péče o dítě. Rodičovskou dovolenou mohou čerpat současně oba rodiče, avšak pouze jeden z nich je zabezpečen rodičovským příspěvkem.

Nárok na rodičovskou dovolenou trvá až do dne, ve kterém dítě dosáhne tří let. Pokud se jedná o dítě, které má dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, nárok trvá až do jeho šesti let. Rodičovská dovolená se poskytuje v rozsahu, o jaký rodič požádá, nejméně však jeden měsíc.

Zaměstnanec písemně oznámí zaměstnavateli nejméně jeden měsíc předem předpokládaný nástup na mateřskou a rodičovskou dovolenou, předpokládaný den jejich přerušování, skončení a změny týkající se nástupu, přerušování a změny týkající se mateřské a rodičovské dovolené.

Zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout na poskytnutí rodičovské dovolené nejdéle do dne, ve kterém dítě dovrší pěti let věku, nebo pokud se jedná o dítě s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem vyžadujícím osobní péči, do dovršení osmi let věku dítěte, a to v rozsahu, ve kterém se tato dovolená nečerpala.¹⁶⁵

Žena volí nástup na mateřskou dovolenou nejdříve začátkem osmého týdne a nejpozději začátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud nastane porod dříve, a žena tak vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, náleží jí mateřská dovolená ode dne nástupu v délce 34, respektive 37 nebo 43 týdnů. Pokud žena před porodem vyčerpá z mateřské dovolené méně než šest týdnů z jiného důvodu, mateřská jí náleží po dobu 28 týdnů ode dne porodu, v případě osamělé ženy 31 týdnů, a ženě, která porodila dvě a více dětí 37 týdnů.¹⁶⁶

K přerušování mateřské a rodičovské dovolené dojde po uplynutí šesti týdnů ode dne porodu, pokud bylo dítě ze zdravotních důvodů převzato do kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu, a zaměstnanec nastoupil do práce. Její nevyčerpaná část se zaměstnanci poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do vlastní péče, kdy zaměstnanec přestal pracovat, maximálně do tří let věku dítěte.

Zaměstnanci nenáleží mateřská a rodičovská dovolená za období, kdy nepečuje o dítě, a to bylo svěřeno do péče nahrazující péči rodičů, nebo z jiných než zdravotních důvodů dočasně do dětského domova nebo obdobného ústavu.

V případě, že se dítě narodilo mrtvé, náleží ženě mateřská dovolená v délce 14 týdnů. Mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Pokud dítě zemře v době čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, náleží tato dovolená rodiči v délce dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dosáhlo jednoho roku.¹⁶⁷

¹⁶⁵ § 166 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint dva, 2012, 677 s. ISBN 978-80-89393-82-4. str. 508

¹⁶⁶ § 167 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

¹⁶⁷ § 168 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

Nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou nevzniká pouze v případě vlastního dítěte, ale vznikne i tehdy, pokud zaměstnanec převzal dítě na základě pravomocného rozhodnutí příslušného orgánu do péče nahrazující péči rodičů, které mu bylo svěřeno pro pozdější osvojení nebo do pěstounské péče, nebo dítě, jehož matka zemřela.

Zaměstnankyni se poskytne mateřská dovolená (zaměstnanci rodičovská dovolená) ode dne převzetí dítěte po dobu 28 týdnů. V případě osamělého zaměstnance po dobu 31 týdnů a zaměstnanci, který převzal do péče dvě a více dětí, po dobu 37 týdnů. Nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne tří let věku.

V případě převzetí dítěte do péče má zaměstnanec (žena i muž) nárok rovněž na rodičovskou dovolenou. Ta se poskytne v délce trvání tří let ode dne skončení mateřské dovolené (rodičovské dovolené v případě muže), nebo ode dne převzetí dítěte, které dovrší tři roky věku. Rodičovská dovolená se poskytne nejdéle do šesti let věku dítěte. Pokud jde o dítě s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem vyžadujícím zvláštní péči, rodičovská dovolená se poskytne v délce trvání šesti let ode dne skončení mateřské dovolené nebo ode dne převzetí dítěte, které dovrší tři roky, nejdéle do dne, ve kterém dítě dosáhne šesti let.

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout, že v případě dítěte s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem vyžadujícím zvláštní péči, rodičovskou dovolenou lze poskytnout až do osmi let věku dítěte, a to nejvíce v rozsahu, ve kterém se tato dovolená nečerpala.¹⁶⁸

Zaměstnavatel poskytne nevyčerpanou dovolenou zaměstnanci, který ji nemohl vyčerpat z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené ani do konce následujícího kalendářního roku po skončení mateřské či rodičovské dovolené.¹⁶⁹

10.4 Ochrana zaměstnance po návratu do práce

Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnankyni po jejím návratu z mateřské či zaměstnance z rodičovské dovolené na původní práci a pracoviště. Pokud to není možné, zařadí je zaměstnavatel na jinou práci, která odpovídá pracovní smlouvě. Podmínky nesmí být pro zaměstnance méně příznivé, než podmínky, které měl v době nástupu na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Zaměstnanec má rovněž právo na

¹⁶⁸ § 169 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

¹⁶⁹ § 113 odst. 3 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

prospěch z každého zlepšení pracovních podmínek, na které by měl nárok, pokud by nenastoupil na mateřskou či rodičovskou dovolenou.

Po návratu z rodičovské dovolené má zaměstnavatel stejné povinnosti jako v předchozím případě. Zaměstnanec má dále právo na zachování všech práv, která měl, nebo mu vznikaly v době nástupu na rodičovskou dovolenou v původním rozsahu. Tato práva se uplatní včetně změn, které vyplývají z právních předpisů, kolektivní smlouvy, nebo obvyklých postupů u zaměstnavatele.¹⁷⁰

Tato ustanovení zákona mají za cíl zamezit diskriminaci zaměstnanců, kteří se vrací do práce po delší pauze v souvislosti s rodičovstvím.

10.5 Přestávky na kojení

Zaměstnankyni, která kojí své dítě, náleží kromě přestávek v práci zvláštní přestávky na kojení. Pokud žena pracuje po určenou týdenní pracovní dobu, náleží jí na každé dítě do konce šestého měsíce věku dvě půlhodinové přestávky na kojení, a v dalších šesti měsících jedna půlhodinová přestávka na kojení za směnu. Tyto přestávky je možné sloučit a poskytnout na začátku nebo na konci pracovní směny. Pokud pracuje po kratší pracovní dobu, ale alespoň polovinu určené týdenní pracovní doby, náleží jí jedna půlhodinová přestávka na kojení, a to za každé dítě do konce šestého měsíce jeho věku. Přestávky na kojení se započítávají do pracovní doby ženy, a poskytuje se za ně náhrada mzdy v částce jejího průměrného výdělku.¹⁷¹

Právo náleží pouze matce dítěte. Ta musí zaměstnavateli oznámit skutečnost, že dítě kojí, aby mohla uplatnit své právo.¹⁷²

Právo na přestávky na kojení není v praxi často využíváno, zejména proto, že ženy v době kojení obvykle zůstávají na mateřské a rodičovské dovolené. Význam má tato možnost v případě, že se žena krátce po narození dítěte vrací do zaměstnání, a o dítě je pečováno jinak, například otcem dítěte.

¹⁷⁰ § 156 odst. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

¹⁷¹ § 170 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

¹⁷² **BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK.** *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint dva, 2012, 677 s. ISBN 978-80-89393-82-4. str. 509

10.6 Překážky v práci z důvodu mateřství a rodičovství

Zákoník práce taxativně stanoví překážky v práci, pro které je zaměstnavatel povinen zaměstnance omluvit. Mnohé z nich mají souvislost s mateřstvím a rodičovstvím. Překážky v práci lze rozdělit na dvě skupiny. První z nich jsou překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy, a je po tuto dobu zabezpečen dávkami nemocenského pojištění. Druhou skupinou jsou překážky v práci, při kterých náleží volno bez náhrady mzdy.

Překážkou v práci v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím, za kterou zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy, jsou: dočasná pracovní neschopnost z důvodu nemoci nebo úrazu (lze zahrnout pracovní neschopnost v těhotenství), mateřská a rodičovská dovolená, ošetřování nemocného člena rodiny a péče o dítě mladší deseti let, které nemůže být z vážných důvodů v péči jiné osoby, která o ně jinak pečuje). Za tuto nepřítomnost v práci zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy a je zabezpečen dávkami nemocenského pojištění. Je zde výjimka, a to to prvních deset dnů dočasné pracovní neschopnosti. Po tuto dobu má zaměstnanec nárok na náhradu příjmu.

Volno s náhradou mzdy se poskytne zaměstnankyni na nezbytnou dobu na preventivní lékařské prohlídky související s těhotenstvím, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možno vykonat mimo pracovní dobu. Zákoník práce stanoví, že překážka v práci z důvodu ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení je limitována sedmi dny. V případě prohlídek z důvodu těhotenství (které jsou upraveny zvlášť) tento limit není. Zaměstnanci se poskytne volno s náhradou mzdy v souvislosti s narozením dítěte, a to na nezbytně nutnou dobu, potřebnou pro převoz matky dítěte do zdravotnického zařízení a zpět.

Pracovní volno dále náleží za účelem doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení na vyšetření či ošetření. Toto volno se poskytne pouze jednomu rodinnému příslušníkovi, a nejvýše na sedm dní v kalendářním roce. Volno také náleží za účelem doprovázení zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo speciální školy. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne pouze jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvíce na deset dnů v kalendářním roce.¹⁷³

¹⁷³ § 141 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

Některé překážky v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím jsou pro účely dovolené posuzovány jako výkon práce. Jsou jimi rodičovská dovolená, ošetřování nemocného člena rodiny a péče o dítě mladší deseti let v případě, kdy o ně nemůže být pečováno jinak.¹⁷⁴

10.7 Ochrana pracovního poměru těhotných žen a rodičů malých dětí

Zákon věnuje zvýšenou ochranu těhotným ženám a rodičům malých dětí v oblasti ukončení pracovního vztahu ze strany zaměstnavatele. Zákon omezuje podmínky, za kterých může zaměstnavatel s těhotnou ženou, rodičem na mateřské a rodičovské dovolené či s rodičem pečujícím o dítě mladší tří let ukončit pracovní poměr.

