

**Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta
Katedra pracovního práva a práva
sociálního zabezpečení**

Dítě v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení

Diplomová práce

Rok odevzdání: Březen 2012

Autor: Eva Kratochvílová
Konzultant: doc. JUDr. Margerita
Vysokajová, CSc.

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro tuto práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Praze dne

.....
Eva Kratochvílová

Ráda bych tímto velmi poděkovala paní docentce JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., vedoucí této práce, která mi poskytovala konzultace a cenné rady při zpracování tohoto tématu.

Obsah

Obsah	4
Úvod.....	5
1. Vymezení pojmů.....	6
2. Historický exkurz do problematiky	9
3. Přehled pramenů práva platné právní úpravy	12
3.1 Prameny mezinárodního práva.....	13
3.2 Prameny práva EU.....	15
3.3 Vnitrostátní platná právní úprava	17
4. Dítě v pracovním právu.....	20
4.1 Dítě mladší 15 let jako aktér umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti.....	20
4.2 Dítě (mladistvý) jako zaměstnanec	24
4.3 Dítě jako zaměstnavatel	28
4.4 Péče o dítě jako relevantní skutečnost v pracovním právu	29
5. Dítě v právu sociálního zabezpečení.....	37
5.1 Dítě jako přímý beneficiant.....	38
5.2 Pomoc státu poskytovaná v souvislosti s péčí o dítě	49
6. Problematika v kontextu práva EU	65
Závěr	70
Bibliografie.....	75

Úvod

Obě dotčená právní odvětví – jak pracovní právo, tak právo sociálního zabezpečení – známe v kontextu platné právní úpravy jako dvě samostatná právní odvětví, přesto se v posledních letech objevují integrační tendence, které předpokládají spojení obou právních odvětví do jednoho tzv. sociálního práva. Tento pojem je dnes již běžně používán v zahraničí, například ve Francii (*droit social*) či v Německu a Rakousku (*Sozialrecht*), hovoří se o něm též v souvislosti s normotvornou činností EU – sociální právo EU. Integrace obou těchto právních odvětví je odůvodňována skutečností, že obě tato odvětví poskytují ochranu sociálních jistot, jež jsou zaručeny nezadatelnými lidskými právy, dále také faktem, že dělení na pracovní právo a právo sociálního zabezpečení je výsledkem historického vývoje, kdy byla tato diferenciací opodstatněna především tehdejšími stavem společenských vztahů.¹

Sociálním právem rozumíme „*ty části práva, jejichž cílem je vyrovnání sociálních rozdílů, především v podobě nedostatků jedinců a určitých skupin obyvatel v materiálním zajištění, rovnosti příležitostí a možnosti vlastního uplatnění a rozvoje*“.²

Přestože se objevují výše popsané integrační tendence a snahy, zůstávají oba právní obory v naprosté většině zemí jako samostatné. Přesto však i současná právní teorie přiznává, že předmětné obory mají celou řadu úzce souvisejících prvků – příkladem může být právní úprava zaměstnanosti, která je v českém právním řádu zařazena do pracovního práva, přitom se jedná de facto o sociální služby (*facere*) a sociální dávky (*dare*).

Pracovní právo se historicky vydělilo z norem občanského práva. Od poloviny 19. století stát zasahuje do pracovněprávních vztahů ve prospěch slabší smluvní strany – tedy ve prospěch zaměstnance, proto hovoříme o ochranné funkci pracovního práva. V pracovním právu se proto prolínají jak normy soukromého, tak veřejného práva, přesto bývá tento právní obor řazen spíše do systému soukromého práva. Pracovní právo je vnitřně strukturované na **individuální pracovní právo**, které se zabývá vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – úprava individuálních pracovněprávních vztahů je těžištěm části této práce, která se pohybuje v intencích pracovního práva. **Kolektivní pracovní právo** upravuje vztahy mezi zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů. Jako třetí složku pracovního práva lze označit **úpravu zaměstnanosti**, i zde lze nalézt odkazy a ustanovení zabývající se problematikou postavení dítěte v úpravě tohoto právního odvětví, potažmo jeho ochrany v pracovním právu. Dítě nevystupuje v pracovním právu pouze jako subjekt právních vztahů, ale pracovní právo na něj pamatuje i v souvislosti s péčí o něj.

¹ Viz k tomu blíže: Tröster P., *Právo sociálního zabezpečení*, Praha: C.H. Beck, 2010, s. 7-8. Zatímco pracovní právo vznikalo jako donucení zaměstnavatelů chovat se určitým způsobem a strpět určité chování zaměstnanců v rámci soukromého práva, právo sociálního zabezpečení vzniklo v okamžiku, kdy úsilí státu překročilo rámec chudinské péče a začalo s donucením lidí (a jejich zaměstnavatelů), aby se postarali o prostředky na budoucí sociální události v rámci veřejného práva.

² Koldinská K., *Sociální právo*, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 22

Uvedená skutečnost umožňuje vyšší právní ochranu určitého o dítě pečujícího zaměstnance. Tato ochrana, nebo v některých ohledech i výhody by nebyly za jiných okolností zaměstnanci v takovém rozsahu poskytnuty.

Právo sociálního zabezpečení se jako samostatný obor práva konstitovalo až po 2. světové válce v souvislosti se vznikem teorie sociálního státu, přijetím Všeobecné deklarace lidských práv a svobod. Právo sociálního zabezpečení se historicky vyvinulo jak ze soukromoprávních (smlouvy o vzájemných alimentálních povinnostech, nebo bratrské pokladny), tak veřejnoprávních institutů (chudinská péče zajišťovaná nejdříve obcemi, posléze státem, či zaopatření státních úředníků pro případ stáří). Právo sociálního zabezpečení s ohledem na jeho historický vývoj lze chápat jako hraniční obor práva, který v sobě obsahuje jak soukromoprávní, tak veřejnoprávní prvky úpravy, nelze jej z těchto důvodů jednoznačně zařadit do soukromého či veřejného práva. Sociální zabezpečení je vnitřně strukturováno na oblast sociálního pojištění, státního zaopatření a sociální pomoci. Všem těmto subsystémům práva sociálního zabezpečení bude dále věnována pozornost, neboť ve všech těchto oblastech lze nalézt instituty, v nichž se dítě objevuje buď jako přímý beneficiant určité dávky, nebo jako skutečnost „péče o dítě“ zakládající pro osobu o dítě pečující právní nárok na čerpání určité dávky, či odůvodňuje zvýšení již dříve přiznané dávky.

Tato práce je (vedle úvodu a závěru) členěna do šesti kapitol. V první kapitole jsou vymezeny pojmy používané v této práci. Druhá kapitola nabídne historický exkurz do vývoje obou předmětných právních odvětví se zaměřením na ochranu práv dítěte a jeho zabezpečení. Třetí kapitola je věnována přehledu mezinárodních, evropských a vnitrostátních pramenů práva. Čtvrtá kapitola se zabývá problematikou dítěte v pracovním právu, pátá kapitola navazuje zrcadlově na předchozí kapitolu s úpravou práva sociálního zabezpečení. Šestá kapitola uzavírá celou práci pohledem do právní úpravy Evropské unie.

Tato práce by měla být hlubším a rozsáhlejším rozpracováním práce odevzdané v roce 2010 v rámci III. ročníku Studentské vědecké a odborné činnosti. Mým cílem je v této práci nabídnout nástin platné právní úpravy týkající se ochrany dítěte a jeho postavení v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení, pokusit se o její zhodnocení, a dále upozornit na modifikace vnitrostátní právní úpravy ve světle práva Evropské unie.

1. Vymezení pojmů

V této kapitole bych ráda stručně nastínila obsah pojmů, s nimiž bude na následujících stránkách pracováno. Nejdříve budou vymezeny pojmy související s pracovníprávní úpravou zkoumané problematiky, následovány vybranými definicemi pojmů z oblasti práva sociálního zabezpečení.

V článku prvním **Úmluvy o právech dítěte**³, je definován pojem „*dítě*“ – kterým se rozumí každá lidská bytost mladší osmnácti let, pokud podle právního řádu, jenž se na dítě vztahuje, není zletilosti dosaženo dříve. Tuto úpravu převzal i náš občanský zákoník⁴ (z. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů) v § 8 odstavci 2.

Ve **směrnici 94/33/ES** nalezneme vymezení dalších pojmů. „*Mladistvými*“ jsou osoby mladší osmnácti let. „*Děti*“ se rozumí ve smyslu směrnice všichni mladiství, kteří nedosáhli věku patnácti let nebo kteří stále plní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy. „*Dospívající*“ jsou vymezeni jako všichni mladiství starší patnácti let, ale mladší než osmnáct let, kteří již neplní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy. V souvislosti s obsahem směrnice je vhodné vymežit i „*lehké práce*“, jimiž se rozumějí jakékoli práce, které vzhledem k povaze úkolů a zvláštním podmínkám, za kterých jsou tyto úkoly prováděny, nemohou škodit bezpečnosti, zdraví ani vývoji dítěte a nemohou ohrozit jeho pravidelnou školní docházku, jeho účast v programech přípravy na povolání nebo vzdělávacích programech schválených příslušným orgánem ani jeho schopnost využívat poskytovanou školní výuku.

Úmluva č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání z roku 1973 vymezuje „*nejnižší věk*“, za nějž se považuje věk, kdy končí povinná školní docházka, který však nesmí být nižší 15 let. Tato věková hranice může být posunuta až na 18 let věku, v případě, že se jedná o práce ohrožující zdraví, bezpečnost nebo mravnost mladistvých. Úmluva obsahuje *negativní vymezení dětské práce*, podle níž ji nelze vztáhnout na práci vykonávanou dětmi a mladistvými ve školách v rámci všeobecného, odborného či technického vzdělávání nebo v jiných školících zařízeních.

Pojem „*zaměstnanec*“ je ve smyslu ustanovení § 6 **zákoníku práce (z. č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů)** vymezen za pomoci způsobilosti k právům a povinnostem a způsobilosti k pracovněprávním úkonům, obě tyto způsobilosti vznikají, není-li v zákoně stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku, avšak den nástupu nesmí být sjednán na den, který by předcházel dni, kdy fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

V ustanovení § 350 zákoníku práce je pak vymezen „*mladistvý zaměstnanec*“, jedná se o zaměstnance mladšího 18 let.

Ustanovení § 121 **zákona o zaměstnanosti, z. č. 435/2005 Sb. ve znění pozdějších předpisů**, definuje „*dítě*“ pro účely pracovního práva, jako fyzickou osobu mladší 15 let, nebo

³ Úmluva o právech dítěte (104/1991 Sb. m. s.) jako celek je součástí našeho právního řádu a její ustanovení mají přednost před zákonem, což vyplývá s čl. 10 Ústavy ČR 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Práva dítěte obsažená v jednotlivých člancích Úmluvy jsou zakotvena v našem právním řádu v různých zákonech, kde většinou byla už před ratifikací Úmluvy.

⁴ § 8 odst. 2, zákona č. 40/1964 Sb.: „Zletilosti se nabývá dovršením osmnáctého roku. Před dosažením tohoto věku se zletilosti nabývá jen uzavřením manželství. Takto nabytá zletilost se neztrácí ani zánikem manželství ani prohlášením manželství za neplatné.“

starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení. Obdobná definice je obsažena v ustanovení § 346a zákoníku práce.

„*Nezaopatřeným dítětem*“ se ve smyslu ustanovení § 11 **zákona o státní sociální podpoře, z. č. 117/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů**, rozumí dítě do skončení povinné školní docházky, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc či úraz, anebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost. Po skončení povinné školní docházky se do 18. roku věku považuje za nezaopatřené dítě také dítě, které je vedeno v evidenci krajské pobočky Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a současně nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. Důležité je zdůraznit skutečnost, že za nezaopatřené dítě nelze považovat dítě, které je poživitelem invalidního důchodu z důchodového pojištění pro invaliditu třetího stupně. **Obdobně je definováno nezaopatřené dítě i v § 20 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění, z.č. 155/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů.**

„*Dítětem*“ se ve smyslu § 20 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění rozumí dítě vlastní, dítě osvojené, a pokud se dále nestanoví jinak, též dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Ustanovení § 26 zákona o důchodovém pojištění stanoví, že za „*dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav*“ se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významně pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok, nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok.

Ustanovení § 1 **zákona o životním a existenčním minimu, z. č. 110/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů**, stanoví, že „*životním minimem*“ se rozumí minimální hranice peněžních příjmů fyzických osob potřebná k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. „*Existenční minimum*“ je definováno tamtéž jako minimální hranice příjmů osob, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití.

2. Historický exkurz do problematiky

O vzniku moderních systémů sociální ochrany lze hovořit v souvislosti s rozpadem feudálního zřízení a postupným rušením nevolnictví. Ochranné zákonodárství se v českých zemích objevuje poprvé výrazněji až za vlády Marie Terezie a za Josefa II. Nejdříve v roce 1771 vydává Marie Terezie penzijní normál pro vdovy a sirotky po zaměstnancích, kteří věrně sloužili, a o deset let později vydává Josef II. penzijní normál pro samotné zaměstnance, kteří se po deseti letech stali práce neschopnými⁵. Penzijními normály byl položen základ sociálnímu zaopatření, které se však až do poloviny 20. stol. omezovalo pouze na státní úředníky a další zaměstnance veřejné správy. Za Josefa II. byl v pracovněprávní oblasti mimo jiné zaveden i nedělní klid.

Dvorský dekret z roku 1842 položil základ ochrany dětské práce. Bylo zde stanoveno, že děti lze zaměstnávat až od 9 let věku, ale pouze v případě, že chodily alespoň 3 roky do školy, nebo pokud do školy nechodily, tak pak až od 12 let. Došlo i k úpravě pracovní doby - děti do 12 let pracovaly 10 hodin denně, limit dětem od 12 do 16 let byl stanoven na 12 hodin denně. V živnostenském řádu (1859) byl stanoven zákaz zaměstnávat děti mladší 10 let, objevila se zde i ustanovení o ochraně zdraví při práci. Novelou živnostenského řádu (1885) došlo k rozšíření zákazu zaměstnávat děti do 12 let v řemeslných podnicích a do 14 let v továrnách.

Na konci 19. století vznikají v Evropě moderní systémy sociálního pojištění. Prvními takovými reformami byla Bismarckova reforma v Německu, následována rakousko-uherskou Taafeho reformou – v roce 1888 bylo zavedeno úrazové pojištění⁶ a nemocenské pojištění⁷ a v roce 1907 penzijní pojištění. V 19. století byla uzákoněna i chudinská péče, která byla vedena myšlenkou, že pečovat o své příslušníky v nouzi je povinna domovská obec.

První republika na základě tzv. recepčního zákona, z. č. 11/1918 Sb. z. a n., přejala právní řád Rakouska-Uherska. První kodex pracovního práva přišel až v roce 1965, do té doby byla tato disciplína roztržštěná v různých právních předpisech. Částečně bylo pracovní právo upraveno v ABGB (1811), tedy v části XXVI. obecného zákoníku občanského, ale i v dalších zákonech a podzákoných právních předpisech. Během první republiky byla zavedena osmi hodinová pracovní doba (z. č. 91/1918 Sb. z. a n.).

⁵ Viz k tomu blíže: Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 7.

⁶ V případech úrazového pojištění zavedeného zákonem č. 1/1888 ř. z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu, byl vyplácen v důsledku smrti pojištěnce důchod. Výše tohoto důchodu byla stanovena v závislosti na výdělci zraněného nebo zemřelého pojištěnce. Vdovám, sirotkům a rodičům zemřelého se vedle důchodu, vyplácela náhrada pohřebních nákladů. Viz k tomu blíže: Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 11.

⁷ V případech nemocenského pojištění zavedeného zákonem č. 33/1888 ř. z., měla pojištěnka nárok z tohoto pojištění i na pomoc porodnickou. Ještě předtím než vzniklo nemocenské pojištění, byly určité nároky podobající se nemocenským dávkám upraveny v ABGB. Viz k tomu blíže: Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 11.

Úprava v obecném občanském zákoníku neobsahovala žádná ustanovení, jež by upravovala zvláštní právní postavení mladistvého zaměstnance, nebo zakazovala dětskou práci. Právě proto byl obecný občanský zákoník doplněn zákonem č. 420/1919 Sb. z. a n., o práci dětí. Tento zákon byl na svou dobu velmi moderní a vystřídán byl až zákoníkem práce č. 65/1965 Sb. V § 1 zákona o práci dětí bylo stanoveno, že je omezena možnost zaměstnávat děti mladší 14 let, není-li uvedena v jiných předpisech jiná věková hranice. Ustanovení § 2 tohoto zákona vymezovalo pojem práce dětí, takto: „*prací dětí podle tohoto zákona jest užívání dětí k jakýmkoli pracím buď za plat anebo pravidelně, byť i bez zvláštní odměny. Prací dětí není zaměstnávání dětí jen za účelem vyučovacím anebo výchovným; rovněž ne užívání dětí k ojedinělým úkonům, ani ne zaměstnávání vlastních dětí lehkými, byť i pravidelnými krátkodobými úkony v domácnosti.*“ Toto „užívání“ mohlo být omezeno 2 způsoby, buď by bránilo povinné školní docházce dítěte, anebo by mohlo dojít k poškození nebo ohrožení jeho duševního nebo tělesného vývoje. Zákaz dětské práce byl stanoven na 12 let, výjimkou byly práce v zemědělství a v domácnosti, kde bylo možno děti zaměstnávat lehkými pracemi již od 10 let věku. Dalším omezením možností užívat děti k práci mimo dny školní docházky byly prázdniny, nedělní a noční klid (stanoven mezi 20. hodinou a 7. hodinou) – zde se omezoval počet možných odpracovaných hodin nebo byl úplně vyloučen. I tady bylo možno stanovit výjimky pro neodkladné a přechodné činnosti. V případě, že byly k pracím využívány cizí děti, bylo nutno tuto skutečnost nahlásit obecnímu úřadu k zápisu této skutečnosti do seznamu pracujících dětí. Zákon pamatoval i na ochranu mzdy, pokud byla vyplácena v naturální podobě – bylo možno z ní poskytnout byt, šatstvo, potraviny a školní potřeby, bylo zakázáno poskytovat místo platu lihoviny či tabák. V zákoně byly uvedeny i dětem zakázané provozovny a práce. Zakotven zde byl i dozor na úseku dětské práce, s nímž měly povinnost spolupracovat správy škol, obecní úřady i orgány ochrany mládeže. Zákon obsahoval i sankční ustanovení – za porušení mohla být uložena důtka, pokuta, ale i trest odnětí svobody.

Skutečnou reformou v oblasti sociálního pojištění byl zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Hlavním přínosem tohoto předpisu bylo spojení nemocenského a důchodového pojištění a otevření systému sociálního pojištění široké veřejnosti. Ke sjednocení systému však nedošlo zcela, neboť mimo tuto úpravu zůstalo ve zvláštním zákoně upraveno nemocenské pojištění veřejných zaměstnanců.⁸

Po obnovení republiky nebyla většina předpisů z doby okupace uznána za součást právního řádu. V platnosti zůstaly právní předpisy s výjimkou těch, co byly v rozporu s ústavou a jejími principy. Jedním z takových příkladů právního předpisu, který nepřešel do právního řádu obnovené republiky, bylo vládní nařízení silně diskriminační povahy, č. 260/1942 Sb., o zaměstnávání Židů, kde byla v § 9 upravena pracovní doba židovských zaměstnanců od 14 do 18 let věku, která se

⁸ Viz k tomu blíže: Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 13-14, z nemocenského pojištění byla poskytována i pomoc v mateřství, pro pozůstalé byly z důchodového pojištění poskytovány i dávky sirotčího a vdovského důchodu, jako jednorázová dávka byla poskytována dávka odbytného.

řídila podle předpisů o pracovní době, platných pro dospělé „nežidovské“ zaměstnance. Na dospělé židovské zaměstnance starší 18 let bylo vyloučeno aplikovat platné předpisy o pracovní době.

V oblasti sociálního pojištění byl po 2. světové válce přijat zákon č. 99/1948 Sb. z. a n., o národním pojištění, inspirovaný britským národním pojištěním navrženým sirem Beveridgem, v rámci tohoto předpisu došlo ke sjednocení dosud roztržité právní úpravy sociálního pojištění v jedné právní normě, což znamenalo výrazné posílení právní jistoty. Po únoru 1948 se začalo společenské i politické dění v Československu vyvíjet zcela jiným směrem a orientace na Sovětský svaz se odrazila rovněž v nových koncepcích sociální ochrany - došlo k přebudování národního pojištění.⁹

V roce 1956 bylo do československého právního řádu zavedeno sociální zabezpečení, které zahrnovalo důchodové zabezpečení a sociální péči (dřívější chudinská péče). Na základě zákona o sociálním zabezpečení se de facto zrušil systém sociálního pojištění a veškeré dávky, a to včetně důchodů byly dále financovány ze státního rozpočtu. V průběhu doby byla přijata řada zákonů o sociálním zabezpečení, posledním z nich byl z. č. 100/1988 Sb., jehož poslední platná ustanovení byla zrušena až s účinností k 1. 1. 2012. Rozdíl mezi těmito předpisy byl minimální, lišily se hlavně štedrostí poskytovaných dávek.¹⁰

Nemocenské pojištění bylo v roce 1956 upraveno samostatně v zákoně o nemocenském pojištění zaměstnanců, z. č. 54/1956 Sb. Na základě tohoto zákona byly všeobecná bezplatná zdravotní péče, stejně jako dávky nemocenského pojištění hrazeny ze státního rozpočtu. Pro účely této práce je vhodné upozornit, že byl tento zákon doplněn zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění. V tomto zákoně byly upraveny dávky v mateřství a dávky rodinné.

Zásadní změnou pro celou disciplínu pracovního práva bylo přijetí zákoníku práce č. 65/1965 Sb., jehož hlavními rysy byla jednotnost, komplexnost a koherentnost. Takto koncipovaná právní úprava vyhovovala v podmínkách, kdy jediným zaměstnavatelem byl stát¹¹. Zásadní bylo postavení pracovního práva (potažmo zákoníku práce) vůči občanskému právu, z něhož se toto právní odvětví původně vydělilo. Tato právní odvětví byla od sebe tímto kodexem odtržena a došlo k duplicitní úpravě společných institutů. Tento stav byl odstraněn až přijetím současného zákoníku práce (č. 262/2006 Sb.). Důvodem bylo ideologické zdůvodnění, že práce nebyla zboží, a tudíž nemohla být upravena občanským právem. Tím, že zákon č. 65/1965 Sb. vstoupil v účinnost, došlo k zrušení 83 právních aktů, které tvořily dosavadní právní úpravu pracovního práva, mezi nimi byl zrušen i výše uvedený zákon o práci dětí, část XXVI. obecného občanského zákoníku a živnostenský řád, tedy recipované právní předpisy z dob Rakouska – Uherska i prvorepublikové právní předpisy.

⁹ Viz k tomu blíže: Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 16-17.

¹⁰ Viz k tomu blíže: Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 17-18.

¹¹ Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 18.

Zákoník práce upravoval zvláštní pracovní podmínky mladistvých v § 163 a následujících, pokud srovnáme text zákona k roku 1965 s textem současného zákoníku práce, tak se v této části zákona příliš nezměnilo. Došlo hlavně k terminologickým úpravám, ale tak se stalo již posledními novelami zákona č. 65/1965 Sb. – například „organizace“ poskytující práci byly zpětně nahrazeny zaměstnavatelem, právní ochrana zůstává víceméně totožná. Jedinou zásadnější změnou oproti současné právní úpravě byla spolupráce zaměstnavatele se zákonným zástupcem mladistvého zaměstnance.

Při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých zde byla výslovně stanovena povinnost zaměstnavatele spolupracovat s rodiči mladistvých, což se projevovalo například i v nutném souhlasu zákonného zástupce při uzavírání pracovní smlouvy. Výpověď stejně jako okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele musely být dány na vědomí zákonnému zástupci. Ovšem i pokud rozvažoval pracovní poměr mladistvý zaměstnanec, byl zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce.

Harmonizační novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. zapracovala do pracovního zákoníku řadu ustanovení vycházejících ze směrnic Evropských společenství, přesto však nebyl stávající kodex pracovního práva vyhovující – v roce 2006 byl přijat současný zákoník práce. Tento zákoník opět sblížil úpravu práva občanského a pracovního.

Reformy se po roce 1989 dotkly i oblasti práva sociálního zabezpečení, v 90. letech byla vytvořena tzv. záchranná síť (zákon o životním minimu a zákon o sociální potřebnosti). Zcela nově byl vytvořen systém všeobecného zdravotního pojištění, jednalo se nejdříve o zákon č. 550/1991 Sb., který byl nahrazen zákonem č. 48/1997 Sb. V roce 1995 bylo nově upraveno důchodové pojištění, čímž došlo k nahrazení dosavadní úpravy obsažené v z. č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení. V roce 1995 vznikl systém státní sociální podpory upravený z. č. 117/1995 Sb., který sjednotil právní úpravu podpory rodin s dětmi. Další významnější vlna reforem přišla až v roce 2006, kdy byly přijaty: zákon o sociálních službách, zákon o pomoci v hmotné nouzi, zákon o úrazovém pojištění a zákon o nemocenském pojištění. Poslední větší novely sociálního práva se uskutečnily v průběhu roku 2011 a některé s účinností k 1. 1. 2012.

3. Přehled pramenů práva platné právní úpravy

Teorie práva rozlišuje prameny práva ve **smyslu formálním** (formy, které obsahují právní normy a jsou státem uznávány za pramen práva), **materiálním** (určité zájmy, které se do obsahu práva promítají ve společenskohistorickém kontextu) a **gnoseologickém** (zdroje poznání práva).

Tato kapitola je věnována pramenům práva ve formálním smyslu, které upravují zkoumanou problematiku. Výklad této kapitoly je dále členěn z pohledu mezinárodního, unijního a vnitrostátního práva.

3.1 Prameny mezinárodního práva

Hlavní prameny mezinárodního práva jsou mezinárodní smlouvy, které lze dělit na univerzální mezinárodní smlouvy a na mezinárodní smlouvy vytvořené na regionální úrovni. Pramenem mezinárodního práva¹² jsou též právní obyčeje. Důležitými subjekty mezinárodního práva vedle států samotných jsou pak mezinárodní instituce a organizace, jimž státy propůjčily právní subjektivitu. Na univerzální úrovni je takovou organizací bezesporu OSN a její specializované agentury, jako například Mezinárodní organizace práce (ILO)¹³, Dětský fond OSN (UNICEF), či Světová zdravotnická organizace (WHO), regionální mezinárodní organizaci reprezentuje například Rada Evropy.

Na prvním místě bych ráda zmínila **Všeobecnou deklaraci lidských práv a svobod** (1948)¹⁴, která sice byla původně přijata jako právně nezávazný akt, ale dnes lze bezpochyby hovořit o její závaznosti z titulu obyčejového práva. Vyhlášení obecného právně nezávazného katalogu lidských práv bylo v poválečné době schůdnějším řešením, než přijetí závazné mezinárodní smlouvy. V důsledku přijetí Všeobecné deklarace lidských práv začaly být také na úrovni jednotlivých států vytvářeny katalogy lidských práv. V roce 1966 došlo k přijetí dvou mezinárodních smluv – **Paktu o občanských a politických právech**¹⁵ a **Paktu o kulturních, hospodářských a sociálních právech**, který ve svém článku 10 stanoví jednak ochranu rodinám, jednak zvláštní ochranu matkám, a dále ochranu dětí před hospodářským a sociálním vykořisťováním.

Ačkoliv tyto mezinárodní smlouvy zajišťovaly ochranu lidských práv nejen dospělých osob, ale i dětí, vznikl v průběhu 20. století samostatný aparát mezinárodních smluv¹⁶, které se zabývaly ochranou občanských, politických, ekonomických, sociálních a kulturních práv dětí. Důvodem pro vytvoření tohoto systému na ochranu práv dítěte je fakt, že dítě je nezralá bytost hodna ochrany, a proto je nutné zabezpečit její co možná nejširší ochranu (tuto proklamaci lze nalézt v preambuli Úmluvy o právech dítěte z roku 1989). Jednalo se zejména o tři mezinárodní

¹² Pramenem mezinárodního práva ve smyslu ustanovení čl. 38 Statutu mezinárodního soudního dvora jsou mezinárodní smlouvy, mezinárodní právní obyčej, obecné zásady právní, soudní rozhodnutí, ekvita.

¹³ Mezinárodní organizace práce vznikla v roce 1919 a jedním ze zakládajících členů bylo i tehdejší Československo. Dnes je Mezinárodní organizace práce jednou ze specializovaných agentur OSN, je reliktem tehdejší Ligy národů, založené Versailleskou smlouvou. Tato organizace byla založena s cílem chránit práva pracujících a dohlížet na určitý stanovený standard v oblasti pracovních podmínek, bezpečnosti práce a ochrany vybraných skupin pracujících.

¹⁴ Se zřetelem k obsahu této práce je vhodné zmínit následující články Všeobecné deklarace lidských práv a svobod: čl. 7 zajišťující nediskriminaci, čl. 16 poskytující ochranu rodině a čl. 25, který zakotvuje nárok na zvláštní péči ve vztahu k ochraně mateřství a dětí.

¹⁵ Pakt o občanských a politických právech se zkoumané problematice věnuje pouze okrajově ve svých čl. 23 (ochrana rodiny), čl. 24 (ochrana práv dítěte).

