

UNIVERZITA KARLOVA
Právnická fakulta

Tereza Pavlíková

**Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství a
ochrana jejich práce**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 31. 3. 2018

Čestné prohlášení

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 160 004 znaků včetně mezer.

diplomantka

V Praze dne 31. 3. 2018

Poděkování

Děkuji tímto vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D. za velmi cenné rady, věnovaný čas a trpělivost při zpracování práce.

Obsah

Úvod	1
1 Historický vývoj sociálního zabezpečení na našem území.....	3
1.1 Vývoj sociálního zabezpečení od starověku do 17. století	3
1.2 Vývoj sociálního zabezpečení od 18. století do konce 1. světové války	4
1.3 Vývoj sociálního zabezpečení po 1. světové válce do současnosti.....	6
2 Úprava sociálního zabezpečení v mezinárodním právu a právu EU	11
2.1 Mezinárodní organizace působící v oblasti sociálního zabezpečení.....	11
2.2 Předpisy mezinárodního práva upravující sociální zabezpečení.....	16
2.3 Evropská úprava práva sociálního zabezpečení a její vliv na ČR.....	21
3 Sociální zabezpečení žen v těhotenství a mateřství.....	25
3.1 Systém nemocenského pojištění	25
3.1.1 Peněžité pomoci v mateřství.....	27
3.1.2 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	31
3.1.3 Otcovská poporodní péče	34
3.2 Systém státní sociální podpory	36
3.2.1 Rodičovský příspěvek.....	38
3.2.2 Porodné.....	42
3.2.3 Přídavek na dítě	45
4 Pracovní právo.....	48
4.1 Zvláštní pracovní podmínky žen v těhotenství a mateřství.....	48
4.2 Mateřská dovolená	54
4.3 Rodičovská dovolená.....	57
Závěr.....	63
Seznam zkratek.....	66
Seznam použitých zdrojů	67
1. Seznam použité literatury	67
2. Seznam použitých internetových zdrojů	67
3. Seznam použitých právních předpisů.....	69
Abstrakt	71
Klíčová slova.....	71
Abstract	72
Key words	72

Úvod

Těhotenství a mateřství jsou sociálními událostmi, které se týkají většiny populace a jako takové je namístě, aby byly pod sociální ochranou. Očekávání potomka, jeho narození a následná péče o něj mají výrazný vliv na život celé rodiny. Jakmile žena otěhotní, musí se vyrovnat s celou řadou změn, především se jedná o změny v rodinném životě, kdy žena přebírá novou sociální roli matky, na kterou se musí připravit a vyrovnat se s ní, a v pracovním životě, kdy matka novorozeného dítěte přestává chodit z důvodu péče o své zdraví před porodem a péče o dítě po porodu do zaměstnání a rodina tak přichází o výdělek, a zároveň pro matku znamená mateřství mezeru v její kariéře. Toto období bývá náročné pro celou rodinu a zpravidla je i velkou zátěží pro rodinný rozpočet. Nejen, že je nutné vynaložit náklady na výbavu pro dítě a zajištění jeho výživy, ale rodina přichází o prostředky také z důvodu samotného těhotenství nastávající matky a následné péče o dítě.

Jelikož je v zájmu státu, aby porodnost narůstala, je nutné, aby právě stát byl tím, kdo zajistí, že nově vzniklé rodiny nebudou v tomto období strádat a dítě bude mít veškerou výbavu a péči, kterou potřebuje, a naopak nastaví systém tak, aby motivoval mladé lidi k zakládání rodin.

S tím souvisí i odpovídající pracovní podmínky, jež je nutné zajistit těhotným ženám a ženám, které pečují o děti. Zvláště podstatné je nastavení příznivých podmínek pro návrat ženy do pracovního procesu po rodičovské dovolené, které jsou jedním z důvodů, proč ženy odkládají založení rodiny a nejprve se chtějí věnovat kariéře.

Hlavním cílem autorčiny práce je představit stávající systém zabezpečení žen v těhotenství a mateřství v České republice, poukázat na dávky, jež mohou být poskytovány ženám v tomto období, a analyzovat instituty pracovního práva, které jsou ženám v období těhotenství a mateřství poskytovány a díky kterým mohou ženy pečovat o děti, aniž by se obávaly o ztrátu svého zaměstnání. K uchopení této problematiky jako celku se práce zabývá také vývojem sociálního zabezpečení a jeho mezinárodním kontextem.

Název této práce počítá pouze s ženami, nicméně je nepochybné, že otec dítěte hraje v jeho životě neméně důležitou roli, proto se tato práce dále zabývá i instituty, které jsou poskytovány otcům pečujícím o dítě.

Tato práce je rozdělena do čtyř kapitol, které se dále dělí na podkapitoly. První kapitola se věnuje historickému vývoji sociálního zabezpečení a ukazuje úroveň sociálního zabezpečení na našem území v jednotlivých časových obdobích. Nejrozsáhlejší je podkapitola věnovaná vývoji sociálního zabezpečení od konce první světové války po současnost, a to z toho důvodu, že právě tento vývoj byl základem stávajícího systému sociálního zabezpečení v České republice.

Druhá kapitola představuje mezinárodní kontext práva sociálního zabezpečení. Jelikož je Česká republika členem několika mezinárodních organizací, a především Evropské unie, které mají vliv na zákonodárství v našem státě, je nutné tyto organizace neopomíjet. Tato kapitola se zabývá především mezinárodními organizacemi, které působí na poli práva sociálního zabezpečení a poukazuje také na nejdůležitější dokumenty mezinárodního práva, které jsou pro oblast sociálního zabezpečení stěžejní.

Ve třetí kapitole se již práce zabývá samotným systémem sociálního zabezpečení v České republice. Stejně jako systém sociálního zabezpečení se i tato kapitola dělí na dvě části, a sice na podkapitoly, věnující se systému nemocenského pojištění, a podkapitoly, které se zabývají státní sociální podporou. Jsou zde představeny základní dávky poskytované v období těhotenství a mateřství, tedy peněžité pomoci v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, otcovská, dále rodičovský příspěvek, porodné a přídavek na dítě.

Poslední kapitola se věnuje pracovnímu právu, a to zejména v kontextu ochrany ženy v pracovněprávních vztazích. Jsou zde zdůrazněny především zvláštní pracovní podmínky, které náleží těhotným ženám a ženám, které pečují o dítě, a dále instituty mateřské a rodičovské dovolené, jež jsou stěžejní pro ochranu pracovního poměru ženy v období mateřství.

Tato diplomová práce odpovídá právnímu stavu ke dni 31. 3. 2018.

1 Historický vývoj sociálního zabezpečení na našem území

V každé společnosti bez ohledu na dobu, v níž existovala, jsou lidé, občané, kteří trpí nemocí, stárnou, umírají, jsou zde ženy, které rodí děti a následně se o ně starají. Každá taková společnost musí tedy bezpodmínečně řešit problémy související s těmito sociálními událostmi.

Řešení těchto problémů je značně individuální a záleží na každé jednotlivé společnosti, jak se k nim postaví. Důležitými faktory ovlivňujícími přístup k nepříznivým sociálním situacím, ve kterých se ocitnou občané společnosti, a způsob jejich řešení jsou především ekonomická vyspělost společnosti, demografická struktura obyvatelstva, zájem společnosti na řešení těchto problémů a také tradice řešení sociálních problémů, která převládá v dané společnosti.¹

1.1 Vývoj sociálního zabezpečení od starověku do 17. století

S vývojem společnosti, od prvobytně pospolné společnosti přes otrokářskou společnost až po dnešní moderní společnost, procházel vývojem i přístup k řešení nepříznivých sociálních situací. Od doby, kdy veškeré sociální situace, především péče o staré a nemocné, byly pouze záležitostí rodiny a společnost se od této péče distancovala, jsme se postupně posunuli až k době, kdy sociální zabezpečení občanů je zejména v rukou státu.

Jak již bylo řečeno, v prvobytně pospolné společnosti byla péče o nemocné a staré příslušníky společenství ponechána pouze v rukou jejich rodiny.

V otrokářské společnosti mohl poskytovat pomoc otrokovi jeho pán, činil tak ale proto, že otrok měl status jeho majetku a bylo tedy v jeho zájmu, aby byl otrok zdravý a v pořádku. Otrokářskou společnost tvořili pouze otroci, ale i svobodné obyvatelstvo, které si ke konci tohoto období začalo vytvářet spolky, jež sloužily k podpoře v případě nemoci či úmrtí. V tomto období ale docházelo také k trvalému poklesu sociální úrovně obyvatelstva a chudnutí společnosti. Jakmile začala být chudoba obyvatelstva neúnosná, byla zavedena prvotní dílčí sociální opatření, která měla alespoň částečně zlepšit tíživou

¹ ŠTANGOVÁ, Věra. Vznik a vývoj sociálního zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 19. ISBN 978-80-7400-473-5.

situaci chudých. Takovým opatřením bylo například rozdávání chleba ve starém Římě, které bylo nařízeno císařem.²

Významným krokem v péči o práce neschopné bylo vytváření svépomocných podpůrných spolků ve středověku. Tyto spolky měly za úkol především pomáhat práce neschopným a starým členům a také měly podporovat pozůstalé členy rodin. Spolky vznikaly nejprve mezi horníky, a to v 15. století, jednalo se o tzv. hornická bratrstva. Aby mohla bratrstva pomáhat tak, jak se od nich očekávalo, bylo třeba zřizovat podpůrné pokladny, kam horníci přispívali ze svých mezd. Tyto pokladny musely být od roku 1854 zřizovány povinně.³

Dokumentem značného významu v oblasti sociálního zabezpečení v 17. století byl patent o tulácích a žebrácích přijatý v roce 1661, který umožnil obcím přiznat právo žebrat pouze práce neschopné chudině. V této době pečovala o chudé a nemocné především církev, až později byla tato povinnost přenesena na obce. V roce 1868 byla uzákoněna zásada, že péče se poskytuje pouze těm chudým, kteří mají domovské právo.

1.2 Vývoj sociálního zabezpečení od 18. století do konce 1. světové války

Vláda Marie Terezie a Josefa II. byla obdobím velkých změn a reforem, především v oblasti státní správy, s čímž souvisely i změny v oblasti sociálního zabezpečení. V období vlády Marie Terezie, tedy ve druhé polovině 18. století, dochází k nástupu laického elementu do vysokých úřadů a tím vzniká problém týkající se zajištění těchto úředníků pro případ nemoci a stáří. Do této doby tyto úřady zastávala pouze šlechta, která měla dostatek hmotných statků ke svému zabezpečení pro případ některé sociální události, úředníci měli ale pouze své platy, které jim k zajištění nepostačovaly. Došlo tedy k přijetí dvou pensijních normálů, které měly tento problém vyřešit. V roce 1771 byl vydán normál pro vdovy a sirotky po zaměstnancích, kteří věrně sloužili, a v roce 1781 byl vydán normál druhý pro zaměstnance, kteří se alespoň po deseti letech uspokojivé služby stali neschopnými práce. Tyto normály položily základ sociálnímu (státnímu) zaopatření na našem území, které se ale zatím vztahovalo pouze na státní úředníky a další zaměstnance veřejné správy.⁴

² ŠTANGOVÁ, Věra. Vznik a vývoj sociálního zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepr. a aktual. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 19. ISBN 978-80-7400-473-5.

³ Tamtéž, s. 20.

⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 7. ISBN 978-8-7400-474-2.

V tomto století stát zasahoval do jakéhokoli řešení složitých sociálních situací občanů pouze minimálně, aplikoval tzv. zásadu „laissez faire – laissez passer“, kterou můžeme přeložit jako „nechme věcem volný průchod“, tedy zásadu, aby se lidé starali o své problémy sami.

Přelom 18. a 19. století se vyznačoval pouze dílčími řešeními sociálních problémů. Péče o potřebné se rozdělovala mezi stát, církev, vrchnost a později i obce. Stát zabezpečoval státní zaměstnance, vojenské vysloužilce a vdovy a sirotky po nich pozůstalé a církev a vrchnost měly zaopatřovat chudé (tato povinnost přešla později na obce).