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci v ochranné době, což znamená těhotné ženě, zaměstnankyni a zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené, nebo osamělému zaměstnanci, který pečuje o dítě mladší tří let. Pokud je zaměstnanci dána výpověď před začátkem ochranné doby tak, že by výpovědní lhůta uplynula během ochranné doby, skončí pracovní poměr až uplynutím posledního dne ochranné doby, kromě případů, kdy na prodloužení zaměstnanec netrvá. Tento zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou z důvodu, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, nebo že se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje a zaměstnanec nesouhlasí se změnou dohodnutého místa výkonu práce v době, kdy osamělý zaměstnanec pečuje o dítě mladší tří let a v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznaný dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Tento zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou z důvodů, pro které je zaměstnavatel oprávněn okamžitě ukončit pracovní poměr. To však neplatí pro zaměstnankyni a zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené. Pokud je tato výpověď dána zaměstnanci před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou tak, že by výpovědní lhůta uplynula v době této mateřské či rodičovské dovolené, skončí výpovědní lhůta současně s mateřskou či rodičovskou dovolenou.

¹⁷⁴ § 174 odst. 3 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce

Zákaz výpovědi dále neplatí pro výpověď danou zaměstnanci pro jiné porušení pracovní kázně, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, nebo o zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené.¹⁷⁵

Zaměstnavatel nesmí okamžitě ukončit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní a zaměstnancem na mateřské či rodičovské dovolené, s osamělým zaměstnancem pečujícím o dítě mladší tří let. Z důvodů pro okamžité ukončení pracovního poměru však může zaměstnanec ukončit pracovní poměr výpovědí. To neplatí v případě zaměstnankyně nebo zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené, s těmi nemůže pracovní poměr ukončit.¹⁷⁶

Důležité je zmínit, že těhotná žena je chráněna i v případě, že o svém těhotenství sama neví, respektive, kdy o jejím těhotenství neví zaměstnavatel. Chráněni jsou rovněž zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů.¹⁷⁷

¹⁷⁵ § 64 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

¹⁷⁶ § 68 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce

¹⁷⁷ **BARANCOVÁ, Helena.** *Zákoník práce: komentár.* Vyd. 3. Praha: C.H. Beck, 2013, xxiii, 1075 s. ISBN 9788089603107. str. 477

ČÁST IV. KOMPARACE ČESKÉ A SLOVENSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZABEZPEČENÍ ŽEN V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ

11 KOMPARACE ČESKÉ A SLOVENSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZABEZPEČENÍ ŽEN V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ

Vzhledem k existenci společného státu a vývoji práva, který trval několik desítek let, můžeme říci, že úprava zabezpečení žen v těhotenství a mateřství je v obou státech obdobná, v mnoha případech dokonce shodná. A to i po více než dvaceti letech samostatnosti. Základy však byly položeny již v průběhu dvacátého století, a zejména od šedesátých let existují instituty, které trvají dodnes a jsou hojně využívány. Rovněž nesmíme opomenout vliv Evropské unie, která klade na ochranu mateřství a rodičovství důraz, a všechny členské státy se zavázaly přijímat opatření k jejímu naplnění. Tato opatření, směřující k těmto cílům, jsou často realizována obdobnými prostředky, proto je vývoj v obou státech i v posledních letech obdobný. Avšak v právních úpravách obou států nalezneme menší i větší odlišnosti.

V obou státech je ochrana žen v mateřství a rodičovství realizována prostřednictvím dávek poskytovaných z nemocenského pojištění, ze systému státní sociální podpory, a je jí věnována pozornost rovněž v pracovním právu.

11.1 Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství ze systému nemocenského pojištění

V obou státech existuje systém nemocenského pojištění, jehož cílem je zabezpečení osob v situacích, kdy nemohou dočasně vykonávat výdělečnou činnost z důvodu nemoci, úrazu, těhotenství a mateřství (rodičovství). K tomuto účelu slouží v České republice peněžité pomoci v mateřství, vyrovnávací příspěvek, nemocenské a ošetrovné. Na Slovensku jsou to materské, vyrovnávací dávka, nemocenské a ošetrovné. Jedná se tedy o totožné dávky, sloužící stejnému účelu.

11.1.1 Peněžítá pomoc v mateřství a materské

Peněžítá pomoc v mateřství a materské se poskytují ženám v období vysokého stupně těhotenství a době po porodu. V České republice je upravena zákonem o nemocenském pojištění a na Slovensku zákonem o sociálnom poistení. Vznik nároku je v obou státech shodný a spadá do období mezi počátkem osmého týdne a počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu, který určí lékař. Délka peněžíté pomoci v mateřství činí 28 týdnů, a v případě ženy, která porodila dvě a více dětí, je to 37 týdnů. Podpůrčí doba materského na Slovensku je delší, činí 34 týdnů nebo 43 týdnů, pokud žena porodila dvě a více dětí. Na Slovensku je rovněž zachováno zvýhodnění osamělých matek, jejich podpůrčí doba činí 37 týdnů. Toto zvýhodnění existovalo i v České republice, ale bylo zrušeno.

Oba státy umožňují pobírat materské i jinému pojištěnci než matce dítěte, a to za zákonem stanovených předpokladů. Jedná se zejména o otce dítěte, manžela matky, či osobu, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů. V České republice náleží pojištěnci ode dne převzetí dítěte peněžítá pomoc v mateřství v délce 22 týdnů, nebo 31 týdnů, pokud převzal do péče dvě a více dětí a minimálně o dvě z nich pečuje. Na Slovensku má pojištěnec nárok na materské po dobu 28 týdnů. V případě osamělého zaměstnance je tato doba 31 týdnů, a v případě převzetí více dětí 37 týdnů. Shodný je tedy způsob určení délky této dávky při převzetí dítěte do péče, a to tak, že je od zákonné délky odečteno šest týdnů, které matka dítěte vyčerpá před porodem. V obou zemích je zachována minimální možná podpůrčí doba materského v délce 14 týdnů, přičemž musí trvat nejméně šest týdnů po porodu.

Pro nárok na peněžítou pomoc v mateřství i materské je nutno splnit podmínku potřebné doby trvání nemocenského pojištění. V obou zemích je to 270 dnů v uplynulých dvou letech. U osob samostatně výdělečně činných v České republice musí být navíc splněna podmínka 180 dnů v posledním kalendářním roce, kdy byla osoba pojištěna jako samostatně výdělečně činná.

Výše peněžíté pomoci v mateřství činí 70% denního vyměřovacího základu a výše materského činí 65% denního vyměřovacího základu.

V České republice se zákon podrobně věnuje jednotlivým dávkám nemocenského pojištění a upravuje detaily nároku na dávky a jejich poskytování, včetně přerušení, vzdání se dávky, souběh dávek a střídání rodičů v jejich pobírání. Oproti tomu

slovenský zákon se zaměřuje spíše na obecné podmínky nároku na všechny dávky nemocenského pojištění a modifikacím u konkrétních dávek není věnován tak velký prostor. Slovenská právní úprava má tak obecnější ráz.

Peněžitá pomoc v mateřství a mateřské jsou základními a nejčastěji poskytovanými dávkami k zabezpečení žen v těhotenství a mateřství. Jejich délka je dostatečná, přičemž na Slovensku je doba pobírání delší, a zvýhodnění jsou osamělí rodiče. Dle mého názoru je jejich zvýhodnění správné, protože pro osamělou osobu je rodičovství po všech stránkách náročnější.

11.1.2 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství a vyrovnávací dávka

Pracovněprávní předpisy v České republice i na Slovensku upravují převedení ženy na jinou práci v případě, kdy z důvodu svého těhotenství či mateřství nesmí vykonávat dosavadní práci, protože je jí zakázána právním předpisem, nebo ji v konkrétním případě ohrožuje. V souvislosti s tímto institutem existuje dávka nemocenského pojištění, která má kompenzovat nižší příjem, kterého žena bez svého zavinění může dosahovat po převedení na jinou práci, oproti příjmu, který měla před převedením. Cílem je zabránit finanční diskriminaci v zaměstnání z důvodu těhotenství a mateřství, tedy z důvodu pohlaví.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je upraven zákonem o nemocenském pojištění. Vyrovnávací dávka je upravena zákonem o sociálním pojištění.

Pro vznik nároku na tyto dávky je třeba, aby došlo k převedení na jinou práci z důvodu těhotenství či mateřství a dosažení nižšího výdělku bez zavinění převedené ženy. Okruh prací a pracovišť, která jsou zakázána, je stanoven nařízením ministerstva zdravotnictví a na Slovensku nařízením vlády. Na dávku má nárok těhotná žena a matka do konce devátého měsíce po porodu. V České republice má nárok rovněž kojící žena bez ohledu na věk dítěte. Vyrovňovací příspěvek a vyrovnávací dávka se poskytují nejen v souvislosti se samotným převedením na jinou práci, ale i v případě snížení výkonu práce, přeřazení na jiné pracoviště nebo pracovní místo, či převedení z noční práce. Slovenská úprava dále počítá s osvobozením od vykonávání některých činností. Český zákon navíc upravuje nárok na vyrovnávací příspěvek v případě žen činných v uměleckých oborech.

Vyrovňovací příspěvek i dávka se poskytují za období, kdy trvalo převedení na jinou práci a kdy žena dosahovala nižšího příjmu. V těhotenství nejdéle do vzniku nároku na mateřské. Na Slovensku končí nárok nejpozději koncem devátého měsíce po porodu. V České republice může být delší v případě kojící ženy.

I v případě těchto dávek platí, že česká úprava je výrazně podrobnější, kdežto slovenská má spíše obecný charakter.

Nutno poznamenat, že jak v České republice, tak ani na Slovensku, se nejedná o často poskytovanou dávku, jelikož převedení na jinou práci se v praxi uplatňuje pouze v malém počtu případů a pouze u specifických profesí. Nevyužívání této dávky má úzkou souvislost s pracovním právem a nedostatečným využitím možnosti převedení ženy na jinou práci. Vyrovňovací dávka a vyrovňovací příspěvek jsou dávkami, které mají doplňkový a kompenzační charakter. Ideální by bylo přiblížit se co nejvíce stavu, kdy by namísto čerpání nemocenského v době těhotenství, byly ženy častěji převáděny na jinou práci, kde by dosahovaly stejného výdělku. Pokud by dosahovaly nižšího výdělku, byl by jim dorovnáván vyrovňovacím příspěvkem či dávkou. Zkrátila by se tak doba, po kterou se pohybují mimo svou profesi, nezhoršovala by se jejich finanční situace a rovněž by to znamenalo menší náklady pro státní rozpočet.