¹⁶ Harald Christian Scheu, Mezinárodní ochrana práv dítěte In Acta Universitatis Carolinae iuridica 3-4, 1998, str. 59-72.

dokumenty: **Ženevská deklarace práv dítěte** přijatá Mezinárodní organizací práce v roce 1924, **Deklarace práv dítěte** (1959) a **Úmluva o právech dítěte**¹⁷ (1989) obě přijaté OSN.

S ohledem na zaměření této práce je na tomto místě vhodné zmínit i normativní činnost Mezinárodní organizace práce. Již v roce 1919 byla přijata touto organizací **Úmluva o ochraně mateřství**, která stanovila požadavky na úpravu pracovní doby. **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 182 z roku 1999**, o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce, ve své preambuli navazuje na odkaz Úmluvy o právech dítěte (1989) a Úmluvy o nucené práci (1930). **Úmluva mezinárodní organizace práce č. 138 z roku 1973**, o minimálním věku pro vstup do zaměstnání, nahradila a sjednotila předchozí úpravu, která byla tvořena řadou dílčích úprav¹⁸. Z pohledu sociální ochrany nelze opomenout **úmluvu č. 102 Mezinárodní organizace práce z roku 1952**, o minimálních standardech v sociálním zabezpečení.

Česká republika dosud ratifikovala 68 konvencí Mezinárodní organizace práce. Tyto úmluvy se týkají pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociálního pojištění, ochrany před diskriminací apod.

Vzhledem k tomu, že v České republice je poměrně vysoký standard sociální ochrany obyvatelstva, neznamenala zpravidla ratifikace některé z úmluv Mezinárodní organizace práce pro českou legislativu potřebu zvláštní změny stávající úpravy. Pokud došlo k úpravám některých právních předpisů, neměly takové úpravy zpravidla zásadní význam.¹⁹

Mezinárodní organizace práce byla až do roku 1949, kdy byla založena regionální mezinárodní organizace Rady Evropy, jedinou mezinárodní organizací, která se zabývala sociálním právem. V roce 1950 byla přijata **Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod**, která byla prvním evropským katalogem lidských práv. Vymahatelnost subjektivních práv zakotvených v této úmluvě je zajištěna zřízením Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku. Těžištěm úpravy Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod jsou občanská a politická práva.

K jedněm z prvních mezinárodních úmluv zabývajících se problematikou sociálního zabezpečení, které vznikly na půdě Rady Evropy, patří bezesporu **Evropské prozatímní úmluvy o sociálním zabezpečení z roku 1953**. Dnes jsou tyto Prozatímní úmluvy považovány v některých svých částech za překonané, nicméně svůj význam neztratily v případech, kdy nebyla mezi jejich smluvními stranami přijata novější úprava.

¹⁷ Stěžejní úpravu tvoří články 26, 27 a 32 Úmluvy o právech dítěte, tedy právo na výhody sociálního zabezpečení, právo na pomoc osobám starajícím se o dítě a ochrana před hospodářským vykořisťováním.

¹⁸ Úmluva o nejnižším věku v průmyslu (1919, revid. 1937), Úmluva o nejnižším věku na moři (1920, revid. 1936), Úmluva o nejnižším věku v zemědělství (1921), Úmluva o nejnižším věku pro obsluhy plachet a topiče (1921), Úmluva o nejnižším věku pro neprůmyslová zaměstnání (1932, revid. 1937), Úmluva o nejnižším věku pro rybáře (1959) a Úmluva o nejnižším věku pro podzemní práce (1965).

¹⁹ Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 31.

V roce 1961 byla přijata **Evropská sociální charta**²⁰, která se na rozdíl od Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod věnovala výhradně sociálním právům. Systém ratifikace umožňoval, že tato mezinárodní smlouva nemusela být přijímána jako celek, byly stanoveny články resp. práva, které bylo nutno ratifikovat obligatorně, a dále byl stanoven fixní počet číslovaných odstavců, jejichž výběr byl ponechán na smluvním státu. Evropská sociální charta byla v roce 1988 doplněna Dodatkovým protokolem a v roce 1996 byl její obsah revidován – nově byly doplněny články týkající se především ochrany v pracovní právní oblasti. Česká republika²¹ dosud Revidovanou Evropskou sociální chartu neratifikovala.

Výčet mezinárodních instrumentů na ochranu sociálních práv bych ráda uzavřela **Evropským zákoníkem sociálního zabezpečení**, který byl přijat v roce 1964. Evropský zákoník sociálního zabezpečení²² včetně jeho Protokolu „*jsou v současné době považovány za nejvýznamnější smlouvy, pokud jde o stanovení standardů sociální ochrany*“²³. V roce 1990 byl přijat Revidovaný evropský zákoník sociálního zabezpečení, který dosud nevstoupil v platnost. Pro účely této práce jsou významná především ustanovení části VII (rodinné dávky), části VIII (dávky v mateřství) a části X (pozůstalostní dávky).

Výše popsané nástroje mezinárodní úpravy, ať už se jedná o katalogy lidských práv, či o koordinační smlouvy²⁴ ovlivnily, jak národní úpravy smluvních států samých, tak v evropském prostředí též základy Evropské unie a její další směřování.

3.2 Prameny práva EU

Prameny práva Evropské unie jsou tvořeny jednak *primárním právem*, které představují zakládací smlouvy evropských společenství, smlouvy o přistoupení členských států a akty pozměňující zakládací smlouvy, jednak *sekundárním právem*, které je rozlišováno podle míry bezprostřední aplikovatelnosti a závaznosti na nařízení, směrnice, doporučení a stanoviska. Jako

²⁰ Stěžejními články Evropské sociální charty jsou především následující články: čl. 7 – právo na ochranu dětí a mladistvých, čl. 8 – právo zaměstnaných žen na ochranu, čl. 16, 17 – právo rodiny, zvláště dětí a matek na sociální a hospodářskou ochranu. S ohledem na kapitolu věnující se úpravě migrujících zaměstnanců (kap. 6) je vhodné na tomto místě zmínit i článek 19 Evropské sociální charty týkající se ochrany práv migrujících zaměstnanců.

²¹ Česká republika vstoupila do Rady Evropy v roce 1990, ještě jako bývalé Československo. Zatímco Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla ratifikována v roce 1992, Evropská sociální charta byla ratifikována až na konci roku 1999. Za toto zpoždění při ratifikaci Evropské sociální charty byla Česká republika kritizována. In Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 33.

²² Česká republika ratifikovala Evropský zákoník sociálního zabezpečení v roce 2000, v roce 2001 vstoupil v platnost. In Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C.H. Beck, 2010, s. 56.

²³ Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C.H. Beck, 2010, s. 56.

²⁴ Koordinační smlouvy zajišťují systémy sociální ochrany a rovné zacházení s příslušníky ostatních smluvních stran. Jako příklad takových mezinárodních smluv lze uvést Evropskou úmluvu o sociálním zabezpečení a Evropské prozatímní dohody. Na úrovni Evropské unie je tato právní úprava reprezentována tzv. koordinačními nařízeními.

subsidiární prameny práva Evropské unie jsou uváděny obecné zásady²⁵ a judikatura Soudního dvora Evropské unie.

Evropská unie (dále jen EU) získala teprve na základě Lisabonské úmluvy, která vstoupila v platnost 1. prosince 2009, právní subjektivitu a došlo k přetvoření dosavadní struktury EU (byla například zrušena pilířová struktura), dále byla odstraněna dvoukolejnost práva komunitárního a práva unijního, nadále se hovoří pouze o unijním právu, došlo ke změnám v pravomocech jednotlivých orgánů EU mezi sebou i ve vztahu k národním institucím, a na základě této smlouvy došlo ke zjednodušení dosavadních rozhodovacích procesů.

Pro účely této práce je významná skutečnost, že Lisabonská úmluva zakotvuje Listinu základních práv EU²⁶ jako součást primárního evropského práva a poskytuje nové mechanismy pro zajištění solidarity a lepší ochrany občanů. Protokolem č. 30 k Lisabonské smlouvě vyslovila Velká Británie spolu s Polskem svoji výhradu k uplatňování hlavy IV Listiny základních práv EU, jež se týká sociálních práv. Platnost této výhrady byla diskutována i ve spojitosti s Českou republikou, přistoupení České republiky k tomuto protokolu je zvažováno v souvislosti s přistoupení Chorvatska do EU, které by se mohlo uskutečnit v červenci 2013.

Evropská unie (potažmo Evropské společenství) byla primárně založena především za účelem ekonomické spolupráce evropských států, což je patrné i ze čtyř svobod, které jsou zakotveny do zakládacích smluv – *svoboda pohybu zboží, služeb, kapitálu a osob*. Právě poslední jmenovaná svoboda, jejíž součástí je i svoboda pohybu pracovních sil, s sebou přináší nemalé obtíže spojené s aplikací národních předpisů sociálního práva, a to především v souvislosti s různou právní úpravou zkoumané problematiky. S ohledem na výše uvedené skutečnosti začaly vznikat na půdě Evropské unie normy, regulující tyto nově vznikající vztahy.

V souvislosti s výše zmiňovanými rozdíly právních úprav se v minulých letech hovořilo o různých přístupech ke sblížení sociálních systémů zejména o metodách harmonizace (sblížení), koordinace (sladění) a konvergence (sjednocování). Tyto metody se ukázaly jako neúspěšné. V současné době se hovoří o tzv. otevřené metodě koordinace, která své užití našla nejprve v oblasti zaměstnanosti, později i v oblastech zdravotnictví a důchodů.²⁷

²⁵ Nejvýznamnějšími zásadami, které se aplikují v unijním právu je zásada proporcionality a zásada subsidiarity. Zásada subsidiarity umožňuje jednat Evropské unii tehdy a do té míry, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy na úrovni ústřední, regionální či místní. Zásada proporcionality zavazuje Evropskou unii k tomu, že obsah ani forma činnosti EU nepřekročí rámec toho, co je nezbytné pro provedení určitého záměru. Obě výše popsané zásady jsou blíže rozpracovány v Protokolu o uplatňování zásady proporcionality a subsidiarity.

²⁶ Listina základních práv EU, byla přijata již v rámci konference v Nice v roce 2000, nicméně až do prosince roku 2009 měla povahu právně nezávazného dokumentu, jako taková je prvním katalogem lidských práv v historii Evropského společenství potažmo Evropské unie.

²⁷ Viz k tomu blíže: Tomeš Igor, Koldinská Kristina, Sociální právo Evropské unie, Praha: C.H. Beck, 2003, s. 76.

Sociální právo EU, není v současné době chápáno jako samostatné odvětví. Právo EU je tvořeno „souborem právních norem EU, které upravují specifickou (sociální) oblast společenských vztahů a vyznačují se poměrně významným působením sociálních aspektů“.²⁸

Hlavním pramenem sociálního práva EU je především primární právo, neboť sekundárních norem práva EU v sociální oblasti bylo přijato poměrně málo. V sekundárním právu najdeme několik nařízení a především pak směrnic, které byly přijaty zejména v souvislosti s volným pohybem pracovních sil.²⁹

Jedním ze stěžejních pilířů sociálního práva EU je úprava problematiky migrujících osob spojená s volným pohybem pracovníků a jejich rodinných příslušníků. Tato problematika je dnes upravena tzv. koordinačními nařízeními – **nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 a č. 987/2009**. Výše uvedená nařízení Evropského parlamentu a Rady vstoupila v platnost ke dni 1. května 2010 a nahradila v Evropské unii stávající úpravu tvořenou **nařízením č. 1408/1971 a č. 574/72**, které jsou dosud platné pro oblast Evropského hospodářského prostoru do doby, než i tyto země přistoupí k shora uvedené novější právní úpravě. Evropská unie přijala v sociální oblasti i značný počet směrnic s ohledem na zaměření práce je na tomto místě vhodné zmínit **směrnici Rady č. 92/85/EHS**, týkající se zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň, **směrnici Rady č. 96/34/ES**, týkající se rodičovské dovolené, která byla rozšířena směrnicí č. 97/75/ES a **směrnici Rady 94/33/ES**, o ochraně mladistvých pracovníků.

3.3 Vnitrostátní platná právní úprava

Vnitrostátní prameny práva lze členit podle jejich právní síly na ústavní zákony, zákony a podzákonné právní předpisy. Platná právní úprava plně koresponduje se závazky mezinárodního a unijního práva, ke kterým Česká republika přistoupila. Právní úprava sociálního práva doznala v průběhu času řady změn, jak bylo již naznačeno v kapitole č. 2, která se zabývala historickým vývojem této problematiky. Poslední zásadní změny v sociální oblasti českého zákonodárství vstoupily v účinnost v průběhu roku 2011 a některé s účinností k 1. 1. 2012.

Stejně jako je tomu i u jiných právních odvětví, je i pro oblast sociálního práva základním vnitrostátním pramenem **Ústava České republiky** (dále jen „Ústava“), z. č. 1/1993 Sb. ve znění pozdějších prepisů, a **Listina základních práv a svobod** (dále jen „Listina“), usnesení č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Ke stěžejním ustanovením patří čl. 10 Ústavy, který se hlásí k mezinárodněprávním závazkům, jimiž je Česká republika vázána, v této souvislosti nelze opomenout ani znění čl. 10a Ústavy, na základě kterého je Česká republika vázána normativními akty přijatými na půdě Evropské unie.

²⁸ Tomeš Igor, Koldinská Kristina, Sociální právo Evropské unie, Praha: C.H. Beck, 2003, s. 76.

²⁹ Viz k tomu blíže: Tomeš Igor, Koldinská Kristina, Sociální právo Evropské unie, Praha: C.H. Beck, 2003, s. 87.

Listina je součástí ústavního pořádku České republiky, jak vyplývá z dikce ustanovení čl. 3 a dále z čl. 112 Ústavy. Členění lidských práv v Listině odpovídá procesu geneze lidských práv, jehož počátky sahají do 17. století. V průběhu času se systém lidských práv rozšiřoval, dnes se hovoří někdy o třech, jindy o čtyřech generacích lidských práv. Zatímco některé skupiny lidských práv, jako například práva občanská vyžadují nezasahování státní moci do osobní sféry jedince (*tzv. status negativus*), v jiných případech má stát povinnost garantovat a zajišťovat realizaci některých práv – např. u práv sociálních (tehdy hovoříme o *tzv. statutu pozitivu*).

Hospodářským, sociálním a kulturním právům je věnována Hlava čtvrtá Listiny, s ohledem na zaměření této práce jsou stěžejními ustanoveními: čl. 26 odst. 1, čl. 29, čl. 30, čl. 32 odst. 1 a 2 ve spojení s čl. 41 odst. 1 Listiny, který dokládá zařazení těchto práv do skupiny lidských práv, jež vyžadují aktivní součinnost státu.

Právo každého na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu – čl. 26 odst. 1 Listiny. Součástí práva na svobodnou volbu povolání je právo na výchovu k povolání podle vlastní svobodné úvahy (s omezeními, které plynou pro osoby nezletilé z jejich věku a z povinností jejich rodičů nebo jiných zákonných zástupců), toto právo je garantováno již v průběhu školního vzdělávání, po jeho skončení a dále v průběhu zaměstnání nebo podnikání, popř. při rekvalifikaci pro výkon jiného povolání a zaměstnání.³⁰

Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky žen, mladistvých a osob zdravotně postižených, stejně jako právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání pro mladistvé a osoby zdravotně postižené zaručuje ustanovení čl. 29 Listiny. Potřeba zvláštních pracovních podmínek výše uvedených skupin je odůvodňována především biologickými, fyziologickými a společenskými požadavky. Pomoc při přípravě k povolání je zajišťována zákoníkem práce *tzv. absolventskými místy*, v této souvislosti je kladen i důraz na nediskriminaci na základě věku, pod toto ustanovení Listiny bývá subsumován i požadavek spolupráce mezi zákonnými zástupci zaměstnance a zaměstnavatelem³¹.

Právo na přiměřené hmotné zabezpečení při ztrátě živitele zaručuje Listina ve svém čl. 30 odst. 1. Toto ustanovení míří především na zajištění určitého životního standardu jednak opakujícími se dávkami, jakými je v intencích této práce například vdovský, vdovecký či sirotčí důchod, jednak jednorázově poskytovanými dávkami – jednorázové odškodnění pozůstalých a další dávky spojené s úmrtím zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, které jsou poskytovány zaměstnavatelem.

Ustanovení čl. 32 odst. 2 Listiny zaručuje ženám v těhotenství zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Ženy jsou v pracovněprávní oblasti

³⁰ Viz k tomu blíže: Klíma Karel, Komentář k Ústavě a Listině, 2. rozšířené vydání, vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň, 2009, s. 1177.

³¹ Současná právní úprava požadavek součinnosti mezi zaměstnavatelem a zákonnými zástupci zaměstnance neobsahuje, tato součinnost byla předpokládána v právní úpravě zákona č. 65/1965 Sb. a ve směrnici Rady č. 94/33/ES, o ochraně mladistvých zaměstnanců.

obecně chráněny spolu s mladistvými a osobami se zdravotním postižením v rámci ustanovení článku 29 Listiny. Ustanovení článku 32 odst. 2 Listiny jde mnohem dál než výše citované ustanovení čl. 29 Listiny, neboť nezaručuje pouze ochranu, ale zvláštní péči, která v sobě zahrnuje obsáhlejší možnosti a poskytnutí výhod a úlev v různých oblastech. Na základě tohoto ustanovení je poskytována například i ochrana trestněprávní, kdy některé trestné činy spáchané na těhotných ženách jsou trestány zvýšenou trestní sazbou. Ustanovením článku 32 odst. 2 Listiny bývá mimo jiné zdůvodňována též diference důchodového věku u žen v závislosti na počtu vychovaných dětí.³²

Hlavním pilířem zákonné úpravy zkoumané problematiky je **zákoník práce** (dále jen „ZP“), **z. č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů**, který nahradil první kodifikaci svého druhu v českém právním prostředí. Zákoník práce byl s účinností od 1. 1. 2012 podstatným způsobem novelizován, přesto se ozývají názory, že ani tato novela nepřinesla změny, které by bezesbytku reflektovaly požadavky a potřeby současného vývoje pracovněprávních vztahů. Změny provedené ve zkoumané problematice byly převážně pouze legislativně technického charakteru, například byla některá ustanovení zařazena do jiné části zákoníku.

Zákon o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb. (dále jen „ZoZ“), **ve znění pozdějších předpisů** obsahuje pro účely této práce významnou úpravu vykonávání umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte.

Z pohledu správního trestání nelze opomenout vedle správního trestání obsaženého ve výše uvedeném zákoně o zaměstnanosti **zákon o inspekci práce** (dále jen „ZIP“), **z. č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů**.

V oblasti právní úpravy práva sociálního zabezpečení byla zahájena tzv. sociální reforma, v jejímž důsledku došlo k řadě změn v této oblasti právního řádu České republiky. Zákonná úprava v této právní oblasti je reprezentována níže uvedenými právními předpisy.

Zákon o sociální podpoře (dále jen „ZoSP“), **z. č. 117/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů**, představuje těžiště úpravy sociálních dávek, které jsou zaměřeny na pomoc rodinám s dětmi.

Zákon o důchodovém pojištění (dále jen „ZDPoj“), **z. č. 155/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů**, je pro účely této práce významný zejména v souvislosti s poskytováním invalidních a pozůstalostních důchodů, dále s ohledem na úpravu započítatelných dob ve vztahu ke studiu a také úpravou důchodového věku.

Na základě **zákona o sociálních službách** (dále jen o „ZSocSl“), **z. č. 108/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů**, je poskytován mimo jiné i příspěvek na péči, jehož příjemcem může být osoba pečující o osobu do 18 let věku.

³² Viz k tomu blíže: Klíma Karel, Komentář k Ústavě a Listině, 2. rozšířené vydání, vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň, 2009, s. 1253-55.

Zákon o životním a existenčním minimu (dále jen „ZoŽM“), z. č. 110/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, spolu se **zákonem o pomoci v hmotné nouzi** (dále jen „ZHM“), z.č. 111/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, tvoří tzv. záchrannou sociální síť.

Zákon o nemocenském pojištění (dále jen „ZNemPoj“), z. č. 187/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, poskytuje na základě nemocenského pojištění trojici dávek, které mohou být vypláceny v souvislosti s péčí o dítě, jde o peněžitou pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a ošetřovné.

Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (dále jen „ZDávPostižOs“), z. č. 329/2011 Sb. ve znění pozdějších předpisů, nahradil stávající úpravu zákona o sociálním zabezpečení z. č. 100/1988 Sb. ve znění pozdějších předpisů, kdy osobou oprávněnou k poskytování dávek může být i dítě.

Podzákonými právními předpisy jsou v předmětných právních odvětvích především vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí, které dále rozpracovávají zákonné požadavky stanovené v zákonech, k nimž náležejí.

Významným zdrojem poznání práva v prostředí českého právního pořádku je i judikatura zejména vyšších soudů, ač nejde o pramen práva v pravém slova smyslu, disponují soudní rozhodnutí silným autoritativním účinkem z pohledu interpretace práva.

4. Dítě v pracovním právu

4.1 Dítě mladší 15 let jako aktér umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti

Česká právní úprava „činností“ je koncipována jako výjimka ze zákazu dětské práce. Zákaz dětské práce je zakotven jednak ve výše popsanych mezinárodních smlouvách, jednak vychází z ustanovení článku 5 směrnice Rady č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků. Předmětná směrnice umožňuje členským státům, aby přijaly příslušnou právní úpravu, podle které se zákaz dětské práce nebude vztahovat na činnosti umělecké, kulturní, sportovní a reklamní, případně na tzv. lehké práce, v této souvislosti je upravena pracovní doba, přípustnost noční práce a doba odpočinku. Ve smyslu směrnice Rady č. 94/33/ES existují ze zákazu dětské práce i další výjimky, které nebyly do právního řádu České republiky zapracovány³³, jednak jsou to výše zmíněné lehké

³³ Dne 11. 2. 2002 byl schválen věcný záměr zákona o ochraně dětí při práci, na jehož základě byl zpracován návrh zákona, který však nebyl přijat. Návrh předmětného zákona korespondoval s požadavky stanovenými ve směrnici Rady č. 94/33/ES. Tento návrh obsahoval vedle úpravy, která byla včleněna do ZoZ, navíc úpravu práce dětí v rodinných podnicích, úpravu odměňování (jednak v penězích, jednak v naturáliích), úpravu sjednávání smlouvy o výkonu práce dítěte, občanskoprávní odpovědnost modifikovanou ve prospěch pracující osoby (tedy dítěte).

práce, jednak práce uskutečněné v rámci střídavého vzdělávacího systému nebo v rámci stáže v podniku (pouze pro děti starší 14 let).

V ustanovení § 346a ZP (před novelou³⁴ ust. § 2 odstavec 6 ZP) je vysloven zákaz dětské práce. Jde o zákaz zaměstnávat osoby mladší 15 let, nebo osoby starší 15 let, které nemají ukončenou povinnou školní docházku³⁵. Zákaz dětské práce by bylo možno dovodit i z definice zaměstnance uvedené v § 6 ZP za použití argumentu *a contrario*. Ustanovení § 346a, věta druhá ZP stanovuje výjimky ze zákazu dětské práce pro umělecké, kulturní, reklamní³⁶ a sportovní činnosti (dále jen „činnosti“). Tyto činnosti mohou být vykonávány pouze pro fyzické nebo právnické osoby³⁷, které mají takovou činnost v předmětu své činnosti. Zákonná úprava těchto činností je obsažena v části šesté zákona o zaměstnanosti, ustanovení § 121 a následující.

Za činnosti se nepovažují zájmové kulturní činnosti v amatérských souborech a základních uměleckých školách, vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče, nebo pokud se tyto instituce na takových akcích organizačně podílí, a dále pak činnosti v rámci mimoškolní výchovy, jež nejsou vykonávány za odměnu. Při činnostech dítěte se dbá na to, aby tyto aktivity byly přiměřené věku dítěte, nebyly nebezpečné, nebránily jeho vzdělání nebo docházce do školy, účasti na výukových programech, nepoškozovaly jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.

Ustanovení § 121 odstavce 5 zákona o zaměstnanosti odkazuje na relevantní právní úpravu obsaženou v jiných zákonech, které se na předmětnou úpravu užijí přiměřeně, jde zejména o úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dále ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách mladistvých zaměstnanců.

Výkon činnosti³⁸ dítěte podléhá povolování ze strany krajské pobočky Úřadu práce České republiky (dále jen „Úřad práce“). Písemnou žádost krajské pobočky Úřadu práce předkládá

³⁴ Z. č. 365/2011 Sb., s účinností od 1.1.2012.

³⁵ Podle § 36 odst. 1 školského zákona (z. č. 561/2004 Sb.) je školní docházka povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku.

³⁶ V této souvislosti bych ráda zmínila úpravu obsaženou v Kodexu reklamy, který byl vydán Radou pro Reklamu RR 01/2009, kde je například stanoveno, že chemické čisticí přípravky, nebo prací prostředky nesmí být v reklamě zobrazovány v dosahu dětí bez dozoru dospělého, nebo zákaz zobrazovat v reklamě na alkoholické a tabákové výrobky jako hlavní aktéry osoby mladší 18 let (mohou být zobrazovány pouze v pozadí).

³⁷ Zajímavé otázky se objevily spolu s účinností z. č. 418/2011 Sb., zákona o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ustanovení § 8 odst. 1 písm. d) z.č. 418/2011 Sb., označuje za terciální subjekt, osoby v zaměstnaneckém či obdobném poměru. Do této kategorie spadají se zřetelem na obsah této práce mimo jiné jak děti vykonávající „činnosti“, tak mladiství zaměstnanci. Na základě konstrukce přičitatelnosti jednání osob uvedených v § 8 odst. 1 písmeno d), ve spojitosti s ustanovením § 8 odst. 2 písm. b) k tíži právnické osoby by bylo při splnění zákonem stanovených podmínek možné trestně stíhat právnickou osobu - provozovatele činnosti ve smyslu § 121 ZoZ, nebo právnickou osobu – zaměstnavatele. Viz blíže k tomu: Fenyk, J., Smejkal, L. Zákon o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim. Komentář. Příloha: Modelová interní opatření k předcházení trestné činnosti právnické osoby. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 38.

³⁸ Ve smyslu § 122 odst. 2 zákona o zaměstnanosti se uměleckou a kulturní činností rozumí vytváření autorských děl, nebo provádění uměleckých úkonů podle autorského zákona a provádění úkonů, zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční, reklamní činností se rozumí provádění úkonů v reklamě ve smyslu

zákonný zástupce, či jiná osoba odpovědná za výchovu dítěte (např. i ústav sociální péče), do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu. Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí bydlištěm dítěte. Zákon o zaměstnanosti stanovuje náležitosti této žádosti v ustanovení § 122 odstavce 3 zákona o zaměstnanosti, její klíčovou součástí ve smyslu směrnice Rady 94/33/ES je lékařský posudek, na základě kterého lékař posoudí, zda povolovaná činnost nebude mít negativní dopad na zdraví dítěte a zda je toto dítě (zdravotně) způsobilé takovou činnost vykonávat. Vzhledem k aktuálnosti těchto informací nesmí být lékařský posudek starší než 3 měsíce.

Krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutím povolí či zamítne výkon činnosti dítěte. Toto rozhodnutí bezodkladně doručí také oblastnímu inspektorátu práce, neboť oba tyto subjekty jak inspektorát práce, tak Úřad práce ČR (a jeho krajské pobočky) mají kontrolní pravomoci při výkonu činnosti dítěte. V případě, že byla žádost zamítnuta s ohledem na lékařský posudek, lze opětovně žádat o vydání povolení nejdříve po uplynutí tří měsíců ode dne právní moci rozhodnutí o zamítnutí vydání povolení. Vydané povolení je možné prodloužit na základě písemné žádosti zákonného zástupce dítěte před uplynutím platnosti povolení, a to nejdéle na dobu 2 měsíců. Zákonný zástupce v takovém případě doplní žádost o nové skutečnosti rozhodné pro vydání povolení. O povolení je možné žádat opakovaně. Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci povolení vydaných k činnosti dítěte.

Úřad práce v případě, že zjistí některou ze skutečností vymezených v ustanovení § 124 odst. 1 písmeno a) - c) ZoZ je povinen výkon činnosti zakázat bezprostředně poté, co se o něm sám dozvěděl, případně na základě podnětu zákonného zástupce, ošetřujícího lékaře, orgánu sociálně právní ochrany dětí či oblastního inspektorátu práce. Úřad práce písemným nebo ústním prohlášením zakáže činnost dítěte, v důsledku čehož má zákoný zástupce i provozovatel činnosti povinnost předmětnou činnost dítěte ukončit. Úřad práce následně do 15 dní ode dne sdělení prohlášení o zákazu činnosti dítěte vydá rozhodnutí ve správním řízení.

Zákon o zaměstnanosti stanoví v § 123 úpravu přípustné délky výkonu činnosti, dob odpočinku, doby nepřetržitého odpočinku a omezení výkonu noční práce, jež vychází z příslušných ustanovení směrnice Rady č. 94/33/ES. Rozsah výkonu činnosti, omezení noční práce se liší podle věku dítěte i skutečnosti, zda se jedná o vyučovací dny, případně o období školních prázdnin³⁹. Pokud dítě vykonává činnost v rozsahu 4,5 hodiny, náleží mu doba odpočinku nejméně dvakrát v délce 15 minut a jednou v délce 45 minut, tato doba se do shora uvedených dob výkonu činnosti nezapočítává. U dětí vykonávajících činnosti pro více provozovatelů nesmí doba výkonu činnosti v součtu u jednotlivých provozovatelů překročit výše uvedené denní a týdenní doby výkonu

zákona č. 40/1995 Sb. o regulaci reklamy, propagace výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů, též činnost v modelingu, sportovními činnostmi je pak provádění sportovních výkonů na veřejnosti.