V 19. století dochází k velmi významným změnám v celé společnosti, které souvisí především se zrušením nevolnictví Josefem II. v roce 1781. Patent o zrušení nevolnictví znamenal výrazný přesun obyvatel z venkova do měst (především za prací) a tím podnítil i rozvoj průmyslu a následnou průmyslovou revoluci. Výrazným bodem v oblasti sociálního zabezpečení bylo v této době zakládání spolkových nemocenských pokladen na území Rakouska-Uherska. Spolkové nemocenské pokladny, jinak nazývané svépomocné pokladny, měly především zajistit dělníky pro případ nemoci. Roku 1883 byl novelizován živnostenský řád a tím byla uložena všem majitelům živnostenských podniků povinnost zřídit závodní pokladnu.⁵

Industrializace, průmyslová revoluce, koncentrace stále většího kapitálu a další skutečnosti vedly k tomu, že se stát začal hlouběji zabývat sociálními otázkami, především sociálním pojištěním.

Roku 1883 bylo v Německu uzákoněno povinné nemocenské pojištění, v následujícím roce došlo k uzákonění úrazového pojištění a roku 1889 bylo upraveno i starobní a invalidní pojištění. Všechny tyto zákony jsou souhrnně označovány jako Bismarckova reforma podle německého kancléře Otto von Bismarcka, který tyto zákony realizoval. Bismarckova reforma položila základ tzv. Bismarckovu modelu sociálního pojištění, který byl v mnoha ohledech převratný, především proto, že stát již nebyl pouze politickým činitelem, ale i činitelem sociálním. Bismarckův model značně ovlivnil pojišťovací systémy v celé Evropě, především pak v Rakousku-Uhersku.

Pokud jde o rakouskou část Rakouska-Uherska, tedy část, kde se nacházely i české země, zde bylo povinné sociální pojištění zavedeno krátce poté, a sice Taafeho

⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. Vznik a vývoj sociálního zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 20. ISBN 978-80-7400-473-5.

reformou, tedy zákony, které byly vydány v době, kdy byl předsedou vlády hrabě Eduard Taaffe. Patří sem zákon o úrazovém pojištění dělníků, který byl reakcí na velmi časté pracovní úrazy dělníků především v továrnách, přijatý v roce 1888, zákon o nemocenském pojištění dělníků přijatý v témže roce a zákon o bratrských pokladnách přijatý roku 1889. Nemocenské pojištění upravené v těchto zákonech bylo obligatorní a pojistné platili pojištěnci i zaměstnavatelé. Nárok na dávky vznikal pouze pojištěncům, nikoli jejich rodinným příslušníkům. V tomto zákoně byl poprvé výrazněji upraven nárok těhotných žen a žen, které se starají o dítě, na pomoc. Pojištěné ženy měly nárok na bezplatnou pomoc při porodu (od porodní asistentky či lékaře), stejně tak měly nárok na léky či léčebné pomůcky. Ženy, které byly pojištěny a porodily, měly také nárok na finanční podporu po dobu čtyř týdnů ode dne porodu. Zavedení povinného pojišťovacího systému bylo klíčové, zejména proto, že bylo nutné v tomto období rozvoje a industrializace zabezpečit osoby v případě nemoci a jiných obvyklých sociálních událostí, a velká část zaměstnanců nebyla příliš zodpovědná k vlastnímu osudu. Dobrovolný princip pojištění nikoho nenutil platit pojistné a zajistit si tak zabezpečení na období bez finančních příjmů. Zavedení povinného pojišťovacího systému bylo tedy logickým krokem spojeným s rozvojem průmyslu a společnosti.⁶

1.3 Vývoj sociálního zabezpečení po 1. světové válce do současnosti

Po 1. světové válce, která přerušila veškerý vývoj v oblasti sociálního zabezpečení, se formuje Československý stát. Pro nově vzniklou Československou republiku nebylo možné v tak krátké době přijmout vlastní zákony, přebrala tedy tzv. recepční normou právní předpisy Rakouska-Uherska, což se samozřejmě týkalo i předpisů z oblasti sociální. Bylo zřejmé, že se Československý stát nemohl řídit převzatými právními předpisy donekonečna, a bylo také nutné, aby stát přijal vlastní úpravu, aby uvedl zemi opět do stability a pomohl překonat krizi způsobenou válkou, proto v následujících letech přijala Československá republika nové vlastní právní předpisy.

Nejvýznamnějším z nově přijatých zákonů byl zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Přijetí tohoto zákona bylo, jak se později ukázalo, velmi prozíravé, především kvůli vzrůstající nestabilitě v Evropě

⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. Vznik a vývoj sociálního zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 21–22. ISBN 978-80-7400-473-5.

a následnému nástupu nacismu. Jeho hlavním přínosem bylo, že sjednocoval nemocenské a důchodové pojištění v jednom předpise a zpřístupnil sociální pojištění většímu okruhu veřejnosti.⁷ Nemocenské pojištění podle tohoto zákona prováděly nemocenské pojišťovny, invalidní a starobní pojištění prováděla Ústřední sociální pojišťovna, která sídlila v Praze. Z tohoto pojištění se poskytovala pomoc v nemoci, pomoc v mateřství a pohřebné (nemocenské pojištění), dále také invalidní a starobní důchod, vyrovnávací příplatky k těmto důchodům, vdovský a vdovecký důchod a důchod sirotčí a odbytné (invalidní a starobní pojištění). Pokud jde o dávky v mateřství, byly podle tohoto zákona poskytovány pojištěným ženám 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu, a sice ve výši nemocenského, která závisela na zařazení pojištěnce do mzdové třídy. Pojištěné nastávající matky měly také nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky při porodu, popř. pomoc lékaře.

Tento zákon se ovšem netýkal některých zaměstnanců, a sice těch, kteří z něj byli výslovně vyloučeni. Jednalo se především o státní zaměstnance, pro které byl roku 1925 schválen zákon č. 221/1925 Sb. z. a n., o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců. Toto pojištění prováděl Léčebný fond veřejných zaměstnanců. Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n. se netýkal také zaměstnanců, kteří nastoupili do výkonu zaměstnání až po 60. roce věku, pro ně byl roku 1929 přijat zákon o zavedení státních starobních podpor.

I v této době byla více než potřebná péče o chudé. Tu zaopatřovaly především domovské obce, popř. okresy i země, které budovaly starobince, chudobince, sirotčince, útulky a jiná zařízení. Přestože se stát do oblasti chudinské péče zapojoval mnohem výrazněji, než tomu bylo do konce první světové války, stále převládal charitativní charakter těchto institucí.

V době, kdy probíhala druhá světová válka, sice došlo k některým změnám v sociální oblasti, zejména v pojištění, tyto změny ale nebyly nijak zvlášť významné a sloužily především k politickým účelům.

Po druhé světové válce nebyly předpisy z doby okupace uznány za součást československého právního řádu a byly převzaty předpisy první Československé republiky. Druhá světová válka mimo jiné velmi zkomplikovala situaci v sociální oblasti, jelikož pojistné fondy byly buď zabaveny okupanty, nebo znehodnoceny. Roku 1948 byl přijat zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který byl velice pokrokový a

⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 13. ISBN 978-8-7400-474-2.

byl významným mezníkem pro oblast sociálního zabezpečení v Československu. Tento zákon vycházel z modelu národního pojištění sira Williama Beveridge, který jej představil ve Velké Británii roku 1942. Díky tomuto zákonu mohl být vytvořen jednotný systém národního pojištění, byly zvýšeny všechny dávky a mimo jiné bylo poprvé rozšířeno důchodové zabezpečení i na samostatně hospodařící občany.

Po roce 1948 se ale vývoj sociální oblasti v Československu ubíral zcela jiným směrem. Sociální zákonodárství bylo silně ovlivněno zákonodárstvím sovětským a pojišťovací princip byl nahrazován principem sociálního zabezpečení. Občané tedy své zajištění již neměli ve svých rukou, ale převzal jej stát jako výraz ideologie redistributivního pojetí socialismu. Na počátku 50. let bylo znárodněno zdravotnictví. Sociální zabezpečení u nás procházelo několika reformami, které měly sociální zabezpečení více přiblížit sovětskému modelu. První reformu sociálního zabezpečení představoval zákon o nemocenském pojištění přijatý roku 1956 (platil až do roku 2008) a zákon o sociálním zabezpečení, který zahrnoval důchodové zabezpečení a sociální péči, přijatý byl téhož roku. Tyto předpisy sice zajistily důchodové zabezpečení většímu počtu osob a také množství a výši dávek, které byly poskytovány, na druhou stranu ale znamenaly zvýšenou finanční zátěž pro státní rozpočet, jelikož muselo být pro oblast sociálního zabezpečení poskytováno mnohem větší množství finančních prostředků. Druhá reforma sociálního zabezpečení proběhla roku 1964, kdy byl přijat zákon č.101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, a zákon č. 103/1964 Sb., o sociálním zabezpečení družstevních rolníků. V této době bylo také upraveno zabezpečení matek na mateřské dovolené, a sice zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění. Další reformy probíhaly i v 70. letech, už ale nebyly tak rozsáhlé (např. zákon č. 11/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, který byl roku 1988 nahrazen zákonem č. 100/1988 Sb., jehož některá ustanovení jsou platná dosud). Toto období 20. století je také známé svými rozsáhlými propopulačními opatřeními, jako byly novomanželské půjčky či bydlení poskytované rodinám s dětmi, která měla za úkol zvyšovat porodnost v zemi a tím i pozitivně ovlivnit populační vývoj.⁸ To se ostatně povedlo, porodnost se prudce zvýšila a dodnes jsou děti narozené v 70. letech 20. století označovány jako tzv. Husákovy děti

⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. Vznik a vývoj sociálního zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 23–24. ISBN 978-80-7400-473-5.

(podle Gustava Husáka, který byl v té době generálním tajemníkem KSČ a poději také prezidentem).

Rok 1989 byl přelomový v mnoha ohledech. Se změnou politického systému musela přijít i změna v oblasti sociálního zabezpečení, jež sice v některých oblastech bylo na dobré úrovni (zabezpečení rodin s dětmi), v jiných oblastech ale nebylo dostačující (např. důchody). V roce 1990 byl vytvořen Scénář sociální reformy, který měl za cíl zmodernizovat současnou podobu sociálního systému u nás.⁹ Reforma v oblasti sociálního zabezpečení měla za úkol především opětovný návrat k systému sociálního pojištění, bylo nutné odstranit diskriminaci osob samostatně výdělečně činných, zrušit preference v důchodovém systému, převést nemocenské pojištění ze správy odborů a sjednotit ho s důchodovým pojištěním. Tato reforma probíhala v několika etapách. V první etapě byl vypracován koncept záchranné sociální sítě, který byl zajištěn právními instituty minimální mzdy a životního minima. Další etapa probíhala po roce 1993 a jeho významnými prvky jsou zejména zavedení pojistného jako zvláštní platby mimo daňový systém, přijetí zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, a zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Za počátek poslední etapy této reformy můžeme považovat rok 1998, kdy nastoupila sociálnědemokratická vláda a začala se připravovat reforma důchodového systému.

Důležitými zákony 90. let byly také bezpochyby zákon č. 42/1994 Sb., kterým bylo zavedeno penzijní připojištění se státním příspěvkem, a zákon o veřejném zdravotním pojištění, jenž byl přijat roku 1997.¹⁰

Následující období se vyznačuje především klesající porodností a stárnutím obyvatelstva. Zvyšuje se důchodový věk a prodlužuje se doba pojištění, která je potřebná pro vznik nároku na starobní důchod. Dochází k velmi častým změnám v legislativě sociálního zabezpečení a stále probíhá důchodová reforma. Významné změny byly provedeny v oblasti invalidního důchodu (zavedení třístupňového invalidního důchodu), v oblasti nemocenského pojištění (zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění), upraveno bylo také úrazové pojištění, a to zákonem č. 266/2006 Sb. Byly přijaty také zákony o sociálních službách, o pomoci v hmotné nouzi a zákon o životním a existenčním minimu či zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Neméně důležitými přijatými zákony jsou také zákon č.

⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 19. ISBN 978-8-7400-474-2.

¹⁰ KAHOUN, Vilém. Právo sociálního zabezpečení. In: KAHOUN, Vilém a kol. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, 2013, s. 30. ISBN 978-80-7387-733-0.

372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, a zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Po dlouhých letech plánování také došlo konečně ke schválení důchodové reformy, kdy od roku 2013 byl zaveden třípilířový důchodový systém. První pilíř je tvořen základním státním důchodovým systémem, který je povinný, druhý pilíř tvoří důchodové spoření a je dobrovolné (pokud se ale osoba rozhodne do něj vstoupit, nemůže vystoupit, dokud jí nebude přiznán nárok na starobní důchod podle základního důchodového systému) a třetí pilíř tvoří penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření.¹¹

Oblast sociálního zabezpečení je zvláště ve 21. století oblastí velmi dynamickou, v níž dochází k velmi častým legislativním změnám. V posledních několika letech je v oblasti sociálního zabezpečení v České republice trendem zejména pozitivně ovlivňovat vývoj populace, snaha o zvýšení porodnosti a zakládání rodin, čemuž odpovídají i přijímaná či navrhovaná opatření, jako je zvyšování porodného, poskytování novomanželských půjček nebo snaha o zvýšení podílu flexibilních pracovních úvazků a jiných opatření v pracovním právu, které by vedly k lepšímu a snáze dosažitelnému sladění rodinného a pracovního života osob.

¹¹ ŠTANGOVÁ, Věra. Vznik a vývoj sociálního zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 26. ISBN 978-80-7400-473-5.

2 Úprava sociálního zabezpečení v mezinárodním právu a právu EU

Sociální práva jsou jako práva absolutní zakotvená v ústavním pořádku a minimální normy sociálního zabezpečení jsou upraveny hned několika mezinárodními konvencemi. To nám dává záruku, že i přestože je úroveň sociálního zabezpečení ve státě ovlivňována několika klíčovými faktory, jako jsou ekonomická vyspělost státu, politická či demografická situace ve státě, nedojde k takové úpravě (ať už na úrovni mezinárodní, či vnitrostátní) sociálního zabezpečení, která by byla pro společnost neúnosná.¹² Sociální práva jsou upravena nejen v ústavním pořádku, ale také se jimi zabývá hned několik mezinárodních organizací ve svých dokumentech, které mohou být pro Českou republiku závazné.

2.1 Mezinárodní organizace působící v oblasti sociálního zabezpečení

Bezesporu jednou z nejvýraznějších mezinárodních organizací pohybujících se na poli sociálních práv a sociálního zabezpečení je Organizace spojených národů. Tato organizace vznikla roku 1945, kdy byl na konferenci Spojených národů o mezinárodním uspořádání v San Francisku koncipován její zakládající dokument – Charta Spojených národů. V tomto dokumentu jsou vymezeny mimo jiné cíle OSN, kterými je především podpora úcty k lidským právům a základním svobodám bez rozdílu pohlaví, rasy, náboženství nebo jazyka, udržování míru a bezpečnosti, rozvíjení přátelských vztahů mezi národy, spolupráce. Aby mohly být tyto cíle naplňovány, podléhá činnost OSN určitým zásadám, které musí být dodržovány. Mezi tyto zásady patří především suverenita a rovnoprávnost členských států, plnění povinností vyplývajících z Charty OSN, mírové řešení sporů, nepoužití síly proti členským státům a nevměšování se do otázek, týkajících se výlučně vnitřních záležitostí států.¹³ OSN má k dnešnímu dni 193 členů. Česká republika se stala členem 19. ledna 1993 (Československo bylo jedním ze zakládajících členů). Hlavními orgány OSN jsou Valné shromáždění, Rada bezpečnosti, Ekonomická a sociální rada, která se zabývá sociálními otázkami, dále Poručenská rada, Mezinárodní soudní dvůr a Sekretariát OSN, v jehož čele stojí generální tajemník

¹² VESELÝ, Jiří. Ekonomické a mezinárodní souvislosti práva sociálního zabezpečení. In: *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva s.r.o., 2009, s. 33. ISBN 978-80-86775-23-4.

¹³ *Cíle organizace*. In: OSN.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/>.

OSN.¹⁴ Významným orgánem OSN, který se zabývá nejen sociálními právy, je Komise pro lidská práva, jež byla ustanovena jen rok po vzniku samotné OSN. Co se týče sociálních práv, OSN vyvíjí svou činnost v této oblasti zejména prostřednictvím Centra pro lidská práva, Centra pro sociální rozvoj a humanitní záležitosti a Evropského centra pro výzkum a vzdělávání v sociální péči. OSN má také řadu odborných organizací, které se zabývají sociálními právy, např. Mezinárodní organizace práce nebo Světová zdravotnická organizace.¹⁵

Nejvýznamnějším dokumentem, jenž přijalo Valné shromáždění OSN v oblasti lidských práv, je Všeobecná deklarace lidských práv. Další významné dokumenty pro oblast sociálních práv jsou Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluva proti mučení a Úmluva o právech dítěte.

Jednou z nejvýznamnějších odborných organizací přidružených k OSN, které se zabývají ochranou práv jednotlivců v sociální oblasti, je Mezinárodní organizace práce.¹⁶

MOP vznikla již roku 1919 jako součást Spojených národů a jejím cílem bylo zlepšení pracovních podmínek a sociálního zabezpečení ve světě, což mělo podpořit světový mír. Roku 1946 je stala specializovanou organizací přidruženou k OSN. Cílem MOP je především dosažení sociální spravedlnosti ve světě, odstranění nepříznivých sociálních dopadů ekonomických a finančních opatření na jednotlivce a zlepšení pracovních a životních podmínek, čehož chce dosáhnout formulací mezinárodních přístupů a programů ke zlepšení těchto podmínek a vytvářením mezinárodních pracovních standardů.¹⁷

MOP je tripartitní organizací, kterou tvoří Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní úřad práce (Sekretariát). Členy MOP jsou vládní orgány členských států, především jde o ministerstva práce, odborové a zaměstnavatelské organizace.¹⁸ Činnost MOP spočívá zejména v přijímání úmluv, doporučení a jiných

¹⁴ *Cíle organizace.* In: OSN.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/>.

¹⁵ ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení.* 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 37. ISBN 978-80-7400-473-5.

¹⁶ Tamtéž, s. 38.

¹⁷ ŠIMÁK, Martin. Lidská práva a sociální práva. Mezinárodní organizace v právu sociálního zabezpečení a jejich dokumenty. In: KAHOUN, Vilém. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly.* 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, 2013, s. 58. ISBN 978-80-7387-733-0.

¹⁸ ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení.* 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 38. ISBN 978-80-7400-473-5.

aktů (např. rezolucí). Z úmluv, které jsou významné pro oblast sociálních práv a sociálního zabezpečení, jsou to Úmluva o minimálních normách sociálního zabezpečení (1952), Úmluva o ochraně mateřství, Úmluva o rovném zacházení s cizinci jako s vlastními občany v sociálním zabezpečení, Úmluva o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách, Úmluva o zdravotní péči a dávkách v nemoci a v neposlední řadě Úmluva o zřízení mezinárodního systému pro zachování práv v sociálním zabezpečení.

Neméně důležitou organizací OSN je Světová zdravotnická organizace, jež byla založena roku 1948, konkrétně 7. dubna, který je od té doby znám jako Světový den zdraví.

Hlavním posláním SZO je dosažení nejvyšší možné úrovně zdraví celého lidstva. Dalšími oblastmi, kterými se SZO zabývá, je podpora mezinárodní spolupráce v oblasti zdravotnictví, snaha o odstranění některých nemocí a v neposlední řadě také celkové zlepšení kvality lidského zdraví. Pokud jde o její činnost v oblasti sociálních práv, je to především snaha o omezování úmrtnosti, nemocnosti a postižení zejména u sociálně slabších skupin obyvatelstva, omezování zdravotních rizik a rozvoj zdravotních systémů, které budou efektivní a spravedlivější.¹⁹

Orgány SZO je Světové zdravotnické shromáždění, které tvoří delegáti zastupující členy, dále Výkonná rada, volená Shromážděním, a Sekretariát, v jehož čele stojí generální ředitel. Významným dokumentem z pera SZO je Zdraví 21 – Zdraví pro všechny v 21. století.

Pokud jde o organizace spojené s OSN, které se zabývají sociálními právy, je nutné zmínit také Dětský fond OSN (UNICEF), který je největší světovou organizací, jež se zabývá ochranou dětí a zlepšováním jejich životních podmínek v celosvětovém měřítku a podporuje jejich všestranný rozvoj. UNICEF byl založen roku 1946 jako Mezinárodní dětský fond neodkladné pomoci a až později, roku 1953, se stal součástí OSN.²⁰

Pro evropské státy hraje důležitou roli další významná mezinárodní organizace, a sice Rada Evropy se sídlem ve Štrasburku.

Rada Evropy je mezinárodní organizací, která byla založena roku 1949 a jejímž cílem je posílení hospodářského a sociálního pokroku v členských zemích, zlepšení

¹⁹ ŠIMÁK, Martin. Lidská práva a sociální práva. Mezinárodní organizace v právu sociálního zabezpečení a jejich dokumenty. In: KAHOUN, Vilém. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, 2013, s. 58. ISBN 978-80-7387-733-0.

²⁰ *O nás*. In: Unicef.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: <https://www.unicef.cz/o-nas>.

životních podmínek v těchto zemích, ochrana lidských práv a svobod a upevňování principů demokracie a zákonnosti.

Rada Evropy má v současné době 47 členů, Česká republika se stala jejím členem v roce 1993 (Československo v roce 1991). Organizační struktura Rady Evropy se skládá z generálního tajemníka, který vystupuje za RE navenek, Výboru ministrů, který má rozhodovací funkci a skládá se z ministrů zahraničních věcí členských států nebo jejich stálých diplomatických zástupců, dále je to Parlamentní shromáždění, jež má funkci poradní a jejichž členy si volí parlamenty členských zemí, a Sekretariát. Dalšími orgány RE jsou Kongres místních a regionálních orgánů, Komisař pro lidská práva a především Evropský soud pro lidská práva.²¹ V Evropském soudu pro lidská práva je každý členský stát RE zastoupen jedním soudcem. Tito soudci se zabývají především stížnostmi, které podává smluvní stát nebo jednotlivci, na porušení práv, vyplývajících z Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. V oblasti sociálního zabezpečení vyvíjí v RE činnost především Výbor pro sociální zabezpečení. RE přijímá úmluvy, které jsou po ratifikaci pro členské státy závazné, dále rezoluce a doporučení.

Mezi nevýznamnější dokumenty RE týkající se sociálních práv řadíme Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropskou sociální chartu, Evropský zákoník sociálního zabezpečení a Evropskou úmluvu o sociálním zabezpečení.

Je nepochybné, že v oblasti sociálních práv vyvíjí rozsáhlou činnost také Evropská unie, již je Česká republika členem.

Přestože k evropské integraci dochází již od konce druhé světové války, Evropská unie vznikla až roku 1993, kdy vešla v platnost Maastrichtská smlouva z roku 1992 (Smlouva o EU). Na základě této smlouvy nahrazuje Evropská unie Evropská společenství, která vznikla roku 1967 z Evropského sdružení uhlí a oceli, Evropského hospodářského společenství a Evropského sdružení pro atomovou energii a jejichž členské státy Maastrichtskou smlouvu podepsaly.