11.1.3 Nemocenské

Nemocenské je dávkou, která je také často využívána v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Jednak v případě pracovní neschopnosti z důvodu těhotenství, a jednak v situaci, kdy ženě nevzniknul nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo mateřské, avšak je nemocensky pojištěná, a nemocenské jí je poskytováno v období pracovní neschopnosti v souvislosti s porodem.

Podmínkou pro vznik nároku je trvání nemocenského pojištění (nebo ochranné lhůty) a pracovní neschopnost.

Podstatným rozdílem je den, od kterého vznikne nárok na nemocenské. V České republice vzniká až 15. dnem pracovní neschopnosti nebo počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu, a na Slovensku je to již prvním dnem pracovní neschopnosti. V obou zemích platí, že je osoba, která pobírá nemocenské, povinna dodržovat léčebný režim.

Pracovní neschopnost a pobírání nemocenského je poměrně častým jevem v případě těhotných žen. Je ho užíváno v mnoha případech, kdy žena nemůže dále vykonávat svou práci, namísto převedení zaměstnavatelem na jinou práci. Podle mého názoru se jedná o neefektivní a zbytečné čerpání dávek nemocenského pojištění, které má negativní důsledky pro ženu samotnou, pro jejího zaměstnavatele i pro státní rozpočet. Žena, která musí v době pracovní neschopnosti dodržovat léčebný režim, se může cítit sociálně izolovaná a na její kariéru má dlouhá pauza negativní vliv. Domnívám se, že by mělo být v praxi více rozlišováno mezi skutečnou pracovní neschopností v souvislosti s těhotenstvím a situací, kdy by mohly být ženě upraveny pracovní podmínky tak, aby mohla v zaměstnání setrvat až do nástupu na mateřskou dovolenou.

11.1.4 Ošetřovné a ošetrovné

Další dávkou, která není primárně určena k zabezpečení žen v těhotenství a mateřství je ošetřovné. Jedná se o dávku, která zabezpečuje osobu, která nemůže vykonávat práci z důvodu péče o rodinného příslušníka, který péči nezbytně vyžaduje, nebo o dítě, ať už nemocné, nebo zdravé o které nemůže být pečováno jinak ze závažných důvodů. Je upraveno v zákoně o nemocenském pojištění a v zákoně o sociálním poistení.

Ošetřovné je často využíváno v případě, kdy rodič pečuje o dítě, které je nemocné nebo po úrazu. Druhým případem je péče o dítě mladší deseti let, o které je pečováno jinou osobou, nebo v zařízení, avšak z vážných, zákonem stanovených důvodů, o ně tímto způsobem dočasně pečováno být nemůže. Těmito důvody jsou v obou zemích uzavření školy nebo zařízení, nebo vyhlášení karantény ve škole či zařízení, které dítě navštěvuje, a dále indispozice osoby, která o dítě jinak pečuje, z důvodu nemoci, karanténního opatření či ústavní léčby. V České republice se za takovou indispozici považuje i situace, kdy je matka dítěte, která o ně jinak pečuje, po porodu.

V České republice je ošetřovné poskytováno maximálně po dobu devíti dnů (v případě osamělého zaměstnance pečujícího o dítě do 16 let, 16 dnů) a na Slovensku po dobu deseti dnů.

Úprava ošetřovného je tedy v obou zemích téměř totožná. Ošetřování nemocného dítěte je častým jevem a stávající úprava je vyhovující. Rovněž je, dle mého názoru, zákonem vhodně upraveno, že se dávka vztahuje i na situace, kdy je třeba pečovat o zdravé dítě.

11.2 Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství ze systému státní sociální podpory

V Čechách i na Slovensku existuje systém státní sociální podpory, fungující na principu solidarity, jehož cílem je boj proti chudobě ve společnosti a je zaměřen zejména na zabezpečení rodin s dětmi. V této oblasti nalezneme mezi Českou a Slovenskou republikou větší rozdíly, než je tomu v právní úpravě dávek poskytovaných z nemocenského pojištění.

V České republice jsou ze systému státní sociální podpory v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím poskytovány přídavek na dítě, rodičovský příspěvek a porodné. Slovenská právní úprava počítá s totožnými dávkami: přídavok na dieta, rodičovský príspevok, príspevok pri narodení dieťaťa. Navíc ale existují príplatok k prídavku na dieta, príspevok na viac súčasne narodených detí, a náhradné výživné.

Slovenská právní úprava, stejně jako česká, obsahuje institut zvláštního příjemce (osobitný příjemca). Jedná se o příjemce, kterému je vyplácena dávka státní sociální podpory v případě, kdy nemůže být vyplácena oprávněné osobě. Obvykle se jedná o případy, kdy dávky nejsou používány k účelu, ke kterému jsou určeny, případně, kdy dochází k problémovým situacím v rodině oprávněné osoby, jako například zanedbání péče či spáchání přestupku. Zákon podrobně stanoví u každé dávky podmínky, za kterých jsou vypláceny prostřednictvím zvláštního příjemce. Zvláštním příjemcem je obvykle obec. Jedná se o kontrolu způsobu použití dávek, aby se zamezilo jejich zneužívání.

11.2.1 Rodičovský příspěvek a rodičovský príspevok

Rodičovský příspěvek je dávkou, která slouží rodičům (a dalším osobám, které převzaly do péče dítě) k zabezpečení v době, kdy pečují o dítě. Pro vznik nároku na rodičovský příspěvek je v obou zemích třeba splnit několik podmínek. Osoba musí řádně pečovat o dítě, a ona i dítě musejí mít trvalý pobyt v zemi, kde je dávka poskytována. Řádná péče o dítě je splněna, i když o ně nepečuje oprávněná osoba, ale svěří je do péče jiné fyzické osoby nebo zařízení k tomu určenému. V České republice je u dětí do dvou let stanoven maximální počet hodin, kdy mohou být v péči předškolního zařízení.

Výše rodičovského příspěvku je v České republice stanovena částkou 220 000 Kč za celé období poskytování. Je možné volit jeho délku a tím i výši měsíčního příspěvku. Na Slovensku je výše stanovena měsíčně, a to v částce 203,20 eura. Tato částka se však upravuje koeficientem a její výše je stanovena opatřením Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny. Ačkoliv je v České republice i na Slovensku příspěvek poskytován pouze na jedno dítě v rodině, na Slovensku se jeho výše zvyšuje v případě dětí současně narozených, a to o 25%. Příspěvek se naopak snižuje na 50%, pokud oprávněná osoba nedbá o řádné dodržování školní docházky dalším dítětem, které má v péči. Nežádoucí je souběh s jinou dávkou, zejména s mateřským. Vždy má přednost nárok na mateřské či peněžitou pomoc mateřství před nárokem na rodičovský příspěvek.

V obou státech platí, že rodičovský příspěvek může být vyplácen pouze na jedno dítě v rodině a pouze jedné osobě.

Česká a Slovenská republika mají výrazně odlišně upraven systém poskytování rodičovského příspěvku. Česká republika se kloní k větší variabilitě, kdy je pevně určena částka, a rodič může volit jak dlouho a tedy i v jaké výši ji bude pobírat. Na Slovensku je stanovena částka, která se měsíčně vyplácí bez ohledu na to, jak dlouho rodič příspěvek pobírá. Česká úprava v tomto ohledu může vést k možnosti zvolit si pobírání rodičovského příspěvku tak, aby se co nejméně snížila životní úroveň rodiny. Pokud si rodič zvolí pobírání rodičovského příspěvku na rok, je mu vyplácena vyšší částka, zatímco na Slovensku ve stejném případě rodič dostává částku stejnou, jako kdyby příspěvek pobíral po maximální dobu. Česká úprava se tímto, dle mého názoru, více přibližuje trendu ostatních evropských států, kde není běžné pobírání obdobných příspěvků po tak dlouhou dobu.

Jako pozitivum ve slovenské úpravě shledávám zvýšení příspěvku v případě péče o více dětí současně narozených a možnost snížení příspěvku, pokud v rodině není dbáno o řádnou výchovu dětí. Je nepochybné, že pokud rodič vychovává dvě a více současně narozených dětí, jeho náklady jsou vyšší a je namístě toto zohlednit při poskytování rodičovského příspěvku. Velmi vhodným se jeví i snížení příspěvku tehdy, kdy je zjevné, že rodič zcela neplní své povinnosti při výchově dětí. Jedná se o sankční opatření směřující k regulaci zneužívání dávek. S touto problematikou se potýká jak Slovenská, tak i Česká republika.

11.2.2 Přídavek na dítě, přídatok na dieťa a príplatok k prídavku na dieťa

Přídavek na dítě je dávka, která má přispět na uhrazování potřeb nezaopatřeného dítěte. Příplatok k prídavku na dieťa je dávka, která má obdobnou funkci, poskytuje se společně s přídavkem, ale pouze určitému okruhu osob. Mezi českou a slovenskou právní úpravou nalezneme výrazné rozdíly.

V České republice se jedná o dávku, která je závislá na výši příjmu v rodině a právněnou osobou je nezaopatřené dítě. Dokud není plnoleté, je dávka vyplácena rodiči, později dítěti samému. Na Slovensku je to dávka netestovaná a je poskytována plošně. Oprávněnou osobou je rodič dítěte, nikoli dítě, a to ani v případě, že je plnoleté. Plnoleté dítě může být oprávněnou osobou pouze za určitých podmínek. Příplatek k prídavku je dávkou testovanou, a je poskytován jen v případě, že není možné uplatnit na dítě daňový bonus.

Výše prídavku je pevně stanovena, v České republice je odstupňována podle věku dítěte.

Podmínkou v obou státech je nezaopatřenost dítěte. Ta je v zásadě určena jeho věkem, a soustavnou přípravou na povolání studiem, nebo nemožností studovat, způsobenou nepříznivým zdravotním stavem.