³⁹ Jde-li o dítě předškolního věku, může činnost vykonávat 2 hodiny denně, celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 10 hodin. Jde-li o dítě povinné školní docházkou, může být činnost vykonávána 1 hodinu ve vyučovací den, celková doba výkonu činnosti tohoto dítěte činí 12 hodin během období školního vyučování mimo hodiny školní výuky, přičemž denní doba výkonu činnosti nesmí přesáhnout 7 hodin.

činnosti, obdobnou úpravu lze nalézt i u mladistvých zaměstnanců zaměstnaných u více zaměstnavatelů.

Poslední bod, který bych chtěla v souvislosti s výkonem činnosti dítěte zmínit, je úprava odpovědnosti. Jedná se o občanskoprávní odpovědnost modifikovanou ve prospěch dítěte vykonávajícího činnost tak, jak bylo navrhováno i v návrhu zákona o ochraně dětí při práci z roku 2002. Ustanovení § 122 odst. 5 ZoZ stanoví, že se případná odpovědnost za škodu řídí občanským zákoníkem.

Na odpovědnost za škodu způsobenou dítětem vykonávajícím činnost se bude vztahovat ustanovení § 422 občanského zákoníku, kdy může být osobou odpovědnou, jednak výlučně dítě, jednak výlučně osoba vykonávající dohled, případně půjde o společnou odpovědnost dítěte a osoby vykonávající dohled, mohou však nastat i případy, kdy nikdo odpovědný nebude. Osoba vykonávající dohled se může odpovědností zprostit v případě, že prokáže, že náležitý dohled nezanedbala, důkazní břemeno spočívá v této situaci na osobě vykonávající dohled⁴⁰. Modifikace zkoumané občanskoprávní odpovědnosti za škodu způsobenou dítětem vykonávajícím činnost spočívá ve stanovení maximální výše náhrady škody, která je svou konstrukcí podobná náhradě škody v pracovněprávních vztazích. V těchto případech není diferencováno, zda se jedná o škodu způsobenou úmyslně či nikoliv. Důvodem pro nerozlišování škody vzniklé úmyslně nebo z nedbalosti může být skutečnost, že se v případě dětí vzhledem k jejich věku vychází ze skutečnosti, že nemají potřebné životní zkušenosti, které by jim umožnily náležitě posoudit dosah jejich jednání.

Pro případ škody způsobené provozovatelem činnosti dítěti, musí být provozovatel pojištěn (pojišťovna musí být uvedena i v žádosti o povolení výkonu činnosti dítěte) – v této souvislosti se vedle obecné odpovědnosti za škodu, hovoří též o odpovědnosti za škodu na zdraví, ke které došlo při výkonu činnosti. I v tomto případě je občanskoprávní odpovědnost modifikována ve prospěch (poškozeného) dítěte. Ve smyslu § 122 odst. 5 *in fine* ZoZ má provozovatel činnosti povinnost nahradit škodu i v situacích, kdy byly ze strany provozovatele dodrženy povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – jde tedy o absolutní objektivní odpovědnost.

V současné české právní úpravě chybí zvláštní úprava smlouvy o výkonu práce dítěte, kterou obsahoval například návrh zákona na ochranu dítěte při práci z roku 2002, který umožňoval odměňování jak v penězích, tak v naturáliích a důraz kladl na to, aby způsob odměňování nezvyšoval nebezpečí úrazu, ohrožení bezpečnosti nebo zdraví dítěte⁴¹. V současné právní úpravě nejsou upraveny ani způsoby ukončení činnosti dítěte. Zákon upravuje pouze ukončení činnosti z důvodu zákazu výkonu činnosti dítěte vysloveného krajskou pobočkou Úřadu práce ve smyslu

⁴⁰ Viz k tomu blíže: Jiří Švestka, Jiří Spáčil, Marta Škárová, Milan Hulmák a kolektiv, Občanský zákoník I, II, 2. vydání, Praha 2009, 1658 s.

⁴¹ Tato formulace je velmi podobná dikci ustanovení § 239b zákona č. 65/1965 Sb.

§ 124 odst. 1 ZoZ. S účinností nového občanského zákoníku vstoupí v účinnost i ustanovení § 35 občanského zákoníku, které bude patrně dopadat i na tyto případy, blíže je o tomto ustanovení pojednáno v následujícím oddíle 4.2. Současná právní úprava postrádá i konkrétnější rozpracování odměňování dětí za vykonávanou činnost, ačkoliv jde o činnosti, za které je odměna obvykle poskytována.

4.2 Dítě (mladistvý) jako zaměstnanec

Problematiku právního postavení dítěte jako zaměstnance v pracovněprávních vztazích lze chápat jako *lex specialis* k obecným ustanovením individuálního pracovního práva, tato materie je z tohoto důvodu poměrně kusá.

Dříve než přistoupím k rozboru současné právní úpravy, dovolím si pohled do budoucna ve vztahu k novému občanskému zákoníku⁴². Těžiště právní úpravy týkající se mladistvého zaměstnance nalezneme v zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, který byl s účinností od 1. 1. 2012 novelizován zákonem č. 365/2011 Sb., jenž výslovně, v souvislosti s nálezem Ústavního soudu vyhlášeným pod č. 116/2008 Sb., stanovil subsidiaritu občanského zákoníku ve svém § 4 ZP a dále stanovil, která ustanovení občanského zákoníku se na pracovněprávní vztahy nepoužijí (§ 4a ZP). S účinností nového občanského zákoníku dojde k nepřímé novelizaci veškeré stávající právní úpravy navázané na občanskoprávní úpravu, tedy i oblasti pracovního práva. Nadto se v novém civilním kodexu objeví několik ustanovení ryze pracovněprávního charakteru, z nichž nejvýznamnějším je možnost zákonného zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Toto ustanovení se týká činností vykonávaných dětmi, i zaměstnávání mladistvých zaměstnancům.

Mladistvý zaměstnanec je definován v § 350 odst. 2 zákoníku práce jako zaměstnanec mladší 18 let. Dolní věková hranice pro mladistvého v pracovním právu není výslovně stanovena, pro její určení lze vycházet z určení vzniku pracovněprávní způsobilosti ve smyslu § 6 odst. 1 zákoníku práce, jak je uvedeno níže.

Pojem mladistvý (zaměstnanec) nelze ztotožnit s občanskoprávním pojmem nezletilý. Pro dosažení zletilosti je sice rovněž stanovena hranice 18 let, zletilosti však lze podle ustanovení § 8 odst. 2 občanského zákoníku nabýt už dříve – a to uzavřením manželství. Pokud zaměstnankyně

⁴² Nový občanský zákoník vstoupí v účinnost ke dni 1. 1. 2014. Nový občanský zákoník v ustanovení § 34 stanoví, že práce dětí je zakázána, s výjimkou umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, které jsou upraveny jiným právním předpisem. Na základě ustanovení § 35 občanského zákoníku je umožněno zaměstnávání mladistvých zaměstnanců.

mladší 18 let uzavře manželství, stává se zletilou, ovšem v pracovněprávních vztazích je jí i nadále poskytována zvláštní ochrana jako mladistvé, a to až do dosažení 18 let věku.⁴³

Způsobilost k právům a povinnostem spolu se způsobilostí k právním úkonům zaměstnance vzniká ve smyslu § 6 ZP, není-li stanoveno jinak⁴⁴, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však nesmí s takovou osobou sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházela dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku⁴⁵. Výše naznačenou výjimku z tohoto ustanovení představuje dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (dle § 252 odst. 2 ZP) a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (dle § 255 odst. 3 ZP), které může zaměstnanec uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.

Těžiště úpravy zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců je obsaženo především v hlavě IV části X zákoníku práce. Právní úprava stanoví minimální standard ochrany mladistvých zaměstnanců, zaměstnavatel může přiznat pracovněprávní nároky ve větším rozsahu, a to na základě ustanoveních § 4b a § 363 zákoníku práce. Vyšší standard ochrany mladistvých zaměstnanců je možné dále sjednat v individuální pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě, případně ve vnitřním předpisu. Současná právní úprava je velmi podobná znění předchozího zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb. – výraznější odchylkou oproti dříve platné úpravě je, že dnes není vyžadována součinnost a spolupráce zákonného zástupce⁴⁶.

Koncepce zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců je založená na obecné tezi, podle níž jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců. Pro výše uvedenou tezi jsou rozhodující zejména dva faktory – společenský a biologický. Biologický faktor zdůrazňuje skutečnost, že mladí lidé se stále vyvíjejí, a proto by nevhodné pracovní zařazení mohlo ohrozit jejich tělesný vývoj a zdraví. Společenské hledisko vychází ze skutečnosti, že mladí lidé nemají dostatečné zkušenosti, aby se mohli správně orientovat v některých důležitých otázkách a posoudit dosah svého jednání, a proto jsou pro ně opět některé práce vzhledem k jejich věku zakázané.

⁴³ Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, In Damohorský M. (edit.), Pocta doc. JUDr. Jaroslavovi Drobníkovi, CSc., k jeho 70. narozeninám, PF UK, Praha, 2007, str. 212-216.

⁴⁴ Zákon o námořní plavbě č.61/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, v ustanovení § 62 stanovuje podmínku věku 18 let pro uzavření pracovního poměru, 18 let musí dosáhnout nejpozději v den nalodění.

⁴⁵ Úprava zaměstnance je shodná s vymezením zaměstnance podle předchozího zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ustanovení § 11 odstavec 2 z. č. 65/1965 Sb. přímo poukazuje na výjimku, kdy se způsobilost k pracovněprávním úkonům nabývá až 18. rokem věku – v případě uzavírání smluv o tzv. hmotné odpovědnosti, dnes smlouva o odpovědnosti za schodek.

⁴⁶ Právní úprava účinná do 31. 12. 2006 ukládala zaměstnavateli povinnost spolupracovat při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých zaměstnanců v oblasti vzniku a skončení pracovního poměru s jejich zákonnými zástupci. V případech stanovených zákoníkem práce byly zaměstnavatelé povinni vyžádat si vyjádření zákonných zástupců, nebo jim dát určité skutečnosti na vědomí. Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc., Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích, In Damohorský M. (edit.), Pocta doc. JUDr. Jaroslavovi Drobníkovi, CSc., k jeho 70. narozeninám, PF UK, Praha, 2007, str. 212-216.

Úprava zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců poskytovaná zákoníkem práce odpovídá požadavkům stanoveným směrnicí č. 94/33/ES. V souvislosti s ochranou zdravého vývoje a rozvoje mladistvých zaměstnanců je kladen zvláštní důraz na **lékařské prohlídky**, které musí být prováděny na náklady zaměstnavatele minimálně jedenkrát ročně.

Mladistvým zaměstnancům jsou s ohledem na výše uvedené **zakázány některé práce**, které by svou povahou mohly ohrozit jejich vývoj z důvodu nepřiměřené náročnosti, nebezpečnosti, nebo škodlivosti. Zákoník práce upravuje zakázané práce jednak explicitně, kdy přímo v zákoně stanoví zákaz prací pod zemí při těžbě nerostů, nebo při ražbě tunelů, a dále ponechává možnost Ministerstvu zdravotnictví vyhláškou stanovit další zakázané práce, případně zvýšit vyhláškou nejnižší přípustný věk pro výkon určitých prací na 21 let, děje se tak po dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Pokud se mladistvému zaměstnanci dostalo výchovy k povolání, které je mladistvým zaměstnancům zakázáno, nebo protože podle lékařského posudku ohrožuje jeho zdraví je zaměstnavatel povinen mladistvému zaměstnanci poskytnout přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci, až do doby než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat. V případě, že by zaměstnavatel neměl pro mladistvého zaměstnance práci, kterou by mohl vykonávat, bylo by v krajním případě možno uvažovat o aplikaci jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 ZP, na základě kterého by náležela mladistvému zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců jsou specifické jednak výše popsanými zákazy výkonu určitých prací, jednak odlišnou úpravou časového rozsahu vykonávané práce. Obě tyto modifikace obecné úpravy individuálního pracovního práva jsou vedeny zájmem o zdravý tělesný a duševní vývoj mladistvého zaměstnance. V případě **prací přesčas** platí, že práci přesčas nemůže zaměstnavatel mladistvému zaměstnanci ani nařídít, ani ji s ním sjednat. Tento absolutní zákaz je dobře patrný i z ustanovení § 90 odst. 2 a § 90a ZP za použití *argumentu a contrario* – v těchto ustanoveních je výslovně stanoveno, že nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny je možné zkrátit pouze zaměstnancům starším 18 let. Při srovnání právní úpravy se směrnicí č. 94/33/ES je standard ochrany mladistvého zaměstnance vyšší, neboť ač směrnice umožnila členským státům za striktních podmínek přijmout výjimku z absolutního zákazu přesčasu, nebyla tato do českého právního řádu promítnuta.⁴⁷

Noční práce je obecně zakázána, výjimka je povolena u mladistvých zaměstnanců starších 16 let, kteří konají noční práci nepřesahující 1 hodinu, pokud je to třeba pro jejich výchovu

⁴⁷ Čl. 13 směrnice č. 94/33/ES stanoví, že členské státy mohou právními nebo správními předpisy povolit odchylky v případě práce dospívajících od článku 12 pro práce vykonávané za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS, za podmínky, že jsou tyto práce dočasné a nesnesou odkladu, že dospělí pracovníci nejsou k dispozici a že dospívajícím budou poskytnuty odpovídající náhradní doby odpočinku ve lhůtě tří týdnů.

k povolání (§ 245 ZP). Tato noční práce musí bezprostředně navazovat na práci, která podle rozvrhu směn připadá na denní dobu – v těchto případech na mladistvého zaměstnance dohlíží zaměstnanec starší 18 let, je-li to pro výkon práce nezbytné.

Ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách mladistvých zaměstnanců nejsou soustředěny výhradně v hlavě IV části X, týkající se péče o zaměstnance, mnoho ustanovení je zařazeno u obecné úpravy konkrétních pracovněprávních institutů. **Týdenní pracovní doba** byla s účinností k 1. 1. 2007 zákoníku práce stanovena u mladistvých zaměstnanců na 6 hodin denně a 30 hodin týdně. Totéž platilo pro případy, kdy byl mladistvý zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů (§ 79 odst. 2 písm. d) ZP). Současná právní úprava zákoníku práce v § 79a stanoví v souladu se směrnicí č. 94/33/ES maximální délku směny na 8 hodin, přičemž týdenní délka pracovní doby nesmí překročit 40 hodin. Pokud je mladistvý zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, součet odpracované doby ve všech pracovních poměrech, ale i v dohodách konaných mimo pracovní poměr, nesmí překročit 40 hodin v jednom týdnu.

Spolu s úpravou pracovní doby jde ruku v ruce úprava **přestávky v práci**, která musí být mladistvému zaměstnanci poskytnuta po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Mladistvému zaměstnanci musí být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech i v případech nepřetržitého provozu ve smyslu § 88 ZP.

Dílčí úpravy ve vztahu k mladistvým zaměstnancům se týkají i úpravy pracovněprávní odpovědnosti. Obecně platí, že na pracovněprávní vztahy mladistvých zaměstnanců se použijí ustanovení o odpovědnosti obsažené v zákoníku práce. Výjimkou z tohoto pravidla je výše avizovaný zákaz sjednávat s mladistvými zaměstnanci dohody o odpovědnosti za schodek dle § 252 odst. 2 ZP a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí ve smyslu § 255 odst. 3 ZP. V případě, že by na pracovišti došlo ke škodě způsobené mladistvým zaměstnancem, avšak nikoliv při porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, bude mladistvý zaměstnanec odpovídat podle občanského práva. V takovém případě, by se pravděpodobně postupovalo podle právní úpravy § 422 občanského zákoníku, neboť by se jednalo o škodu způsobenou nezletilou osobou.

S ohledem na zaměstnávání mladistvých zaměstnanců se hodí na tomto místě zmínit ustanovení, která mohou na mladistvé zaměstnance dopadat z povahy věci, ač se nejedná přímo o zvláštní pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců – jde o ustanovení týkající se **odborné praxe absolventů škol** § 229 ZP, a dále **překážek v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia** § 205 ZP. V souvislosti s přípravou mladistvého na budoucí povolání si dovoluji zdůraznit ustanovení § 19 zákona o soudnictví ve věcech mládeže, které zakazuje uložit mladistvému trest zákazu činnosti, pokud by se jednalo o činnost související s přípravou k budoucímu povolání, podobnou úpravu obsahuje i přestupkový zákon.

Ve vztahu k nízkému věku a málo zkušenostem mladistvých zaměstnanců (a absolventů) je vhodné na tomto místě upozornit také na **zákaz diskriminace (§ 16 ZP) z důvodu věku**, která by se mohla v takových případech objevit.

Se zvláštními pracovními podmínkami mladistvých zaměstnanců souvisí i úprava přestupků a jiných správních deliktů obsažená v zákoně o inspekci práce. Skutkové podstaty přestupků a jiných správních deliktů plně korespondují s ustanoveními zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců, jedná se o §18 pís. f), g), h) ZIP a § 31 pís. f), g), h) ZIP. Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni zvláště s ohledem na výše nastíněnou kontrolní činnost inspekce práce.

Ač by se mohlo zdát, že dodržování právní úpravy týkající se zvláštních podmínek mladistvých zaměstnanců je dnes samozřejmostí a že předmětná právní úprava je dnes v určitém smyslu pouhým odkazem z minulosti, nelze se s takovým tvrzením ztotožnit. Kontroly prováděné oblastními inspektoráty práce, či krajskými pobočkami Úřadu práce stále zjišťují porušování ustanovení zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců. Tento stav dokládá i rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 5 A 62/2000 – 27 rozhodoval o zrušení rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým bylo zamítnuto odvolání společnosti G. spol. s r. o. a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce v České Lípě, které konstatovalo mimo jiné porušení zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců. V kontrolní zprávě Úřadu práce v České Lípě ze dne 7. 6. 1999 byla mimo jiné zjištěna porušení ustanovení § 166 odst. 1 (zákaz noční práce) a § 168 odst. 1 (lékařské prohlídky mladistvých) z. č. 65/1965 Sb.

4.3 Dítě jako zaměstnavatel

Dítě⁴⁸ může vystupovat v pracovněprávních vztazích jednak jako zaměstnanec, jednak jako zaměstnavatel. Přestože jsou tyto případy spíše výjimečné, pro úplnost zkoumané problematiky je jim v této kapitole věnována pozornost.

Zaměstnavatelem se ve smyslu § 7 ZP rozumí právnická i fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Kapitola 4.3 se s ohledem na zaměření této práce dále věnuje fyzické osobě - zaměstnavateli.

Způsobilost fyzické osoby – zaměstnavatele mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká narozením. Způsobilost k právním úkonům v pracovněprávních vztazích vzniká dosažením věku 18 let. Fyzická osoba (například nezletilý dědic) se může stát zaměstnavatelem, neboť její způsobilost k právům a povinnostem vznikla již narozením, nemůže však činit právní úkony, ty za něj bude činit opatrovník (zákonný zástupce) až do jeho 18 let, kdy nabude způsobilosti k právním úkonům.⁴⁹

⁴⁸ Každá lidská bytost mladší 18 let věku, ve smyslu Úmluvy o právech dítěte.

⁴⁹ Viz k tomu blíže: Andraščíková, Jakoubka, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání, 2012, s. 54-55.

Způsobilost k právům a povinnostem, stejně jako způsobilost k právním úkonům fyzické osoby zaniká smrtí. Smrtí fyzické osoby – zaměstnavatele zanikají základní pracovněprávní vztahy, to neplatí v případech, kdy dochází k pokračování živnosti (§ 342 ZP). Pokud v živnosti není pokračováno, zanikají základní pracovněprávní vztahy marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. Pokračování v živnosti při úmrtí podnikatele se řídí podle § 13 živnostenského zákona, pro téma této práce je zásadním ustanovení § 12 živnostenského zákona, které stanoví, že jménem a na účet fyzické osoby, která z důvodu nedostatku věku nebo rozhodnutí soudu nemá plnou způsobilost k právním úkonům, může být živnost provozována se souhlasem soudu, navrhne-li to její zákonný zástupce. Živnost ohlásí nebo o koncesi požádá jménem zastoupeného zákonný zástupce, v této souvislosti ustanoví zákonný zástupce odpovědného zástupce podle § 11 živnostenského zákona se souhlasem soudu.

4.4 Péče o dítě jako relevantní skutečnost v pracovním právu

V této souvislosti se mi jeví jako vhodné nejprve věnovat pozornost pojmu dítěte a jeho definici v právu. Úmluva o právech dítěte za dítě považuje *každou lidskou bytost mladší 18 let*⁵⁰. Směrnice č. 94/33/ES rozumí pod pojmem dítěte *všechny mladistvé, kteří nedosáhli věku patnácti let nebo kteří stále plní povinnou školní docházku uloženou vnitrostátními právními předpisy*; hraniční věk 15 let je zde uveden z důvodu, že tato směrnice zná pojem dospívajícího, kterým se rozumí osoba starší patnácti let, avšak mladší osmnácti let. Charakteristickým znakem obou definic je, že ani jedna z nich neuvádí, od kdy je dítěti, případně lidskému plodu poskytována právní ochrana. Takovou definici nenalezneme ani v českém právním řádu.

V této souvislosti se nabízí vrátit se zpět k Listině základních práv a svobod, kde čl. 6 stanoví, že *„každý má právo na život, a že lidský život je hoden ochrany již před narozením.“* Obdobně bývá vykládán i článek 32 odst. 2 Listiny, který zajišťuje těhotným ženám, nad rámec ochrany poskytované ženám v pracovněprávních vztazích, zvláštní péči. S ohledem na výše uvedené mám za to, že lze do kategorie zaměstnanců pečujících o dítě zahrnout i ochranu těhotných žen.

Dříve než bude věnována pozornost zvláštním pracovním podmínkám zaměstnankyň, ráda bych upozornila na právní úpravu **jednání před vznikem pracovního poměru** ve smyslu ustanovení § 30 ZP. V této souvislosti je vhodné zdůraznit jednak zásadu stejného zacházení pro muže a ženy ve smyslu směrnice č. 76/207/EHS a dále zásadu nediskriminace, která vyplývá jednak z Listiny, jednak z antidiskriminačního zákona. S ohledem na zaměření této práce je rozhodující zákaz diskriminace s ohledem na zdravotní stav, manželský nebo rodinný stav nebo

⁵⁰ Úprava postavení nenarozeného dítěte zůstává v rámci volného uvážení státu. Při projednávání Úmluvy sice o počátku právní ochrany dítěte diskutováno bylo, ale pro nemožnost dosažení konsensu, bylo od stanovení začátku právní ochrany upuštěno.

povinnosti k rodině, a to s výjimkou případů, kdy to stanoví zákon, nebo pro povahu daného zaměstnání.⁵¹

Zaměstnavatel je oprávněn vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání celou řadu údajů. Obecně platí zákaz vyslovený v ustanovení § 316 odst. 4 ZP, který stanoví, že zaměstnavatel nesmí žádat informace nesouvisející s výkonem práce a ani takové informace zjišťovat od třetích osob. Pro účely této práce je významný zákaz otázek týkajících se těhotenství a rodinných poměrů. Výčet informací, které zaměstnavatel nesmí v této souvislosti požadovat je pouze demonstrativní. Zákoník práce předpokládá výjimky z tohoto zákazu opodstatněné jednak povahou práce, jednak v zákonem stanovených případech. V této souvislosti je vhodné zmínit, že diskriminace z důvodu těhotenství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví ve smyslu § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona, z. č. 198/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Takový typ otázek může být odůvodněný pouze ve vztahu k vykonávané práci v souvislosti s požadavky právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen. Pokud je zaměstnanci zaměstnavatelem položena otázka týkající se záležitostí nesouvisejících s výkonem práce připouští výklad tohoto ustanovení, aby zaměstnanec odpověděl na takovou otázku nepravdivě, a to bez nebezpečí (budoucího) postihu ze strany zaměstnavatele.⁵²

Právní úprava zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň je členěna jednak na obecnou část obsaženou v § 238 ZP a jednak na část zajišťující ochranu těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň - matek a zaměstnanců pečujících o dítě (§§ 239 – 242 ZP). Tato právní úprava je vedena zájmem na ochranu mateřství. Obecný zákaz některých prací je historickým promítnutím zvláštní ochrany žen při práci, a to jak z hlediska fyziologických odlišností žen, tak z hlediska ochrany jejich mateřského poslání.⁵³ Tyto práce jsou zakázány buď obecně vyhláškou Ministerstva zdravotnictví, nebo individuálně na základě lékařského posudku. Součástí ustanovení § 238 ZP byl donedávna i výslovný zákaz zaměstnávat ženy pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Toto ustanovení bylo vypuštěno v souvislosti s výpovědí Úmluvy 45/1935 Mezinárodní organizace práce ze strany České republiky.

Subjekty těchto zvláštních pracovních podmínek jsou ženy, těhotné ženy, kojící ženy, ženy-matky do konce devátého měsíce po porodu a dále zaměstnanci pečující o dítě (a o jiné fyzické osoby). Zvýšená právní ochrana je poskytována těhotným, kojícím ženám a matkám do devátého měsíce po porodu. Současná právní úprava zohledňuje směrnici Rady 92/85/EHS.

⁵¹ Viz k tomu blíže: Andraščíková, Jakoubka, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání, 2012, s. 77.

⁵² Viz k tomu blíže: Andraščíková, Jakoubka, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání, 2012, s. 453.

⁵³ Viz k tomu blíže: Andraščíková, Jakoubka, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání, 2012, s. 374.

Mezi povinnosti zaměstnavatele patří závazek převést na jinou práci těhotnou zaměstnankyni, kojící zaměstnankyni, zaměstnankyni-matku do devátého měsíce po porodu, pokud je pro ně dosavadní práce zakázána⁵⁴, nebo ohrožuje podle lékařského posudku jejich těhotenství (§ 239 ZP). Převedení práce se realizuje na základě ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) a g) ZP. V případě dosažení nižšího výdělku se poskytuje vyrovnávací příspěvek v mateřství ze systému nemocenského pojištění ve smyslu §§ 42 až 44 zákona o nemocenském pojištění. Pokud zaměstnavatel nepřevéde takovou zaměstnankyni na jinou práci ve smyslu § 41 odst. 1 písm. c) a g) ZP, půjde o překážku na straně zaměstnavatele, za kterou bude poskytnuta náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku dle § 208 ZP. Nadto je takové porušení zákonných podmínek ze strany zaměstnavatele sankcionováno podle ustanovení § 18 písm. a)-e) a podle § 31 písm. a)-e) zákona o inspekci práce.

Těhotná zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně, případně zaměstnankyně-matka do devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci, může požádat o zařazení na denní práci. Zaměstnavatel je v takových případech povinen žádosti vyhovět. Pokud by zaměstnankyně převedená na jinou práci dosahovala nižšího výdělku, má nárok na vyrovnávací příspěvek v mateřství, jak bylo výše uvedeno.

V ustanovení § 240 ZP je upraveno omezení pro vysílání zkoumaných skupin zaměstnanců na pracovní cesty (§ 42 ZP). Těhotné zaměstnankyně, nebo zaměstnance pečující o děti do osmi let věku může zaměstnavatel vyslat na pracovní cestu, pouze pokud tito zaměstnanci vysloví souhlas. V případě, že by šlo o osamělou zaměstnankyni či zaměstnance ve smyslu § 350 odst. 1 ZP, poskytuje zákoník práce výše popsanou ochranu, až do doby než dítě, o které pečují, dosáhne věku 15 let. Zákoník práce uvádí pravděpodobně tuto věkovou hranici, protože je zde předpoklad, že dítě v tomto věku už nepotřebuje soustavnou péči v takovém rozsahu.

Na tomto místě je vhodné zmínit i povinnost zaměstnavatele přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti (§ 241 ZP). Požádá-li taková osoba o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom závažné provozní důvody. Jinou vhodnou úpravou stanovené týdenní pracovní doby ve smyslu tohoto ustanovení může být například pružná pracovní doba, nebo umožnění práce mimo pracoviště, ve smyslu § 317 zákoníku práce, nutné je však zohlednit i typ vykonávané práce.

Ve prospěch zaměstnankyň pečujících o dítě je modifikována též práce přesčas (§ 241 odst. 3 ZP). Absolutní zákaz přesčasové práce platí pouze pro těhotné zaměstnankyně. Zaměstnanci či zaměstnankyni, kteří pečují o dítě mladší 1 rok, nemůže zaměstnavatel práci přesčas nařídit.

⁵⁴ Vyhláška Min. zdravotnictví č. 288/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým.

Z dikce tohoto ustanovení vyplývá, že by v těchto případech bylo možné práci přesčas pouze sjednat.

Kojící zaměstnankyně mají právo na poskytnutí vedle přestávek v práci i přestávky na kojení, které se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku - § 242 ZP. Tato právní úprava vychází z mezinárodních závazků České republiky, tato úprava nebývá příliš často využívána zvláště s ohledem na skutečnost, že ženy obvykle čerpají v době kojení mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Zákoník práce v rámci osobních překážek v práci na straně zaměstnance reaguje na nutnost přerušení výkonu práce zaměstnankyně, nebo zaměstnance v souvislosti s péčí o dítě. Tuto nepřítomnost zaměstnankyně je zaměstnavatel povinen omluvit. Jmenovitě jde především o úpravu mateřské a rodičovské dovolené – §195 a následující ZP, dále jde o úpravu ošetřování dítěte mladšího než 10 let, nebo některé osobní překážky uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., o stanovení okruhu a rozsahu jiných důležitých osobních překážek v práci.