Právní základ EU tvoří tedy Smlouva o EU a dále Smlouva o fungování EU. EU stojí na čtyřech základních svobodách, a sice volný pohyb zboží, služeb, osob a kapitálu. Cílem EU je podpora míru, blahobytu obyvatel a svých hodnot. Důležitým účelem EU je poskytování prostoru svobody, bezpečnosti a práva bez vnitřních hranic,

²¹ Rada Evropy. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/>

ve kterém je zaručen volný pohyb osob. EU vytvořila vnitřní trh a snaží se o udržitelný rozvoj Evropy založený na růstu hospodářství, konkurenceschopném trhu a ochraně životního prostředí. Dalšími cíli EU je podpora vědeckého a technického pokroku, boj proti sociálnímu vyloučení, podpora hospodářské, sociální a územní soudržnosti a solidarity mezi členskými státy, vymýcení chudoby a ochrana lidských práv.

V současné době tvoří Evropskou unii 28 členských států (v roce 2013 jako poslední přistoupilo Chorvatsko). Česká republika je členem Evropské unie od roku 2004. Orgány EU jsou Evropská rada, která je vrcholným orgánem EU, Rada Evropské unie, Evropský parlament, Evropská komise, Evropský soudní dvůr a Evropský účetní dvůr. EU přijímá nařízení, která jsou pro členské státy závazná, dále směrnice, doporučení a stanoviska.

Významným nařízením v oblasti sociálního zabezpečení jsou zejména nařízení Rady EHS č. 1408/71, o aplikaci systémů sociálního zabezpečení na zaměstnance, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství. Směrnice, která hraje v této oblasti významnou roli, je například směrnice Rady č. 86/378/EEC, o naplňování zásady rovného zacházení s muži a ženami v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Dalším významným dokumentem týkající se EU a sociálních práv je Charta základních sociálních práv zaměstnanců z roku 1989. V roce 1993 vydala Komise ES knihu s názvem Evropská sociální politika, která měla vytvořit společnou platformu pro stanovení dalšího směřování sociální politiky.²²

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj patří bezesporu k významným mezinárodním vládním organizacím na poli sociálního zabezpečení. OECD byla založena roku 1960 s cílem zvyšovat hospodářskou a sociální úroveň členských států. V oblasti sociálního zabezpečení se OECD zabývá zejména analýzou národních politik zaměstnanosti členských států, penzijních systémů, služeb zdravotní péče a opatření pro pomoc znevýhodněným skupinám obyvatelstva.²³

Mezinárodní nevládní organizací, jež je specializovaná na oblast sociálního zabezpečení, je Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení. Členy této organizace jsou instituce nebo orgány, které spravují v příslušných státech sociální zabezpečení. MASZ byla založena roku 1927 s cílem chránit a rozvíjet sociální zabezpečení

²² ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 43. ISBN 978-80-7400-473-5.

²³ Tamtéž, s. 45.

prostřednictvím mezinárodní spolupráce.²⁴ K dosažení svého cíle MASZ organizuje odborná jednání, diskuze a vzdělávací kurzy či semináře o sociálním zabezpečení. Je zprostředkovatelem kontaktu mezi členy, kteří si tak mohou vyměňovat informace a zkušenosti z oblasti sociálního zabezpečení, provádí výzkumy, vydává publikace a spolupracuje s jinými mezinárodními organizacemi. MASZ tvoří Valné shromáždění, Rada, Byro a Kontrolní komise.²⁵

2.2 Předpisy mezinárodního práva upravující sociální zabezpečení

První část této kapitoly se zabývá mezinárodními organizacemi, jež se soustřeďují na sociální zabezpečení a sociální práva obecně. Činnost těchto organizací mimo jiné spočívá ve vydávání závazných či méně závazných dokumentů z oblasti sociálních práv.

Pravděpodobně nejvýznamnějším dokumentem OSN je Všeobecná deklarace lidských práv, která byla přijata Valným shromážděním na základě návrhu Komise pro lidská práva 10. 12. 1948. Všeobecná deklarace, jak už její název napovídá, nebyla závazným dokumentem, nicméně se stala východiskem pro další mezinárodní úmluvy, které již závazné byly.²⁶ Tato deklarace byla vůbec prvním celosvětovým katalogem lidských práv a udávala obecný standard toho, čeho již bylo v oblasti lidských práv dosaženo. Z hlediska sociálního zabezpečení je nejdůležitější částí deklarace článek 22, který říká, že „každý člověk jako člen společnosti má právo na sociální zabezpečení a nárok na to, aby mu byla ze strany státu i s mezinárodní součinností a s ohledem na možnosti příslušného státu zajištěna hospodářská, sociální a kulturní práva nezbytná k jeho důstojnosti a svobodnému rozvoji jeho osobnosti.“²⁷ Další články týkající se sociálních práv deklarují právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivou odměnu za práci, na odpočinek při práci, právo na zabezpečení v případě

²⁴ ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 46. ISBN 978-80-7400-473-5.

²⁵ *Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení*. In: Wikipedia.org. [cit. 31. 1. 2018] Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Mezin%C3%A1rodn%C3%AD_asociace_soci%C3%A1ln%C3%ADho_zabezpe%C4%8Den%C3%AD

²⁶ ŠIMÁK, Martin. Lidská práva a sociální práva. Mezinárodní organizace v právu sociálního zabezpečení a jejich dokumenty. In: KAHOUN, Vilém. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, 2013, s. 34. ISBN 978-80-7387-733-0.

²⁷ *Všeobecná deklarace lidských práv*. In: OSN.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

nemoci, nezaměstnanosti, ovdovění či stáří, právo na lékařskou péči, ochranu dětí či právo na vzdělání.

Vzhledem k tomu, že Všeobecná deklarace lidských práv sice je všeobecně respektována a užívána jako měřítko pro jednání jednotlivých států, ale není právně závazná, OSN se snažilo o přijetí mezinárodních smluv, které by zakotvovaly základní lidská práva a svobody a po ratifikaci by byly závazné ve všech členských zemích OSN. Tyto smlouvy byly přijaty roku 1966 Valným shromážděním a jednalo se o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Československo jako člen OSN obě smlouvy ratifikovalo v roce 1976. Významný z hlediska práva sociálního zabezpečení je především Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, kde se v čl. 9 až 13 smluvní strany zavazují k tomu, že uznávají právo každého na sociální zabezpečení, včetně práva na sociální pojištění. Dále se zde zavazují k tomu, že rodině a matkám má být poskytnuta nejvyšší možná ochrana, a to zejména v době těhotenství a narození dítěte, zavazují se k ochraně dětí a mládeže, k uznání práva každého na přiměřenou životní úroveň pro něj a jeho rodinu, k uznání práva každého na dosažení nejvyšší možné úrovně fyzického a duševního zdraví a k uznání práva na vzdělání.²⁸

Dále je třeba také zmínit Úmluvu o právech dítěte, která byla také vytvořena na půdě OSN. Úmluva o právech dítěte byla přijata Valným shromážděním v roce 1989 a obsahuje výčet práv, na něž má dítě nárok, např. právo na život, jméno, právo poznat své rodiče, právo na ochranu soukromí nebo právo na vzdělání. Zároveň tato úmluva obsahuje i výčet povinností, které z ní vyplývají pro stát, sem patří mimo jiné povinnost přijmout opatření ke snížení dětské úmrtnosti, přijmout opatření k zajištění lékařské pomoci dětem nebo přijmout opatření k zabránění únosů a obchodování s dětmi.²⁹

Mezinárodní organizace práce je jednou z přidružených odborných organizací OSN. I ona za dobu svého působení vydala několik dokumentů, které významným způsobem ovlivňují oblast sociálního zabezpečení. Jsou to především již zmíněné úmluvy, jež jsou závazné po ratifikaci, a to v tom směru, že obsahují závazná kritéria pro vnitrostátní zákonodárství v dané oblasti. Nejvýznamnější z nich je Úmluva o minimálních normách sociálního zabezpečení z roku 1952, která upravuje minimální

²⁸ *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. In: OSN.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

²⁹ *Úmluva o právech dítěte*. In: OSN.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-pravech-ditete.pdf>

standards sociálního zabezpečení týkající se jednotlivých sociálních událostí (péče o zdraví, dávky v nemoci, dávky v mateřství, dávky poskytované rodinám, dávky ve stáří, v invaliditě, dávky poskytované pozůstalým, v nezaměstnanosti a v případě nemoci z povolání nebo pracovních úrazů). Pro státy, které ji ratifikovaly, je úmluva závazná v tom směru, že si tyto státy musí zvolit minimálně tři oblasti, v nichž musí přizpůsobit své zákonodárství obsahu Úmluvy. Jde tu především o to, že touto úmluvou má být stanoven minimální standard sociálního zabezpečení ve všech členských státech bez ohledu na jejich ekonomickou nebo politickou situaci.³⁰ Další úmluvy MOP z oblasti sociálního zabezpečení jsou Úmluva o ochraně mateřství (1952), Úmluva o rovném zacházení s cizinci jako s vlastními občany v sociálním zabezpečení (1962), Úmluva o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách (1967), Úmluva o zdravotní péči a dávkách v nemoci (1969) a v neposlední řadě Úmluva o zřízení mezinárodního systému pro zachování práv v sociálním zabezpečení (1982).

Rada Evropy jakožto mezinárodní organizace, která sdružuje největší počet evropských států, nicméně v oblasti sociálního zabezpečení vyvíjí také značnou činnost. Nejvýznamnějšími dokumenty RE v této oblasti jsou Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla přijata roku 1950 a na jejím základě byl ustanoven Evropský soud pro lidská práva, na který se mohou obracet smluvní státy nebo jednotlivci v případě porušení Úmluvy, pokud vyčerpali všechny vnitrostátní prostředky ochrany. Nicméně tato úmluva se zabývá především právy občanskými a politickými, sociální práva zmiňuje pouze okrajově.³¹

Na druhé straně Evropská sociální charta se zaměřuje výlučně na sociální práva. Evropská sociální charta byla přijata roku 1961 v Turíně a představovala další významný krok ke sjednocení sociální politiky a dodržování lidských práv. Jakožto mezinárodní smlouva je pro státy, které ji ratifikovaly, závazná. Evropská sociální charta byla několikrát doplněna či pozměněna, nejprve to bylo roku 1988 Dodatkovým protokolem, který mimo jiné zavádí právo starých osob na sociální ochranu, poté roku 1991 Pozměňovacím protokolem a roku 1996 došlo k její novelizaci a hovoříme o ní jako o Revidované evropské sociální chartě, jež více rozvíjí práva osob v oblasti

³⁰ ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 38. ISBN 978-80-7400-473-5.

³¹ Tamtéž, s. 40.

pracovněprávní.³² Česká republika ratifikovala Evropskou sociální chartu i Dodatkový protokol, Revidovanou evropskou sociální chartu ale dosud neratifikovala. Evropskou sociální chartu můžeme dělit na 5 částí, přičemž první část obsahuje výčet sociálních práv, která se státy zavazují zajistit, a následující čtyři části obsahují ustanovení o povinnostech členských států při plnění sociálních práv, o povinnostech souvisejících s ratifikací ESCH, o způsobu kontroly a o aplikaci ESCH v mimořádných případech. Jak již bylo řečeno, Rada Evropy je organizací, která sdružuje vůbec největší počet evropských států a každý z těchto států má rozdílnou úroveň sociálních práv, proto není nutné ratifikovat ESCH jako celek, ale stačí ratifikace aspoň deseti článků (z nichž pět musí být vybráno ze sedmi nejdůležitějších článků, jež stanovila Rada Evropy). Sociálního zabezpečení se týkají především články 11 až 17, konkrétně práva každého na dosažení co nejlepšího zdravotního stavu, práva zaměstnance na sociální zabezpečení, práva na sociální péči, práva osob zdravotně postižených na přípravu k povolání, rehabilitaci a sociální readaptaci a práva rodiny, matek a dětí na ochranu.³³

Rada Evropy dále navazuje na Úmluvu č. 102 MOP, a to Evropským zákoníkem sociálního zabezpečení, který byl přijat roku 1964. Tento zákoník obsahuje obdobné minimální standardy sociálního zabezpečení jako Úmluva MOP, je ale přizpůsoben evropskému prostoru.³⁴ EZSZ je považován za nejvýznamnější smlouvu (spolu s doplňkovým Protokolem) v oblasti stanovení standardů sociální ochrany. Je členěn stejně jako Úmluva MOP do 14 částí. Zákoník byl v roce 1990 novelizován a byl přijat Revidovaný Evropský zákoník sociálního zabezpečení, ten ale zatím nenabyl platnosti. Česká republika ratifikovala EZSZ i jeho protokol v roce 2000.³⁵

V souvislosti s Radou Evropy je důležité zmínit také Evropskou úmluvu o sociálním zabezpečení č. 68 z roku 1972, jež je nejkomplexnějším dokumentem v oblasti sociálního zabezpečení.³⁶

³² ŠIMÁK, Martin. Lidská práva a sociální práva. Mezinárodní organizace v právu sociálního zabezpečení a jejich dokumenty. In: KAHOUN, Vilém. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, 2013, s. 60. ISBN 978-80-7387-733-0.