Slovenská republika je v poskytování prídavku na dítě štedřejší. Avšak v praxi dochází k tomu, že přídavek na dítě pobírají i rodiny s vysokými příjmy, které jej nepotřebují. Může docházet k plýtvání prostředky, které by mohly účinně pomáhat jinde. Na druhou stranu je třeba připustit, že finanční situace velkého množství rodin na Slovensku není příznivá, a plošné poskytování prídavku na dítě, podobně jako jiných dávek, může více motivovat mladé lidi k založení rodiny.

V praxi tedy dochází k paradoxu, kdy na Slovensku mají nárok na přídavek na dítě i finančně dobře zajištěné rodiny, kdežto v České republice na něj mnohdy nedosáhnou ani rodiny, které jej vzhledem k výši nákladů spojených s výchovou dítěte fakticky potřebují. Domnívám se, že cestou k dosažení vyváženého a spravedlivého stavu je poskytování dávky jako testované, ale širšímu okruhu osob, a odstupňovaná výše prídavku v závislosti na jejich příjmech.

Dle mého názoru je v České republice vhodně upraveno, že oprávněnou osobou je dítě. Zejména pokud se jedná o plnoleté nezaopatřené dítě, lze předpokládat, že rodič již o

ně fakticky nepečuje a dítě si obstarává velkou část svých potřeb samo. Proto by přídavek na dítě měl být v takovém případě vyplácen přímo dítěti.

11.2.3 Porodné a příspěvek při narození dítěte

Porodné a příspěvek při narození dítěte jsou jednorázové dávky, které mají přispět rodičům na zvýšené výdaje v souvislosti s narozením dítěte. V České republice se dávka navíc poskytuje i při převzetí dítěte do péče.

U těchto dávek nalezneme značné rozdíly mezi oběma státy. Na Slovensku se jedná o plošnou dávku, která je poskytována všem rodinám za každé narozené dítě. V České republice však došlo k výraznému omezení tak, že nárok na dávku vzniká pouze za první dítě, a to pouze u rodin s omezeným příjmem.

Nárok na tyto dávky má matka dítěte. Otci dítěte vznikne nárok pouze tehdy, pokud matka dítěte zemřela, dle slovenské úpravy rovněž v případě, že po ní bylo vyhlášeno pátrání, nebo bylo dítě rozhodnutím soudu svěřeno otci. V České republice má dále nárok osoba, která převzala dítě do péče. Pro vznik nároku na Slovensku stanoví právní úprava mimo jiné povinnost matky podrobovat se v průběhu těhotenství pravidelným lékařským prohlídkám.

V České republice se porodné poskytuje pouze na první dítě a jeho výše je stejná. Na Slovensku se jeho výše snižuje podle pořadí dítěte. Vyšší je v případě dítěte narozeného z prvního až třetího porodu, a od čtvrtého porodu je dávka nižší. Nižší je rovněž v případě, že se dítě dožije méně než 28 dnů. Obecně lze říci, že je poskytování této dávky na Slovensku rozsáhlejší, ať už ve smyslu rozsahu příjemců, tak ve výši poskytované částky. Nepochybně zde můžeme spatřovat motivační charakter, ale hrozí zde i vyšší riziko zneužití dávky.

V současné době dochází v České republice ke změně zákona, která směřuje k rozšíření okruhu příjemců porodného a jeho poskytování i na druhé dítě. Dle mého názoru je to krok správným směrem, který může usnadnit situaci mnoha rodinám. Je nepochybné, že v souvislosti s narozením každého dítěte vznikají rodině značné náklady, které by měl stát částečně kompenzovat. Za současné právní úpravy na porodné dosáhnou jen rodiny s velice nízkými příjmy, ačkoliv fakticky by jej potřebovalo mnohem větší množství rodin. Ze strany státu je možné poskytování porodného vnímat jako podporu porodnosti, ale i jako finanční dar rodičům nového občana.

11.2.4 Príspevok na viac súčasne narodených detí

Jedná se o dávku, která nemá v české právní úpravě ekvivalent. Tato dávka je jedním z řady opatření, kterými se Slovenská republika snaží podporovat rodiny s víceročaty.

Narození více dětí současně je značnou zátěží pro rodinu i po finanční stránce. Proto se stát snaží kompenzovat zvýšené náklady těmto rodinám.

Stát touto dávkou přispívá rodinám, v nichž se narodily současně tři a více dětí, nebo opakovaně dvě a více dětí současně v krátkém časovém úseku. Jedná se o dávku opakující se, a je poskytována jednou ročně. Oprávněnou osobou je osoba, která o děti pečuje a uhrazuje jejich potřeby. Na dávky vznikne nárok rovněž osobě, která tyto děti převzala do péče nahrazující péči rodičů. Poskytování dávek je limitováno věkem, kdy minimálně tři z dětí musejí být mladší patnácti let.

V současné době se v České republice veřejně probírá problematika podpory rodin s víceročaty ze strany státu. Zabezpečení je veřejností vnímáno jako nedostačující a je pravdou, že rodiny, ve kterých se narodí současně více dětí, se dostávají do složité finanční situace. Stálo by za úvahu, zda by obdobná podpora rodin s víceročaty, která spočívá nejen v příspěvku na více současně narozených dětí, ale také třeba ve vyšší částce rodičovského příspěvku, neměla být zavedena i v České republice. Vzhledem k tomu, že narození tři a více dětí současně nebo současné narození dvou a více dětí opakovaně v průběhu dvou let není běžné, neznamenalo by zavedení takových dávek zásadní zásah do státního rozpočtu. V jednotlivých případech rodin v těchto sociálních situacích by se ale jednalo o významné zlepšení.

11.2.5 Náhradní výživné

Náhradní výživné je dávkou, která řeší problematiku neplacení výživného povinným rodičem na Slovensku. S tímto se setkává i řada rodičů a dětí u nás a obdobná dávka v České republice chybí.

Oprávněnou osobou je dítě, které má nárok na výživné, a toto výživné mu bylo stanoveno rozhodnutím soudu nebo soudem schválenou dohodou. Náhradní výživné však slouží i k dorovnání sirotčího důchodu a sirotčího výsluhového důchodu.

Pro vznik nároku je třeba, aby povinný rodič neplatil výživné po určitou dobu, a to v plné nebo v částečné výši. Dávka náhradního výživného se pak vyplácí buď ve výši rozdílu částky, kterou nehradí povinný rodič, nebo v plné výši, pokud rodič neplatí

výživné vůbec. Nárok vznikne, pokud povinná osoba nehradí výživné po dobu minimálně tří měsíců a pokud exekuční řízení trvá po dobu tří měsíců od doručení návrhu. Náleží také, pokud oprávněné osobě nevzniknul nárok na sirotčí důchod nebo sirotčí výsluhový důchod, nebo jsou jejich sumy nižší než sumy minimálního výživného.

Náhradní výživné má příznivý dopad na situaci dětí, kterým rodič neplatí výživné. Na Slovensku i v České republice je v mnoha případech velmi problematické domoci se placení výživného povinným rodičem a rodiny se dostávají do složité finanční situace. Existují sice možnosti, jak stíhat povinného rodiče, ale v praxi dochází k tomu, že se dítěti i po několik měsíců či let nedostává výživného, na které má nárok. A protože dítě není schopno žít se samo, je na toto plnění odkázáno. Z tohoto důvodu se domnívám, že se jedná o vhodnou kompenzaci ze strany státu, která by měla své opodstatnění i v České republice.

11.3 Ochrana těhotných žen, matek a zaměstnanců pečujících o malé děti z hlediska pracovního práva

V pracovním právu je věnována zvýšená ochrana některým skupinám zaměstnanců, mimo jiné těhotným ženám, matkám a rodičům malých dětí. Tato zvýšená ochrana pramení nejen z historického vývoje, ale také z principů deklarovaných mezinárodními organizacemi a Evropskou unií, jejich členy jsou Česká i Slovenská republika. Proto v právních úpravách obou států nalezneme totožné či obdobné instituty.

11.3.1 Převedení na jinou práci

V obou státech platí, že existují práce, které jsou zakázány těhotným a kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu. Seznam těchto prací stanoví právní předpis – vyhláška ministerstva zdravotnictví v České republice, a nařízení vlády na Slovensku. Tyto ženy také nesmí vykonávat práce, které je ohrožují na základě posudku lékaře.

Pokud žena vykonává zakázanou práci, nebo práci, která ji ohrožuje, je zaměstnavatel povinen ji dočasně převést na jinou práci. Mělo by se jednat o práci stejného druhu a žena by měla dosahovat stejného výdělku jako při původní práci. Pokud by po převedení dosahovala nižšího výdělku, náležela by jí vyrovnávací dávka nebo

vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Pokud zaměstnavatel nemá takovou práci, na kterou by mohl ženu převést, náleží jí pracovní volno s náhradou mzdy.

Zaměstnavatel je dále povinen převést těhotnou či kojící ženu nebo matku do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci, na denní práci, pokud o to požádá. Na Slovensku zákon zaměstnavateli ukládá navíc povinnost zajistit, aby se žena pracující v noci podrobila posouzení zdravotní způsobilosti pro práci v noci, pokud o to požádá.

Zákony v obou státech podrobně upravují, jak má být vyřešena situace ženy, která vykonává práci, kterou vykonávat nemůže, tak aby zaměstnání nemusela opustit. V praxi ale nejčastěji dochází k tomu, že je žena v takovém případě uznána praceneschopnou. Můžeme si položit otázku, kde je příčina tohoto jevu, který zcela jistě není příznivý pro kariéru ženy ani pro sociální systém státu. Může za tím stát skutečný zdravotní stav ženy, pro kterou je těhotenství natolik náročné, že ji výkon jakékoli práce vyčerpává, ačkoliv je její zdravotní stav v normě. Mnohdy ale příčina leží na straně zaměstnavatele, který nemá z provozních důvodů možnost přeradit ženu na jinou práci, či upravit její pracovní podmínky tak, aby mohla v zaměstnání setrvat až do nástupu na mateřskou dovolenou. Poskytnutí volna s náhradou mzdy může být pro velkou část zaměstnavatelů likvidační, a proto žena v obavě o možnost návratu po mateřské či rodičovské dovolené, volí raději pracovní neschopnost. Zde však naráží na střet s povinností dodržovat léčebný režim. Ani pro její profesní vývoj není prodloužení nepřítomnosti v zaměstnání příznivé.