Mateřská dovolená se poskytuje po dobu 28 týdnů⁵⁵, při vícečetném porodu pak na dobu 37 týdnů, při narození mrtvého dítěte náleží zaměstnankyni dovolená po dobu 14 týdnů. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nesmí být ani přerušena před uplynutím 6 týdnů od porodu. Délka mateřské dovolené koresponduje s délkou podpůrní doby pro peněžitou pomoc v mateřství poskytovanou na základě zákona o nemocenském pojištění.

V důsledku změny společenských poměrů se v praxi stále častěji vyskytují případy, kdy zaměstnankyně nehodlá vyčerpat mateřskou dovolenou v celém zákonem stanoveném rozsahu a chce nastoupit do práce dříve. Na tyto případy reagovala také nová úprava nemocenského pojištění zavedením institutu tzv. střídavé péče, kdy nárok na peněžitou pomoc v mateřství má pojištěnec, který s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, který pečuje o dítě a je zároveň otcem, nebo manželem ženy, která dítě porodila. Zaměstnankyně se může do práce vrátit nejdříve po uplynutí zákonem stanovených limitů. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen zaměstnankyni dřívější návrat z mateřské dovolené umožnit a zařadit ji na původní práci na pracovišti jako před nástupem mateřské dovolené. Není-li však takové zařazení možné, protože původní práce odpadla nebo původní pracoviště bylo zrušeno, je povinen zaměstnankyni po návratu z mateřské dovolené zařadit podle pracovní smlouvy (§47 ZP).⁵⁶

Na základě směrnice Rady č. 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené, bylo zajištěno právo rodičovské dovolené pro oba rodiče. Institut „další mateřské dovolené“, který rodičovské dovolené předcházela, byl poskytován výhradně matkám. **Rodičovská dovolená** může

⁵⁵ Obvyklý nástup na mateřskou dovolenou je 6 týdnů před porodem, nejdříve však 8 týdnů, pokud by se stalo že, porod nastal dříve a tak nebylo vyčerpano 6 týdnů, skončí mateřská dovolená uplynutím 28 týdnů, na něž měla žena nárok. Pokud však nevyčerpala 6 týdnů před porodem z jiného důvodu, například se rozhodla nadále pracovat, náleží jí ode dne porodu 22 týdnů, potažmo 31 týdnů mateřské dovolené.

⁵⁶ Viz k tomu blíže: Andraščíková, Jakoubka, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání, 2012, s. 323.

být čerpána matkou, otcem, nebo oběma současně. Veřejnost často mylně ztotožňuje rodičovskou dovolenou a poskytování rodičovského příspěvku, vztah těchto dvou institutů je blíže rozpracován v kapitole 5.2 týkající se pomoci státu, která je poskytována v souvislosti s péčí o dítě.

Rodičovská dovolená se poskytuje matce po skončení mateřské dovolené, otec může na rodičovskou dovolenou nastoupit od narození dítěte. Rodičovská dovolená se poskytuje nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Pokud zaměstnanec neurčí ve své žádosti o čerpání rodičovské dovolené její rozsah, má se za to, že se rodičovská dovolená poskytuje v maximálním rozsahu, tedy do 3 let věku dítěte.

Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele před nástupem na rodičovskou dovolenou o čerpání řádné dovolené, na kterou vznikl nárok v souvislosti s výkonem práce, tak aby navazovala na čerpání mateřské dovolené (217 odst. 5 ZP), nelze takové čerpání řádné dovolené krátit ve smyslu § 223 odst.1 ZP. Na výše uvedené oprávnění má nárok i zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou – jinak by šlo o diskriminaci.

Pokud se zaměstnanec nebo zaměstnankyně rozhodne čerpat rodičovskou dovolenou v určitém rozsahu, mohlo by se stát, že bude mít zájem vrátit se do zaměstnání dříve, anebo bude žádat o čerpání další části rodičovské dovolené. O čerpání další části rodičovské dovolené rozhoduje jednostranně zaměstnanec a zaměstnavatel má povinnost této žádosti vyhovět⁵⁷. V případě, že se jedná o druhý z výše nastíněných případů tedy, že zaměstnanec bude žádat dřívější návrat z rodičovské dovolené, bude v takovém situaci nutné, aby se se zaměstnavatelem dohodl. Tato konstrukce je odůvodněna například i skutečnostmi, že zaměstnavatel musel přijmout opatření v souvislosti s odchodem zaměstnance na rodičovskou dovolenou.⁵⁸

Na mateřskou a rodičovskou dovolenou mají nárok i zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů, na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Pokud došlo k převzetí dítěte do 1 roku věku, poskytuje se mateřská dovolená ve výši 22 týdnů, nebo skončí nejpozději dnem, kdy dítěte dosáhne 1 roku věku. Rodičovská dovolená se poskytuje obdobně, jak bylo uvedeno výše, tedy do 3. roku věku dítěte, pokud předtím byla čerpána mateřská dovolená v délce 22 týdnů, bude rodičovská dovolená čerpána po skončení této mateřské dovolené. Pokud bylo dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let věku dítěte, bude poskytnuta rodičovská dovolená v rozsahu 22 týdnů, tato doba je považována za přiměřenou, aby si dítě v novém prostředí zvyklo.

Zákoník práce ve své úpravě pamatuje i na případy, kdy dojde k přerušení čerpání či předčasnému ukončení mateřské či rodičovské dovolené – pokud je dítě přijato do kojeneckého

⁵⁷ Zaměstnanec může v této souvislosti požádat o prodloužení čerpání rodičovské dovolené až do 4 let věku dítěte, v takovém případě se však na ně již nebudou vztahovat ustanovení o ochranné době. Toto neplacené volno by bylo poskytováno podle § 199 ZP.

⁵⁸ Viz k tomu blíže: Andraščíková, Jakoubka, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání, 2012, s. 324-5.

nebo jiného léčebného ústavu, náhradní rodičovské péče či péče ústavní z důvodů jiných než zdravotních. V případě úmrtí dítěte se poskytnou ještě 2 týdny mateřské nebo rodičovské dovolené, nejdéle však do doby, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

Právo na osobní překážku v podobě mateřské a rodičovské dovolené mají nejen zaměstnanci, s nimiž byl uzavřen pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, ale i zaměstnanci, kteří jsou u zaměstnavatele činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve smyslu § 77 odst. 3 ZP. Výše uvedené platí i pro případy ošetřování dítěte mladšího než 10 let ve smyslu § 191 ZP.

V souvislosti s čerpáním mateřské či rodičovské dovolené je nasnadě zmínit i **úpravu ochranné doby ve vztahu k ukončení pracovního poměru** ze strany zaměstnavatele buď výpovědí, nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Jedná se úpravu obsaženou v ustanovení § 53, 54, 55 ZP. Zákaz výpovědi v ochranné době se uplatňuje v situacích, kdy by výpověď byla pro zaměstnance nepřiměřeně tvrdá. Výpověď, kterou dá zaměstnavatel v ochranné době (rozhodující je okamžik doručení této výpovědi), je právně neúčinná, a to i v případě, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel ještě neměl vědomost o tom, že již začala běžet ochranná doba. Touto konstrukcí právní ochrany se česká právní úprava liší od té zahraniční, kde je osoba chráněná až od okamžiku, kdy skutečnost odůvodňující ochranu před výpovědí sdělí zaměstnavateli.⁵⁹

Pokud začne běžet výpovědní doba a k ní se přidá událost odůvodňující běh ochranné doby, mohou v obecné rovině nastat níže popsané situace. Pokud trvá ochranná doba jen několik dní a nedotkne se konce výpovědní lhůty, nemá tato doba vliv na skončení pracovního poměru. Pokud trvání ochranné doby přesáhne den, kdy by končila výpovědní lhůta, může pracovní poměr skončit buď s koncem výpovědní lhůty (pokud zaměstnanec zaměstnavateli sdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá), anebo dojde k prodloužení výpovědní lhůty o dny ochranné doby. S ohledem na zkoumanou problematiku je významná díkce § 54 ZP. Ochrana ve smyslu § 53 odst. 1 písm. d) ZP se vztahuje na 1) těhotné zaměstnankyně, 2) zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou, může čerpající rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou a na 3) zaměstnankyně a zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou.

Omezení možnosti dát výpověď se poskytuje v několika stupních v závislosti na výpovědním důvodu⁶⁰. Jediným výpovědním důvodem, kdy se neposkytuje ochrana žádné ze skupin zaměstnanců ve smyslu § 53 odst. 1 ZP, je případ, kdy dochází ke zrušení zaměstnavatele

⁵⁹ O takovou situaci, jde například v případech, kdy je zaměstnankyni doručena výpověď v době, kdy je už těhotná, i když o této skutečnosti sama ještě neví. In Andraščíková, Jakoubka, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání, 2012, s. 128.

⁶⁰ Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem je upraven pouze ve vztahu k výše uvedeným skupinám zaměstnanců, není poskytován mladistvým zaměstnancům.

nebo jeho části (§ 52 písm. a) ZP), a to i s ohledem na to, že není spravedlivé ani možné, požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance v ochranné době dále zaměstnával.

Z důvodu nadbytečnosti zaměstnance (§ 52 písm. c) ZP), z důvodu zdravotní nezpůsobilosti vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem, nebo nemocí z povolání (§ 52 písm. d) ZP) nebo z důvodu obecné zdravotní nezpůsobilosti (§ 52 písm. e) ZP) a závěrem z důvodu nesplnění předpokladů pro řádný výkon práce (§ 52 písm. f) ZP) se ochrana před výpovědí ze strany zaměstnavatele poskytuje všem skupinám zaměstnanců uvedeným v ustanovení § 53 ZP, tedy nejen skupinám, na které se zaměřuje tato práce.

Těhotným zaměstnankyním je poskytována ochrana při výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b) ZP), z důvodů závažného nebo soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů (§ 52 písm. g) ZP) a konečně z důvodu porušení jiné povinnosti podle § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem (§ 52 písm. h) ZP).

Nejširší ochrana je poskytována výše uvedené kategorii sub. 2). **Ženě na mateřské dovolené a muži na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou** se poskytuje ochrana před výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b) ZP), dále z důvodů, pro které by bylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 52 písm. g) ZP), z důvodů závažného nebo soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů (§ 52 písm. g) ZP) a konečně z důvodu porušení jiné povinnosti podle § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem (§ 52 písm. h) ZP).

Zaměstnancům na rodičovské dovolené je poskytována ochrana před výpovědí jednak z důvodů závažného nebo soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů (§ 52 písm. g) ZP) a jednak z důvodu porušení jiné povinnosti podle § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem (§ 52 písm. h) ZP).

V souvislosti s výše uvedeným rozpracováním ochrany určitých skupin zaměstnanců před ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jen pro doplnění předmětné problematiky uvádím, že ve smyslu § 55 ZP nepřipadá v úvahu okamžité zrušení pracovního poměru ani u jedné ze zkoumaných skupin zaměstnanců výše označených jako sub. 1), sub. 2), sub. 3).

Další důležitou osobní překážkou ve smyslu § 191 ZP je institut **ošetřování dítěte** mladšího 10 let. V tomto případě je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, není mu však poskytována náhrada mzdy nebo platu, ale dávka nemocenského pojištění – tzv. ošetřovné.

Poslední poznámka týkající se překážek v práci na straně zaměstnance je věnována ustanovení § 199 ZP. Jde o neuzavřený výčet osobních překážek, kdy musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci pracovní volno, nadto v některých případech právní předpis stanoví nárok zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu. Na předmětné ustanovení navazuje nařízení vlády

č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví **okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci**. S ohledem na téma této práce jsou relevantní především ustanovení týkající se doprovodu dítěte do zdravotnického zařízení, svatba dítěte, úmrtí dítěte a narození dítěte. Ve výše uvedených situacích je vždy poskytováno pracovní volno, v některých případech také náhrada mzdy nebo platu. V souvislosti s osobní překážkou týkající se svatby, je poskytována náhrada mzdy i domácími zaměstnancům.

S problematikou týkající se úpravy osobních překážek na straně zaměstnance souvisí i rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. října 2008, tento případ byl sice řešen ještě podle právní úpravy starého zákoníku práce, z. č. 65/1965 Sb., nicméně závěry soudu jsou platné i podle současné právní úpravy. Šlo o případ, kdy zaměstnankyně po ukončení čerpání další mateřské dovolené (dnes rodičovské dovolené) nenastoupila do práce z důvodu, že se jí nepodařilo umístit dítě do předškolního zařízení, ani nebylo možno zajistit péči jiným způsobem. Zaměstnankyně zaměstnavatele o těchto skutečnostech řádně a včas informovala, následně zaměstnankyně požádala o pokračování mateřské dovolené (dnes patrně čerpání volna až do 4 let věku dítěte), kterému ale nebylo vyhověno. Zaměstnavatel celou záležitost kvalifikoval jako závažné porušení pracovní kázně (dnes: závažné porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu, § 52 písm. g) ZP) a rozvázal se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí. Nejvyšší soud judikoval, že *pokud nenastoupila zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené do práce jenom proto, že neměla možnost umístit dítě do předškolního zařízení a že nemohla zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, a v případě, že o tom řádně vyrozuměla svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení rodičovské dovolené do práce z důležitých důvodů. Proto měla nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.*

Poslední okruh poznámek tohoto oddílu je věnován oblasti, která se prvoplánově nevěnuje ochraně dítěte, nebo ochraně zaměstnance pečujícího o dítě, přesto ji dle mého názoru ve vztahu k obsahu této práce nelze opomenout. Jde především o úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání – se zaměřením na náhrady poskytované v případech úmrtí zaměstnance. V této souvislosti zákoník práce⁶¹ předpokládá jednak opakující se dávku zajišťující výživu pozůstalých ve smyslu § 377 ZP a dále se poskytuje jednorázové odškodnění pozůstalých ve výši nejméně 240.000 Kč ve smyslu § 378 ZP, v úvahu připadají i další dílčí náhrady⁶².

⁶¹Úprava obsažená v zákoníku v práci z. č. 262/2006 Sb., byla původně koncipována jen jako přechodná právní úprava, z toho důvodu byla předmětná úprava zařazena i do přechodných a závěrečných ustanovení tohoto zákona. Účinnost zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců byla několikrát odložena, zákon má nabytí účinnosti k 1.1.2013.

⁶² Např. náhrada věcné škody dle § 379 ZP, která přísluší dědicům zaměstnance, kterými mohou být samozřejmě i děti (§ 473 an. občanského zákoníku, část týkající se dědických skupin), nebo náhrada poskytovaná ve smyslu § 376 ZP ve vztahu k výdajům na smuteční ošacení osobám blízkým (§ 116

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých podle § 377 ZP, je poskytována pozůstalým (tedy i dítěti), kterým zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu, a to až do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku. V tuto chvíli pomínu jiné okruhy oprávněných osob a zaměřím se pouze na zkoumanou skupinu „dětí“. V takovém případě nejde pouze o děti zemřelého zaměstnance, ale i děti družky, které žily v jejich společné domácnosti a kterým zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu, i když výživu těchto dětí pouze doplňoval nebo zlepšoval.⁶³ V této souvislosti je vhodné zmínit i úpravu § 390 odst. 2 ZP, která se vztahuje na možnost zvyšování náhrady nákladu na výživu pozůstalých. Zákonná úprava řeší souběh tohoto nároku spolu s pozůstalostními důchody v § 377 odst. 2 ZP. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečítá důchod přiznaný pozůstalým – v intencích zkoumaného okruhu subjektů by se jednalo o sirotčí důchod ve smyslu § 52 a následující ZDPOj. Ve světle výše naznačených závěrů je vhodné upozornit na skutečnost, že dítěti družky (pokud by jej zemřelý zaměstnanec neosvojil, či jej nepřevzal do péče nahrazující péči rodičů) by nevznikl nárok na sirotčí důchod.

Jednorázové odškodnění se poskytuje ve smyslu § 376 ZP vedle jiných skupin oprávněných osob i nezaopatřeným dětem, a to každému zvlášť. Tento druh náhrady nemá povahu skutečné škody, ale je spíše jakousi nemajetkovou újmou satisfakční povahy. Oproti dřívější právní úpravě bylo ve vztahu k určení výše odškodnění doplněno slovo „nejméně“, což ozřejmilo s ohledem na dikci zákona možnost jeho zvýšení (například na základě kolektivní smlouvy, nebo vnitřního předpisu).⁶⁴

Tematicky příbuzným ustanovením je ustanovení § 328 ZP týkající se smrti zaměstnance (obecně, nejen ve vztahu k pracovním úrazům nebo nemocím z povolání). Pracovněprávní úprava shodně jako ve výše jmenovaných příkladech předpokládá obtížnou sociální situaci v rodině zemřelého zaměstnance. Na základě tohoto ustanovení peněžité práva zaměstnance smrtí nezanikají a přecházejí (mimo dědické řízení) do výše odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Předmětem dědictví se tyto peněžní nároky stávají, není-li těchto osob a samozřejmě v částce přesahující trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

5. Dítě v právu sociálního zabezpečení

Právní úpravy práva sociálního zabezpečení a pracovního práva jsou v mnohých ohledech spolu provázány. Často v důsledku vzniku právně relevantní události dojde k reakci jak ze strany

občanského zákoníku), podle platné právní úpravy se proplácí pouze 1/3 obvyklých výdajů na takové ošacení.

⁶³ Viz k tomu blíže: Andraščíková, Jakoubka, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání, 2012, s. 514.

⁶⁴ Viz k tomu blíže: Andraščíková, Jakoubka, Hloušková, Hofmannová, Knebl, Schmied, Tomandlová, Trylč, Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání, 2012, s. 515.

pracovního práva, tak ze strany práva sociálního zabezpečení. Jako příklad vezmeme právně relevantní událost spočívající v narození dítěte, na kterou pracovní právo reaguje poskytnutím osobních překážek v práci jednak pro ženy-matky v podobě mateřské dovolené, jednak se pro muže-otce poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu pro dovezení manželky (družky) do zdravotního zařízení a dále se poskytuje pracovní volno na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky nebo družky. Naproti tomu právo sociálního zabezpečení poskytne dávku nemocenského pojištění – peněžitou pomoc v mateřství. Narozením dítěte ochrana subjektů pečujících o dítě samozřejmě nekončí – výše uvedené kapitoly se zaměřovaly na ochranu v rámci pracovněprávních vztahů, dále bude tato ochrana doplněna o úpravu poskytovanou právem sociálního zabezpečení.

Zkoumaná problematika z pohledu práva sociálního zabezpečení je provázána, především se sociálními událostmi jako je *nezaopatřenost dítěte, (dlouhodobě) nepříznivý zdravotní stav, mateřství a rodičovství*.

Nad rámec zkoumané problematiky jde sociálně-právní ochrana dítěte založená na základě zákona o sociálně-právní ochraně dětí, z. č. 359/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tuto problematiku doplňuje občanský zákoník, z. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a zákon o rodině, z. č. 94/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Sociálně-právní ochrana dítěte se zaměřuje na následující aspekty: na příznivý vývoj a řádnou výchovu, na ochranu oprávněných zájmů dítěte, včetně ochrany jeho jmění a dále na obnovení narušených funkcí rodiny. Na základě této právní úpravy se realizuje náhradní rodinná péče – v této souvislosti bude upozorněno na *dávky pěstounské péče* poskytované ze systému státní sociální podpory.

5.1 Dítě jako přímý beneficiant

Platná právní úprava poskytuje několik dávek, které jsou poskytovány přímo dítěti. Právo sociálního zabezpečení zaručuje nezaopatřeným dětem materiální zabezpečení, včetně péče v raném věku, kdy nejsou schopny se o sebe postarat⁶⁵. Jde o dávky poskytované v rámci všech subsystemů sociálního zabezpečení. V rámci sociálního pojištění je poskytován pozůstalostní důchod v podobě *sirotčího důchodu*, dále je vhodné zmínit problematiku *tzv. invalidity z mládí*. S pozdějším nárokem na starobní důchod souvisí úprava *náhradních dob pojištění*, kterou byla do 31. 12. 2009 také doba studia. Ze systému státní sociální podpory je dítěti poskytován *přídavek na dítě*, obdobně je konstruována i jedna z dávek pěstounské péče – *příspěvek na úhradu potřeb dítěte* (ostatní dávky pěstounské péče budou rozpracovány v rámci kapitoly 5.2), nárokem dítěte byla v minulosti například i dávka *příspěvku na školní pomůcky*. V úvahu připadá též *porodné*, popř. *rodičovský příspěvek* a to v případech, kdy je rodičem nezletilá osoba (těmto dávkám bude věnována pozornost v kapitole 5.2, neboť jde především o dávky poskytované státem osobám

⁶⁵ Viz k tomu blíže: Koldinská Kristina, Sociální právo, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007, s. 80.

pečujícím o dítě). V rámci systemu sociální pomoci jsou poskytovány *dávky pro osoby se zdravotním postižením* (zejména příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku), a dále například *příspěvek na péči* podle zákona o sociálních službách.

5.1.1 Sirotčí důchod

Sirotčí důchod (§ 52 an. ZDPoj) je dávkou poskytovanou nezaopatřenému dítěti, zemřel-li dítěti rodič (osvojitel), nebo osoba, která ho převzala do péče nahrazující péči rodičů, pokud bylo dítě na takovou osobu převážně odkázáno výživou. Podmínkou pro vznik nároku na sirotčí důchod je skutečnost, že zemřelý byl poživatelem starobního nebo invalidního důchodu, nebo ke dni smrti splnil podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na starobní nebo invalidní důchod, nebo zemřel-li následkem pracovního úrazu (o dalších dávkách v souvislosti s pracovním úrazem bylo hovořeno v části 4.2). Podmínka potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod se pro účely vzniku nároku na sirotčí důchod považuje za splněnou, byla-li získána alespoň polovina potřebné doby pojištění uvedené v § 40 ZDPoj.⁶⁶ Nárok na sirotčí důchod nevzniká po pěstounovi nebo po jeho manželovi. Oboustranně osiřelé dítě má nárok na sirotčí důchod po každém ze zemřelých rodičů, případně dalších výše uvedených osob.

Dávka sirotčího důchodu reaguje jednak na nezaopatřenost dítěte, jednak na sociální událost ztráty živitele, se kterou souvisí úbytek příjmů v rodině. Dávka sociálního pojištění v takovém případě kompenzuje ztrátu příjmu živitele, který přispíval do systému sociálního pojištění, aniž by přitom mohl tyto částky utratit za svého života pro potřeby své rodiny, potažmo svého dítěte⁶⁷.

Nárok na sirotčí důchod zaniká svěřením dítěte do výchovy jiné osoby nebo do společné výchovy manželů, osvojením, zánikem nezaopatřenosti dítěte (dovršením věku, ukončením soustavné přípravy na budoucí povolání před 26. rokem dítěte⁶⁸, čerpáním invalidního důvodu pro invaliditu třetího stupně), nebo dnem právní moci rozhodnutí soudu o tom, že osoba pobírající sirotčí důchod úmyslně způsobila smrt rodiče jako pachatelka, spolupachatelka nebo účastnice (§ 53 odst. 6 ve spojitosti s § 50 odst. 6 ZDPoj). Zanikl-li nárok na sirotčí důchod proto, že dítě přestalo být nezaopatřené, nebo protože bylo osvojené, může nárok na sirotčí důchod vzniknout

⁶⁶ Pokud tedy dojde například k situaci, že pětadvacetiletý otec dítěte zemře ještě před jeho narozením v důsledku smrtelného úrazu při automobilové nehodě, stačí, aby ke dni své smrti splnil alespoň polovinu potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod. V současné době doba pojištění činí dle ustanovení § 40 ZDPoj pro osobu ve věku 25 let tři roky, s ohledem na ustanovení § 52 odst. 1 *in fine* stačí polovina této doby tedy 1,5 roku. Viz k tomu blíže: Koldinská Kristina, Sociální právo, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007, s. 81, s ohledem na změnu právní úpravy došlo k modifikaci odpovědi.

⁶⁷ Viz k tomu blíže: Koldinská Kristina, Sociální právo, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007, s. 81.

⁶⁸ Za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání se pro účely tohoto zákona považuje studium na středních a vysokých školách s výjimkou dálkového, distančního, večerního a kombinovaného studia, je-li dítě v době takového studia výdělečně činné v takovém rozsahu, který zakládá účast na pojištění, nebo pobíral-li podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci dle §21 odst. 1 písm. a) ve spojitosti s § 27 ZDPoj.

znovu, pokud bude osvojení zrušeno, nebo bude opětovně splněna podmínka nezaopatřenosti, např. osoba mladší 26 let začne znovu studovat.

Zajímavá je i otázka souběhu s dalšími skutečnostmi, nejen s dalšími důchody. Na nárok sirotčího důchodu nemá vliv uzavření manželství, na rozdíl od případů vdovského a vdoveckého důchodu, kdy takový nárok ve smyslu § 50 odst. 5 ZDPoj zaniká.

Obecně lze říci, že všechny pozůstalostní důchody (včetně sirotčího důchodu) náleží při výdělečné činnosti v plné výši, tj. při souběhu s příjmem z výdělečné činnosti se nijak neupravují (nekrátí); výše příjmu je přitom nerozhodná⁶⁹. Toto platí, pokud jde o výdělečnou činnost při presenčním studiu osoby oprávněné, případně při dálkovém/kombinovaném studiu, pokud nebude založena účast na sociálním pojištění ve smyslu § 21 odst. 1 písm. a) ve spojitosti s § 27 ZDPoj.

V životě mohou nastat různé situace, mohlo by například dojít k souběhu sirotčího důchodu a dávek vyplácených v souvislosti s narozením dítěte, potažmo mateřstvím⁷⁰. Sirotčí důchod vedle výše uvedených dávek je za určitých podmínek možné vyplácet. Jednoduše řečeno musí být stále u oprávněného splněn status „nezaopatřeného dítěte“. Půjde např. o osoby soustavně se připravující na budoucí povolání v tomto případě je nerozhodné, zda půjde o prezenční nebo dálkovou/kombinovanou formu studia. Forma studia se posuzuje pouze v případě souběhu s výdělečnou činností, jak bylo naznačeno výše.

V souvislosti se soustavnou přípravou na budoucí povolání je vhodné se vypořádat s problematikou ukončení nebo přerušení studia a nároku na sirotčí důchod. Změny v nároku (např. ukončení studia, přerušení studia) na sirotčí důchod je povinná oprávněná osoba ohlásit na okresní správě sociálního zabezpečení, a to do 8 dnů dle ustanovení § 50 z. č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. S ohledem na zánik nároku (ukončení studia, přerušení studia) bude výplata dávek sirotčího důchodu zastavena, pokud by se oprávněná osoba (mladší 26 let) začala opětovně soustavně připravovat na budoucí povolání, bude výplata dávek sirotčího důchodu obnovena.

Závěrem je třeba ještě zmínit souběh přímých a pozůstalostních důchodů ve smyslu § 58 ZDPoj. Pro ilustraci uvedu jen mezní případ⁷¹, který v sobě nese všechny dílčí variace. Jde o souběh čtyř důchodů – invalidního, vdovského/vdoveckého a oboustranného sirotčího důchodu. V těchto situacích se vyplácí nejvyšší důchod v plné výši a z ostatních se vyplácí polovina procentní výměry. Pro účely výše uvedeného výpočtu výplaty důchodů je nutné považovat za sirotčí důchod u oboustranně osiřelého dítěte úhrn těchto sirotčích důchodů. V takových případech se vyplácí vyšší sirotčí důchod v plné výši a nižší sirotčí důchod se vyplácí ve výši procentní výměry. Zvláštní druh souběhu mezi sirotčími důchody po rodiči a po osobě stejného pohlaví podle § 52 odst. 1 písm. b) ZDPoj je upraven v § 58 odst. 2 ZDPoj.

⁶⁹ Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C.H. Beck, 2010, s. 247.

⁷⁰ O dávkách vyplácených v souvislosti s narozením dítěte bude hovořeno v kapitole 5.2 – jde například o porodné, peněžitou pomoc v mateřství a o rodičovský příspěvek.

⁷¹ Viz k tomu blíže: Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 248.

Žádost o sirotčí důchod se vyřizuje u okresní správy sociálního zabezpečení v místě trvalého bydliště žadatele, a to na předepsaných tiskopisech. Žádost podává zákonný zástupce nezletilého dítěte nebo zletilé nezaopatřené dítě. Tvrzené skutečnosti se dokládají na místě: úmrtním listem, rodným listem osiřelého nezaopatřeného dítěte, dokladem o studiu (je-li osiřelé dítě starší 15 let) a důchodovým výměrem zemřelého. Výše sirotčího důchodu se poskytuje na základě § 53 ZDPoj, jde o součet základní výměry a procentní výměry sirotčího důchodu⁷².