³³ ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 40. ISBN 978-80-7400-473-5.

³⁴ VESELÝ, Jiří. Ekonomické a mezinárodní souvislosti práva sociálního zabezpečení. In: *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva s.r.o., 2009, s. 37. ISBN 978-80-86775-23-4.

³⁵ ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 40. ISBN 978-80-7400-473-5.

³⁶ ŠIMÁK, Martin. Lidská práva a sociální práva. Mezinárodní organizace v právu sociálního zabezpečení a jejich dokumenty. In: KAHOUN, Vilém. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2. akt. vyd. Praha: Triton, 2013, s. 60. ISBN 978-80-7387-733-0.

Pokud jde o dokumenty Evropské unie, které se týkají sociálního zabezpečení, jsou pravděpodobně nejvýznamnější dva, a sice Charta základních sociálních práv zaměstnanců a Charta základních práv Evropské unie.

Charta základních práv zaměstnanců byla Evropským společenstvím přijata v roce 1989, a to především z toho důvodu, že Evropská sociální charta nezajišťovala dostatečné kontrolní mechanismy nad dodržováním práv a bylo nutné jejich rozšíření, stejně jako rozšíření konkrétních sociálních práv zaměstnanců. Jak už její název napovídá, Charta se zaměřovala především na sociální práva zaměstnanců, sociální zabezpečení zde bylo opět zmíněno pouze okrajově. Charta základních sociálních práv zaměstnanců nebyla ale původně závazným dokumentem, tím se stala až roku 1997 Amsterodamskou smlouvou. Prosazování zájmů týkající se sociálních práv obsažených tedy do té doby nebylo právně vymahatelné. Posun vpřed znamenal uzavření Smlouvy o Evropské unii v Maastrichtu v roce 1992, která obsahovala také tzv. Sociální protokol, v němž členské státy vyjadřují svou vůli realizovat sociální politiku podle trendů uvedených v Chartě, koordinovat svou sociální politiku v oblastech uvedených v Chartě a stanovit si další cíle, kterých je nutné ve sféře sociálních práv dosahovat. Je v něm také zdůrazněna nutnost sociální ochrany a opatření proti sociálnímu vylučování.³⁷

V roce 1993 vydala Komise ES Zelenou knihu s názvem Evropská sociální politika, která měla vytvořit společný základ pro určení dalšího směřování sociální politiky. Tato kniha upozorňuje především na problémy, jež mohou vzniknout v Evropské unii vlivem rozdílného vývoje ekonomiky jednotlivých členských států. Ekonomika jednotlivých států se vyvíjí různým tempem, tím vzniká odlišná konkurenceschopnost jednotlivých států, která může vést k sociálnímu dumpingu.

Rok poté vydala Evropská komise Bílou knihu, která nese název Cesta vpřed pro Evropskou unii, jejímž hlavním obsahem je naznačení budoucích trendů sociální politiky EU, kam by se mohla sociální politika vyvíjet. Na základě této knihy byl vypracován Sociální akční plán Unie, který se zaměřoval především na evropský trh práce a jeho problémy, péči o staré osoby a osoby zdravotně postižené.

Sociální politikou se zabývala také Amsterodamská smlouva z roku 1997, ve které bylo zdůrazněno právo na sociální ochranu a sociální zabezpečení vztahující se

³⁷ ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 44. ISBN 978-80-7400-473-5.

také na migrující zaměstnance. Podle této smlouvy má společný trh vést ke koordinaci sociálních systémů členských států.³⁸

Další významné dokumenty týkající se sociální politiky a sociálního zabezpečení byly přijaty v roce 2000 v Nice na zasedání Evropské rady. Jednalo se o Evropskou sociální agendu a Chartu (listinu) základních práv EU. Evropská sociální agenda stanovovala priority všech oblastí sociální politiky. Charta základních práv EU je dosud nejrozsáhlejším katalogem lidských práv, který přijala EU. Nicméně tato Charta nebo Listina základních práv EU nabyla právní závaznosti až vstupem Lisabonské smlouvy v platnost v roce 2009. Listina základních práv EU nenahrazuje listiny práv a svobod jednotlivých členských států, existuje paralelně vedle nich a nijak nezasahuje do jejich obsahu.³⁹ Toto je ustanoveno v čl. 51 Listiny základních práv EU, který říká, že *„ustanovení této listiny jsou při dodržení zásady subsidiarity určena orgánům, institucím a jiným subjektům Unie, a dále členským státům, výhradně pokud uplatňují právo Unie. Respektují proto práva, dodržují zásady a podporují jejich uplatňování v souladu se svými pravomocemi, při zachování mezí pravomocí, které jsou Unii svěřeny ve Smlouvách.“*⁴⁰

2.3 Evropská úprava práva sociálního zabezpečení a její vliv na ČR

Jelikož Evropskou unii tvoří členské státy a každý z těchto států má systém sociálního zabezpečení upravený odlišně, nesnaží se Evropská unie v oblasti sociálního zabezpečení o harmonizaci systémů jednotlivých členských států, tedy o jejich sladění prostřednictvím přímého ovlivňování právně závaznými akty, ale z důvodu této různorodosti systémů sociálního zabezpečení se snaží především o jejich sblížení a koordinaci. Koordinace systémů sociálního zabezpečení je v EU nutná vzhledem k tomu, že jedním ze základních principů EU je volný pohyb osob. Těmto osobám musí být v rámci EU poskytnuta stejná ochrana a stejná práva jako náleží vlastním státním příslušníkům členských států. V případě, že by koordinace systémů sociálního zabezpečení nefungovala, mělo by to pro tyto osoby negativní dopad, zejména proto, že

³⁸ ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 45. ISBN 978-80-7400-473-5.

³⁹ Tamtéž.

⁴⁰ Listina základních práv Evropské unie. [cit. 3. 2. 2018]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

by přišly o svá práva, ať už zcela, nebo zčásti, v případě odchodu ze země za účelem pracovat nebo se usadit v jiné členské zemi EU.⁴¹

Koordinace sociálního zabezpečení je založena na několika základních principech. Je jím princip rovného zacházení s migrujícími pracovníky, podle kterého těmto osobám náleží stejná práva a povinnosti jako příslušníkům daného státu. Tento princip tedy představuje zákaz jakékoli diskriminace z důvodu státní příslušnosti. Dále je to princip aplikace právního řádu jediného státu, díky kterému nemůže dojít k situaci, že by pracovník podléhal právním předpisům více států nebo naopak žádnému a nebyl např. vůbec pojištěn. Obecně platí pravidlo, že se na pracovníka vztahuje právní řád toho státu, kde pracuje, bez ohledu na místo trvalého pobytu. Dalším principem, na němž je koordinace založena, je princip sčítání dob pojištění, který se uplatňuje v případě, že osoba strávila část svého pracovního života v jednom a část v jiném členském státě a v některém z nich by nesplnila předepsanou dobu pro nárok na dávku. Také se zde uplatňuje princip zachování nabytých práv, který zajišťuje právo na výplatu dávky nejenom ve státě, kde na ně pracovník získal nárok, ale i do kteréhokoli členského státu.⁴²

Koordinace sociálního zabezpečení v rámci EU je upravena především nařízením Rady č. 1408/71/EEC, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství, a nařízením Rady č. 574/72/EEC, které stanovuje postup provádění nařízení č. 1408/71/EEC. Obě tato nařízení prošla celou řadou změn a následně byla nahrazena nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, a také nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 987/2009, které stanovuje prováděcí pravidla k již zmíněnému nařízení. Nařízení obsahují výčet osob, na něž se koordinace vztahuje, a věcný rozsah koordinace určující okruh dávek sociálního zabezpečení, které podléhají koordinaci. Jedná se o dávky v nemoci a mateřství, v případě invalidity, ve stáří, dávky pozůstalých, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pohřebné, dávky v nezaměstnanosti,

⁴¹ ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přeprac. a aktual. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 48. ISBN 978-80-7400-473-5.

⁴² *Koordinace sociálního zabezpečení*. In: ČSSZ.cz. [cit. 6. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/>

rodinné dávky a dávky pro nezaopatřené děti důchodců a sirotky.⁴³

Důležitou roli při koordinaci systémů sociálního zabezpečení v Evropské unii hraje také Evropský soudní dvůr, který svou judikaturou přispívá k jasnějšímu výkladu věcného i osobního rozsahu koordinačních pravidel.

Česká republika je členem Evropské unie a jako taková podléhá koordinaci systémů sociálních zabezpečení v rámci EU. ČR ratifikovala Chartu o základních sociálních právech pracovníků, ze které mimo jiné vyplývá právo každého pracovníka na dávky sociálního zabezpečení. Dále ČR ratifikovala také Evropský zákoník sociálního zabezpečení, který byl sice přijatý už roku 1964, v ČR ale vstoupil v platnost až v roce 2001. Nařízení Rady o koordinaci systémů sociálního zabezpečení jsou pro Českou republiku, stejně jako pro ostatní členské státy EU, právně závazná a jsou nadřazena vnitrostátní úpravě sociálního zabezpečení.

Pokud jde o institucionální zajištění koordinačních pravidel v ČR, tak to zajišťují zdravotní pojišťovny, ČSSZ a úřady práce. Pro účely vyplácení dávek zdravotní péče na základě mezinárodních smluv bylo roku 2001 v ČR zřízeno všemi zdravotními pojišťovnami Centrum mezistátních úhrad. Jedná se v ČR o jedinou instituci, která sdružuje všechny zdravotní pojišťovny. Toto centrum vykonává činnost styčného místa v rozsahu daném mezinárodními smlouvami, jež slouží mimo jiné k refundování nákladů mezi jednotlivými pojišťovnami. V praxi to znamená, že pokud je v ČR poskytnuta zdravotní péče cizinci, je tato péče uhrazena českou zdravotní pojišťovnou, u které je cizinec zaregistrovaný. Ta zašle fakturu CMÚ, které si vyžádá od zahraničního styčného místa refundaci nákladů a toto zahraniční styčné místo náklady zdravotní péče uhradí. Stejně je tomu i naopak.

V případě, že potřebuje cizinec v ČR lékařskou péči, měl by při návštěvě lékaře předložit Evropský průkaz zdravotního pojištění a také potvrzení o registraci u smluvní české zdravotní pojišťovny. Cizinci musí být poskytnuta stejná zdravotní péče, stejně kvalitní, za stejných podmínek a stejné ceny, jako by byla poskytnuta českému pojištěnci. Pokud naopak potřebuje český pojištěnec ošetření v zahraničí, má nárok na takovou zdravotní péči, která je přiměřená jeho zdravotnímu stavu a době pobytu v dané zemi. Pokud je českým pojištěncem osoba, která do zahraničí jezdí pouze pracovat

⁴³ ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přeprac. a aktual. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 51. ISBN 978-80-7400-473-5.

v týdnu a na víkendy se vrací do ČR, má nárok na zdravotní péči jak ve státě, kde pracuje, tak v ČR.⁴⁴

Se zavedením společného trhu a volného pohybu osob došlo k přesunu části českých osob do zahraničí a zároveň k nárůstu počtu státních příslušníků členských států EU u nás. S tím souvisí větší finanční zátěž pro jednotlivé státy, a tudíž i pro nás. Ta je řešena Evropským sociálním fondem, který slouží ke zvyšování zaměstnanosti a životní úrovně v jednotlivých členských státech a ke stírání rozdílů mezi těmito státy v oblasti pracovní a sociální.⁴⁵

⁴⁴ ŠTEFKO, Martin. Sociální práva a činnost mezinárodních organizací v sociálním zabezpečení. In: TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 54. ISBN 978-80-7400-473-5.