11.3.2 Úprava pracovní doby a dalších pracovních podmínek

V obou zákonících práce nalezneme ustanovení, které ukládá zaměstnavateli povinnost při zařazování zaměstnance do směn přihlídnout k jeho potřebám, pokud pečuje o dítě. Pokud o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší patnácti let kratší pracovní dobu nebo jinou změnu pracovní doby.

Podle slovenské právní úpravy těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o děti do tří let, nebo osamělým zaměstnancům pečujícím o dítě do patnácti let nemůže být nařízena práce přesčas a pracovní pohotovost. Práci přesčas mohou být zaměstnáváni jen s jejich souhlasem a pracovní pohotovost s nimi může být pouze dohodnuta. V České republice nesmí těhotná zaměstnankyně konat práci přesčas nikdy

a nařídít práci přesčas nesmí zaměstnavatel zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší jednoho roku.

Český zákoník práce navíc omezuje vyslání těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do osmi let (u osamělých zaměstnanců do patnácti let) věku dítěte na pracovní cestu. Je možné je vyslat mimo obvod jejich bydliště nebo pracoviště pouze s jejich souhlasem.

Opatření směřující ke sladění profesního a rodinného života jsou cestou, kudy by se měl ubírat vývoj v oblasti ochrany matek a zaměstnanců pečujících o malé děti. A to nejen v oblasti legislativy, ale zejména v praktickém rozšíření možností změn pracovní doby, zkrácení pracovní doby, částečných úvazků, sdílení pracovního místa více zaměstnanci či práce z domu. Pokud budou zaměstnavatelé flexibilnější a budou vycházet zaměstnancům vstříc, lze očekávat, že se zaměstnanci (zejména ženy po mateřské dovolené) vrátí do zaměstnání po kratší době, a lépe tak zúročí své profesní zkušenosti ve prospěch zaměstnavatele. Rovněž lze předpokládat, že pracovní výkon zaměstnance, jehož rodinný a pracovní život je v rovnováze, bude lepší, než u zaměstnance, kterému se vzhledem k neochotě zaměstnavatele nedaří obě složky života skloubit.

11.3.3 Přestávky ke kojení

V České republice i na Slovensku mají kojící ženy speciálně upraveny pracovní podmínky. Mezi ně patří přestávky na kojení, které jsou poskytovány nad rámec běžných přestávek v práci. V České republice jsou poskytovány ve větším rozsahu a po delší dobu, než na Slovensku. Ženě náleží na každé dítě do jednoho roku dvě půlhodinové přestávky. Po dosažení jednoho roku má po tři měsíce nárok na jednu půlhodinovou přestávku za směnu. To se týká situace, kdy žena pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud pracuje kratší dobu, ale alespoň polovinu týdenní pracovní doby, náleží jí jedna půlhodinová přestávka na každé dítě do jednoho roku.

Na Slovensku má zaměstnankyně nárok na dvě půlhodinové přestávky na každé dítě do konce šestého měsíce věku. Po dalších šest měsíců má pak žena nárok na jednu půlhodinovou přestávku. Pokud pracuje alespoň polovinu týdenní pracovní doby, má nárok na jednu půlhodinovou přestávku na každé dítě do šesti měsíců.

V praxi však k poskytování přestávek ke kojení příliš často nedochází, jelikož ve většině případů v době kojení žena čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou.

11.3.4 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská a rodičovská dovolená je volno, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci z důvodu péče o dítě. Jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou nenáleží náhrada mzdy, a rodič je v tomto období zabezpečen dávkami z nemocenského pojištění nebo ze systému státní sociální podpory.

Délka mateřské dovolené na Slovensku a v České republice je odlišná a je v podstatě shodná s délkou podpůrné doby mateřského a peněžité pomoci v mateřství.

V České republice je to 28 týdnů a v případě ženy, která porodila dvě a více dětí 37 týdnů. Den nástupu si zvolí žena mezi počátkem osmého a počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud před porodem vyčerpala méně než šest týdnů, trvá mateřská dovolená 22 týdnů ode dne porodu, nebo 31 týdnů ode dne porodu, pokud se jedná o vícečetný porod. V případě mrtvě narozeného dítěte je délka mateřské dovolené 14 týdnů ode dne porodu. Mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit dříve než 6 týdnů ode dne porodu.

Na Slovensku náleží mateřská dovolená po dobu 34 týdnů, v případě osamělé zaměstnankyně 37 týdnů a v případě vícečetného porodu 43 týdnů. Den nástupu si žena volí, stejně jako v České republice. Pokud žena vyčerpá přede dnem porodu méně než šest týdnů, náleží jí ve výše uvedených délkách ode dne porodu.

Rodičovská dovolená je důležitá osobní překážka v práci, za kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout volno bez náhrady mzdy. V této době je zaměstnanec zabezpečen rodičovským příspěvkem. Rodičovská dovolená náleží ženě i muži, a to až do tří let věku dítěte. Slovenská právní úprava umožňuje rodiči zůstat na rodičovské dovolené až do šesti let věku dítěte, pokud má toto dítě nepříznivý zdravotní stav. Zaměstnanec a zaměstnavatel se na Slovensku mohou dohodnout, že pokud nebyla rodičovská dovolená vyčerpána, může být čerpána v tomto rozsahu až do pěti let věku dítěte, nebo do osmi let věku, v případě dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu dítěte.

Mateřská i rodičovská dovolená náleží osobě rovněž v případě, že převzala dítě do péče. Délka mateřské dovolené je v obou státech shodná s délkou mateřské dovolené při narození dítěte, avšak zkrácená o šest týdnů. Rodičovská dovolená náleží v České

republice do tří let věku dítěte, a na Slovensku po dobu tří let od skončení mateřské dovolené, nebo od převzetí dítěte, které dovršilo tři roky.

K přerušení mateřské a rodičovské dovolené dojde, pokud je dítě umístěno ze zdravotních důvodů do léčebného zařízení a rodič nastoupí do práce. K přerušení dále doje v případech, kdy bylo dítě svěřeno do náhradní rodinné nebo ústavní péče z jiných než zdravotních důvodů.

Slovenský zákoník práce navíc obsahuje i ustanovení, která mají chránit zaměstnance po jeho návratu z mateřské či rodičovské dovolené zpět do zaměstnání a zaručovat mu stejná práva, jaká by mu náležela, kdyby na mateřskou či rodičovskou dovolenou nenastoupil.

Mateřská a rodičovská dovolená jsou obou státech poskytovány v délce, která je ve srovnání s ostatními zeměmi nadstandartní. Ačkoliv se životní tempo společnosti vyvíjí a ženy se v mnoha případech vrací do zaměstnání dříve, stále je čerpání rodičovské dovolené v maximální délce běžnou praxí. Takto dlouhé přerušení zaměstnání negativně působí na profesní a sociální život ženy, znamená komplikace pro zaměstnavatele a obnáší zátěž pro státní rozpočet. Domnívám se však, že ponechat ženě možnost volby je namístě. Spíše by bylo vhodné motivovat zaměstnavatele k tomu, aby umožnili ženám, které chtějí nastoupit do práce dříve, práci na zkrácený pracovní úvazek, či práci z domu.

11.3.5 Další překážky v práci v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím

Kromě mateřské a rodičovské dovolené existují další překážky v práci v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím, za které zaměstnanci náleží volno. V České republice je to volno s náhradou mzdy na nezbytnou dobu k ošetření či vyšetření ve zdravotnickém zařízení, volno s náhradou mzdy náležející otci k převozu matky dítěte do nemocnice a zpět v souvislosti s porodem, a volno bez náhrady mzdy k účasti zaměstnance u porodu, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení a doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení. Slovenský zákoník práce konkretizuje volno poskytované zaměstnankyni k účasti na lékařských prohlídkách v těhotenství. Na Slovensku zaměstnanci náleží pracovní volno s náhradou mzdy v souvislosti s narozením dítěte pouze k převozu matky dítěte do nemocnice a zpět, nárok na volno k účasti u porodu zaměstnanec nemá. Je dále omezen maximální počet dnů, na které je

nárok v případě doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení a zdravotně postiženého dítěte do zařízení. V případě rodinného příslušníka je to sedm dnů, v případě dítěte deset dnů v kalendářním roce.

11.3.6 Ochrana pracovního poměru těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o malé děti

V českém i slovenském pracovním právu je věnována zvýšená ochrana pracovnímu poměru zaměstnankyň v těhotenství a mateřství a zaměstnanců, kteří pečují o malé děti. V obou státech platí zákaz výpovědi zaměstnanci, který je v ochranné době. Ochrannou dobou se rozumí mimo jiné období těhotenství a čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Na Slovensku je v ochranné době také osamělý zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší tří let. Tento zákaz se na Slovensku nevztahuje na výpověď z důvodu rušení či přemístování zaměstnavatele. Také se nevztahuje na důvody, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. Neplatí dále pro výpověď danou z důvodu porušení pracovní kázně, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené. V České republice jsou uvedené skupiny zaměstnanců chráněny i proti těmto případům. V obou státech platí zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanců v ochranné době.

ZÁVĚR

Cílem rigorózní práce bylo popsat a analyzovat současné formy sociálního zabezpečení žen v těhotenství a mateřství, případně mužů při výchově dětí v České Republice a na Slovensku. Práce se snaží komparovat fungování ochrany a zabezpečení těhotných žen a rodičů z hlediska práva sociálního zabezpečení s ohledem na spojitost s pracovním právem. Dále je jejím cílem poukázat na výhody a nedostatky právních úprav v obou zemích, zhodnotit jejich přínos v praxi a dopad na život rodiny.

V úvodní části práce se ohlídím za historickým vývojem sociálního zabezpečení na území obou států, s důrazem na zabezpečení žen v těhotenství a mateřství v jednotlivých vývojových etapách. Ve dvacátém století zaznamenal tento obor značný rozvoj v souvislosti s měnícími se společenskými podmínkami. Zejména v jeho druhé polovině došlo k položení základních kamenů současné právní úpravy.