5.1.2 Invalidní důchod

Ze systému důchodového pojištění se v mimořádných případech poskytuje osobám **invalidní důchod** dle § 42 ZDPoj, předmětná úprava směřuje na případy tzv. invalidity z mládí. Toto ustanovení upravuje případ nároku na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně u *osob ve věku alespoň 18 let*, s trvalým pobytem na území ČR, u nichž vznikla invalidita před dosažením 18 let věku a tato osoba nebyla účastna pojištění po potřebnou dobu a dále *u osob mladších 28 let*, je-li jí invalidní důchod přiznáván před 18. rokem věku, nebo je-li období od 18 let věku do vzniku nároku na invalidní důchod kryto dobou pojištění (viz níže). V těchto případech sice nejde přímo o nárok dítěte (ve smyslu osoby mladší 18 let), ale spíše o doplňkovou úpravu, která by měla zamezovat vzniku určité sociální nespravedlnosti, neboť tyto osoby by nemusely být nikdy schopny dosáhnout, z důvodu svého dlouhodobého nepříznivého stavu, potřebné doby pojištění pro vznik nároku na invalidní důchod. Proto se s ohledem na výše uvedené skutečnosti za dobu pojištění považuje např. též doba studia na střední a vysoké škole (po dobu prvních 6 let po dosažení věku 18 let). Invalidita jako taková může být přiznána již před 18. rokem věku, nárok na dávku invalidního důchodu je ale spjat s dosažením věku 18 let. I v těchto případech se stejně jako v „obecných“ případech může poskytovat invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého i třetího stupně. Pouze v souvislosti s požíváním invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně se však dítě nepovažuje za nezaopatřené ve smyslu § 20 odst. 6 ZDPoj, což může mít vliv na přiznání dalších dávek. Z výše uvedeného vyplývá za použití argumentu *a contrario*, že při čerpání invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně se dítě považuje za nezaopatřené. V době do 18. roku věku dítěte se tedy, jak vyplývá z výše uvedeného rozboru platné právní úpravy, neposkytuje dávka invalidního důchodu. Těmto osobám může být poskytován příspěvek na péči ze systému sociálních služeb, o němž je pojednáno níže zvláště pak ve vztahu k rodičovskému příspěvku. Současné čerpání invalidního důchodu a příspěvku na péči není vyloučeno, rozhodná není ani jejich výše.

⁷² Základní výměra činí 9% průměrné mzdy měsíčně. Výše procentní výměry činí 40% starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, na který měl nebo by měl nárok zemřelý v době smrti. Základní výměra sirotčího důchodu činí pro rok 2012 částku ve výši 2270 Kč měsíčně. Viz k tomu blíže portál České správy sociálního zabezpečení, <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/pozustalostni-duchody.htm>, stav textu ke dni 17. března 2012.

Žádost o invalidní důchod se vyřizuje u okresní správy sociálního zabezpečení v místě trvalého bydliště žadatele, a to na předepsaných tiskopisech. Žádost podává buď oprávněná osoba, nebo rodinní příslušníci za podmínek ustanovení § 82 z. č. 582/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Tvrzené skutečnosti se dokládají na místě: dobou studia (v případě invalidity z mládí spíše nepřichází v úvahu dokládání dob pojištění, či péče o děti a podobně). Zda zdravotní stav posuzované osoby odpovídá konkrétnímu stupni invalidity je oprávněn a povinen posuzovat výlučně lékař oddělení lékařské posudkové služby pověřený posuzováním zdravotního stavu pro příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení, nejde tedy o dokument, který osoba sama předkládá.

Výše invalidního důchodu se poskytuje na základě § 42 odst. 2 ve spojitosti s § 41 odst. 1 ZDPoj, jde o součet základní výměry a procentní výměry invalidního důchodu⁷³. Výše invalidních důchodů je diferencována podle stupně invalidity – liší se v poměrech procentní výměry invalidního důchodu⁷⁴.

5.1.3 Starobní důchod a studium jako náhradní doba pojištění

Na budoucí nárok na starobní důchod mají vliv i náhradní doby pojištění spočívající v **soustavné přípravě na budoucí povolání studiem**. S účinností od 1. 1. 2010 není již doba studia považována za náhradní dobu dle ustanovení § 5 odst. 1 písm. m) ZDPoj. Ve smyslu § 12 odst. 1 ZDPoj se náhradní dobou pojištění rozumí doba účasti osob na pojištění uvedených v § 5 odst. 1 písm. m) ZDPoj, v případě, že trvala alespoň jeden rok a byla získána na území České republiky.

Do 31. 12. 1995 bylo zákonem o sociálním zabezpečení z. č. 100/1988 Sb. poskytováno důchodové zabezpečení, za náhradní dobu pojištění se považovala doba studia po skončení povinné školní docházky do 18 let věku, která se započítávala pro nárok na důchod v plném rozsahu, a dále doba prvních šesti let po dovršení 18. let věku, která se započítávala pro nárok na důchod v rozsahu 80%. Od 1. 1. 1996 do 31. 12. 2009 se již do náhradní doby pojištění nezapočítávala doba do 18. let věku osoby. V tomto období bylo náhradní dobou pojištění pouze období prvních šesti let po dovršení 18. let věku, tato doba se započítávala pro nárok na důchod v rozsahu 80%.

⁷³ Základní výměra činí 9% průměrné mzdy měsíčně. Výše procentní výměry činí měsíčně 45% výpočtového základu, pro účely stanovení výpočtového základu se za osobní vyměřovací základ považuje všeobecný vyměřovací základ, který o dva roky předchází roku přiznání invalidního důchodu, vynásobený přepočítávacím koeficientem pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu.

⁷⁴ V poznámce č. 73 je uveden způsob výpočtu invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně. V případě invalidity 2. stupně se poskytuje polovina částky stanovené procentním výměrem invalidního důchodu. Pro invaliditu 1. stupně se poskytuje nejméně třetina částky stanovené procentním výměrem invalidního důchodu. Výsledná částka je tvořena součtem základní a této modifikované procentní výměry.

5.1.4 Přídavek na dítě

První dávku systému státní sociální podpory, o které bude řeč, je *testovaná* dávka **přídavku na dítě** §§ 17-19 ZoSP. Přídavek na dítě⁷⁵ je v současné době nejdůležitější a nejčastější dávkou poskytovanou ze systému státní sociální podpory. Jde o obligatorní, peněžitou, opakující se dávku, která rodině pomáhá krýt náklady, spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Jde o dávku, která je přímo nárokem nezaopatřeného dítěte (ve smyslu § 11 – 16 ZoSP)⁷⁶. Nárok na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě, jestliže rozhodný příjem v rodině (ve smyslu § 7 ZoSP) nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40. Pro nárok na dávku se posuzuje příjem za předchozí kalendářní rok (podle § 6 písm. a) ZoSP), za příjem se považuje i rodičovský příspěvek (ve smyslu § 5 odst. 1 písm. f) ZoSP). Výše přídavku na dítě je stanovena pevnou absolutní částkou, která je odstupňována s ohledem na věk nezaopatřeného dítěte⁷⁷. Důvodem pro dávky zvyšující se s věkem nezaopatřeného dítěte jsou pravděpodobně odůvodněny i zvyšující se nároky těchto osob. V případě zletilého nezaopatřeného dítěte je dávka vyplácena přímo tomuto dítěti. Pokud se jedná o nezaopatřené nezletilé dítě, je dávka vyplácena osobě⁷⁸, která má dítě v přímém zaopatření, a to až do konce kalendářního měsíce, v němž dítě dovrší zletilosti.

5.1.5 Příspěvek na úhradu potřeb dítěte

Na velmi podobném principu, jako je konstruován přídavek na dítě, je vystavěna i jedna ze čtyř dávek péčovské péče – **příspěvek na úhradu potřeb dítěte**⁷⁹ podle § 37-39 ZoSP, s tím rozdílem, že jde o dávku *netestovanou*. Tento příspěvek je poskytován bez ohledu na výši příjmu v rodině. Příspěvek na úhradu potřeb dítěte je opakující se dávkou, jejímž účelem je přispět k zajištění životních potřeb dítěte. Výše příspěvku je poskytována v základní výměře a v odůvodněných případech ve zvýšených výměřích. Na zvýšenou výměru mají nárok nezaopatřené děti a děti, které jsou závislé na pomoci jiné osoby. Výpočet je součinem dávky životního minima a koeficientu, který se mění v závislosti na výše uvedených skutečnostech. Po dobu nezletilosti dítěte se příspěvek vyplácí pěstounovi, po dosažení zletilosti dítěte je vyplácen přímo jemu. Ustanovení § 39 ZoSP upozorňuje na možný souběh s důchody ze systému důchodového pojištění – mohlo by jít

⁷⁵ Přídavek na dítě nahradil přídavky na děti, které byly do 31.12.1995 poskytovány jako dávka nemocenského pojištění. Viz k tomu blíže: Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C.H. Beck, 2010, s. 246.

⁷⁶ Viz k tomu blíže: Koldinská Kristina, Sociální právo, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007, s. 81.

⁷⁷ Dle § 18 ZoSP je přídavek na dítě poskytován dětem do 6 let ve výši 500 Kč, dětem od 6 do 15 let ve výši 610 Kč a dětem od 15 do 26 let ve výši 700 Kč.

⁷⁸ Dávka v případě nezletilého nezaopatřeného dítěte může být vyplácena osobě, která má dítě v přímém zaopatření. V případě, že je těchto osob více, je dávka vyplácena jedné osobě určené na základě dohody, nebo ji určí krajská pobočka Úřadu práce, která o přídavku na dítě rozhoduje. Alternativou k těmto osobám může být ústav (zařízení) pro péči o děti nebo mládež, mající nezletilé nezaopatřené dítě v přímém zaopatření.

⁷⁹ Viz k tomu blíže: Koldinská Kristina, Sociální právo, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007, s. 81-82.

jak o (oboustranný) sirotčí důchod, tak případně o důchod invalidní ve všech třech stupních invalidity. V případě, že je dítě poživatелеm invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, není nezaopatřeným dítětem ve smyslu § 11 ZoSP, příspěvek na úhradu potřeb dítěte se bude v tomto případě poskytovat pouze v základní výměře. Příspěvek na úhradu potřeb dítěte náleží jen v případech, kdy je příspěvek vyšší než vyměřený důchod. Příspěvek se poskytuje v rozdílu mezi těmito dávkami. Na tomto místě se mi jeví jako vhodné upozornit na skutečnost, že pobírání příspěvku na úhradu potřeb dítěte nevylučuje nárok na přídavek na dítě, pokud budou splněny zákonné podmínky.

V některých případech by mohlo dojít k situacím, že je dítě svěřeno do péče ústavu (zařízení) pro péči o děti nebo mládež, nebo do péče jiné osoby, ale pěstounská péče trvá dále. V případě, že by byl i v těchto naznačených situacích příspěvek vyplácen, došlo by k popření smyslu pěstounské péče.⁸⁰

5.1.6 Příspěvek na školní pomůcky⁸¹

Nárokem dítěte byla v letech 2006-2008 dávka státní sociální podpory zvaná **příspěvek na školní pomůcky** (tzv. pastelkovně). Tato dávka byla zavedena z důvodu toho, že na začátku školního roku se zvyšují u rodin se školáky výdaje na školní potřeby. Tato dávka byla určena na nákup školních potřeb a měla umožnit rodinám s dětmi se s takovou situací lépe vyrovnat. Na tento příspěvek mělo nárok dítě při kumulativním splnění níže uvedených zákonných podmínek: bylo přihlášeno k zápisu k povinné školní docházce a současně mělo nárok na přídavek na dítě. Příspěvek na školní pomůcky byl tedy zprostředkovaně testovanou dávkou. Tento příspěvek náležel dítěti jen jednou (v souvislosti se zahájením povinné školní docházky), v jednotné výši 1000 Kč. Dávka byla vyplácena osobě, která měla dítě v přímém zaopatření, neboť šlo o nárok nezletilého dítěte.

Výše popsané dávky systému státní sociální podpory se poskytují na základě písemné žádosti podané na krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa trvalého pobytu oprávněného (podmínku trvalého pobytu může prominout v odůvodněných případech Ministerstvo práce a sociálních věcí, jak je stanoveno v § 3 ZoSP). Pokud není oprávněná osoba zletilou, jednájí za ní její zákonní zástupci, případně ústav (zařízení) pro péči o děti nebo mládež, pokud má oprávněnou osobu v přímém zaopatření a zákonný zástupce o dávku nepožádal ve smyslu § 67 odst. 4 ZoSP. Náležitosti žádosti včetně požadovaných listin dokládající tvrzené skutečnosti je uveden v § 68 ZoSP.

⁸⁰ Viz k tomu blíže: Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 275.

⁸¹ Viz k tomu blíže: Koldinská Kristina, Sociální právo, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007, s. 81.

5.1.7 Obecně o dávkách subsystému sociální pomoci

Dávky, na které vzniká nárok přímo dítěti, jsou poskytovány taktéž v rámci subsystému sociální pomoci, který se dále člení na *dávky sociální péče*, které poskytují dávky osobám se zdravotním postižením, na *sociální služby*, v rámci tohoto subsystému se poskytuje například příspěvek na péči a konkrétní služby, a na *pomoc v hmotné nouzi*, posledně jmenovaný subsystém sociální pomoci bude blíže zpracován v rámci kapitoly 5.2.⁸²

Dávky osobám se zdravotním postižením byly až do 1. 1. 2012 zajišťovány zákonem o sociálním zabezpečení, z. č. 100/1988 Sb., jehož většina ustanovení byla již dříve v souvislosti s postupující sociální reformou zrušena. Tato právní úprava byla doplněna vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 182/1991 Sb., jež upravovala péči o těžce zdravotně postižené osoby – na základě těchto předpisů byly poskytovány jak věcné, tak peněžité dávky. Oba tyto právní předpisy byly zrušeny s účinností k 1. 1. 2012 zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, z. č. 329/2011 Sb., a vyhláškou č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Na základě této právní úpravy je dnes poskytován *příspěvek na mobilitu* (§ 6 an. ZDávPostižOs), *příspěvek na zvláštní pomůcku* (§ 9 an. ZDávPostižOs), *vypůjčka zvláštní pomůcky* (§13 an. ZDávPostižOs), *průkaz osoby se zdravotním postižením a některé benefity, které z něj vyplývají* (§ 34 an. ZDávPostižOs). Osobou se zdravotním postižením podle tohoto zákona mohou být samozřejmě i děti, ustanovení § 4 ZDávPostižOs zdůrazňuje hledisko dosažení nejlepšího zájmu dítěte při rozhodování krajských poboček Úřadu práce o dávkách poskytovaných tímto zákonem.

5.1.7.1 Dávky poskytované na základě zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením

Dítě má nárok na **příspěvek na mobilitu**, pokud je starší jednoho roku, není schopno zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace⁸³, opakovaně se v kalendářním měsíci dopravuje, nebo je dopravováno a současně mu nejsou poskytovány pobytové sociální služby podle zákona o sociálních službách. Výše příspěvku je poskytována v pevné sazbě, ve výši 400 Kč měsíčně.

Nárok na **příspěvek na zvláštní pomůcku** je v některých případech omezen dosaženým věkem žadatele – postižené osoby. Osoba starší 3 let má nárok na pořízení motorového vozidla, nebo na úpravu bytu. Osobě starší 15 let může být příspěvek poskytnut na pořízení vodícího psa.

⁸² Viz k tomu blíže: Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 290.

⁸³ Schopnost osoby zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace se pro nárok na příspěvek na mobilitu posuzuje podle ustanovení § 9 an. zákona o sociálních službách shodně jako pro účely příspěvku na péči. Více bude tato problematika rozpracována v kapitole 5.2 v části pojednávající o nároku na příspěvek na péči.

Ostatní zvláštní pomůcky jsou poskytovány od 1 roku věku osoby. Příspěvek se poskytuje v obecné rovině v maximální výši 350 000 Kč. Dále existují různé výjimky, například pokud jde o zvláštní pomůcku, jejíž cena je nižší než 24 000 Kč, poskytuje se příspěvek pouze v případech, že příjem osoby a osob s ní posuzovaných je nižší než osminásobek životního minima. Další výjimka z výše uvedeného pravidla je stanovena pro pořízení motorového vozidla jako zvláštní pomůcky, v těchto případech se poskytuje částka ve výši 200.000 Kč. Ve všech výše uvedených případech je předpokládána spoluúčast osoby žádající o zvláštní pomůcku ve výši 10%, v odůvodněných případech lze tuto spoluúčast snížit až na minimální částku ve výši 1000 Kč. Pro čerpání příspěvků na zvláštní pomůcky nesmí čerpané příspěvky v 60 kalendářních měsících po sobě jdoucích přesáhnout celkem částku 800.000 Kč. Zákon upravuje i povinnost vrátit příspěvek na zvláštní pomůcku například z důvodu, že tento příspěvek nebyl použit do 3 měsíců ode dne jeho vyplacení, nebo z důvodu, že osoba zemřela.

Na **výpůjčku zvláštní pomůcky** má nárok osoba starší tří let, která má těžkou vadu nosného nebo pohybového aparátu. Výpůjčka je realizována na základě smlouvy o výpůjčce podle občanského zákoníku (§ 650 an. z. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Povinné náležitosti smlouvy jsou upraveny v § 13 odst. 2 ZDávPostižOs.

Příjemcem dávky je oprávněná osoba, v případech, kdy je oprávněná osoba nezletilá, je příjemcem dávky zákonný zástupce, nebo jiná osoba, které byla nezletilá oprávněná osoba svěřena na základě rozhodnutí příslušného orgánu do péče (jde o tzv. jiného příjemce dávky). Postup řízení, včetně náležitostí žádosti a souvisejících povinností oprávněné osoby a jiného příjemce dávky jsou upraveny v ustanovení § 21 an. ZDávPostižOs.

Na základě tohoto zákona se osobám, kterým se přiznává příspěvek na péči podle ZSocSl, příspěvek na mobilitu nebo na zvláštní pomůcku, vystaví prostřednictvím krajských poboček Úřadu práce **průkaz osoby se zdravotním postižením**. S ohledem na zaměření této práce je významné, že tento průkaz může být poskytnut i osobám starším 1 roku (tedy i dětem), které z důvodu dlouhodobě nepříznivého stavu nejsou schopny zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace nebo jsou uznány závislými na pomoci jiné osoby podle ZSocSl.

Průkaz osoby se zdravotním postižením nahradí dosavadní průkaz mimořádných výhod osvědčujících stupeň zanikajícího institutu „mimořádných výhod“. Existující papírové kartičky TP, ZTP a ZTP/P budou nahrazeny průkazem osoby se zdravotním postižením, který zažité zkratky přebírá. Ačkoli je institut „mimořádných výhod“ rušen, výhody, které osobám se zdravotním postižením vyplývaly z držení průkazů TP, ZTP a ZTP/P, zůstávají v platnosti.

Průkaz osoby se zdravotním postižením není samostatnou listinou, ale je součástí nově zaváděné karty sociálních systémů. Jednou z funkcí karty je funkce průkazu osoby se zdravotním postižením, nadto má plnit funkci platební karty. Průkazy mimořádných výhod osvědčující stupeň mimořádných výhod (papírové kartičky TP, ZTP a ZTP/P) vydané podle předpisů účinných do

konce roku 2011 zůstávají v platnosti i po tomto dni, a to do uplynutí doby platnosti vyznačené v těchto průkazech, nejdéle však do 31. prosince 2015.⁸⁴

5.1.7.2 Příspěvek na sociální péči – dávka poskytovaná na základě zákona o sociálních službách

Poslední peněžitou dávkou, která může být poskytována přímo dítěti jako osobě závislé na pomoci jiné fyzické osoby, je **příspěvek na péči**. Tímto příspěvkem se stát podílí na zajištění sociálních služeb. Koncepce příspěvku na péči odpovídá koncepci tzv. „dotace na hlavu“, která byla v 90. letech zaváděna i v jiných evropských státech. Hlavní myšlenkou této koncepce je, že osobě, která potřebuje pomoci při zvládnání běžných životních úkonů, bude přidělován určitý finanční příspěvek z veřejného rozpočtu, a bude pak na rozhodnutí příjemce, jak tento příspěvek použije a které služby a od jakého subjektu si „koupí“.⁸⁵ Závislost na pomoci jiné fyzické osoby se stanoví ve čtyřech stupních. Pro jejich určení je rozhodující míra závislosti, která se hodnotí podle schopnosti zvládat určité úkony stanovené v ustanovení § 9 SocSl. Dále se budu věnovat výhradně modifikacím obecné právní úpravy ve vztahu k osobám do 18 let⁸⁶. Měřítkem pro hodnocení schopnosti zvládat základní životní potřeby je rozsah, náročnost a intenzita péče, kterou je potřeba věnovat posuzované osobě se zdravotním postižením ve srovnání s péčí, která je věnována zdravé fyzické osobě téhož věku. Odlišná je v těchto případech i výše příspěvku, který je v porovnání s obecnou úpravou vyšší u osob do 18 let věku. Vyšší příspěvek na péči může zlepšit situaci u těchto „pečujících“ rodinných příslušníků, zejména proto, že není omezena jejich výdělečná činnost, ani není stanovena podmínka celodenní osobní péče, jako tomu bylo u příspěvku na péči o osobu blízkou nebo jinou osobu. Zákon tak umožňuje, aby osoba, které je příspěvek na péči přiznán, např. svěřila takto získané prostředky svým rodinným příslušníkům, kteří z něj např. částečně uhradí služby, jež budou potřebnému poskytnuty během dne, kdy jsou rodinní příslušníci potřebného v práci a nemohou o něj pečovat.⁸⁷ Zákon upravuje v souvislosti s výší příspěvku na péči, možnost jeho zvýšení, pokud je rozhodný příjem oprávněné osoby a osob společně s ní posuzovaných nižší než dvojnásobek životního minima oprávněné osoby a osob s ní společně posuzovaných.

Řízení o přiznání příspěvku se zahajuje na základě písemné žádosti na tiskopise předepsaném Ministerstvem práce a sociálních věcí. Toto řízení může být zahájeno i z moci úřední v případech, kdy osoba není schopna jednat samostatně a nemá zástupce. O přiznání dávky rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce České republiky.

⁸⁴ Viz k tomu blíže: portál Ministerstva práce a sociálních věcí: <http://www.mpsv.cz/cs/8>, stav ke dni 18. 3. 2012.

⁸⁵ Viz k tomu blíže: Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 300.

⁸⁶ Nárok na příspěvek nemá osoba mladší 1 roku věku ve smyslu § 7 odst. 3 SocSl.

⁸⁷ Viz k tomu blíže: Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 301.

Na tomto místě je vhodné zmínit souběh s jinými dávkami systému sociálního zabezpečení: nárok na testovanou dávku přídavku na dítě může být přiznán v případě dodržení zákonných podmínek. V této souvislosti je vhodné zdůraznit skutečnost, že přídavek na dítě se vyplácí pouze nezaopatřeným dětem a takovým dítětem není osoba požívající invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně. Pokud by šlo o souběh s dávkou pěstounské péče – příspěvku na úhradu potřeb dítěte, vyplývá z dikce ustanovení § 12 SocSl, že není možné žádat o zvýšení výměru příspěvku na péči, pokud je přiznána tato dávka pěstounské péče, z čehož lze dovodit, že je možné žádat alespoň příspěvek na péči v základní výměře. Dávky důchodového pojištění (invalidní a sirotčí důchod) jsou vypláceny ve vztahu k příspěvku na péči bez omezení.

V souvislosti s novelami účinnými od 1. 1. 2012 je nutné upozornit na změny ve vztahu nové úpravy rodičovského příspěvku a příspěvku na péči v souvislosti s péčí o dítě dlouhodobě zdravotně (těžce) postižené. Do 31. 12. 2011 byl v souvislosti s péčí o tyto skupiny dětí poskytován rodičovský příspěvek až do věku 7 let tohoto dítěte, nová právní úprava účinná od 1.1. 2012 jej poskytuje nejdéle do 4 let věku dítěte. V případech, kdy byl podle staré právní úpravy přiznán vedle rodičovského příspěvku ještě příspěvek na péči, měl rodič nárok na rodičovský příspěvek v poloviční výši. V případech, kdy nebyl takovému dítěti přiznán příspěvek na péči, náležel rodiči rodičovský příspěvek v nižší výměře od 7 do 15 let věku dle § 30 odst. 1) písm. e) bod 3., z. č. 117/1995 Sb., stav textu ke dni 31. 12. 2011. Současná platná právní úprava souběh rodičovského příspěvku a příspěvku na péči vylučuje.

V souvislosti s vyloučením souběhu rodičovského příspěvku s příspěvkem na péči, je přechod dosavadních nároků na rodičovský příspěvek rodičů pečujících o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené a povinnosti s tím související podrobně upraven. Nárok na rodičovský příspěvek, který se poskytoval podle dosavadních předpisů při péči o zdravotně postižené dítě, které bylo k 1. 1. 2012 mladší 3 let, se nadále poskytuje ve výši 7 600 Kč do 3 let věku dítěte, pokud toto dítě nemá nárok na příspěvek na péči. Má-li takové dítě nárok na příspěvek na péči, musí rodič do 31. 1. 2012 zvolit jednu z těchto dávek a druhá se odejme. Aby měli všichni rodiče možnost volit do konce ledna 2012 mezi rodičovským příspěvkem (ve výši 7 600 Kč měsíčně do 3 let věku dítěte) a příspěvkem na péči, stanoví se zároveň, že všechny děti starší jednoho roku, které zakládají nárok na rodičovský příspěvek z titulu svého zdravotního postižení, se nejdéle do 31. 12. 2012 považují za osoby závislé na péči jiné osoby ve stupni I nebo II a mají nárok na příspěvek na péči.⁸⁸

⁸⁸ Viz k tomu blíže: Portál MPSV: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp, stav textu ke dni 19. 3. 2012.

5.2 Pomoc státu poskytovaná v souvislosti s péčí o dítě

Sociální událostí, na kterou v této oblasti právo reaguje, je narození dítěte a na něj navazující mateřství a rodičovství. Platná právní úprava odráží řadu změn, které se uskutečnily v průběhu 20. století. V této době doznala především podoba rodiny řadu změn, a to i v souvislosti se změnami postavení ženy ve společnosti. S ohledem na nastíněný vývoj se v současné době stále více klade důraz na rodičovství jako takové, přičemž otci se začíná přisuzovat stejná role v péči o děti jako matce. Významným činitelem v této oblasti je legislativní činnost Evropské unie vedená rovnými příležitostmi pro muže a ženy.⁸⁹

V souvislosti s narozením dítěte dochází v životě osob pečujících o dítě k mnoha změnám, se kterými se musí tyto osoby vypořádat, v takovém okamžiku je na právním řádu, aby pomohlo zajistit osobám pečujícím o dítě sociální stabilitu v rodině. Tyto změny lze třídit z chronologického hlediska na ty, které vzniknou před nebo po narození, případně podle jejich povahy, zda jde o pokles dosavadního výdělku v důsledku péče o dítě, nebo zda jde o nárůst životních nákladů. Pro účely rozboru dotčené právní úpravy je tato problematika rozpracována s ohledem na obě výše uvedené hlediska. V systematické této práce doplňuje kapitola 5.2 pracovněprávní úpravu obsaženou v kapitole 4.2.

Pomoc státu osobám pečujícím o dítě se poskytuje napříč systémy sociálního zabezpečení. Stěžejní oblastí je nemocenské pojištění, na základě kterého jsou poskytovány: *vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství a ošetřovné*. Na tomto místě je vhodné zmínit ještě skutečnost péče o dítě, která je dále rozhodná pro stanovení *věku pro odchod do důchodu u žen*. Systém státní sociální podpory zajišťuje *rodičovský příspěvek, dávky pěstounské péče* (odměna pěstouna, příspěvek při převzetí dítěte, příspěvek na zakoupení motorového vozidla; o příspěvku na úhradu potřeb dítěte bylo pojednáno v kapitole 5.1). V souvislosti se smrtí nezaopatřeného dítěte, nebo rodiče nezaopatřeného dítěte se poskytuje dávka *pohřebného*. V minulosti byly v rámci státní sociální podpory poskytovány i další dávky – např. sociální příplatek, příspěvek na dopravu či zaopatřovací příspěvek. Rodinám s (nezaopatřenými) dětmi mohou do určité míry pomoci i další dávky, které nejsou určeny výhradně jim – např. *příspěvek na bydlení*. V rámci systému sociální pomoci lze poskytovat pomoc rodinám prostřednictvím *sociálních služeb*, nebo prostřednictvím pomoci v *hmotné nouzi*.

⁸⁹ Muži mají možnost čerpat rodičovskou dovolenou, a to i v rozsahu, ve kterém je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Muži mají oprávnění čerpat i související dávky poskytované právem sociálního zabezpečení. Viz k tomu blíže: Koldinská Kristina, Sociální právo, 1. vydání, Praha: C.H.Beck, 2007, s. 67.

5.2.1 Vyrovnávací příspěvek v mateřství

Silná propojenost pracovního práva a práva sociálního zabezpečení je patrná z povinnosti zaměstnavatele převádět těhotné ženy na jinou práci z důvodu pro ně zakázané nebo nevhodné práce. Tento institut zajišťuje ochranu těhotným ženám a zaměstnankyním do konce 9. měsíce po porodu, v důsledku čehož je poskytována i ochrana zdravého vývoje dítěte. Je možné, že v rámci takového pracovního zařazení bude žena bez svého zavinění dosahovat nižšího výdělku, jak bylo naznačeno již v kapitole 4.2. Převedením na jinou práci se rozumí vedle převedení na jiné pracoviště například i snížení pracovního tempa nebo snížení množství požadované práce. Ve výše popsaných situacích se bude této zaměstnankyni poskytovat *vyrovnávací příspěvek v mateřství* ze systému nemocenského pojištění (§ 42 an. ZNemPoj). Těhotenství a mateřství je v českém právu sociálního zabezpečení vnímáno jako sociální událost nemocenského pojištění.⁹⁰

Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl redukováného denního vyměřovacího základu zjištěného ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměru jejích započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Dávka se poskytuje za kalendářní dny, v nichž převedení na jinou práci trvalo, tedy nikoliv za dny, kdy byla pojištěnka dočasně práce neschopnou, či pobírala pracovní volno bez náhrady mzdy a podobně. Nárok na dávku zaniká opětovným převedením na původní práci či vznikem nároku na peněžitou pomoc v mateřství – tedy buď do 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nebo do porodu, pokud nastal dříve). Pokud by šlo o vyrovnávací příspěvek z důvodu mateřství, poskytuje se buď do konce 9. měsíce po porodu anebo u žen, které kojí, po dobu kojení.