⁴⁵ Tamtéž, s. 53.

3 Sociální zabezpečení žen v těhotenství a mateřství

Jakmile žena otěhotní, jedná se zpravidla o radostnou událost v rodině. Těšení se na miminko může ale některým budoucím rodičům znepríjemnit fakt, že založení rodiny bývá velice finančně náročné. Nejedná se zde pouze o náklady spojené s pořízením výbavy pro dítě, ale také o fakt, že budoucí matka přijde z důvodu péče o nově narozené dítě na nějaký čas o část svého výdělku. Jelikož tyto faktory mohou ovlivnit mladé páry tak, že budou zakládání rodiny odkládat nebo ji nebudou chtít založit vůbec, a ochrana rodiny je v zájmu státu, je třeba zajistit dostatečné sociální zabezpečení v této oblasti. Sociální zabezpečení žen v těhotenství a mateřství je zajišťováno ze dvou systémů, a sice ze systému nemocenského pojištění a ze systému státní sociální podpory.

3.1 Systém nemocenského pojištění

Sociální zabezpečení je v ČR tvořeno subsystémy sociálního pojištění, sociálního zaopatření a sociální pomoci. Nemocenské pojištění je součástí subsystému sociálního pojištění. Tento systém slouží především k zajištění ekonomicky aktivních občanů pro případ ztráty výdělku z důvodu sociální události (nemoc, těhotenství atd.).

V současné době upravuje nemocenské pojištění především zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a dále zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Dávky nemocenského pojištění je možné charakterizovat jako dávky peněžité, obligatorní, opakující se a krátkodobé.⁴⁶ Krátkodobé jsou především z hlediska doby jejich poskytování, jelikož se poskytují zpravidla v případech nemocí a úrazů, které mají pouze krátkodobé následky. Pokud by následky byly delšího trvání, nastupuje místo nemocenského pojištění systém důchodového pojištění. V případě těhotenství a mateřství opět můžeme mluvit o krátkodobých dávkách, protože dávky jsou poskytovány pouze v souvislosti s porodem a bezprostředně poté.⁴⁷

Dávky nemocenského pojištění můžeme dělit na dávky poskytované z důvodu nemoci, těmi jsou nemocenské a ošetřovné, a dávky poskytované z důvodu mateřství, které jsou relevantní pro tuto diplomovou práci, a těmi jsou peněžité pomoci

⁴⁶ CHVÁTALOVÁ, Iva. Nemocenské pojištění. In: *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 87. ISBN 978-80-7380-374-2.

⁴⁷ VESELÝ, Jiří a kol. Nemocenské pojištění. In: *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde, 2013, s. 60. ISBN 978-80-7201-915-1.

v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a dávky otcovské poporodní péče.

Nemocenské pojištění je určeno zaměstnancům, kteří jsou účastni na nemocenském pojištění povinně, i osobám samostatně výdělečně činným, jež se ho ale účastní dobrovolně stejně jako zahraniční zaměstnanci podle § 2 písm. b) ZNP.⁴⁸ Tyto osoby zákon v § 3 písm. a) ZNP označuje za pojištěnce. Pojištěncem je podle tohoto ustanovení i fyzická osoba, po zániku pojištění v případě, že jí plyne ochranná lhůta. Ochrannou lhůtou se rozumí doba po skončení pojištění, ve které ale stále vzniká nárok na dávku, jestliže dojde k sociální události, z níž nárok na dávku pojištěnci náleží.⁴⁹ Tato lhůta činí podle § 15 odst. 1 ZNP 7 kalendářních dnů ode dne, ve kterém došlo k zániku pojištění. V případě, že pojištění trvalo kratší dobu, ochranná lhůta činí jen tolik kalendářních dnů, kolik pojištění trvalo. V případě peněžité pomoci v mateřství se úprava ochranné lhůty v zákoně liší. Ochranná lhůta v tomto případě činí 180 kalendářních dnů, pokud pojištění zaniklo v průběhu těhotenství. Opět zde platí, že pokud zaměstnání trvalo kratší dobu, ochranná lhůta trvá jen tolik kalendářních dnů, kolik trvalo zaměstnání.

Na nemocenském pojištění mohou být účastny pouze fyzické osoby a jejich účast na nemocenském pojištění je jedním ze základních předpokladů pro vznik nároku na dávku nemocenského pojištění.⁵⁰

Nemocenské pojištění vzniká podle § 10 odst. 1 ZNP dnem, kdy začal vykonávat práci pro zaměstnavatele. Nejedná se tedy o den vzniku pracovněprávního poměru, ale o den, kdy začal fakticky vykonávat zaměstnání. Zaniká dnem skončení doby zaměstnání.

Výše dávek nemocenského pojištění se stanovují z denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se podle § 18 odst. 1 ZNP stanoví tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Počet kalendářních dnů připadajících na rozhodné období se snižuje o vyloučené dny, které jsou v rozhodném období (§ 18 odst. 7 ZNP).

⁴⁸ VESELÝ, Jiří a kol. *Nemocenské pojištění*. In: *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde, 2013, s. 61. ISBN 978-80-7201-915-1.

⁴⁹ Tamtéž, s. 64.

⁵⁰ ZEMANOVÁ, Jana. *Nemocenské pojištění*. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 109. ISBN 978-80-7400-473-5.

3.1.1 Peněžítá pomoc v mateřství

Jednou z nejpodstatnějších dávek poskytovaných těhotným ženám a ženám v mateřství, je dávka poskytovaná ze systému nemocenského pojištění, a sice peněžítá pomoc v mateřství (PPM). PPM je poskytována ženě, která je pojištěná a nachází se v pokročilém stádiu těhotenství nebo po porodu v souvislosti s péčí o nově narozené dítě.⁵¹ Na rozdíl od porodného ale peněžítá pomoc v mateřství nenáleží pouze matkám, které dítě porodily, ale v jistých případech na ni mohou mít nárok i jiné osoby. PPM je dávkou, která má nahrazovat příjem, o nějž přichází pojištěnec v souvislosti s porodem a mateřstvím či převzetím dítěte do péče. Je dávkou, která pomáhá vyrovnat se s nastalou situací, kdy jeden z rodičů z důvodu péče o dítě nemůže vykonávat své zaměstnání a rozpočet rodiny je tedy výrazně snížen právě v období, kdy se běžné náklady rodiny navyšují. Z toho důvodu se nejedná o dávku, která by náležela pouze matce, protože pokud nastane případ, kdy o dítě pečuje otec dítěte ze zákonem stanovených důvodů, i on v takové situaci přichází o svůj výdělek a je tedy nutné jeho příjem nahradit.

Jak již bylo zmíněno, PPM nenáleží pouze ženám, které dítě porodily, nárok na tuto dávku má podle § 32 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění (č. 187/2006 Sb.) také pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů, pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela, pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, jež dítě porodila, pokud tato žena nesmí nebo nemůže pečovat o dítě z důvodu závažného dlouhodobého onemocnění, kvůli kterému byla uznána dočasně práce neschopnou a zároveň nemá nárok na výplatu PPM, nebo pokud s touto ženou uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě.⁵² V této dohodě musí být uveden den, od kterého bude pojištěnec o dítě pečovat, datum porodu a úředně ověřený (nebo ověřený orgánem nemocenského pojištění) podpis matky. Dohoda by měla obsahovat i podpis pojištěnce, který převezme péči o dítě, nebo by z ní alespoň mělo jasně vyplývat, že s ní souhlasí oba účastníci. Dalšími náležitostmi dohody by mělo být označení pojištěnce, který převezme péči o dítě, matky dítěte a dítěte, o které se jedná. Také by měla obsahovat údaje o bydlišti pojištěnce, jenž převezme péči o dítě, a matky dítěte.⁵³

⁵¹ ZEMANOVÁ, Jana. Nemocenské pojištění. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přeprac. a aktual. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 118. ISBN 978-80-7400-473-5.

⁵² Tamtéž.

⁵³ PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2009, s. 91. ISBN 978-80-7357-448-2.

Zároveň tato dohoda může být uzavřena nejdříve s účinností od počátku 7. týdne po porodu, a to nejméně na 7 kalendářních po sobě jdoucích dnů (§ 32 odst. 1 písm. e) a § 32 odst. 7 ZNP).

Pro vznik nároku na PPM musí pojištěnec (i pojištěnka) splňovat určité podmínky. Ty jsou vypočítány v zákoně o nemocenském pojištění (§ 32 odst. 2 a násl. ZNP). Pojištěnec má nárok na PPM, pokud ke dni nástupu na PPM je účasten na nemocenském pojištění nebo mu trvá ochranná lhůta počátkem 6. týdne před očekávaným dnem porodu nebo skutečným dnem porodu, v posledních 2 letech je účasten na nemocenském pojištění po dobu alespoň 270 kalendářních dnů a nemá započitatelný příjem ze zaměstnání, ze kterého je tato dávka poskytována. Další důležitou podmínkou, která musí být splněna pro nárok na PPM, je skutečnost, že těhotenství skončilo porodem, tedy že se narodilo živé dítě. V případě potratu nárok na PPM nevzniká.⁵⁴

Do doby účasti na pojištění pro nárok na PPM se započítává také doba studia, pokud bylo toto studium dokončeno úspěšně, a doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla nebo dále trvala pojištěná činnost (§ 32 odst. 4 ZNP). Nezapočítává se sem doba, po kterou byl pojištěnec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo doba pobírání důchodu z důchodového pojištění.⁵⁵

Doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství nemusí být započítávána pouze z jednoho pojištění. Je možné započíst ji z více pojištěných činností, aby byla splněna podmínka účasti na nemocenském pojištění po dobu alespoň 270 kalendářních dní v posledních 2 letech.⁵⁶

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká ženě také v případě, že její pracovní poměr skončí v době těhotenství. V tomto případě nastupuje na peněžitou pomoc v mateřství v tzv. ochranné době, tedy v době 180 kalendářních dnů od zániku pracovního poměru, tedy od zániku pojištění.⁵⁷ To znamená, že ženě náleží peněžité pomoci v mateřství i v případě, že jí skončí pracovní poměr v době jejího těhotenství, pokud nastoupí na PPM do 180 dnů od skončení tohoto poměru. Může nastat případ, že

⁵⁴ ZEMANOVÁ, Jana. Nemocenské pojištění. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 119. ISBN 978-80-7400-473-5.

⁵⁵ Tamtéž.

⁵⁶ PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2009, s. 93. ISBN 978-80-7357-448-2.

⁵⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 79. ISBN 978-80-7400-474-2.

žena začne v této ochranné lhůtě opět pracovat a vznikne jí tedy opět pojištění. V takovém případě se ochranná lhůta, kterou žena nevyčerpala, připočítává k ochranné lhůtě, jež jí náleží na základě tohoto nového pojištění, nejvýše ale do celkové výměry 180 kalendářních dnů (§ 15 odst. 2 ZNP).

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství nemají ale jen zaměstnanci, mají ho i osoby samostatně výdělečně činné, a to v případě, že tyto osoby splňují kromě účasti na nemocenském pojištění po dobu alespoň 270 dnů v posledních dvou letech před nástupem na PPM ještě další podmínku, a sice účast na nemocenském pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce před dnem počátku podpůrčí doby PPM. Stejně tak mají na PPM nárok podle § 32 odst. 3 ZNP také zahraniční zaměstnanci, kteří musí splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění jako zahraniční zaměstnanci po dobu alespoň 180 kalendářních dnů před dnem začátku podpůrčí doby PPM.