Jelikož jsou Česká republika a Slovenská republika členy mnoha mezinárodních organizací a Evropské unie, pojednává další část práce o vlivu tohoto členství na národní právní řády obou států. Mezinárodní organizace deklarují základní principy, které jsou pro Českou a Slovenskou republiku závazné a které se promítají do jejich právní úpravy. Tyto principy se týkají zejména ochrany a zabezpečení těhotných žen a matek v období bezprostředně před porodem a po něm, a to z hlediska sociálního zabezpečení a pracovního práva. Evropská unie klade ve svém právu důraz na koordinaci dávek v rámci volného pohybu pracovníků, a především na sladění rodičovství a pracovního života.

V části věnované České právní úpravě se zabývám systémem nemocenského pojištění a státní sociální podpory v souvislosti se zabezpečením v těhotenství a mateřství a ochraně těhotných žen a rodičů malých dětí v pracovním právu.

V kapitole o nemocenském pojištění je nastíněn způsob fungování tohoto subsystému. Jádrem kapitoly tvoří analýza jednotlivých dávek.

Peněžitá pomoc v mateřství je hojně využívanou dávkou, která má oporu jak v principech mezinárodních organizací, tak v historické tradici. Zabezpečuje ženu v době, kdy nemůže pracovat z důvodu vysokého stupně těhotenství, v době po

porodu a období péče o narozené dítě. Její délka je této situaci adekvátní. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má pouze žena, která splňuje potřebné podmínky nemocenského pojištění.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství slouží ke kompenzaci příjmu těhotné ženy, ženy po porodu a v době kojení v situaci, kdy z těchto důvodů nemůže vykonávat svou práci a je dočasně převedena na práci jinou. Dávka je vyplácena pouze zřídka, jelikož obvykle je daná situace řešena pracovní neschopností ženy a pobíráním nemocenského. Tato situace není příznivá ani pro stát, kterému se zvyšují náklady, ani pro ženu, která ztrácí kontakt se svým zaměstnáním na dobu delší, než by bylo nezbytně nutné, a zároveň se tím zhoršuje její finanční situace. Mělo by být lépe rozlišováno, kdy žena z důvodu svého zdravotního stavu v těhotenství a mateřství nemůže konat žádnou práci (a pobírat tedy nemocenské) a kdy postačí převedení na jinou vhodnou práci při zachování její vlastní ekonomické aktivity společně s případným vyplácením vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, pokud by se tímto její příjem snížil.

Nemocenské, ač není jeho cílem zabezpečit přímo ženu v těhotenství a mateřství, je poměrně často v této souvislosti využíváno. Je tomu tak v situaci, kdy žena není schopna práce vzhledem ke svému zdravotnímu stavu v těhotenství, a jakákoli práce by mohla ohrozit ji nebo dítě. Nemocenské je pojištěné ženě vypláceno i v období před porodem a po něm, pokud jí nevzniknul nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Úprava vhodně doplňuje ustanovení o nároku na peněžitou pomoc v mateřství a zajišťuje, že žena, která pracuje, ale nesplnila podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství, je chráněna a zabezpečena jiným způsobem. Nevýhodou při pobírání nemocenského ale zůstává nutnost dodržování léčebného režimu, a tedy i vycházek určených lékařem. Toto může být v některých případech nepřiměřeně omezujícím faktorem pro ženu, která sice nemůže pracovat, ale jiným způsobem ve svém běžném životě omezená není.

Ošetřovné je další z dávek, která neslouží výhradně k zabezpečení žen v těhotenství a mateřství, ale přesto s ním souvisí. Význam má v případech, kdy zaměstnanec ošetřuje nemocné dítě, nebo pečuje o zdravé dítě v době, kdy nelze péči ze závažných důvodů zajistit jinak. Toto využití bývá poměrně časté zvláště u rodičů malých dětí.

Další kapitola se věnuje systému státní sociální podpory v České republice. Nejprve je nastíněno fungování systému a v dalších podkapitolách je pojednáno o konkrétních dávkách.

Rodičovský příspěvek slouží k prohloubení péče o dítě a je poskytován maximálně do čtyř let věku dítěte. Jeho výši a délku si mohou po splnění určitých podmínek rodiče zvolit, jinak je pevně stanovena. Jedná se o dávku, která je vyplácena velmi často. Je koncipována jako příspěvek a její funkcí je přispět rodině, která pečuje o malé dítě. I proto zde od dvou let věku dítěte není upraveno, jak často smí dítě navštěvovat předškolní zařízení nebo být hlídáno jinou osobou. Rodiči tak vzniká prostor pro jeho vlastní ekonomickou aktivitu, kterou zvýší příjem rodiny. V praxi ale dochází k tomu, že se rodičovský příspěvek stává jediným příjmem rodiče. Otázkou zůstává, zda je příčinou tohoto stavu chybějící motivace na straně rodiče, nebo nedostatek pracovních příležitostí. Délka podpůrní doby u rodičovského příspěvku je ve srovnání s ostatními státy nadstandardní. Vychází to z úpravy, která měla za cíl zvýšení porodnosti v druhé polovině dvacátého století a má tedy v naší zemi silnou tradici. V souvislosti se společenskými změnami po roce 1989 ale stojí za úvahu, zda je stále ještě vyhovující. Možnost volby délky rodičovské dovolené a pobírání rodičovského příspěvku je krok správným směrem, avšak v praxi často naráží na problematiku neochoty zaměstnavatelů zaměstnávat rodiče (zvláště matky) malých dětí, případně jim vyjít vstříc při tvorbě kratších pracovních úvazků či jiných úpravách pracovní doby. Pro zlepšení tohoto stavu by vhodné zvýšit motivaci zaměstnavatelů k těmto krokům.

Další dávkou, které je věnována podkapitola, je porodné. V současnosti se jedná o dávku, která je závislá na výši příjmu rodiny a je poskytována pouze na první živě narozené dítě. Tradičně však byla dávkou poskytovanou plošně. Jejím cílem je přispět na zvýšené životní náklady rodiny, do níž se dítě narodilo. Pro sociálně slabší rodiny je to dávka významná. Do určité míry má své opodstatnění omezení jejího poskytování pouze na první dítě. Jelikož se dá očekávat, že při narození prvního dítěte v rodině jsou náklady nejvyšší. Faktem ale zůstává, že narození každého dítěte v každé rodině s sebou nese zvýšené náklady, a proto je otázkou, zda by se porodné nemělo poskytovat plošně, ve výši odstupňované podle příjmu rodiny. Změna zákona, která probíhá v současné době, směřuje k rozšíření poskytování porodného.

Dle mého názoru se jedná o pozitivní krok, který může příznivě ovlivnit situaci mnoha mladých rodin.

Přídavek na dítě sice není dávkou, která by zabezpečovala ženy v době mateřství, přesto je dávkou, kterou stát přispívá ženám na péči o dítě. Na rozdíl od ostatních dávek, o kterých pojednává tato práce, vzniká nárok na přídavek přímo dítěti, nikoli jeho rodičům. Do osmnácti let věku dítěte je ovšem vyplácen rodičům. Jeho cílem je přispět na úhradu potřeb dítěte v rodinách s nižším příjmem. V očích veřejnosti je tento příspěvek spíše symbolický, jelikož potřeby dítěte jsou finančně několikanásobně vyšší, a přídavek je schopen pokrýt jen jejich zlomek. Je tedy otázkou, do jaké míry dávka plní svůj účel.

Je nutné zmínit základní rozdíly mezi systémem nemocenského pojištění a systémem státní sociální podpory a jejich význam při zabezpečení žen v těhotenství a mateřství. Dávky vyplácené z nemocenského pojištění jsou podmíněny odváděním pojistného, a teprve po splnění těchto podmínek vznikne nárok na jejich výplatu. Mají za cíl nahradit či kompenzovat příjem ženy v těhotenství a mateřství v době, kdy sama nemůže výdělečnou činnost vykonávat. Zatímco státní sociální podpora funguje na principu solidarity a dávky jsou ve většině případů podmíněny zhoršenou sociální situací rodiny. Jejich cílem není příjem rodiny nahradit, ale přispět ke zlepšení její sociální situace za předpokladu, že sami její členové se o to budou snažit ekonomickou aktivitou. Proto při hodnocení jednotlivých dávek může být výše dávek poskytovaných ze systému státní sociální podpory vnímána jako nedostačující. Jak již bylo řečeno, je třeba příjemce dávek státní sociální podpory informovat a motivovat k vlastní ekonomické aktivitě namísto spoléhání na pomoc státu. Zároveň je ale nezbytné podporovat zaměstnavatele ke krokům, které umožní příjemcům těchto dávek zapojit se do pracovního života způsobem, který bude oběma stranám vyhovovat.

V další kapitole rigorózní práce je pozornost věnována pracovněprávní ochraně těhotných žen, matek a zaměstnanců pečujících o děti. Pracovní právo je s právem sociálního zabezpečení úzce spjata, a zvláště v problematice zabezpečení žen v těhotenství a mateřství je provázáno. Kapitola se zabývá ochrannou funkcí pracovního práva ve vztahu k výše uvedeným skupinám zaměstnanců z hlediska pracovních podmínek, mateřské a rodičovské dovolené, překážek v práci

v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím, a ochranou pracovního poměru. Spojení se zabezpečením žen v těhotenství a mateřství nalezneme v úpravě povinnosti zaměstnavatele převést ženu na jinou práci. Této ženě pak náleží vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, pokud po převedení dosahuje nižšího výdělku. Další souvislost nalezneme v propojení mateřské a rodičovské dovolené s peněžitou pomocí v mateřství a rodičovským příspěvkem, kterými je matka (rodič) v tomto období zabezpečena.

Třetí část práce je věnována Slovenské právní úpravě nemocenského pojištění, státní sociální podpory a ochrany žen v těhotenství a mateřství z hlediska pracovního práva.

V kapitole o slovenském nemocenském pojištění jsou shrnuty základní principy fungování tohoto systému, a dále jsou podrobně rozebrány jednotlivé dávky, které se poskytují v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím.