Některé skupiny zaměstnankyň nemají ve smyslu § 42 odst. 4 ZNemPoj nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Jde o zaměstnankyně činné na základě dohody o pracovní činnosti, nebo na základě dohody o provedení práce, o žákyně a studentky, pokud jejich zaměstnávání spadá výlučně do období prázdnin nebo pokud jde o účast na pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu. Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nepřislouží osobám samostatně výdělečně činným.

Pokud žádá zaměstnankyně o vyrovnávací příspěvek, uplatní nárok na tuto dávku na tiskopise, který jí vydá ošetřující lékař nebo gynekolog, v jehož péči je v době těhotenství a mateřství. Lékař na tomto tiskopise potvrdí datum předpokládaného porodu, nebo poskytne posudek o nepříznivém vlivu vykonávané práce na zdravotní stav pojištěnky. Následně je tento tiskopis předán zaměstnavateli, který po doplnění relevantních údajů, předá vyplněný tiskopis neprodleně okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa sídla zaměstnavatele. Okresní správa sociálního zabezpečení nejpozději do 1 měsíce následujícího po dni, v němž jí byl

⁹⁰ Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 70.

stanovený doklad pro nárok na výplatu dávky včetně příslušných podkladů doručen, začne dávku vyplácet. Dávka je vyplácena přímo pojištěnce.⁹¹

5.2.2 Peněžítá pomoc v mateřství

V době těhotenství je žena chráněna především před nepříznivými vlivy, které by mohly ohrozit její zdravotní stav a stav jejího dítěte. Další nástroje sociální ochrany se aktivují až v souvislosti s narozením dítěte a následnou péčí o něj. Jak bylo výše uvedeno vypořádací příspěvek v těhotenství a mateřství je možno vyplácet nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, od tohoto okamžiku je možno vyplácet další dávku nemocenského pojištění – *peněžitou pomoc v mateřství*.

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství je dle § 34 ZNemPoj možný již od počátku 8. týdne před očekávaným dnem porodu, případně od počátku 6. týdne, jak bylo uvedeno výše, případně ode dne porodu, nastal-li dříve nebo dnem, kdy bylo dítě převzato do péče. Nástup na peněžitou pomoc si může pojištěnka určit, pokud si den nástupu neurčí, nastává nástup na peněžitou pomoc v mateřství počátkem 6. týdne před očekávaným dnem porodu.

Na peněžitou pomoc v mateřství mají nárok za splnění zákonných podmínek, jak zaměstnankyně, tak osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Ustanovení § 32 ZNemPoj stanoví okruh oprávněných osob pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Jde například o pojištěnku, která dítě porodila, pojištěnce, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů, pojištěnce pečujícího o dítě z důvodu smrti matky dítěte a pojištěnce, který je otcem nebo manželem ženy, která dítě porodila, a to na základě písemné dohody⁹².

Základní podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast na pojištění v době přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Doba účasti na pojištění se liší v případě, zda se jedná o zaměstnance, nebo OSVČ. Peněžítá pomoc v mateřství náleží, pokud byl pojištěnec (zaměstnanec) účasten 270 dnů nemocenského pojištění v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. V případě OSVČ musí být kumulativně splněna výše uvedená podmínka a dále účast na nemocenském pojištění OSVČ alespoň po dobu 180 dní

⁹¹ Viz k tomu blíže: Portál ČSSZ, <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#VPVTM>, stav ke dni 20. 3. 2012.

⁹² Dohodu lze nejdříve uzavřít nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte a vždy na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích, podpis matky dítěte musí být úředně ověřený. Tento požadavek má oporu v ustanovení § 195 odst. 5 ZP, kde je stanoveno, že v žádném případě nemůže mateřská dovolená skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Délka 6 týdnů je odůvodněna tzv. obdobím šestinedělí, kdy se anatomické a fyziologické změny organismu postupně vrací do stavu jako před otěhotněním. Tzv. „střídavá péče“ je důsledkem změn společenských poměrů. Důvodem pro zákonný požadavek „7 po sobě jdoucích dní, kdy bude otec/manžel o dítě pečovat“, je skutečnost, aby bylo zabráněno účelovému přebírání péče o dítě otcem či manželem ženy, která dítě porodila, jen na dny pracovního klidu, kdy tak dříve otec dítěte (manžel) kromě mzdy pobíral také peněžitou pomoc v mateřství.

v období jednoho roku přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství (§ 32 odst. 2, 3 ZNemPoj).

Nárok na dávku má i žena – zaměstnankyně, která nastoupí na peněžitou pomoc v mateřství po skončení zaměstnání v ochranné lhůtě (§ 15 ZNemPoj). Ochranná lhůta u žen, jejichž pojištění (zaměstnání) skončilo v době těhotenství, činí 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění; pokud však pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo. Pokud pojištění nezaniklo v době těhotenství, činí ochranná lhůta 7 kalendářních dnů ode dne zániku nemocenského pojištění (pokud pojištění trvalo alespoň po tuto dobu). Ochranná lhůta však neplyne z některých pojištěných činností (např. z dohod o provedení práce, ze zaměstnání malého rozsahu). Tato podmínka je v zákoně stanovena z důvodu, že peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje poměrně dlouhou dobu a v poměrně značné výši, takže je třeba, aby v pojistném systému na poskytnutí této dávky byl ze strany pojištěnce, který ji nárokuje, nastřádán dostatek prostředků.⁹³

Podpůrčí doba peněžitě pomoci v mateřství koresponduje s dobou mateřské dovolené (28 týdnů), která je poskytována pracovním právem. Délku podpůrčí doby ovlivňuje stejně jako u mateřské dovolené četnost porodu. Výše peněžitě pomoci v mateřství činí 70% z denního vyměřovacího základu za kalendářní den⁹⁴. Ustanovení § 36 ZNemPoj upravuje případy, kdy dochází k přerušení výplaty peněžitě pomoci v mateřství, jde například o dobu, po kterou je dítě převzato do ústavní péče z jiných než zdravotních důvodů, nebo v případech, kdy bude na základě dohody vyplácena peněžitá pomoc v mateřství pojištěnci místo matce dítěte.

V této souvislosti je vhodné zmínit souběh peněžitě pomoci v mateřství s výdělečnou činností nebo samostatnou výdělečnou činností. Platí zde jen několik omezení, jak bylo výše uvedeno, není možné dle § 195 odst. 5 ZP ukončit nebo přerušit mateřskou dovolenou před 6. týdnem od porodu. S ohledem na nastavení systému není možné, aby se žena v průběhu čerpání peněžitě pomoci v mateřství vrátila do stejného pracovního poměru, ze kterého jí vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. U stejného zaměstnavatele by tedy musela vykonávat jiný druh práce. Pokud by byla zaměstnána u jiného zaměstnavatele se shodným předmětem činnosti, jakou má její zaměstnavatel, u něhož vykonávala výdělečnou činnost před nástupem na mateřskou dovolenou, potažmo na peněžitou pomoc v mateřství, musela by mít předchozí souhlas tohoto zaměstnavatele dle § 304 ZP. Pokud jde o OSVČ, která čerpá peněžitou pomoc v mateřství na

⁹³ Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 73.

⁹⁴ Denní vyměřovací základ se u peněžitě pomoci v mateřství zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem podléhá redukcí, která se u peněžitě pomoci v mateřství provede tak, že částka do první redukční hranice se počítá 100%, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60%, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30% a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Viz k tomu blíže: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>, stav textu ke dni 20. 3. 2012.

základě dob pojištění ze samostatně výdělečné činnosti, není možné, aby vykonávala tuto činnost a souběžně jí vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Bylo by ale možné, aby vykonávala po dobu čerpání peněžité pomoci v mateřství závislou činnost. Výše příjmů dosažených výdělečnou činností nemá vliv na výši peněžité pomoci v mateřství, proto nebude docházet k jejímu krácení.

V praxi se mohou objevit případy, kdy nebyla naplněna podmínka potřebné doby účasti na pojištění, a proto nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevznikne. Do doby účasti na pojištění se započítává doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a dále doba studia, bylo-li toto studium úspěšně ukončeno. Ve srovnání s dřívější právní úpravou došlo k zjednodušení započtení dob studia. Pokud tedy nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevznikne, je vyplácena dávka systému státní sociální podpory – rodičovský příspěvek podle ustanovení § 30 odst. 5 ZoSP. Pro doplnění uvádím, že v případech, kdy peněžitá pomoc v mateřství je nižší než 7.600 Kč (minimální výše rodičovského příspěvku), poskytuje se ve smyslu § 30b odst. 3 ZoSP „doplatek“ ve výši rozdílu mezi dávkou nemocenského pojištění a rodičovským příspěvkem.

Mohou nastat situace, kdy z jednoho pojištění vznikne současně nárok na čerpání více dávek dle § 48 ZNemPoj. V takovém případě má vždy přednost výplata peněžité pomoci v mateřství. V případě souběhu dvou nároků peněžité pomoci v mateřství z jednoho pojištění (§ 34 odst.4 ZNemPoj), se nebude vyplácet další peněžitá pomoc v mateřství po dobu, po kterou trvá nárok na předchozí peněžitou pomoc v mateřství.

Nárok na peněžitou dávku v mateřství uplatní pojištěnka na tiskopise, který jí vydá ošetřující lékař. V ostatních případech, kdy o nárok na dávku nežádá pojištěnka-matka, lze tiskopis obdržet u okresní správy sociálního zabezpečení, případně u zaměstnavatele. V takových případech se k žádosti přikládají dokumenty prokazující převzetí dítěte do péče (například rozhodnutí soudu, nebo dohoda ve smyslu § 32 odst. 7 ZNemPoj). Žádost o peněžitou pomoc předává zaměstnanec (zaměstnankyně) svému zaměstnavateli, ten po doplnění potřebných údajů předá tiskopis místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.⁹⁵

5.2.3 Ošetřovné

Z povahy systematiky členění dávek podle jednotlivých subsystemů práva sociálního zabezpečení, je na tomto místě logické zmínit další dávku nemocenského pojištění, která může být v souvislosti s péčí o dítě vyplácena – *dávka ošetřovného*. Z chronologického hlediska bude v praxi častěji na peněžitou pomoc v mateřství navazovat dávka systému státní sociální podpory – rodičovský příspěvek.

⁹⁵ Portál České správy sociálního zabezpečení: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#PPM>, stav textu ke dni 20. 3. 2012.

Jak bylo výše uvedeno zaměstnavatel je povinen poskytnout pracovní volno v případech, kdy zaměstnanec pečuje nebo ošetřuje dítě mladší 10 let ve smyslu § 39 an. ZNemPoj – jde tedy o případy, kdy je zaměstnanci vypláceno *ošetřovné*. Touto dávkou se zajišťuje materiální zabezpečení zaměstnanci, který musel zůstat doma a pečovat o dítě, které onemocnělo. Nárok na ošetřovné nemají, jak vyplývá již z povahy této dávky například domácí zaměstnanci, dále například zaměstnanci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo OSVČ. Podmínkou nároku na ošetřovné je ve smyslu ustanovení § 39 odst. 2 ZNemPoj, že osoba žije s dítětem ve společné domácnosti, to však neplatí, pokud je tato osoba rodičem dítěte. V praxi tedy může jít o případy, kdy družka otce dítěte zůstane s tímto dítětem doma, protože jde o osobu žijící s dítětem v jedné domácnosti, vznikne jí nárok na výplatu ošetřovného. Nárok vznikne s ohledem na výše uvedené i otci dítěte, který sice nežije s dítětem ve společné domácnosti, ale je jeho rodičem.

Délka podpůrčí doby činí v obecných případech 9 kalendářních dní. V případě, že jde o osamělého zaměstnance⁹⁶, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, poskytuje se mu podpůrčí doba v délce 16 kalendářních dní. Je možné, aby se vystřídali při péči o dítě oba rodiče, ošetřovné však bude náležet jen jednou a bude se vyplácet buď jen jednomu z oprávněných, nebo postupně oběma. Pokud bude onemocnění dítěte trvat nad rámec stanovené podpůrčí doby, bude po zbylou dobu nemoci poskytováno už jen pracovní volno, avšak dávky nemocenského pojištění již nebude možno nárokovat.

Výše ošetřovného činí 60% denního vyměřovacího základu. Pokud by nastal souběh mezi výplatou nemocenského a ošetřovného, přednost bude mít ve smyslu § 48 odst. 1 písm. b) ZNemPoj nemocenské.

I v případě ošetřovného je nutné věnovat náležitou pozornost souběhu s jinými dávkami. Z dikce ustanovení § 39 odst. 3 ZNemPoj vyplývá, že zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné, pokud jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo na rodičovský příspěvek. Výjimkami z výše uvedeného pravidla, kdy je zaměstnanci přiznáváno ošetřovné, jsou případy, kdy osoba oprávněná k peněžité pomoci nebo rodičovskému příspěvku nemůže sama zajistit péči o toto dítě z důvodu vlastní nemoci, úrazu, karantény nebo například porodu. Ustanovení § 48 odst. 1 ZNemPoj řeší souběh ošetřovného s nemocenským a s peněžitou pomocí v mateřství. Ve výše uvedených souběžích má přednost před výplatou ošetřovného, výplata dávky nemocenského nebo dávky peněžité pomoci v mateřství. Ošetřovné se nevyplácí za podmínek uvedených v § 40 odst. 5 ZNemPoj, jde například o vznik potřeby ošetřování v průběhu trvání pracovního volna bez náhrady mzdy.

⁹⁶ Za osamělého zaměstnance se ve smyslu § 40 odst. 7 ZNemPoj považuje pro účely ošetřovného svobodný, ovdovělý nebo rozvedený zaměstnanec, pokud nežije s družkou (druhem) nebo v registrovaném partnerství. Za osamělého zaměstnance se považuje zaměstnanec, jehož manželka (manžel) je ve výkonu trestu odnětí svobody uloženého v trvání nejméně jednoho roku nebo ve výkonu zabezpečovací detence, nebo je nezvěstná a bylo zahájeno řízení o prohlášení nezvěstné osoby za mrtvou, a tento zaměstnanec nežije s družkou.

Nárok na dávku se uplatňuje prostřednictvím tiskopisu „Rozhodnutí o potřebě ošetřování“, který vystaví ošetřující lékař dítěte, které onemocnělo, kde je stanoven den vzniku a den ukončení potřeby ošetřování. Pokud vzniká nárok na ošetřovné z důvodu uzavření dětského výchovného zařízení, jde o žádost o ošetřovné při péči o dítě do 10 let z důvodu uzavření výchovné zařízení (školy), tento tiskopis vydá škola, do které dítě chodí. Tiskopisy předává zaměstnanec svému zaměstnavateli, který vyplněné tiskopisy předá místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.⁹⁷

5.2.4 Důchodový věk a péče o dítě

V rámci systému sociálního pojištění zbývá ještě zmínit **úpravu důchodového věku, který je u žen stanoven odlišně v závislosti na počtu vychovávaných dětí** ve smyslu § 32 ZDPoj. Diferenciovaně stanovený věk pro odchod do důchodu u mužů a žen je dán historickým a sociologickým pozadím právní úpravy sociálního zabezpečení. Touto problematikou se zabýval i náleží⁹⁸ Ústavního soudu č. 341/2007 Sb., jenž posuzoval soulad s ústavním pořádkem ČR, zvláště se zřetelem k rovnosti pohlaví při přístupu k právu na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří. Ústavní soud došel k názoru, „že by zrušením napadeného ustanovení (§ 32 ZDPoj) vybočil z principu minimalizace zásahu, neboť řešení nerovného postavení mužů a žen v rámci důchodového pojištění nelze nalézt bez komplexní a moudře načasované úpravy systému celého důchodového pojištění, při nalezení sociálně-únosných a ekonomicky přijatelných hledisek, která je třeba stanovit spíše v rámci celkové reformy důchodového systému“. Z tohoto důvodu byl návrh zamítnut.

Obdobný spor byl řešen i Evropským soudem pro lidská práva ve věci *Anderle proti České republice*⁹⁹, namítána byla diskriminace, kdy se pro ženy vychovávající děti stanoví jiný důchodový věk než pro muže ve stejném postavení. Evropský soud pro lidská práva ve svém rozhodnutí ze dne 17. února 2011 došel k závěru, „že původním cílem důchodového věku diferencovaného podle počtu dětí, které žena vychovala, bylo vyrovnání faktické nerovnosti mezi muži a ženami. Vzhledem ke konkrétním okolnostem případu lze proto tento přístup i nadále považovat za objektivně a rozumově zdůvodněný. S ohledem na dlouhotrvající důchodovou reformu, která v České republice dosud probíhá, není soud přesvědčen, že načasování a rozsah opatření přijatých českými orgány k nápravě předmětné nerovnosti byly natolik zjevně nepřiměřené“. Soud s ohledem na výše uvedené neshledal porušení článku 14 Úmluvy ve spojení s článkem 1 Protokolu č. 1.

⁹⁷ Viz k tomu blíže: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm>, stav textu ke dni 20. 3. 2012.

⁹⁸ Muž – vdovec, který vychoval své děti, žádal Českou správu sociálního zabezpečení o přiznání starobního důchodu podle stejných parametrů, za jakých byl přiznáván ženám.

⁹⁹ Stížnost č. 6268/08.

Do budoucna platná právní úprava předpokládá sjednocení důchodového věku pro muže i ženy, právě v souvislosti s touto skutečností, poroste důchodový věk žen v tomto období rychleji.

5.2.5 Rodičovský příspěvek

Jestliže rodič osobně, celodenně a řádně pečuje o své dítě mladší čtyř let, které je nejmladší v rodině, vzniká mu nárok na *rodičovský příspěvek* poskytovaný ze systému státní sociální podpory. Tento příspěvek je zřejmě nejdůležitější, a také nejvíce využívanou dávkou státní sociální podpory pro rodiče pečující o dítě. Zákonná úprava rodičovského příspěvku byla změněna novelou s účinností od 1. 1. 2012. Rodičovský příspěvek by měl představovat určitou formu „sociální“ mzdy, kterou si stát platí své občany za to, že pečují o novou generaci občanů konkrétní společnosti a těmto se věnují řádně a celodenně, zpravidla na úkor svého výdělků, ale i svého kariérního postupu.¹⁰⁰ Dnešní pojetí rodičovského příspěvku se spíše blíží pojetí jakéhosi příspěvku na péči o dítě, zvláště s ohledem na skutečnost, že i zajištění jiné péče o dítě (chůva, zařízení pro děti předškolního věku) jsou finančně náročné.

Novela zákona o sociální podpoře s účinností od 1. 1. 2012 zásadně ovlivnila úpravu rodičovského příspěvku. Nově může rodič pružně volit délku a výši pobírání rodičovského příspěvku, omezení je stanoveno celkovou částkou 220.000 Kč a dobou čerpání. Rodičovský příspěvek lze čerpat nejdéle do 4 let věku dítěte ve smyslu § 30 odst. 1 ZoSP.

V souladu s předešlou právní úpravou zůstává obecně nárok na rodičovský příspěvek navázán na splnění nároku na peněžitou pomoc v mateřství (není však rozhodné, zda osoba požádala o výplatu této dávky). Struktura nároku na rodičovský příspěvek je členěna na dvě kategorie případů v závislosti na denním vyměřovacím základu peněžité pomoci v mateřství. Rozhodujícím kritériem je jednak existence (možnost ho stanovit) denního vyměřovacího základu, jednak jeho výše.

Nejdříve se budu zabývat případy, kdy byl splněn nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Pokud se stane, že u obou rodičů lze stanovit ke dni narození denní vyměřovací základ, bude se pro účely stanovení rodičovského příspěvku vycházet z toho vyššího. Rozhodnou je v těchto případech skutečnost, zda částka 70% 30násobku denního vyměřovacího základu převyšuje částku 7 600 Kč, či nikoliv. V případě, že tato částka bude větší, je rodiči dána možnost ve smyslu § 30 odst. 3 ZoSP zvolit si vyšší rodičovského příspěvku v rozmezí 7.600 - 11.500 Kč. V případě, že bude 70% 30násobku denního vyměřovacího základu nižší než výše uvedených 7.600 Kč, může rodič zvolit vyšší rodičovského příspěvku až do částky 7.600 Kč.

Pokud nebylo možno stanovit vyměřovací základ peněžité pomoci v mateřství z toho důvodu, že v důsledku péče o dříve narozené dítě uplynula podpůrní doba pro nárok na peněžitou

¹⁰⁰ Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 73.

pomoc v mateřství, a to v případech, kdy nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě, může rodič zvolit výši rodičovského příspěvku až do částky 7.600 Kč ve smyslu § 30 odst.4 ZoSP. V případech stanovených v § 30 odst. 5 ZoSP, kdy nelze žádnému z rodičů ke dni narození nejmladšího dítěte v rodině stanovit předmětný denní vyměřovací základ, je stanoven rodičovský příspěvek pevnou částkou ve výši 7.600 Kč do devátého měsíce věku nejmladšího dítěte a dále až do 4 let věku dítěte se vyplácí rodičovský příspěvek ve výši 3.800 Kč. Na tyto posledně jmenované případy, bylo upozorňováno již v části týkající se peněžité pomoci v mateřství, neboť jde o případy, kdy je rodičovský příspěvek vyplácen od narození dítěte z důvodu, že nárok na peněžitou pomoc v mateřství vůbec nevznikl.

Nově je možno výši příspěvku měnit jednou za tři měsíce ve smyslu § 30 odst. 7 ZoSP, volba se provádí na základě písemné žádosti u krajské pobočky Úřadu práce.

Na tomto místě je vhodné zmínit souběh rodičovského příspěvku s dávkami nemocenského pojištění zejména s dávkou peněžité pomoci v mateřství. Jedná se o případy, kdy se narodí pojištěnce v průběhu čerpání rodičovského příspěvku další dítě (nebo je jí toto dítě svěřeno do péče) a jsou zároveň splněny podmínky pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Souběh obou dávek je v zásadě vyloučen s ohledem na skutečnost, že zanikla u rodičovského příspěvku podmínka péče o nejmladší dítě v rodině, kterým se v takovém případě stalo nově narozené dítě (§ 30a ZoSP). Pokud by vzniknul nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství v nižší částce než v jaké by byl poskytován rodičovský příspěvek (7.600 Kč), bude poskytován rozdíl mezi těmito dávkami ve smyslu § 30b ZoSP.

Vyloučen je i souběh rodičovského příspěvku a příspěvku na péči ve smyslu § 30b odst. 4 ZoSP. Tento souběh byl blíže zpracován spolu s problematikou příspěvku na péči. V této souvislosti si dovoluji znovu zdůraznit, že právní úprava rodičovského příspěvku s účinností od 1. 1. 2012 nepředpokládá zvláštní podmínky pro nárok na rodičovský příspěvek až do 7 let pro děti dlouhodobě (těžce) zdravotně postižené.

V praxi může nastat souběh rodičovského příspěvku a příjmu z výdělečné činnosti. Tento souběh není v zásadě vyloučen. Rodičovský příspěvek se s ohledem na výši příjmu z výdělečné činnosti nijak nekrátí. Je však nutno dbát na splnění podmínky osobní celodenní péče o dítě, která může být například zajištěna jinou zletilou osobou ve smyslu § 31 odst. 3 písmeno e) ZoSP. Novela přinesla i rozvolnění ve sledování docházky do zařízení pro děti předškolního věku ve srovnání s dřívější úpravou. Nově se již četnost docházky do těchto zařízení u dětí starších dvou let věku nesleduje.

Na tomto místě je vhodné zdůraznit vztah rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, kdy poskytování rodičovského příspěvku není zásadně navázáno na čerpání rodičovské dovolené a naopak. Rodičovská dovolená je překážkou v práci, a proto nástup do práce v pracovněprávním vztahu, z něhož byla poskytnuta tato osobní překážka v práci, bude znamenat pouze ukončení

tohoto pracovního volna nikoliv zánik nároku na rodičovský příspěvek (pokud bude splněna podmínka osobní celodenní péče). Samozřejmě je možné, aby osoba vykonávala pracovní činnost u jiného zaměstnavatele, nebo vykonávala u stejného zaměstnavatele jiný druh práce – v takových případech zůstane zachována i osobní překážka v práci v podobě rodičovské dovolené.

Pro srovnání upozorním na fakt, že toto neplatí pro souběh mateřské dovolené a peněžitě pomoci v mateřství, neboť v případě, že by se po 6. týdnu čerpání mateřské dovolené (ve smyslu § 195 odst. 5 ZP) zaměstnankyně-pojištěnka vrátila zpět na své původní pracovní zařazení, z jehož pojištění byla zaměstnankyni vyplácena peněžitá pomoc v mateřství, zanikne v takovém případě nárok na výplatu této dávky nemocenského pojištění.

Žádost o dávku se podává u krajských poboček Úřadu práce na předepsaném tiskopise. Nárok na rodičovský příspěvek má i rodič, který je nezletilou osobou a dosáhl věku 16 let a kterému soud přiznal rodičovskou zodpovědnost podle zákona o rodině. Osobě starší 16 let je v této souvislosti dána ustanovením § 67 odst. 4 *in fine* ZoSP pro tento případ *procesní způsobilost*. Součástí žádosti o dávku rodičovského příspěvku je ve smyslu § 68 ZoSP: doklad o době pobírání peněžitě pomoci v mateřství, identifikační údaje nejmladšího dítěte v rodině, identifikační údaje osob tvořících rodinu podle § 31 odst. 1 ZoSP, potvrzení o pobytu dítěte v zařízeních pro děti předškolního věku a volba nároku na rodičovský příspěvek a jeho výši.

5.2.6 Dávky pěstounské péče

V souvislosti s dávkami pro rodiče poskytovanými ze systému státní sociální podpory je třeba zmínit rovněž *dávky pěstounské péče* poskytované osobám, které převzaly dítě do péče nahrazující péči rodičů.¹⁰¹ Vzhledem k tomu, že v případě pěstounské péče nejsou nahrazeny rodičovské vztahy zcela (jako např. u osvojení), nevztahovala by se na ně ani příslušná ochrana poskytovaná právem sociálního zabezpečení, která je jinak určena rodinám s dětmi.¹⁰² Pěstounům jsou poskytovány dávky, které jsou ekvivalentem dávek pro rodiče. Jde o odměnu pěstouna (odpovídá rodičovskému příspěvku), příspěvek na převzetí dítěte (odpovídá porodnému) a příspěvek na zakoupení motorového vozidla (nemá ekvivalent v obecném systému sociální podpory, jde o podporu mobility rodiny s více dětmi).¹⁰³ V rámci dávek pěstounské péče je poskytována dávka příspěvku na úhradu potřeb dítěte, která je dávkou přímo náležející dítěti, proto o ní bylo z hlediska systematiky této práce hovořeno již v části 5.1.

¹⁰¹ Viz k tomu blíže: Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 75.

¹⁰² Tato skutečnost je patrná i z dikce ustanovení § 31 odst. 1 ZoSP, který stanoví, že na rodičovský příspěvek mají nárok i osoby, které převzaly dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů, tedy děti osvojené, děti převzaté do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě partnera, nebo manžela.

¹⁰³ Viz k tomu blíže: Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 75 – 76.

Príspevek při převzetí dítěte je ve smyslu § 41 ZoSP poskytován jako jednorázová, netestovaná dávka, jejíž výše je odstupňována s ohledem na věk dítěte¹⁰⁴. Účelem této dávky je přispět na nákup potřebných věcí pro dítě přicházející do náhradní rodinné péče.

Odměnu pěstouna ve smyslu § 40 ZoSP lze považovat za společenské uznání osobě pečující o cizí dítě v pěstounské péči. Odměna pěstouna je dále pro účely zvláštních předpisů (např. z. o nemocenském pojištění) považována za plat. Pěstoun má na odměnu nárok, pokud pečuje o dítě do jeho zletilosti, nebo po dobu dokud má dítě nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte, například pokud jde o nezaopatřené dítě, nebo pokud jde o dítě závislé na pomoci jiné fyzické osoby. Nárok na odměnu má pěstoun i tehdy, jestliže příspěvek na úhradu potřeb dítěte není vyplácen, protože dítě požívá důchod z důchodového pojištění. Důchodem může být míněn důchod invalidní pro invaliditu všech tří stupňů (srov. § 11 odst. 3 ZoSP), nebo důchod sirotčí (po rodičích). V této souvislosti upozorním na § 52 odst. 3 ZDPoj, který stanoví, že nárok na sirotčí důchod nevzniká po pěstounovi nebo jeho manželovi. Výše odměny pěstouna činí za kalendářní měsíc součin částky životního minima jednotlivce a koeficientu. Koeficient se mění v závislosti na počtu svěřených dětí, na skutečnosti, zda jde o osoby závislé a podobně.

Nárok pěstouna na *příspěvek na zakoupení motorového vozidla* dle § 42 ZoSP vzniká pěstounovi v případě, že jsou mu svěřeny nejméně čtyři děti. Příspěvek může být poskytnut před i po zakoupení vozidla. Použití tohoto příspěvku na koupi vozidla musí pěstoun prokázat, jinak je povinen příspěvek vrátit. Příspěvek lze použít jednak ke koupi osobního motorového vozidla, jednak k opravě takového vozidla, pokud není používáno pro výdělečnou činnost. Pěstoun je povinen vrátit poměrnou část příspěvku na zakoupení motorového vozidla, pokud do pěti let ode dne, kdy mu byl poskytnut příspěvek na koupi nebo opravu motorového vozidla, toto vozidlo prodal, daroval nebo začal využívat pro výdělečnou činnost (§ 42 odst. 4 ZoSP). Výše příspěvku na zakoupení motorového vozidla činí 70% pořizovací ceny osobního motorového vozidla, nebo prokázaných výdajů na opravy tohoto vozidla, nejvýše však 100 000 Kč. Součet těchto příspěvků nesmí v posledních deseti kalendářních letech přede dnem podání žádosti o další příspěvek přesáhnout 200.000 Kč.