Pojištěnec nemá nárok na výplatu PPM (dále nemocenského a ošetřovného), pokud nadále vykonává v pojištěné činnosti, z níž tato dávka plyne, práci nebo samostatně výdělečnou činnost. Dále na ni nemá nárok také v případě, že mu ze zaměstnání, ze kterého mu náleží tato dávka, náleží započitatelný příjem, dále také v případě, že je ve vazbě (pokud nárok na dávku vznikl ještě před vznikem vazby), vykonává trest odnětí svobody nebo je v zabezpečovací detenci, pokud nárok vznikl ještě před nástupem výkonu trestu nebo zabezpečovací detence. Pokud ale žena ve výkonu trestu nebo v zabezpečovací detenci pečuje o dítě, náleží jí na základě § 16 ZNP peněžitá pomoc v mateřství.

Podpůrčí doba PPM, tedy doba, po kterou je peněžitá pomoc v mateřství poskytována, je v § 33 ZNP stanovena na 28 týdnů u pojištěnky, která dítě porodila, na 37 týdnů u pojištěnky, jež porodila zároveň 2 nebo více dětí, ale po uplynutí 28 týdnů jí zbytek náleží pouze v případě, že dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí. U pojištěnce, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů a u pojištěnce pečující o dítě, jehož je otcem nebo manželem jeho matky a matka zemřela nebo se o dítě starat nemůže, popř. se o něj stará na základě dohody s matkou dítěte, je délka podpůrčí doby PPM stanovena na 22 týdnů. Pokud pečuje o 2 nebo více dětí, prodlužuje se tato doba na 31 týdnů, přičemž po uplynutí 22 týdnů mu zbytek náleží pouze, pokud dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí (§ 33 ZNP).

V § 35 ZNP je dále stanoveno, že *„u pojištěnky, která porodila, nesmí být podpůrčí doba u PPM kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode*

dne porodu.“ Pojištěnka se tedy po tuto dobu nemůžē PPM vzdát. V případě, že se dítě narodí mrtvé, poskytuje se PPM po dobu 14 týdnů. Pokud v průběhu podpůrčí doby dítě zemře, končí tato podpůrčí doba uplynutím dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte.

Pojištěnka si sama určuje, kdy nastupuje na peněžitou pomoc v mateřství. Určí si den od počátku 8. týdne do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud by si pojištěnka den nástupu neurčila sama, nastává nástup na PPM počátkem 6. týdne před očekávaným dnem porodu. V případě, že pojištěnka porodí dříve než v den stanovený jako nástupní den PPM, nastává nástup na PPM tímto dnem, tedy dnem porodu. Podpůrčí doba PPM u pojištěnců, kteří převzali dítě do péče, počíná podle ustanovení § 34 ZNP běžet dnem, kdy převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů.

V případech, kdy o dítě pečuje matka, jeho otec nebo manžel matky dítěte, ať už z důvodu závažné dlouhodobé nemoci matky dítěte, nebo na základě dohody s matkou, se PPM vyplácí pouze do 1 roku věku dítěte. Při převzetí dítěte do péče se PPM vyplácí maximálně do 7 let a 31 týdnů věku dítěte.⁵⁸

Mohou nastat případy, kdy dojde k přerušení výplaty PPM. Dávka PPM se nevyplácí matce dítěte po dobu, kdy je uzavřena dohoda s otcem dítěte nebo manželem matky o péči o toto dítě a PPM v této době náleží jemu. Dále se nevyplácí za dobu, kdy je dítě přijato do zdravotnického zařízení lůžkové péče a pojištěnc v této době vykonává v pojištěné činnosti, ze které je poskytována PPM, práci nebo samostatně výdělečnou činnost. PPM se také nevyplácí za dobu, kdy je dítě v péči jiné fyzické nebo právnické osoby než matky, otce nebo manžela matky, který nemůžē nebo nesmí o dítě pečovat z důvodu dlouhodobého závažného onemocnění, pro které byl uznán dočasně práce neschopným. Dále se PPM nevyplácí za dobu, po kterou nepečuje pojištěnka o narozené dítě a dítě bylo proto svěřeno do péče nahrazující péči rodičů, do lůžkové péče u poskytovatele zdravotních služeb nebo do zařízení poskytujícího nepřetržitou péči o tyto děti, a také v případě, že dítě bylo v tomto zařízení z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo pojištěnce (§ 36 ZNP).

V prvních 14 týdnech a ani před uplynutím 6 týdnů po porodu nelze přerušit poskytování PPM ženě, která dítě porodila a o dítě se nechce starat. V případech, kdy matka přestane pečovat o své dítě a to je poté svěřeno do péče nahrazující péči rodičů nebo do zařízení, které pečuje o tyto děti, se výplata peněžité pomoci v mateřství přerušuje. Nikoli však, pokud k této situaci dojde v době před uplynutím 6 týdnů ode

⁵⁸ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 32 odst. 6.

dne porodu (§ 36 odst. 3 ZNP). Je tedy paradoxem, že přestože matka o své dítě po porodu nepečuje, stále jí náleží dávka, jež má nahradit její příjem ušlý právě z důvodu péče o dítě.⁵⁹

Výše peněžité pomoci v mateřství je v § 37 ZNP stanovena na 70 % denního vyměřovacího základu.

Nárok na PPM se uplatňuje pomocí žádosti, kterou pojištěnce vydá ošetřující lékař – gynekolog. Tuto žádost předá zaměstnankyně svému zaměstnavateli, popř. příslušné OSSZ, pokud se jedná o OSVČ nebo zahraničního zaměstnance. Zaměstnavatel žádost neprodleně předává OSSZ.⁶⁰

3.1.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Další dávkou, která je poskytována těhotným ženám a ženám v období mateřství ze systému nemocenského pojištění je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je poskytován ženám, které jsou z důvodu těhotenství nebo mateřství převedeny na jinou pracovní pozici či jinou práci, protože svou dosavadní práci již nemohou vykonávat (viz níže). Slouží tedy k tomu, aby byl dorovnán rozdíl mezi původním příjmem ženy a příjmem, který ženě náleží v případě, že dojde k převedení na jinou práci. V případě převedení na jinou práci dochází často k situaci, že práce, na níž je žena převedena, je méně finančně ohodnocena a žena tak dosahuje nižšího výdělku než doposud, a to zejména proto, že nová práce je méně fyzicky náročná nebo není vykonávána v např. nebezpečném prostředí. Tuto situaci tedy řeší vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí na základě žádosti, kterou vydává ošetřující lékař nebo gynekolog a tato žádost je předkládána zaměstnavateli.⁶¹

V případě, že zaměstnankyni, které je vyplácen vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, má nárok na peněžitou pomoc v mateřství přednost (§ 48 odst. 1 písm. a) ZNP).

⁵⁹ ZEMANOVÁ, Jana. Nemocenské pojištění. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 120. ISBN 978-80-7400-473-5.

⁶⁰ *Uplatňování nároku a výplata dávek nemocenského pojištění*. In: ČSSZ.cz. [cit. 12. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#PPM>

⁶¹ *Nemocenské pojištění*. In: MPSV.cz. [cit. 27. 9. 2017]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/7>

Na tento příspěvek má podle § 42 ZNP nárok těhotná zaměstnankyně, která byla převedena na jinou práci, neboť její stávající práce ohrožovala její těhotenství nebo jí byla zakázána, dále zaměstnankyně v období do konce 9. měsíce po porodu, která je převedena na jinou práci z toho důvodu, že dosavadní práce je jí zakázána nebo ohrožuje mateřství nebo její zdraví, a kojící zaměstnankyně, jež byla převedena na jinou práci, protože dosavadní práce ohrožovala kojení nebo její zdraví. Dále má na tento příspěvek nárok také žena, která je těhotná, kojí nebo je matkou do konce 9. měsíce po porodu, jež byla odvolána ze služebního místa a ustanovena na jiné služební místo, protože to vyžadovala její bezpečnost a ochrana zdraví při práci (§ 42 odst. 1 písm. d) ZNP). Tyto zaměstnankyně mají nárok na vyrovnávací příspěvek pouze tehdy, když dosahují z důvodu převedení nižšího započitatelného příjmu než dosud. V ZNP jsou uvedeny i jiné podmínky, za kterých má žena nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Jako příklad můžeme uvést ženu, která je činná v uměleckém oboru a z důvodu těhotenství nemůže veřejně vystupovat, proto je převedena na jinou práci (§ 42 odst. 2 ZNP). Převedením na jinou práci je pro účely nároku na vyrovnávací příspěvek myšlena i jiná úprava pracovních podmínek, např. snížení množství požadované práce a pracovního tempa, zproštění vykonávání některých prací, díky čemuž dojde k odstranění příčin, pro které je stanovená práce těhotným ženám, ženám kojícím nebo ženám matkám do konce 9. měsíce po porodu zakázána, přeložení výkonu práce na jiné místo nebo převedení zaměstnankyně na jiné pracoviště, popř. zproštění výkonu noční práce.⁶²

Práce, které jsou těhotným ženám, kojícím matkám a matkám do devátého měsíce po porodu zakázané, stanovuje vyhláška č. 288/2003 Sb.

Problém nastává v případě, kdy je zaměstnankyně činná na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, jelikož těm nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nevzniká, a tak v případě, že jsou z důvodu těhotenství převedeny na jinou práci a nedosahují stejné výše výdělku jako na původní pozici, nemají zákonný nárok na dorovnání výdělku. Nejedná se ale pouze o zaměstnankyně pracující tzv. na dohodu, které nemají nárok na vyrovnávací příspěvek. Stejně tak do této kategorie spadají zaměstnankyně ve výkonu trestu odnětí svobody zařazené do práce, zaměstnankyně vykonávající práci malého rozsahu, dobrovolné pracovnice pečovatelské služby, dále žákyně nebo studentky (pokud zaměstnání spadá

⁶² KAHOUN, Vilém. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, 2013, s. 139. ISBN 978-80-7387-733-0.

do období prázdnin), zahraniční zaměstnanci nebo také členky kolektivního orgánu právnické osoby (§ 42 odst. 4 ZNP).⁶³ Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nemá také osoba samostatně výdělečně činná.⁶⁴

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí za kalendářní dny, ve kterých trvalo převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo zaměstnankyně. Vyplácí se nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, a to i v případě, že převedení na jinou práci trvalo delší dobu, protože od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu nastupuje jiná dávka nemocenského pojištění, a sice peněžitá pomoc v mateřství, která má přednost před vyrovnávacím příspěvkem v těhotenství a mateřství.⁶⁵

VPTM se nevyplácí za kalendářní dny, kdy byla zaměstnankyně nebo příslušnice v dočasné pracovní neschopnosti nebo v karanténě. Dále se nevyplácí za kalendářní dny, kdy ošetřovala dítě mladší 10 let nebo jiného člena domácnosti ze zákonem uvedených důvodů, za kalendářní dny, kdy měla pracovní volno bez náhrady příjmu nebo služební volno, ve kterém jí nebyl poskytnut služební příjem nebo služební plat, dále za kalendářní dny, kdy byla v práci nepřítomna a neomluvila se, kdy se účastnila stávky nebo kdy byla na mateřské či rodičovské dovolené.

Jelikož je vyrovnávací příspěvek dávkou, jež dorovná novou výši příjmů do výše příjmů, které měla zaměstnankyně před převedením na jinou práci, je jeho výše stanovena jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení nebo ustanovení.⁶⁶ Průměr započitatelných příjmů se zjišťuje tak, že se příjem za kalendářní měsíc vydělí počtem kalendářních dnů v tomto měsíci (§ 43 odst. 2 ZNP).

Stejně jako PPM se uplatňuje nárok na vyrovnávací příspěvek pomocí žádosti, kterou ženě vydá ošetřující lékař nebo gynekolog. Tu následně předá svému zaměstnavateli, který ji neprodleně předává OSSZ. Spolu se žádostí musí ale

⁶³ KAHOUN, Vilém. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, 2013, s. 139. ISBN 978-80-7387-733-0

⁶⁴ PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2009, s. 116. ISBN 978-80-7357-448-2.