Vyrovňovací dávka je dávkou, která je poskytována zaměstnané ženě, která je z důvodu nevhodnosti původní práce převedena na jinou práci, kde bez svého zavinění dosahuje nižšího výdělku. Cílem této dávky je vyrovnat snížený příjem ženy a zamezit tak finanční diskriminaci z důvodu pohlaví. Je poskytována těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a kojícím ženám. Stejně jako v České republice, i na Slovensku není využívána v maximální míře, a zákaz některých prací (o němž je podrobně pojednáno v kapitole zabývající se pracovním právem) je v době těhotenství řešen především pracovní neschopností. U matek a kojících žen je pak využívána naprosto minimálně, jelikož tyto ženy obvykle využívají mateřskou a rodičovskou dovolenou. Toto fungování s sebou nese totožné problémy jako v České republice, a sice delší odloučení od výkonu práce a vyšší zátěž pro státní rozpočet.

Mateřské je na rozdíl od vyrovnávací dávky poskytováno většině matek. Doba poskytování je obecně delší než v České republice a podmínky pro vznik nároku jsou obdobné. Cílem je zabezpečit ženu v období před porodem a v prvních měsících mateřství, kdy z důvodu vysokého stupně těhotenství a péče o dítě nemůže vykonávat práci. Může být poskytováno i muži, a to v zákonem stanovených případech, avšak v praxi se netěší velké oblibě. Kromě otce může být dalším příjemcem dávky také osoba, která dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů.

Tyto osoby, stejně jako otec mají nárok na mateřské až od chvíle, kdy o dítě začnou pečovat, na rozdíl od matky, která má nárok již před porodem. Slovenský zákon stanoví delší dobu poskytování v případě narození více dětí současně a v případě osamělé oprávněné osoby. Zatímco s první možností počítá i česká právní úprava, druhá byla zrušena. Domnívám se však, že toto prodloužení podpůrní doby má své opodstatnění, jelikož osamělý rodič je ve znevýhodněné situaci a měla by mu být poskytnuta vyšší ochrana. V současné době je však těžké zabránit zneužívání zvýhodnění pro osamělé rodiče. Roste počet rozvodů a počet dětí narozených mimo manželství, ale ve skutečnosti je pouze minimum rodičů, kteří jsou fakticky osamělí, ve smyslu zákona.

Nemocenské je další dávkou, která může být poskytována v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Má význam v případech, kdy je žena práceneschopná z důvodu svého těhotenství, nebo v situaci, kdy jí nevzniknul nárok na mateřské a nemocenské jí je poskytováno v době před porodem a po něm, kdy nemůže z důvodu těhotenství a porodu vykonávat práci. Jak už bylo výše uvedeno, nemocenské je v době těhotenství užíváno častěji, než by bylo nutné v případech, kdy žena vykonává práci, která je jí zakázána. Vhodné by bylo častější využití přeřazení ženy na jinou práci a případně dorovnávání jejího výdělku vyrovnávací dávkou. Při pracovní neschopnosti a pobírání nemocenského je třeba dodržovat léčebný režim určený lékařem. To může být pro těhotnou ženu v mnoha případech omezující.

Poslední dávkou nemocenského pojištění je ošetřovné. To se v praxi týká zejména rodičů dětí, které navštěvují zařízení pro děti, nebo o které pečuje jiná osoba. Pokud dítě onemocní, nebo nastane okolnost, pro kterou není možné zajistit mu péči jinou osobou nebo v zařízení, ve kterém je o ně jinak pečováno, vznikne na straně rodiče překážka v práci, a během této doby je zabezpečen ošetřovným. Ošetřovné však může být čerpáno i na péči o jiného rodinného příslušníka. Může ji například čerpat manžel na péči o těhotnou manželku, nebo manželku po porodu.

Další kapitola je věnována systému státní sociální podpory na Slovensku. Podrobně jsou rozebrány jednotlivé dávky, které jsou z tohoto systému poskytovány rodičům dětí, nebo samotným dětem.

První dávkou je přídavek na dítě, který přispívá na výchovu a výživu nezaopatřeného dítěte všem rodinám bez ohledu na výši příjmu. Po splnění

podmínek se poskytuje příplatek k přídavku na dítě. Dávka náleží rodiči, nikoli dítěti, jak je tomu v České republice. A náleží mu i po dosažení plnoletosti dítěte. Je to zejména z toho důvodu, že dávka přispívá na úhradu nákladů osobě, která nezaopatřenému dítěti hradí jeho potřeby a pečuje o ně. Nárok na příplatek má osoba, která nemůže na nezaopatřené dítě uplatnit daňový bonus. Plošné vyplácení dávky má souvislost se skutečností, že náklady na výchovu a výživu vznikají všem rodinám. Sociálně znevýhodněné rodiny jsou pak podporovány příplatkem k přídavku.

Rodičovský příspěvek je jednou z klíčových dávek, která slouží k zabezpečení žen v mateřství, zejména k zabezpečení rodičů na rodičovské dovolené. Týká se rodičů, kteří pečují o dítě do tří let, ve specifických případech stanovených zákonem může být dítě i starší. Pobírat jej může matka i otec, ať už namísto mateřského, pokud na ně nevzniknul nárok, nebo v případě otce po dobu, kdy by měla matka nárok na mateřské, nebo po jeho skončení, k prohloubení péče o dítě. Je využíván velice často. Rodič je povinen dítěti zajistit řádnou péči, avšak nemusí o ně pečovat osobně. V poslední době je stále více prosazována jeho funkce jako příspěvku rodiči, nikoli nahrazení jeho příjmu, proto je upraveno, že rodič může dítě umístit do předškolního zařízení, kde mu bude řádná péče poskytována, a může si přivydělávat. Výše rodičovského příspěvku se zvyšuje v případě, že rodič pečuje o více dětí současně narozených. Pokud rodič zanedbává své rodičovské povinnosti, může být rodičovský příspěvek naopak snížen.

Další dávkou je příspěvek při narození dítěte, tedy dávka, která je slovenskou obdobou českého porodného. Slouží k pokrytí výdajů k zabezpečení nutných potřeb v souvislosti s narozením dítěte. Stejně jako například přídavek na dítě, je poskytována plošně na každé dítě v každé rodině bez ohledu na její příjem. Vychází se přitom z principu, že náklady vznikají při narození dítěte v každé rodině. Výše tohoto příspěvku je obecně vyšší než v České republice. Její výše roste v případě vícečetného porodu, a dále je vyšší v případě prvního až třetího dítěte v rodině. Výše příspěvku je nižší, pokud se dítě dožilo méně než 28 dnů. Oprávněnou osobou je matka, a to za předpokladu, že se po dobu těhotenství podrobovala preventivním prohlídkám a po narození dítěte pro ně uzavřela dohodu o poskytování všeobecné ambulantní péče. Takto podrobné podmínky naopak neobsahuje česká právní úprava.

Dávkou, která je poskytována pouze na Slovensku, je příspěvek na více současně narozených dětí. Jejím cílem je jednou ročně přispět rodinám, které pečují o tři a více současně narozených dětí, nebo v průběhu dvou let opakovaně narozené dvě a více dětí současně. Nárok trvá, pokud alespoň tři děti jsou mladší patnácti let. Je zřejmé, že rodiny s vícero dětmi jsou znevýhodněny oproti rodinám, které mají méně dětí, nebo kde se děti narodily postupně. Proto existuje tato dávka, která se snaží kompenzovat zvýšené jednorázové i běžné výdaje související s péčí o více současně narozených dětí.

Další dávkou, která nemá obdobu v České republice, je náhradní výživné. Její řešení komplikované situace rodičů samoživitelů, kteří pečují o dítě, a druhý rodič na toto dítě neplatí výživné, které bylo stanoveno soudem. Náhradní výživné funguje tak, že je oprávněné osobě vyplácena částka, která je v zásadě shodná s výší výživného, kterou určil soud. Musí být však splněny zákonem stanovené podmínky. Zákon rovněž stanoví horní hranici náhradního výživného. Náhradní výživné však nemusí nahrazovat či dorovnávat pouze výživné, které neplatí rodič, ale může mít stejnou funkci i v případě sirotčího důchodu nebo výsluhového sirotčího důchodu. Domnívám se, že se jedná o potřebnou dávku, jejíž absence v České republice znamená komplikovanou situaci pro mnoho neúplných rodin. Její zavedení by tedy bylo žádoucí.

Poslední kapitola se zabývá ochranou těhotných žen, matek a rodičů malých dětí v pracovním právu. Zvýšená ochrana je věnována těhotným a kojícím ženám a rodičům pečujícím o malé děti. Ochranné prvky ve slovenském zákoníku práce jsou obdobné jako v České republice. Klíčovými instituty jsou zejména mateřská a rodičovská dovolená a ochrana pracovního poměru. Dále jsou to prvky ochrany při výkonu práce, jako převedení ženy na jinou práci, přestávky na kojení, úprava pracovní doby, či důležité překážky v práci. Chráněny jsou skupiny zaměstnanců, kteří jsou ve znevýhodněné pozici z důvodu svého rodičovství. V pracovním právu se rovněž odrážejí principy Evropské unie, která klade důraz na sladění pracovního a rodinného života a zákaz diskriminace.

Závěrečná část práce je komparací české a slovenské právní úpravy. Obsahuje shrnutí základních informací o jednotlivých systémech a dávkách, které jsou poskytovány, s důrazem na jejich porovnání a zhodnocení.

Závěrem lze konstatovat, že zabezpečení žen v těhotenství a mateřství je v České a Slovenské republice na vysoké úrovni a mnohdy i v nadstandardním rozsahu, což je ovlivněno vývojem podpory rodin ve druhé polovině dvacátého století. Jednotlivé instituty jsou ve většině případů hojně využívány a plní svůj účel. Pokrývají různé situace v období, kdy se žena nemůže věnovat svému zaměstnání z důvodu těhotenství, porodu a mateřství. Právní úprava nabízí několik alternativ a žena má na výběr, po jak dlouhou dobu se bude věnovat výlučně péči o dítě, zda bude současně pracovat a dítě bude navštěvovat předškolní zařízení, o dítě bude pečovat otec, nebo se budou oba rodiče střídát či o ně pečovat současně.