Novela s účinností od 1. 1. 2012 přinesla do zákona o sociální podpoře nové *ustanovení o důsledcích neplnění povinné školní docházky dítěte* (§54a ZoSP). Zákon předpokládá, že na základě pravomocného rozhodnutí o uložení sankce podle zákona o přestupcích z důvodu neplnění povinné školní docházky dítěte, bude možné postihnout rodiče, popř. pěstouny. V případě rodičů bude postihován rodičovský příspěvek z titulu péče o nejmladší dítě, pokud nějaké dítě v rodině neplní řádně povinnou školní docházku. V takových případech se z celkové částky, z níž je rodičovský příspěvek vyplácen, odečítá částka 22.800 Kč.

¹⁰⁴ Příspěvek při převzetí dítěte činí: na děti do 6 let částku 8 000 Kč, na děti od 6 let do 15 let 9 000 Kč, na děti od 15 do 18 let částku ve výši 10 000 Kč.

Výjimkou z tohoto obecného pravidla je rodičovský příspěvek náležející podle § 30 odst. 5 ZoSP, tedy v situaci, kdy nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Sankce spočívá v tom, že po dobu tří měsíců od právní moci rozhodnutí o uložení sankce v rámci přestupkového řízení nemá rodič nárok na výplatu této dávky, a to bez možnosti uplatnění nároku na rodičovský příspěvek druhým rodičem.

Obdobně platí toto ustanovení i pro pěstouny. Pěstoun po dobu tří měsíců od právní moci rozhodnutí o uložení sankce v přestupkovém řízení nemá nárok na výplatu odměny vůči dítěti, které řádně neplní povinnou školní docházku. Stěžejní rozdíl mezi postihem rodičů a postihem pěstounů spočívá v tom, že u rodičů jde o jakékoliv dítě v rodině a plnění jeho povinné školní docházky, zatímco v případě pěstounů, jde o plnění povinné školní docházky určitého dítěte, ve vztahu ke kterému je poskytována pěstounovi výplata odměny pěstouna.

Orgán, který pravomocně rozhodl o uložení sankce v přestupkovém řízení, stejně jako rodič nebo pěstoun mají povinnost písemně oznámit krajské pobočce Úřadu práce tuto skutečnost, a to do 8 dní po nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.

5.2.7 Porodné

Změny v pojetí sociálního státu jsou dobře patrné na vývoji právní úpravy další dávky sociální podpory – *porodného* (§ 44 - 46 ZoSP). Porodné¹⁰⁵ bylo původně koncipováno jako univerzální, netestovaná, jednorázová dávka. Podle platné právní úpravy jde o *jednorázovou testovanou dávku*. V současnosti se ozývají hlasy po úplném zrušení této dávky¹⁰⁶. Smyslem porodného je společensky ocenit porod jako takový a přispět na počáteční náklady spojené s narozením dítěte. Nárok na porodné má žena, která dítě porodila (musí jít o první živě narozené dítě, ať se narodí samo, nebo současně s dalším dítětem), nebo převzala dítě mladší jednoho roku, pokud je toto dítě jejím prvním dítětem. Jde o alternativní podmínku, která je výslovně stanovena v § 44 odst. 1 *in fine* ZoSP. Dále má na porodné nárok i otec dítěte, jestliže žena, která dítě porodila, zemřela a ke dni porodu splnila níže uvedené podmínky. Jak bylo již shora uvedeno, jde o dávku testovanou, proto se zkoumá, zda ke dni porodu, byla splněna podmínka toho, že rozhodný příjem v rodině nepřevyšoval součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40. Stejně je podmínka rozhodného příjmu nastavena i v případech převzetí dítěte do péče (§ 45 ZoSP). Způsob testování předmětné dávky má shodně nastavený parametr jako dávka přídatku na dítě, proto je-li splněn nárok pro porodné, je zároveň splněn nárok pro přídatek na dítě.

¹⁰⁵ Porodné bylo do 30.9.1995 poskytováno jako dávka nemocenského pojištění. Viz k tomu blíže: str. 277.

¹⁰⁶ Server Aktuálně.cz - <http://wiki.aktualne.centrum.cz/finance/porodne-zmeny-2012/>, stav ke dni 23.3.2012.

Výše porodného je od 1. 1. 2008 stanovena pevnou absolutní částkou¹⁰⁷ ve výši 13.000 Kč, v případě vícečetného porodu činí výše porodného 19.500 Kč. Pro srovnání byla dříve výše porodného určována podle toho, kolik dětí se narodilo, s vícečetností porodu výše porodného stoupala¹⁰⁸.

Žádost o porodné se na předepsaném tiskopise podává krajské pobočce Úřadu práce, může být podána oprávněnou osobou starší 16 let věku ve smyslu § 67 odst. 4 *in fine* ZoSP. K žádosti se přikládá rodný list dítěte, případně rozhodnutí soudu o převzetí dítěte do péče, doklad o rozhodných příjmech. Nárok na dávku porodného zaniká do jednoho roku ode dne narození dítěte, nebo ode dne převzetí dítěte do péče.

5.2.8 Pohřebné

Další dávkou ze systému sociální podpory je *pohřebné* (§ 47 – 48 ZoSP). Jde o jednorázovou, netestovanou dávku. Do 30. 9. 1995 byla tato dávka poskytována ze systému nemocenského pojištění.¹⁰⁹ Účelem této dávky je příspěv na náklady související s vypravením pohřbu nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla ke dni smrti rodičem nezaopatřeného dítěte, pokud měl zemřelý trvalý pobyt v České republice. Podmínka trvalého pobytu a bydliště se nezjišťuje pro nároky na pohřebné, jestliže jde o mrtvě narozené dítě (§ 47 odst. 3 ZoSP). Nárok na dávku svědčí osobě, která takový pohřeb vypravila¹¹⁰. Nárok vzniká dnem pohřbení a zaniká do jednoho roku ode dne pohřbení (§ 47 odst. 2 ve spojitosti s ustanovením § 54 odst. 3 písm. e) ZoSP). Výše pohřebného je ve smyslu § 48 ZoSP stanovena pevnou absolutní částkou ve výši 5.000 Kč.

V tomto případě je souběh s jinými dávkami práva sociálního zabezpečení z povahy věci vyloučen, neboť zanikne subjekt oprávněný k dávce. Jako výjimku by bylo možno na tomto místě uvést jednorázovou dávku porodného podle § 44 odst. 2 ZoSP, muselo by tedy jít o ženu zemřelou při nebo po porodu. Otec dítěte by musel být zároveň osobou, která by matce vypravila pohřeb ve smyslu § 47 odst. 1 b) ZoSP. Obdobná situace je uvedena v ustanovení § 32 odst. 1 písmeno c) ZNemPoj, kdy nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká pojištěnci, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela. V této souvislosti je vhodné zmínit i možný souběh s dalšími dávkami ze systému sociální podpory z titulu přechodu dávek podle § 56 ZoSP nebo podle § 51 ZNemPoj. Tehdy půjde o vyplacení již splatných dávek, které nebyly dosud vyplaceny. Okruh sekundárně oprávněných osob se v obou systémech liší svým zněním, ač fakticky může jít o velmi podobný okruh osob.

¹⁰⁷ Viz k tomu blíže: Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C.H. Beck, 2010, str. 277.

¹⁰⁸ Viz k tomu blíže: Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 75.

¹⁰⁹ Viz k tomu blíže: Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C.H. Beck, 2010, str. 278.

¹¹⁰ Pohřebné svědčí osobě, která vypravila pohřeb jen osobám uvedeným v § 47 odst. 1 písm. a), b) ZoSP. Pokud půjde o případ jiného příbuzného, např. babičky, nevznikne této osobě, která pohřeb vypravila, nárok na pohřebné. V případě, že pozůstalá osoba (nebo rodina) nemá k dispozici žádné finanční prostředky na vypravení pohřbu a splňuje podmínky hmotné nouze, může žádat o poskytnutí jednorázové dávky pomoci v hmotné nouzi.

V systému nemocenského pojištění jsou tyto sekundárně oprávněné osoby přímo v zákoně vypočteny (manžel, děti, rodiče, pokud s pojištěncem žili v době smrti v jedné domácnosti), obdobně je tato podmínka stanovena i v rámci důchodového pojištění (§ 63 ZDPoj). V systému sociální podpory jde o osoby společně posuzované podle § 7 ZoSP.

Žádost o dávku pohřebního se na předepsaném tiskopise podává na krajské pobočce Úřadu práce. Spolu se žádostí je nutno doložit i dokumenty dokládající tvrzené skutečnosti, jde zejména o listiny dokládající skutečnost nezaopatřenosti dítěte nebo skutečnost, že šlo o rodiče nezaopatřeného dítěte. V praxi může jít například o rodný list dítěte, potvrzení o studiu, potvrzení o zdravotním stavu a podobně. Daňovým dokladem se prokazuje skutečnost, že byl pohřeb vypraven danou osobou a že byl tento doklad zaplacen, dále se dokládá úmrtní list a doklad o datu pohřbu.¹¹¹

V důsledku smrti jako sociální události¹¹² je vhodné vrátit se do systému důchodového pojištění a upozornit na dávky *vdovského a vdoveckého důchodu*. Tyto dávky důchodového pojištění náleží obvykle po dobu jednoho roku od smrti manžela, manželky. Nad tuto dobu jsou poskytovány pouze v taxativně uvedených případech § 50 odst. 2 ZDPoj. Pro účely této práce je důležité zejména písmeno a), b) výše citovaného ustanovení, které se týká nezaopatřeného dítěte a dítěte závislého na pomoci jiné osoby. Nárok na vdovský, vdovecký důchod zanikne, pokud přestanou být splněny výše uvedené podmínky. Dítětem (dle § 50 odst. 3 ZDPoj) se pro účely čerpání vdovského důchodu nad rámec 1 roku rozumí dítě požívající sirotčí důchod, dítě vychovávané v rodině zemřelého, dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Nárok na tento pozůstalostní důchod může být obnoven, pokud bude v době do 2 let po zániku dřívějšího nároku splněna některá z podmínek uvedené v § 50 odst. 2 ZDPoj. Nárok na vdovský důchod zaniká uzavřením nového manželství, případně právní mocí rozhodnutí soudu o tom, že vdova či vdovec úmyslně způsobil smrt manžela jako pachatel, spolupachatel nebo účastník trestného činu.

Závěrem rozboru platné právní úpravy systému státní sociální podpory se vrátím do úvodu této kapitoly, kde bylo naznačeno, že lze v systému státní sociální podpory nalézt i dávky, které ač nejsou dávkami přímo určenými rodičům, potažmo osobám pečujícím o dítě, jim mohou do určité míry pomoci řešit jejich situaci¹¹³. Takovou dávkou je například *příspěvek na bydlení*. Jde o dávku testovanou, tedy závislou na rozhodném příjmu společně posuzovaných osob ve smyslu § 7 ZoSP, kterými mohou být samozřejmě i nezaopatřené děti. Poskytování příspěvku podléhá testování

¹¹¹ Portál Ministerstva vnitra, <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/191/195/4569.html#obsah>, stav textu ke dni 23. 3. 2011.

¹¹² Právní úpravu související s problematikou smrti byla zpracována již v kapitole 4.2, zejména v souvislosti s pracovním úrazem a nemocí z povolání.

¹¹³ Koldinská K., Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 75.

příjmů rodiny za předchozí kalendářní čtvrtletí. Za příjem se považují i přídavek na dítě a rodičovský příspěvek ve smyslu § 5 písm. f), g) ZoSP.

5.2.9 Zrušené dávky poskytované ze systému sociální podpory

Než definitivně opustím systém státní sociální podpory, ráda bych upozornila na skutečnost, že okruh dávek poskytovaných v rámci tohoto systému byl daleko širší. V minulosti byl nad rámec výše uvedených dávek poskytován *sociální příplatek*, který byl zrušen s účinností k 1. 1. 2011.

Dále byl poskytován *zaopatřovací příspěvek*, který byl určen k zabezpečení rodiny vojáka při výkonu základní vojenské služby, civilní služby nebo vojenského cvičení. V souvislosti se zrušením základní, náhradní vojenské služby a civilní služby není od 1. 1. 2005 tato dávka poskytována.

Poslední dávkou zrušenou s účinností od 1. 1. 2009 byl *příspěvek na dopravu*, který byl poskytován rodinám s nezaopatřenými dětmi v případech, kdy dojížděly do místa sídla školy mimo obec svého trvalého bydliště z důvodu povinné školní docházky nebo z důvodu soustavné přípravy na budoucí povolání.

5.2.10 Dávky a služby poskytované ze systému sociální pomoci

Relevantními dávkami v této oblasti práva sociálního zabezpečení jsou jednak dávky poskytované přímo rodinám s dětmi, a dále dávky, které reagují na jiné sociální události, avšak skutečnost péče o nezaopatřené dítě zvyšuje výměru těchto dávek. Jde, jak bylo již uvedeno v úvodní pasáži této kapitoly, především o dávky a služby poskytované v rámci *sociálních služeb* a dále dávky zajišťované v rámci *pomoci v hmotné nouzi*.

Zákon o sociálních službách upravuje vedle nároku na příspěvek na péči (tato peněžitá dávka byla rozpracována již v kapitole 5.1) dávky věcné, jakými jsou konkrétní sociální služby – může jít například o *domovy pro osoby se zdravotním postižením*, terénní službu *rané péče*, či péči pro osoby mezi 18 a 26 lety, které opustily školská zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy tzv. *domy na půl cesty*, nebo například *nízkoprahová zařízení pro děti a mládež* poskytující ambulantní nebo terénní služby dětem ve věku 6 - 26 let, popřípadě ambulantní a terénní služby poskytované v rámci *sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi*. Některé z těchto služeb jsou poskytovány bez úhrady ve smyslu § 72 ZSocSl, jako například raná péče, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi nebo nízkoprahová zařízení pro děti a mládež. Sociálními službami, kteřé jsou poskytovány za úhradu ve smyslu § 73 ZSocSl, jsou především pobytové služby jako například domovy pro osoby se zdravotním postižením. Tyto pobytové služby nezaopatřenému dítěti hradí jeho rodiče (§ 74 odst. 1 ZSocSl), nebo jiná fyzická osoba povinná

výživou dítěte. Pokud není dítě nezaopatřeným dítětem, nebo je poživitelem oboustranného sirotčího důchodu hradí si poskytované služby samo (§ 74 odst.5 ZSocSI).

Pomoc v hmotné nouzi je relativně novým systémem, jenž od 1. 1. 2007 nahradil dosavadní systém sociální potřeby a dávek sociální péče poskytovaných sociálně potřebným osobám. Účelem tohoto systému je pomoci osobám s nedostatečnými příjmy tyto příjmy zvýšit nad hranici hmotné nouze, a tak zabránit i jejich sociálnímu vyloučení.¹¹⁴ Zákon o pomoci v hmotné nouzi stejně jako nově zákon o státní sociální podpoře obsahují ustanovení, které sankcionuje zákonné zástupce, kteří neplní povinnosti zákonného zástupce dítěte, spojené s řádným plněním školní docházky. Tyto osoby se nepovažují dle ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) ZHN za osoby v hmotné nouzi. Ze systému pomoci v hmotné nouzi je vyplácena trojice dávek: *příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc*. Dávky jsou ve smyslu § 42 ZHN poskytovány jak ve věcné, tak v peněžité formě. Tyto dávky nejsou primárně určeny jako pomoc pro rodiny s dětmi, proto budu uvádět pouze dílčí ustanovení mající vztah k nezletilým, nezaopatřeným nebo závislým osobám.

Obecně lze paušalizovat, ve smyslu § 24 odst.1 ZHN, výši *příspěvku na živobytí* jako částku ve výši existenčního minima případně zvýšenou z důvodu dietního stravování. Pokud jde o stanovení příspěvku na živobytí pro osobu nezaopatřeného dítěte, je stanovena tato částka ve výši životního minima, případně zvýšená z důvodu dietního stravování ve smyslu § 29 ZHN.

Nárok na *doplatek na bydlení* bez dalšího má podle ustanovení § 33 odst. 6 ZHN také nezletilé nezaopatřené dítě, které je v plném přímém zaopatření ústavu (zařízení) pro péči o děti nebo mládež nebo které žije v náhradní rodinné péči, jestliže na toto dítě přešlo vlastnictví nebo nájem bytu a ono nemá dostatečný příjem nebo majetek k úhradě odůvodněných nákladů na bydlení.

Nárok na *dávku mimořádné okamžité pomoci* souvisí s existencí určité situace předvídané zákonem. Podle povahy této situace se pak pro účely přiznání dávky mimořádné okamžité pomoci posuzuje osoba včetně či bez společně posuzovaných osob, jak je uvedeno v § 30 odst. 2 ZHN. Zákon předvídá několik takových situací. Pokud hrozí v případě neposkytnutí pomoci osobě vážná újma na zdraví ve smyslu § 2 odst. 3 ZHN, doplňuje se příjem takové osoby do výše existenčního minima, v případě nezaopatřeného dítěte do výše životního minima. V případě postižení vážnou mimořádnou událostí jakou je například živelní pohroma, lze dávku poskytnout až do výše 15násobku částky životního minima jednotlivce.

V důsledku nedostatku prostředků k uhrazení odůvodněných nákladů vznikajících v souvislosti se vzděláním nebo se zájmovou činností nezaopatřených dětí a na zajištění nezbytných činností souvisejících se sociálně-právní ochranou dětí lze poskytnout dávku mimořádné okamžité

¹¹⁴ Viz k tomu blíže: Tröster P., Právo sociálního zabezpečení, Praha: C.H. Beck, 2010, str. 292-293.

pomoci až do výše těchto výdajů, maximálně však v průběhu jednoho kalendářního roku do výše 10násobku částky životního minima jednotlivce.

Do ohrožení sociálním vyloučením se mohou dostat zvláště osoby z dětského domova a z pěstounské péče po dosažení zletilosti. Dávku lze poskytnout až do výše 1000 Kč. V průběhu roku může být poskytnuta opakovaně, součet však nesmí překročit 4násobek částky životního minima jednotlivce.

Nárok na příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení vzniká dnem splnění podmínek stanovených tímto zákonem. Nárok na mimořádnou okamžitou pomoc vzniká dnem, kdy ji krajská pobočka Úřadu práce přizná. Žádost o výše uvedené dávky se na předepsaném tiskopise podává místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce, spolu s dokumenty dokládajícími tvrzené skutečnosti.

Poslední zmínka v tomto oddílu bude věnována institutu veřejné služby. Novela zákona o zaměstnanosti, která vstoupila v účinnost k 1. 1. 2012, rozšířila používání institutu *tzv. veřejné služby*, kterou se rozumí ve smyslu § 18a ZHN pomoc obcím nebo dalším subjektům, zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství a podobně. Veřejná služba je vykonávána osobami v hmotné nouzi a osobami v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to na základě písemné smlouvy. Při sjednávání rozsahu pracovní doby, doby odpočinku a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se pro výkon veřejné služby použijí pracovněprávní předpisy. Zvláštní pracovněprávní podmínky mladistvých zaměstnanců se použijí na tyto vztahy v případě, že půjde o výkon veřejné služby osobou mladší 18 let. Za výkon veřejné služby nenáleží odměna. Veřejné službě je přisuzováno mnoho pozitivních aspektů - *jednak aktivizuje nezaměstnané osoby, pomáhá udržovat pracovní návyky nezaměstnaných osob, jednak zajišťuje nezbytnou údržbu veřejných prostranství*¹¹⁵. Pokud osoba v hmotné nouzi odmítne vykonávat veřejnou službu, ztratí nárok na dávky pomoci v hmotné nouzi, neboť se bude považovat ve smyslu § 3 odst. 1 písm. c) ZHN, za osobu která prokazatelně neprojevuje dostatečnou snahu zvýšit si příjem vlastním přičiněním ve smyslu ustanovení § 11 a 12 odst. 2 písm. c) ZHN.

6. Problematika v kontextu práva EU

Právní úprava zkoumané problematiky na půdě Evropské unie je založena na základní svobodě volného pohybu osob, potažmo pracovníků. Toto právo bylo zakotveno v roce 1957 v Římské smlouvě, zakládací listině tehdejšího Evropského hospodářského společenství. Dnes tomuto ustanovení odpovídá článek 26 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU). Volný pohyb

¹¹⁵ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62>, stav textu ke dni 23.3.2012.

pracovníků ve smyslu článku 45 SFEU zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. Zajímavým ustanovením vzhledem ke zkoumané problematice je článek 47 SFEU, který předvídá spolupráci členských států v oblasti programů na výměnu mladých pracovníků (v této souvislosti se patrně nemají na mysli mladiství zaměstnanci, ale spíše absolventi ve smyslu § 229 ZP). Zrcadlovým ustanovením k článku 45 SFEU je pro oblast sociálního zabezpečení článek 48 SFEU – jde o závazek přijmout taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků, jako například možnost exportability dávek, započítání všech dob získaných podle různých vnitrostátních právních předpisů pro účely vzniku a zachování nároků na dávky, jakož i pro výpočet jejich výše. Tato dvě ustanovení položila základ úpravě sociálního práva Evropské unie týkající se problematiky migrujících osob. V rámci sekundárního práva byla přijata řada směrnic a několik nařízení.

Pro pracovněprávní úpravu jako takovou má význam například nařízení Rady č. 583/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I), které v článku 8 stanoví kolizní normu¹¹⁶ pro případy individuální pracovněprávní smlouvy. Nařízení Rady č. 44/2001, o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (Brusel I), vymezuje v ustanovení článku 18 a následujících pravidla pro určení příslušnosti soudu¹¹⁷ ve věcech sporů vzniklých na základě individuální pracovní smlouvy. Ve vztahu ke zkoumané problematice je vhodné v této souvislosti zmínit § 319 ZP, který implementuje směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Jestliže je zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR, vztahuje se na něj úprava České republiky (s ohledem na téma této práce) například v oblastech zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých zaměstnanců, v případech rovného zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a dále zákazu diskriminace. Tato právní úprava se nepoužije, je-li právní úprava členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán, pro něj výhodnější. Nařízení Rady č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství stanoví nad rámec obecné úpravy ve svém článku 10 a následujících rovné zacházení pro manžela nebo manželku pracovníka, jejich děti (mladší 21 let nebo na nich závislé) a jejich příbuzné ve vzestupné linii, kteří jsou na nich závislí. Jde například o právo usazení, právo přístupu k zaměstnání a právo přístupu ke vzdělání¹¹⁸ za stejných podmínek jako mají příslušníci tohoto státu, a to bez ohledu na jejich státní občanství.

¹¹⁶ Právo rozhodné pro smluvní závazkový vztah si mohou strany zvolit - tato volba však nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito. Pokud nebylo právo zvoleno, je hraničním ukazatelem místo výkonu práce, *lex loci laboris*, případně bude rozhodným právem právo státu, kde je umístěna provozovna.

¹¹⁷ Zaměstnavatele lze žalovat podle místa jeho sídla, podle místa výkonu práce zaměstnance, podle místa sídla provozovny, která přijala zaměstnance do zaměstnání. Oproti tomu lze zaměstnance žalovat pouze v státě, na jehož území má zaměstnanec bydliště.

¹¹⁸ V tomto případě, se vyžaduje bydliště ve státě, kde se osoba o vzdělání uchází.

Stěžejní úpravou v oblasti sociálního zabezpečení jsou nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 a č. 987/2009, která s účinností od 1. 5. 2010 nahradila stávající úpravu tvořenou nařízením Rady č. 1408/1971 a č. 574/72, jak již bylo uvedeno v kapitole 3.2. Tato nařízení nejsou jedinými nositeli koordinačních pravidel, ač je lze z důvodu jejich přímé aplikovatelnosti a bezprostřední závaznosti považovat za jednu z nejúspěšnějších právních úprav v této oblasti. Koordinační pravidla jsou obsažena i v mnohostranných mezinárodních smlouvách vytvořených Mezinárodní organizací práce, nebo Radou Evropy. Nevýhodou mezinárodních smluv nejen pro tuto oblast může být jejich zdlouhavý proces ratifikace. Nosiči koordinačních pravidel jsou i dvoustranné mezinárodní smlouvy, v takových případech jsou však z povahy věci upraveny pouze vztahy mezi smluvními stranami. Z tohoto důvodu byla na úrovni Evropské unie přijata výše uvedená nařízení, jejichž cílem je zajistit, aby migrující osoba neztratila své nároky na sociální dávky, například z důvodu státní příslušnosti, bydliště, nebo z důvodu toho, že v žádné zemi nespĺnila potřebnou dobu pojištění, čímž by mohlo dojít k ohrožení základní svobody pohybu osob-pracovníků v rámci Evropské unie.

Za účelem zjednodušení aplikace koordinace byly identifikovány základní principy, jež obecně koordinaci jako takovou ovládají a zároveň v podstatě představují její koncepci. Jedná se o následující zásady: *rovné zacházení, použití jednoho právního řádu, sčítání dob pojištění, exportabilita dávek*. Tyto principy, jež vyplývají z nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 Sb. v podstatě zajišťují úspěšnou a bezkonfliktní aplikaci koordinace.¹¹⁹

Rovnost nakládání je stanovena v článku 4 nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004. Toto ustanovení zdůrazňuje stejné zacházení s migrujícími zaměstnanci jako s vlastními státními příslušníky. Jde tedy o zákaz přímé i nepřímé diskriminace. Zde je na místě zdůraznit i tzv. *princip asimilace faktů*¹²⁰, nebo také *zásadu stejného posuzování skutečnosti*¹²¹, která bývá někdy označována za pátý princip koordinace a vychází především z judikatury Soudního dvora Evropské unie. Někdy bývá označována za modifikaci principu rovnosti nakládání. Je obsažena jednak v článku 5 nařízení č. 883/2004, jednak již v preambuli tohoto nařízení v odstavci č. 10-12. Tento princip jde nad rámec obecné úpravy rovného zacházení. V souladu s tímto principem jsou přisuzovány stejné účinky dávkám poskytovaným jiným státem či skutečností nastalým v jiném státě tak, jako by byly tyto dávky poskytovány či události nastaly na území dotčeného členského státu.

¹¹⁹ Viz k tomu blíže: Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I.: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 49.

¹²⁰ Viz k tomu blíže: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8188/uvod.pdf>, stav ke dni 26. 3. 2012.

¹²¹ Viz k tomu blíže: Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I.: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 57.

Na základě zásady **aplikace jednoho právního řádu**¹²² jsou stanoveny hraniční ukazatele pro stanovení rozhodného práva. Hraniční určovatelé jsou stanoveny v článku 11 nařízení č. 883/2004. Obecným hraničním určovatelem je místo výkonu práce, *lex loci laboris*. Z tohoto ustanovení je řada výjimek: právem rozhodným pro pracovníky vysílané do jiného členského státu je právo státu, kde běžně vykonávají svoji činnost, u tzv. neaktivních osob ve smyslu článku 11 odst. 3 písm. e) nařízení, je rozhodným právem, právo státu bydliště.

Za neaktivní osobu je ve smyslu nařízení č. 883/2004 považována i osoba studující, neboť nařízení pro tyto případy neobsahuje žádné specifické pravidlo. Jako vhodnější by se jevila *de lege ferenda* analogická aplikace pravidel použitelných pro aktivní osoby, v případech krátkodobých zahraničních studijních pobytů by bylo možno uvažovat o analogickém použití ustanovení o vysílání pracovníků do jiného členského státu.¹²³

V praxi může při určování rozhodného práva docházet k nejednoznačným závěrům, právě s ohledem na tyto skutečnosti zavedlo nařízení č. 987/2009 (dále jen „prováděcí nařízení“) v článku 6 *tzv. institut prozatímního určení příslušných právních předpisů*¹²⁴, a to z důvodu aby byla zajištěna jistota nabytých práv migrujících osob. Kolizní normy nařízení č. 883/2004 jsou svou povahou výlučné, to znamená, že pokud je určeno aplikovatelné právo, je zároveň vyloučena možnost aplikace jiných právních řádů. Výjimku z tohoto pravidla tvoří problematika rodinných dávek, které mohou být poskytovány více státy.¹²⁵

Třetí výše zmiňovaná zásada **sčítání dob pojištění** je zakotvena v článku 6 nařízení č. 883/2004. Zásada sčítání dob stanoví, že doby pojištění získané v rámci předchozích pojištění v jiných členských státech musí být vzaty v úvahu pro posouzení nároku v příslušném státu. Jde o projev zachování rovnosti mezi migrujícími a nemigrujícími pracovníky, kteří žijí celý život pouze v daném státě.

Posledním z principů je *tzv. exportabilita dávek*, na základě které se stanoví povinnost příslušné instituce exportovat dávky do jiného státu v případě, že se osoba, která má na tyto dávky nárok, přestěhuje do jiného členského státu – za práci, nebo na důchod. Nařízení č. 883/2004 ve svém článku 7 princip exportu dávek rozšířilo na peněžité dávky jako takové, čímž bylo původní

¹²² Bez existence koordinačních pravidel by mohlo dojít k absenci pojištění (negativní kolize národních zákonů) - v případě, pokud by osoba bydlela ve státě, kde se pojištění odvozuje ze zaměstnání, avšak současně pracovala ve státě, kde je pojištění vázáno na bydliště. Opakem je dvojí pojištění (pozitivní kolize), kdy osoba bydlící ve státě s teritoriálním systémem pojištění všech obyvatel by pracovala ve státě pojišťujícím zaměstnané osoby. Viz k tomu blíže: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8188/uvod.pdf>, stav ke dni 26. 3. 2012.

¹²³ Viz k tomu blíže: Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I.: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 77 a str. 82-83.

¹²⁴ Viz k tomu blíže: Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I.: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 82.

¹²⁵ Viz k tomu blíže: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8188/uvod.pdf>, stav ke dni 26. 3. 2012.

omezení na dávky pohřebního a dávky důchodu¹²⁶ stanovené v nařízení 1408/1971 zrušeno.¹²⁷ Pouze ve zcela výjimečných případech lze poskytování určitých dávek omezit na území státu, kde osoba bydlí – v těchto případech jde o tzv. *nepříspěvkové peněžité dávky*. Tyto dávky jsou stanoveny v příslušné příloze k nařízení. Pro oblast České republiky šlo například o výplatu sociálního příplatku dle zákona o sociální podpoře. Tato dávka byla zrušena k 1. 1. 2011, jak bylo výše uvedeno.

V rámci obecných ustanovení nařízení je stanoven *osobní a věcný rozsah*. **Osobní** rozsah nařízení č. 883/2004 je stanoven v článku 2. Nařízení se vztahuje na občany členských států EU, apatridy a uprchlíky bydlící v členských státech EU včetně jejich rodinných příslušníků bez ohledu na jejich státní příslušnost. Ve spojitosti s tím co bylo uvedeno výše, zdůrazňuji, že jde i o tzv. neaktivní osoby. Je v zásadě možné, aby byli nařízením kryti i občané třetích států v případech, kdy legálně pobývají na území některého členského státu EU. V současné době je tato praxe realizována na základě nařízení č. 859/2003 ve vztahu k občanům třetích zemí. V takových případech se však bude postupovat podle předešlého nařízení č. 1408/1971, a to z toho důvodu, že zatím nebylo přijato obdobné nařízení ve vztahu k nařízení č. 883/2004.

Věcný rozsah nařízení je stanoven v článku 3 odst. 1 nařízení. Pro účely této práce jsou významné především následující dávky: *dávky v nemoci, dávky v mateřství a rovnocenné otcovské dávky, pozůstalostní dávky, dávky v invaliditě, pohřebné a rodinné dávky*. Na tomto místě je vhodné zdůraznit, že přesný výčet dávek sociálního zabezpečení v této oblasti neexistuje, a to i z důvodu rozmanitosti jednotlivých právních úprav členských států. Z judikatury Soudního dvora EU nicméně vyplývá, že okruh dávek, na které se koordinační nařízení vztahuje, lze určit z prvků, ze kterých se jednotlivé dávky skládají, z účelu pro který se dávka poskytuje, nebo z podmínek, za kterých nárok na dávku vzniká. Ve srovnání s českou právní úpravou, nejsou dávky členěny podle jednotlivých systémů na dávky sociálního pojištění, sociální podpory a sociální pomoci.

Prvním okruhem jsou **dávky v nemoci, mateřství a rovnocenné otcovské dávky**. Systém i dávky se v jednotlivých zemích liší. V této oblasti jsou poskytovány jak dávky peněžité, tak dávky věcné. Rozdílem v jednotlivých národních úpravách může být skutečnost, zda jsou tyto dávky poskytovány v rámci jednoho systému nemocenského pojištění, nebo jako v České republice prostřednictvím dvou samostatných systémů – nemocenského a zdravotního pojištění. Věcnými dávkami se v této oblasti rozumí hlavně zdravotní péče. Pro účely zaměření této práce jsou významnějšími dávky peněžité, jejichž účelem je nahrazovat příjmy ušlé v důsledku nemoci, nebo mateřství.¹²⁸ V rámci peněžitých dávek jsou z pohledu českého právního řádu vypláceny: podpora

¹²⁶ Šlo o dávky invalidního, starobního, pozůstalostního důchodu a dále o důchody z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání.

¹²⁷ Viz k tomu blíže: Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I.: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 56.

¹²⁸ Podle judikatury Soudního dvora Evropské unie je za tyto peněžité dávky považována i mzda vyplácená po určitý počet dní po začátku pracovní neschopnosti. V intencích české právní úpravy jde o náhradu mzdy

při ošetřování člena rodiny, vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství, peněžité pomoci v mateřství¹²⁹. Nad rámec těchto uvedených dávek jsou do této kategorie v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie¹³⁰ řazeny dávky dlouhodobé péče (v prostředí ČR jde o příspěvek na péči ze ZSocSl).

Druhým okruhem dávek v systematice nařízení jsou **dávky v invaliditě**. Pro účely této práce jsou významné především dávky typu A – dávky, u nichž jejich výše nezávisí na trvání doby pojištění nebo bydlení a které jsou zařazeny do přílohy VI nařízení. Z českého právního řádu byla do této kategorie zařazena dávka invalidního důchodu pro invaliditu z mládí poskytovaná podle § 42 ZDPoj. Jen pro úplnost dodávám, že dávkami typu B se pro účely tohoto nařízení rozumí důchody závislé na délce pojištění a vypočítávají se podle obdobných koordinačních pravidel, jaká platí pro starobní důchody a pro důchody pozůstalostní.¹³¹

Další dávkou, která podléhá koordinaci, je dávka **pohřebného**. Základní pravidlo je u pohřebného stejné, jako u ostatních peněžitých dávek – poskytuje ho stát, jehož právnímu řádu zemřelý podléhal, a to bez ohledu na to, ve kterém státě bylo jeho bydliště. Pro ilustraci uvádím níže popsaný případ, kdy zemřel přeshraniční pracovník ze Slovenska, který dojížděl za prací do České republiky, a jeho manželka mu vypravila na Slovensku pohřeb. Rozhodným právem bude české právo a podle českého práva bude vyplaceno i pohřebné, a to bez ohledu na to, že oprávněná osoba (manželka) nemá pobyt v České republice.¹³²

Výčet relevantních druhů dávek obsažených v předmětném nařízení uzavírají **rodinné dávky**. Rodinnými dávkami se rozumí, ve smyslu článku 1 písm. z) nařízení, *všechny věcné a peněžité dávky určené k vyrovnání rodinných výdajů s výjimkou záloh na výživné a zvláštních dávek při narození dítěte a při osvojení dítěte uvedených v příloze I*. Předmětná příloha ve vztahu k České republice stanoví výjimku v případech porodného. Z této dikce vyplývá, že se věcná působnost tohoto nařízení týká přídatku na dítě a rodičovského příspěvku. Ve vztahu k přiznávání nároku na rodinné dávky je nutné upozornit na již shora zmiňované instituty, jakými je *prozatímní přiznání dávek* ve vztahu ke komplikovaným případům a dále možnost pobírání dávek z více právních řádů, kdy je vlastně omezena jedna ze základních zásad koordinace – aplikace jednoho právního řádu.

Závěr

Po seznámení se s různými prameny práva, které upravují zkoumanou oblast práva, lze

vyplácenou od 4. dne trvání pracovní neschopnosti do 22. dne, kdy je tato povinnost převzata státem. Viz k tomu blíže: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8188/uvod.pdf>, stav ke dni 26. 3. 2012.

¹²⁹ Srov. § 111 ZnemPoj.

¹³⁰ Případ Jauch C-215/99, případ Molenaar C-160/96.

¹³¹ Jde v podstatě o systém dvojího výpočtu jednak tzv. národního (solo) důchodu podle vnitrostátních předpisů, a jednak dílčího důchodu, následně je provedeno jeho porovnání a vyplácí se vyšší z nich.

¹³² Viz k tomu blíže: Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I.: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 163.

dojít k závěru, že platná právní úprava dosahuje odpovídajícího standardu ochrany dotčených subjektů s ohledem na mezinárodně právní závazky České republiky. Stávající právní úpravu lze označit za relativně stabilní.

Pracovní právo, stejně jako právo sociálního zabezpečení patří k oborům práva, se kterými přichází do styku i laikové, kteří je také musí pro vlastní potřeby vykládat. V této souvislosti je možné zvláště předpisům práva sociálního zabezpečení vytknout jejich jakousi nepřehlednost a roztržitost. Svůj podíl na tomto stavu má pravděpodobně i historický vývoj této právní úpravy a její časté novelizace. Často prováděné změny, spočívající v zavádění nových koncepcí, nebo rušení stávajících koncepcí v právní úpravě této oblasti práva s sebou mohou přinášet snížení právní jistoty. Celou situaci často komplikuje fakt, že s výkladem některých ustanovení mají problém i úředníci ČSSZ nebo agendy Úřadu práce. Neuspokojivý stav povědomí laické veřejnosti o zkoumané problematice dokládají i různá internetová fóra zaměřená na tuto oblast.

Sociální politika státu spolu s nastavením parametrů v právu sociálního zabezpečení má vliv na růst nebo naopak na pokles populace dané společnosti, proto je vhodné zkoumat dopady nastavení parametrů jednotlivých dávek. V minulosti byly důsledky tohoto sepjetí dobře patrné v 70. letech, kdy stát štedře podporoval rodiny s dětmi – ať již peněžitými dávkami, nebo dávkami věcnými (například v rámci bytové politiky). V důsledku nastíněné propopulační politiky došlo v 70. letech ke zvýšení porodnosti a tedy populačnímu růstu.

Nelze opomenout ani skutečnost, že děti, potažmo mladiství, jsou trvalým a pravidelným zdrojem pracovních sil a také další generací pojištěnců, která bude přispívat v rámci pojištění do sociálního systému. Do doby než se dítě - mladistvý stane pracovníkem (ve smyslu legislativy EU), může se soustavně připravovat na výkon budoucího povolání studiem. V té době je stále považován za nezaopatřené dítě a zdravotní pojištění¹³³ ve smyslu § 7 odst. 1 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, za něj jako za nezaopatřené dítě platí stát. Jsou mu přiznávány například dávky přídatku na dítě. Úspěšně ukončené studium se pro účely peněžité pomoci v mateřství započítává do doby účasti na pojištění.

Jak bylo výše uvedeno, společnost v zájmu zdravého psychického a fyzického vývoje dítěte by měla dbát na to, aby nebyli mladiství zaměstnanci zaměstnávání pracemi, které by mohly jejich rozvoj ohrozit. Úprava pracovních podmínek mladistvých vychází ze dvou faktorů – biologického a společenského. Jedná se o požadavek nezaměstnávat mladistvé fyzicky příliš namáhavými pracemi, které by mohly ohrozit jejich organismus. Společenský požadavek se projevuje v tezi, že mladý člověk nemá takové zkušenosti, aby se mohl správně orientovat v některých důležitých otázkách a posoudit dosah svého jednání, a proto jsou pro něj opět některé

¹³³ Zdravotní pojištění platí stát dále i za osoby závislé na péči jiné osoby, za příjemce rodičovského příspěvku, za osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství ve smyslu § 7 odst. 1 z.č. 48/1997 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

práce vzhledem k věku nevyhovující.¹³⁴

Od konce 19. století, kdy se začíná objevovat zvláštní právní úprava dítěte jako zaměstnance, se tato ochrana neustále rozšiřovala, dalo by se říci, že se dnes zastavila na věkové hranici 15 let, pod kterou jsou až na výjimky veškeré pracovní činnosti dětí zakázány. Mezi patnáctým a osmnáctým rokem života se na něj vztahují zvláštní pracovní podmínky, jejichž odůvodnění jsem naznačila výše. Zákaz dětské práce se může zdát v našich podmínkách už jako ne zcela potřebný nebo dokonce užitečný, rozhodně však nejde o zbytečnou právní úpravu. V porovnání ve světovém měřítku se doposud nejedná o oblast, kde by bylo dosaženo plošně nějakého vyššího standardu, nelze proto říci, že by problematika zákazu dětské práce patřila minulosti.

Zajímavý je i vývoj pracovní činnosti dětí, jak již bylo v historickém exkurzu naznačeno po srovnání současné platné právní úpravy a úpravy předešlého zákoníku práce. Za účinnosti z. č. 65/1965 Sb., nebyla vůbec upravena činnost dětí do 15 let věku.¹³⁵

Co se týká právní úpravy těchto vztahů, pokud vůbec byly uzavírány nějaké smlouvy, uzavírali je rodiče nebo osoby odpovědné za výchovu dítěte podle občanského zákoníku (např. nepojmenovaná sml. podle § 51 občanského zákoníku) nebo podle autorského zákona.

Finanční odměna, která v řadě případů neodpovídala hodnotě dítětem vykonané práce, byla vyplácena rodičům, jiným osobám, kterým bylo dítě svěřeno do péče, nebo nebyla vyplácena vůbec. Hlavně však nebyla zajištěna ochrana těchto dětí při práci s ohledem na jejich tělesný a duševní vývoj, ani z hlediska možných dlouhodobých důsledků spojených například s úrazy a jejich odškodňováním. V podstatě se tedy jednalo o obcházení zákona, neboť většina uvedených aktivit dětí ve věku do 15 let měla charakter závislé činnosti, a nemohla být proto vykonávána ve smlouvě podle občanského zákoníku. Pro všechny tyto důvody se stala právní úprava činností dětí do 15 let nutností¹³⁶ – tuto úpravu přinesl s sebou až zákon o zaměstnanosti (z. č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

S přijetím nového občanského zákoníku bude patrně s ohledem na ustanovení § 35 nového občanského zákoníku znovu otevřena otázka spolupráce zákonného zástupce mladistvého zaměstnance a zaměstnavatele. Podle platné právní úpravy není nutné informovat zákonného zástupce mladistvého zaměstnance o vzniku, změnách nebo zániku pracovního poměru, jak tomu bylo v úpravě zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a jak to i dnes předpokládá směrnice č. 94/33/ES.

Absence spolupráce zákonného zástupce mladistvého zaměstnance a zaměstnavatele v platné právní úpravě může značit určitý vývojový trend, kdy se na mladistvého zaměstnance

¹³⁴ Srov. § 1 vládního nařízení č.108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce (č. 65/1965 Sb.), který upravuje přiměřené práce.

¹³⁵ Dílčí úpravu obsahovalo nařízení vlády č. 180/1994 Sb.

¹³⁶ Viz k tomu blíže: Novotná V. – Dětská práce – problém, se kterým zápolí celý svět (1.část). Právo a rodina, 2002, č.5, s. 4, Jouza L., Kerná D. – Práce dětí v ČR ve světle práva EU. Práce a mzda, 2003, č. 7-8, s. 8.

nahlíží jako na plnohodnotného účastníka pracovněprávních vztahů, ač jsou mu tedy poskytovány zvláštní pracovní podmínky, které se ale vážou na jeho fyzický a psychický rozvoj, je mu tedy v tomto ohledu ponechána větší volnost. Na druhou stranu může docházet ke snížení ochranné funkce pracovního práva, právě s ohledem na daný stupeň rozvoje jedince. V některých případech by se mohl dohled zákonného zástupce jevit jako prospěšný. Stejně jako u ochrany práv dítěte ve smyslu Úmluvy o právech dítěte, jsou právě na prvním místě zákonní zástupci – rodiče, kteří mají dbát na dodržování ochrany práv a zájmů dítěte, a proto i v oblasti pracovního práva, by mělo být rodičům umožněno spolupracovat nebo být alespoň informováni zaměstnavatelem o možných změnách v pracovněprávních vztazích mladistvého zaměstnance při respektování právní subjektivity mladistvého zaměstnance.

Taková koncepce úpravy kooperace zákonného zástupce a zaměstnavatele však neodpovídá konstrukci ustanovení již výše zmiňovaného ustanovení nového občanského zákoníku. V tomto případě nejde o spolupráci ani informovanost zákonného zástupce mladistvého zaměstnance, ale pouze o jeho možnost rozvázat pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce nezletilého mladšího 16 let, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Tímto úkonem by z povahy věci zasahoval třetí subjekt, který zcela stojí mimo tento závazkový právní vztah do vztahu jiných subjektů, což v právu není příliš obvyklým řešením. Předmětné ustanovení nového občanského zákoníku bude možno užít jednak ve vztahu k mladistvým zaměstnancům, jednak vůči dětem vykonávající činnosti.

Pokud mělo být toto ustanovení primárně zaměřeno na ochranu zájmů dítěte vykonávajícího činnosti, bylo by bývalo vhodné nastavit hraniční věk na věk 15 let, nebo na věk pozdější související s ukončením povinné školní docházky. Pokud mělo toto ustanovení směřovat proti mladistvým zaměstnancům, měla být dle mého názoru přijata i novela zákoníku práce, která by opětovně zavedla spolupráci zaměstnavatele a zákonného zástupce mladistvého zaměstnance. V takovém případě by úprava obsažená v novém občanském zákoníku umožňovala zákonnému zástupci mladistvého v krajním případě zasáhnout do těchto vztahů výše předvídaným způsobem, a to pouze po omezenou dobu do věku 16 let nezletilého. Takovou úpravu by bylo snad možno odůvodnit jen s ohledem na případnou nezkušenost dítěte a zájem o ochranu jeho zdraví, vzdělání nebo jeho vývoje. Předmětné ustanovení však nestanoví, jak bude případné ohrožení výše uvedených zájmů nezletilého prokazováno. V současné právní úpravě absentuje i způsob, jak bude tuto ustanovení realizováno, nový občanský zákoník pouze předvídá, že tento postup bude blíže upraven v rámci jiného právního předpisu. Neobvyklá je i systematika zařazení tohoto ustanovení do občanského práva, neboť jde z povahy věci o ustanovení pracovněprávní.

Jak bylo shora uvedeno, lze zkoumanou problematiku ve světle platné právní úpravy považovat za relativně stabilní, včetně tradičně koncipovaných institutů jako jsou v oblasti práva sociálního zabezpečení: peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek nebo přídavek na dítě. Nové prvky do této oblasti v současné době vnáší hlavně právní akty Evropské unie. V posledních

letech v souvislosti se společenskými změnami postavení ženy a rovným postavení mužů a žen je v zákonné úpravě předpokládáno, že dávky spojené s péčí o dítě, stejně jako související osobní překážky v práci mohou čerpat jak matky, tak otcové. V důsledku rovného postavení mužů a žen, byla například vypovězena i úmluva Mezinárodní organizace práce č. 45/1935, o zaměstnávání žen pod zemí a v dolech jakéhokoliv druhu, čímž z právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen zmizel výslovný zákaz zaměstnávat ženy při těžbě nerostů, nebo při ražbě tunelů. Tehdejší ustanovení § 238 odst. 1 ZP nemělo přílišný dopad na pracovněprávní praxi, šlo spíše o úspěch v boji za stanovení rovných příležitostí pro ženy a muže ve všech oblastech aktivního života.¹³⁷ Oblast koordinačních systémů patří v Evropské unii v současnosti k jednomu z dynamicky se rozvíjejících problematik.

Lze tedy uzavřít, že změny ve zkoumané problematice mohou nastat v oblasti pracovního práva spíše ojediněle. Dosažený standard zvláštních pracovních podmínek mladistvých zaměstnanců a žen koresponduje s mezinárodními a unijními závazky, případné změny by bylo možné si představit spíše v oblasti právní úpravy související s osobami-zaměstnanci pečujícími o děti – například v souvislosti výpovědními důvody a ochrannou dobou, kdy byla například *de lege ferenda* diskutována i výpověď ze strany zaměstnavatele, a to bez uvedení důvodu. Pokud jde o oblast práva sociálního zabezpečení, dochází ke změnám zvláště v souvislosti s nastavením podmínek pro splnění nároku na určité dávky (z dávek univerzálních se stávají dávky testované – porodné), případně je měněn okruh oprávněných osob (oprávněnými se v souvislosti s přístupem k rovným příležitostem stávají i muži – peněžitá pomoc v mateřství), jsou zaváděny popř. rušeny určité druhy dávek (tzv. pastelkovné, nebo v současné době diskutované porodné), nejčastější změnou je úprava výše dávek (valorizace důchodů).

¹³⁷ Andraščíková M., Jakoubka J., Hloušková P., Hofmannová E., Knebl P., Schmied Z., Tomandlová L., Trylč L.: Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání, 2012, str. 1234.

Bibliografie

Publikace:

1. Bělina M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H. Beck, 2007, 475 s., ISBN 78-80-7179-672-5
2. David R.: Práva dítěte, 1. vydání, Nakladatelství Olomouc 1999, 175 s., ISBN 80-7182-076-8
3. Malý K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 3. vydání, Praha, Linde, 2003, 673s., ISBN 80-7201-433-1
4. Scheu H. Ch.: Mezinárodní ochrana práv dítěte, Karolinum 1999, in Acta Universitatis Carolinae, str. 59-72, ISSN 0323-0629
5. Andraščíková M., Jakoubka J., Hloušková P., Hofmannová E., Knebl P., Schmied Z., Tomandlová L., Trylč L.: Zákoník práce, Nakladatelství ANAG, 6. aktualizované vydání, 2012, 1239 s., ISBN: 978-80-7263-713-3
6. Štangová V.: Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích. In Damohorský M. (edit.) Pocta doc. JUDr. Jaroslavi Drobníkovi, CSc. k jeho 70. narozeninám. Praha: PF UK, 2007, str. 212-216, ISBN: 978-80-85889-85-7
7. Tröster P.: Právo sociálního zabezpečení, Praha: C. H. Beck, 2010, 379 s., ISBN: 978-80-7400-322-6
8. Koldinská K., Pikorová G., Švec L., Tomeš I.: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, 246 s., ISBN 978-80-7179-622
9. Koldinská K.: Sociální právo, Praha: C. H. Beck, 2007, 176 s., ISBN: 978-80-7179 -
10. Tomeš I., Koldinská K.: Sociální právo Evropské unie, Praha: C.H. Beck, 2003, 287 s., ISBN: 80-7179-831-2
11. Vašíčková Jana, diplomová práce na téma: Ochrana dětské práce – výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti, 2008
12. Kratochvílová Eva, Studentská vědecká odborná činnost III. ročník, práce na téma Dítě v pracovním právu, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, rok: 2009-10

Články:

1. Jouza L., Kerná D. – Práce dětí v ČR ve světle práva EU. Práce a mzda, 2003, č. 7-8, s. 8
2. Novotná V. – Dětská práce – problém, se kterým zápolí celý svět (1. část). Právo a rodina, 2002, č. 5, s. 4

Databáze:

Aspi, společnosti ASPI, a. s. dnes Wolters Kluwer ČR, a. s.

Další zdroje:

1. www.wikipedia.cz
2. www.mpsv.cz – portál Ministerstva práce a sociálních věcí
3. www.cssz.cz – portál České správy sociálního zabezpečení

Právní předpisy:

1. zákon č. 11/1918 Sb., tzv. recepční zákon
2. zákon č. 91/1918 Sb., zákon o osmihodinové pracovní době
3. zákon č. 460/1919 Sb., zákon o práci dětí
4. vládní nařízení č. 240/1942 Sb., o zaměstnávání židů
5. zákon č. 40/1964 Sb. ve znění pozdějších předpisů, občanský zákoník
6. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
7. ústavní zákon č. 1/1993 Sb. ve znění pozdějších předpisů, Ústava ČR
8. usnesení č. 2/1993 Sb. ve znění pozdějších předpisů, Listina základních práv a svobod
9. zákon č. 61/2000 Sb. ve znění pozdějších předpisů, o námořní plavbě
10. sdělení č. 90/2002 Sb. m. s., Úmluva MOP č. 182 Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce
11. sdělení č. 24/2008 Sb. m. s., Úmluva MOP č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání
12. zákon č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zákon o zaměstnanosti
13. zákon č. 251/2005 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zákon o inspekci práce
14. zákon č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zákoník práce
15. zákon č. 117/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zákon o sociální podpoře
16. zákon č. 155/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zákon o důchodovém pojištění
17. zákon č. 108/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zákon o sociálních službách
18. zákon č. 110/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zákon o životním a existenčním minimu
19. zákon č. 187/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zákon o nemocenském pojištění
20. zákon č. 329/2011 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
21. nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004
22. nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 987/2009
23. RR01/2009, Kodex reklamy – právně nezávazný akt

RESUMÉ

Cílem mé diplomové práce bylo upozornit na problematiku postavení a ochrany dítěte v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení v širším kontextu. Jak vyplývá již z názvu práce, jsou zkoumána dvě samostatná právní odvětví, a to jak z pohledu dítěte jako subjektu právních vztahů, tak z pohledu skutečnosti „péče o dítě“, která odůvodňuje vyšší standard ochrany pro subjekty o dítě pečující. V rámci části týkající se práva sociálního zabezpečení jsou u jednotlivých dávek upraveny i případy souběhů s jinými dávkami napříč systémem sociálního pojištění, sociální podpory a sociální pomoci. Celá práce je doplněna o rozměr právní úpravy Evropské unie, zejména s ohledem na koordinační řízení.

Práce je členěna do šesti kapitol. Úvod uvede čtenáře do této problematiky. První kapitola se zabývá pojmoslovím používaným v této práci – např. dítě, mladistvý zaměstnanec, nezaopatřené dítě, životní minimum, existenční minimum atd. Kapitola dvě nabízí historický exkurz. Kapitola tři nazvaná Přehled pramenů práva platné právní úpravy je dále členěna na 3 části podle pramenů práva, kterými se zabývá – mezinárodní, unijní a vnitrostátní. Kapitola čtyři pojednává o dítěti jako subjektu pracovněprávních vztahů. Dítě (mladistvý) může v pracovněprávních vztazích vystupovat jako aktér umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti, jako zaměstnanec nebo jako zaměstnavatel. Poslední část kapitoly čtvrté je věnována skutečnosti „péče o dítě“, která je relevantní skutečností v pracovněprávních vztazích, neboť takovému zaměstnanci, který o dítě v určitém věku pečuje, zajišťuje širší okruh práv, která by mu jinak nebyla poskytnuta – jde například o mateřskou dovolenou jako osobní překážku v práci, nebo o ochrannou dobu znemožňující dát v zákonem stanovených případech výpověď ze strany zaměstnavatele. Kapitola pět doplňuje předchozí kapitolu o úpravu práva sociálního zabezpečení. Tato kapitola je shodně členěna na část, kde dítě vystupuje jako subjekt daných vztahů a na část pojednávající o pomoci státu osobám pečujícím o dítě. Poslední kapitola je věnována příslušné úpravě z pohledu práva Evropské unie s důrazem na úpravu zajišťovanou koordinačními nařízeními.

V závěru práce je zhodnocena současná právní úprava z pohledu naplnění mezinárodních a unijních závazků České republiky. Dále jsou nastíněny možné oblasti, kde se případné změny v platné právní úpravě objevují nejčastěji. Závěrem je věnována pozornost otázkám spolupráce zákonného zástupce mladistvého zaměstnance a zaměstnavatele, a to i s ohledem na ustanovení nového občanského zákoníku.

Klíčová slova: ochrana dítěte, zákaz dětské práce, umělecká, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost dítěte, zvláštní pracovní podmínky některých skupin zaměstnanců, mateřská a rodičovská dovolená, ochranná doba, invalidita z mládí, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství, přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, pěstounské dávky, porodné, příspěvek na péči

ABSTRACT

A CHILD IN LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW

The purpose of my thesis is to draw attention to the position and protection of a child within Czech labour law and social security law in a wider context. The thematic range of this thesis covers two separate branches of law focusing on the following aspects: a child – a party to legal relations and “taking care of a child” as a relevant legal fact, which ensures wider rights to the person who takes care of a child. The part relating to individual benefits provided by social security law emphasizes the concurrence of benefits entitlement across the systems of social insurance, social support and social services. The issue is complemented with relevant provisions of legal acts enacted by the European Union, especially by the treatment of Directive on Social Security and Cross-border Labour within the EU.

The paper is composed of six chapters. Introduction brings the reader into the issue. Chapter one defines the basic terminology used in the thesis, such as child, juvenile employee, child without support, living minimum, etc. Chapter Two offers the Czech historical foundations of this topic. Chapter Three – Legal Instruments – is subdivided into three Parts; each of them deals with one appropriate source of law, i.e. international sources of law, European sources of law and Czech sources of law. Chapter Four deals with relevant Czech legislation; it is further subdivided according to the legal relations in which the child can figure – performers of artistic, cultural, advertising or sporting activity, juvenile employee, employer. The last Part of this Chapter focuses on a different aspect – it reflects on the provisions of the Labour Code for “taking care of a child”, which are relevant in labour law because they ensure wider rights to the employee who takes care of a child – i.e. maternity or parental leave as an obstacle to work on an employee’s part or a protection period against giving notice by the employer. Chapter Five complements the previous chapter with the legal regulation of this issue within social security law. This chapter is subdivided into two parts, one relates to a child being a party to the regulation of social security law, and the other focuses on the state support to persons taking care of a child. The last Chapter deals with appropriate legal treatment by the European Union with an emphasis on the coordination of social security systems.

The Conclusion of this thesis evaluates the contemporary legal regulation with respect to fulfilling the international and European obligations of the Czech Republic. The Conclusion further draws attention to areas of legal regulation which are frequently amended. Finally, there are remarks on the impact of a new Civil Code on some provisions of the Labour Code and re-opening of the discussion on the cooperation between the employer and the statutory representative of a juvenile employee.

Key words: protection of children, prohibition of children’s employment, art, cultural, sport and advertising activity of children, special labour conditions, maternity leave

and paternal leave, protection period, disability caused in youth, family member care benefit, pregnancy and maternity income support, maternity benefit, child allowance, paternal allowance, birth grant, foster care allowances, care allowance