Problémem v obou státech je skutečnost, že někteří rodiče vnímají dávky státní sociální podpory jako náhradu svého příjmu, zatímco mají sloužit k podpoře zlepšení finanční situace rodiny. Zároveň můžeme spatřovat problém v poměrně dlouhé době, kdy rodič ztrácí kontakt se svým zaměstnáním po dobu, kdy pečuje o dítě. S tím je spojeno zhoršení možnosti uplatnění po skončení rodičovské dovolené. Ač právní úprava umožňuje rodiči současně pobírat rodičovský příspěvek a pracovat, v praxi se zatím nejedná o příliš častý jev. Toto by pomohla vyřešit větší motivace zaměstnavatelů přijímat do zaměstnání rodiče malých dětí a vyjít jim vstříc při tvorbě kratších pracovních úvazků či úpravě pracovní doby. Důležitá je ale také podpora rozvoje předškolních zařízení, dětských skupin či školek zřizovaných zaměstnavateli, s jejichž nedostatkem se rodiče potýkají.

Ze vzájemného srovnání české a slovenské právní úpravy se jeví, že poskytování dávek v těhotenství a mateřství je na Slovensku štedřejší a zahrnuje větší okruh oprávněných osob, než je tomu v České republice. Dávky jsou vyšší, jsou poskytovány plošně, delší dobu, existují mnohá zvýhodnění vícečetných rodin, a navíc existují další dávky, které v české právní úpravě nemají ekvivalent. Obecně lze říci, že podpora žen v těhotenství a mateřství je na Slovensku rozsáhlejší. V České republice lze naopak spatřovat snahu o úsporu státního rozpočtu, a zároveň zabránění zneužívání dávek. Na druhou stranu, právě tato opatření nemotivují mladé lidi k založení rodiny tolik, jako benefity, které jsou poskytovány jejich vrstevníkům na Slovensku. Nutno však zmínit, že na Slovensku je vyšší míra sociálně slabších občanů, což souvisí jednak s vyšší nezaměstnaností a také s nižšími mzdami. V praxi se tedy často stává, že dávky jsou klíčovým příjmem rodiny, a jejich podpůrná

funkce ztrácí svůj význam. V tomto případě se však jedná o rozsáhlý ekonomický problém. V České republice je naopak snaha motivovat občany ke snaze zabezpečit se vlastní aktivitou, a dávky poskytovat pouze omezenému počtu subjektů, které je skutečně potřebují. I Česká republika se však potýká se zneužíváním dávek a hledá cestu k zabránění tomuto jevu.

Každá země k sociálnímu zabezpečení obecně, a zabezpečení žen v těhotenství a mateřství přistupuje jiným způsobem. Českou i Slovenskou republiku spojuje společná historie a tím i jednotný vývoj práva sociálního zabezpečení a to se odráží v téměř shodném uspořádání systému nemocenského pojištění, státní sociální podpory a pracovního práva. Dávky a jejich účel jsou velice podobné, ale při bližším zkoumání vychází najevo, že postupem let, kdy se oba státy vyvíjely odděleně, vznikly rozdíly, které reflektují odlišné problémy těchto států. Do budoucna lze očekávat, že bude docházet k přibližování právních úprav v důsledku členství obou států v Evropské unii a mnoha mezinárodních organizacích.

SEZNAM LITERATURY:

BARANCOVÁ, Helena. *Zákoník práce: komentár.* Vyd. 3. Praha: C.H. Beck, 2013, xxiii, 1075 s. ISBN 9788089603107.

BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo.* Bratislava: Sprint dva, 2012, 677 s. ISBN 978-80-89393-82-4.

BĚLINA, Miroslav aj. *Pracovní právo.5., dopl. a přeprac. vyd.* Praha : C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6-(váz.)

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentár.* 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

BŘESKÁ, Naděžda, *Státní sociální podpora s komentářem a příklady: [2012].* 14. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 223 s. ISBN 978-80-7263-739-3.

FRYJAUFOVÁ, Eva. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích.* 1. vyd. Brno : Computer Press, 2007. 111 s. ISBN 978-80-251-1454-4.

HŮRKA, Petr, ŠTANGOVÁ, Věra a VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

CHVÁTALOVÁ, Iva a KOLDINSKÁ, Kristina. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, 290 s. ISBN 978-80-7380-374-2.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech.* Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2010, xv, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo.* Vyd 1. Praha: Beck, 2007, XV, 176 s. ISBN 978-80-7179-620-6.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU.* 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xx, 229 s. ISBN 978-80-7400-439-1.

MACKOVÁ, Zuzana. *Právo sociálneho zabezpečenia: osobitná časť : poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi.* 1. vyd. Šamorín: Heuréka, 2012, 413 s. ISBN 978-80-89122-77-6.

MATLÁK, Ján a kol. *Právo sociálneho zabezpečenia.* Praha : Aleš Čeněk, 2009. 383 s. ISBN: 9788073802127.

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

SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2013: stručný komentář s důrazem na poslední změny, převodní můstek k "velké" novele zákoníku práce z roku 2012, shrnutí změn v roce 2012 a k 1. lednu 2013.* 9. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 165 s. ISBN 978-80-7263-790-4.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení.* Vyd. 1. Praha: Universita Karlova, 1987, 100 s.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

TOMEŠ, Igor a KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo Evropské unie.* Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2003, xvi, 267 s. ISBN 80-7179-831-2.

TRÖSTER, Petr aj. *Právo sociálního zabezpečení.* 5. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 379 s. ISBN 978-80-7400-322-6.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta a PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění od 1.1. 2013 s komentářem a příklady.* 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 279 s. ISBN 978-80-7263-799-7.

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

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

Zákon č. 235/1998 Z.z., o příspěvku při narození dítěte, o příspěvku rodičům, kterým sa súčasne narodili tri deti alebo viac detí alebo ktorým sa v priebehu dvoch rokov opakovane narodili dvojčatá.

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

Zákon č. 599/2003 Z.z., o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 600/2003 Z.z., o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Zákon č. 601/2003 Z.z., o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 201/2008 Z.z., o náhradnom výživnom.

Zákon č. 561/2008 Z.z., o príspevku na starostlivosť o dieťa, v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 571/2009 Z.z., o rodičovskom príspevku.

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.mpsv.cz/cs/4>

<http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/3>

www.employment.gov.sk

www.socpoist.sk

www.upsvar.sk

RESUMÉ

Social security of women during pregnancy and maternity in the Czech and Slovak republic

The purpose of this thesis is to analyse and compare social security and protection of pregnant women, women in maternity and parents of small children in the Czech and Slovak republic. Thesis is based on my master's degree work, which concerned with the social security of women during pregnancy and maternity in Czech legislation.

This thesis is divided into four parts. Each part contains of chapters.

First part covers historical development of social security of women during pregnancy and maternity in the Czech and Slovak republic, and focuses on social security of pregnant women and parents of small children in connection with membership of the Czech and Slovak republic in the international organisations and the European union.

Part two analyses Czech legislation. Part two contains of chapters, which characterise system of sickness insurance and benefits that are provided in case of maternity (maternity benefits, pregnancy and maternity compensation benefits, sick pay, care benefits), analyze system of state social support with benefits provided to pregnant women and parents (parental allowance, birth grant, child allowance), and protection of pregnant women and parents with small children in labour-law.

Third part characterises protection and social security of woman during pregnancy and maternity in Slovak legislation. The chapters have the same structure, as the previous part, and analyse system of sickness insurance (sickness benefit, nursing benefit, equalization benefit, maternity benefit), state social benefits (benefit at child birth, parent benefit, child allowance, additional payment to child allowance), and labour law legislation in connection with pregnancy and maternity.

Part four sums up and compares Czech and Slovak systems of benefits, that are provided to woman in pregnancy and maternity, and to parents of small children. The comparison is concerned on differences of sickness insurance, state social support and labour law protection in Czech and Slovak republic.

The thesis concludes with the general summary. Conclusion sums up social security of women during pregnancy and maternity in Czech and Slovak republic. Social

benefits are above standarts and system is functional. Drawback is seen in wrong understanding of system by some parents and insufficient work oppotunities for parents with small children.

ABSTRAKT

Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství V České republice a na Slovensku

Cílem rigorózní práce je analyzovat a srovnat sociální zabezpečení a pracovněprávní ochranu těhotných žen, matek a rodičů malých dětí v aktuální legislativě České a Slovenské republiky. Práce se skládá ze čtyř částí, které jsou rozděleny do kapitol.

První část obsahuje úvod, historický vývoj sociálního zabezpečení žen v těhotenství a mateřství v České republice a na Slovensku a kapitoly zaměřené na zabezpečení těhotných žen a rodičů malých dětí v souvislosti s členstvím České a Slovenské republiky v mezinárodních organizacích a Evropské unii.

Druhá část analyzuje systém nemocenského pojištění, systém státní sociální podpory, dávky poskytované ženám v případě těhotenství a mateřství a pracovněprávní ochranu v České republice.

Třetí část popisuje sociální zabezpečení žen v těhotenství a mateřství ve slovenské právní úpravě a pracovněprávní ochranu těhotných žen a rodičů malých dětí.

Čtvrtá část shrnuje a porovnává systémy ochrany a sociálního zabezpečení v obou státech. Práce je zakončena závěrečným shrnutím.

Klíčová slova: zabezpečení těhotných žen, zabezpečení rodičů malých dětí, pracovněprávní ochrana

ABSTRAKT

Social security of women during pregnancy and maternity

The purpose of this thesis is to analyse social security of women during pregnancy and maternity in the current legislation in the Czech and Slovak Republic. The thesis is composed of four parts. Parts are divided into chapters.

The first part includes an introduction, historical development of social security of women during pregnancy and maternity in the Czech and Slovak Republic and chapters, which focus on social security of pregnant women and parents of small children in connection with membership of the Czech and Slovak Republic in international organisations and the European Union.

The second part analyses the system of sickness insurance, system of state social support, benefits, that are provided to women in case of pregnancy and maternity, and labour law protection in the Czech Republic.

The third part describes social security of women during pregnancy and maternity in Slovak legislation, and labour law protection of pregnant women and parents of small children.

Part four sums up and compares the system of protection and social security in the Czech and Slovak Republic. The thesis concludes with the general summary.

Key words: social security of pregnant women, social security of parents with small children, labour law protection