⁶⁵ Tamtéž, s. 117.

⁶⁶ Tamtéž, s. 118.

zaměstnavatel OSSZ zaslat i potvrzení pro účely výplaty vyrovnávacího příspěvku, a to každý měsíc, po který je zaměstnankyně převedena na jinou práci.⁶⁷

3.1.3 Otcovská poporodní péče

Tato diplomová práce se zaměřuje především na ženy, a to ženy v období těhotenství a mateřství. V tomto období je ale neméně důležitá role otce. Hraje nenahraditelnou roli ve výchově dítěte, v podpoře matky i dítěte, v budování citového vztahu dítěte k otci a vazeb na rodinu. Je proto podstatné jeho úlohu v těhotenství a mateřství partnerky nepodceňovat.

Přítomnost otce je důležitá především v prvních týdnech po porodu, v tzv. šestinedělí, které je pro matku dítěte bezpochyby jedním z nejnáročnějších období v životě. Je důležité, aby v tomto období trávil s matkou dítěte a nově narozeným dítětem hodně času, aby matce pomáhal s péčí o dítě a aby si i on sám s dítětem budoval vztah.

Ne vždy je ale možné, aby otec zůstal s matkou po porodu dítěte doma. Otcové jsou často nuceni čerpat dovolenou, aby mohli být doma se svou rodinou, nebo mají možnost vzít si neplacené volno, tím ale přichází o výdělek.

Toto je jeden z důvodů, proč vláda přišla s novelou zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve které je zavedena tzv. otcovská poporodní péče neboli otcovská dovolená. Zavedení této dovolené má napomoci k tomu, aby se otcové dětí mohli zapojit do péče o dítě ve větším rozsahu bez toho, aby jim ucházel výdělek v práci. Má motivovat otce k tomu, aby pomáhali matkám s péčí o dítě v raném věku a má napomoci k budování vztahu mezi dítětem a oběma rodiči, nejenom matkou.⁶⁸ Podle důvodové zprávy k novele zákona o nemocenském pojištění je příčinou toho, proč se otcové nesnaží zapojit do péče už v raném věku dítěte především to, že k tomu nejsou dostatečně finančně motivováni. Je ovšem otázkou, zda je zavedení dávky otcovské poporodní péče motivuje natolik, aby ji skutečně využívali a její zavedení mělo smysl. Pokud chce být otec s dítětem a ženou po porodu doma a zapojit se do péče o dítě, nehraje pro něj otázka financí v tomto případě příliš velkou roli, a to především z toho důvodu, že otcovská poporodní péče by otci dítěte náležela v rozsahu 7 kalendářních

⁶⁷ Uplatňování nároku a výplata dávek nemocenského pojištění. In: ČSSZ.cz. [cit. 12. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#PPM>

⁶⁸ Důvodová zpráva k zákonu č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=126836>

dnů, což je doba, po kterou není problém čerpat dovolenou a finanční dopad pro rodinu nebude nijak závažný.

Otcovská dovolená je zavedena ve většině států Evropské unie, přesněji ve 23 státech. Její délka je velmi rozličná, pohybuje se od 1 dne, který je zaveden v Itálii, až po 28 týdnů, jež jsou zavedeny ve Francii.⁶⁹

Otcovskou tedy zavádí zákon č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Otcovskou je možné čerpat v prvních šesti týdnech po porodu dítěte a bude trvat 1 týden. Po dobu otcovské dovolené otci dítěte náleží dávka otcovské poporodní péče vyplácená z nemocenského pojištění ve výši 70 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den, tedy stejně jako peněžitá pomoc v mateřství.

Nárok na otcovskou má muž, který je na matrice zapsaný jako otec dítěte a který je účasten na nemocenském pojištění po dobu nejméně 3 měsíců předcházejících nástupu na otcovskou dovolenou. Nárok na otcovskou dovolenou má ale také muž, jenž převezme dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů, pokud dítě, které převzal do péče, nedosáhlo v době převzetí 7 let věku. Otcovská náleží pouze jednou, a to i v případě, že se současně narodí více dětí. Ne všichni, kdo vykonávají pojištěnou činnost, ale mají na otcovskou dovolenou nárok. Osobám, které vykonávají pojištěnou činnost ve vazbě, ve výkonu trestu nebo zabezpečovací detenci, nárok na otcovskou nevzniká.⁷⁰

Na zavedení otcovské dovolené, resp. otcovské poporodní péče existují různorodé názory. Je nepochybné, že je to další krok k budování hlubších rodinných vztahů, k zajištění lepší poporodní péče o dítě a zajištění větší pohody v rodině v tomto citlivém období. Zároveň je ale nutné vzít v potaz finanční náročnost zavedení otcovské dovolené. Dále se nabízí otázka, zda je zavedení otcovské dovolené opravdu nutné. Pokud otec chce být s matkou po porodu dítěte doma a vypomáhat, udělá to bez ohledu na to, zda mu stát poskytuje otcovskou dovolenou, a to tak, že si vezme neplacené volno nebo vyčerpá část z placené dovolené na zotavenou. Zda zavedení otcovské dovolené opravdu povede k tomu, že se otcové právě narozených dětí budou více zapojovat do péče o dítě, se teprve ukáže.

⁶⁹ *Čerstvým otcům týden doma navíc.* In: MPSV.cz. 25. 2. 2017 [cit. 20. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/29706>

⁷⁰ Zákon č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, § 38a. Dostupné z: <http://www.zakony.cz/zakon-SB2017148>

Kromě otcovské dovolené má za určitých podmínek otec dítěte také právo na peněžitou pomoc v mateřství, na rodičovský příspěvek a stejně tak může čerpat i rodičovskou dovolenou. Náleží mu i zvláštní pracovní podmínky v případě, že pečuje o dítě. Nevztahují se na něj ale nároky a zvláštní pracovní podmínky, které jsou spojeny s těhotenstvím ženy, s kojením atd.⁷¹

Nárok na otcovskou se uplatňuje pomocí žádosti, kterou lze stáhnout na webových stránkách ČSSZ, popř. osobně vyzvednout na příslušné OSSZ. Tato žádost se předá zaměstnavateli a ten ji předává OSSZ. Zahraniční zaměstnanci nebo OSVČ předávají žádost přímo OSSZ.⁷²

3.2 Systém státní sociální podpory

Státní sociální podpora tvoří další subsystém systému sociálního zabezpečení (spolu se sociálním pojištěním a sociální pomocí) v České republice. Systém státní sociální podpory byl zaveden v roce 1995 zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Jedná se o nepojistný systém, který je určen především rodinám s nezaopatřenými dětmi a slouží zejména k podpoře rodin a k vyrovnávání rozdílů mezi lidmi, ať už se jedná o rozdíly ve velikosti rodiny nebo rozdíly v příjmech. Státní sociální podpora je založena na principu solidarity. Tato solidarita ale nesmí přesahovat určité meze a státní sociální podpora musí být nastavena tak, aby dávky státní sociální podpory nenahrazovaly příjmy rodiny a nebyly motivací k tomu, aby osoby požívající tyto dávky nevyhledávaly jiný příjem a byly závislé pouze na těchto dávkách.^{73,74}

Státní sociální podporou se stát podle § 1 odst. 1 ZSSP podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje ji i při některých dalších sociálních situacích.

⁷¹ *Práva otců v souvislosti s péčí o dítě.* In: Aperi.cz. 24. 6. 2016 [cit. 20. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/687/prava-otcu-v-souvislosti-s-peci-o-dite>

⁷² *Uplatňování nároku a výplata dávek nemocenského pojištění.* In: ČSSZ.cz. [cit. 12. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#PPM>

⁷³ ŠTANGOVÁ, Věra. Státní sociální podpora. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení.* 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 181. ISBN 978-80-7400-473-5.

⁷⁴ VRÁNOVÁ, Lucie. Státní sociální podpora. In: CHVÁTALOVÁ, Iva. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 183. ISBN 978-80-7380-374-2.

Státní sociální podporu tvoří dávky testované, tedy závislé na výši příjmu, sem patří přídavek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné, a dávky netestované, tedy na výši příjmu nezávislé, kam řadíme rodičovský příspěvek a pohřebné.⁷⁵

Dávky státní sociální podpory náleží na základě § 3 odst. 1 ZSSP fyzickým osobám, pokud mají tyto osoby a osoby s nimi společně posuzované trvalý pobyt a bydliště na území České republiky. Nárok na dávky státní sociální podpory může vzniknout i cizinci, který má na území České republiky hlášený trvalý pobyt podle zvláštního právního předpisu.

Pokud jde o nárok na dávku, která je závislá na výši příjmu, zjišťuje se rozhodný příjem rodiny za rozhodné období. Rozhodné období je stanoveno různě u různých dávek státní sociální podpory. U přídavku na dítě je rozhodným obdobím kalendářní rok předcházející kalendářnímu roku, do kterého spadá počátek období od 1. října do 30. září následujícího kalendářního roku, v němž je potřeba prokázat rozhodný příjem před počátkem uvedeného období. Příspěvek na bydlení a porodné mají stanovené rozhodné období stejně, a sice je jím kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, na které se uplatňuje nárok na dávku státní sociální podpory.⁷⁶

Rozhodný příjem je stanoven v § 4 ZSSP jako měsíční průměr příjmů rodiny připadajících na rozhodné období. Měsíční průměr příjmů rodiny se stanoví jako součet jednotlivých měsíčních průměrů příjmů oprávněné osoby a osob s ní společně posuzovaných.

Za příjem se podle dalších ustanovení ZSSP považují příjmy ze závislé činnosti, příjmy ze samostatné činnosti, příjmy z nájmu, příjmy z vyživovací povinnosti, odchodné, výsluhový příspěvek, odbytné, příjmy z prodeje podílu v obchodní korporaci a další příjmy vyjmenované v § 5 ZSSP. Do rozhodného příjmu se v tomto případě nezapočítává rodičovský příspěvek a přídavek na dítě.⁷⁷

Za rodinu se podle tohoto zákona považuje oprávněná osoba a spolu s ní také společně posuzované osoby. Těmi jsou nezaopatřené děti, nezaopatřené děti a jejich rodiče (i osoby, kterým bylo dítě svěřeno do péče), manželé, partneři, druh a družka, pokud nejsou posuzováni jako rodiče, nezaopatřené děti, jejich rodiče, pokud jsou nezaopatřenými dětmi a jsou osamělí, a rodiče těchto rodičů, pokud s oprávněnou

⁷⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. Státní sociální podpora. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 184. ISBN 978-80-7400-473-5.

⁷⁶ Tamtéž, s. 185.

⁷⁷ *Porodné*. In: MPSV.cz. Poslední změna 14. 1. 2016 [cit. 26. 9. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>

osobou trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. Když nejsou žádné společně posuzované osoby, považuje se za rodinu sama oprávněná osoba.⁷⁸

Nezaopatřeným dítětem se podle § 11 ZSSP považuje dítě do skončení povinné školní docházky a poté, nejdéle však do 26. roku věku, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, nebo je z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost. Za nezaopatřené dítě se po skončení povinné docházky považuje i dítě do 18. let věku, které je vedeno v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a toto dítě nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. Nezaopatřeným dítětem ale není dítě, které pobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

Pokud jde o přiznání nároku na dávku, hraje často důležitou roli ještě jeden pojem a tím je životní minimum, které je upraveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu.

Dávky státní sociální podpory se poskytují na základě žádosti, kterou vyřizují krajské pobočky Úřadu práce ČR podle místa trvalého pobytu oprávněné osoby.⁷⁹

3.2.1 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory, která umožňuje rodiči celodenní péči o dítě. Období raného věku dítěte je pro dítě a pro jeho rodinu velmi důležité, je potřeba dítě v tomto období formovat, vychovávat a zajišťovat jeho celkovou fyzickou a psychickou pohodu. Proto je podstatné, aby se dítěti v tomto období věnovali rodiče v nejvyšší možné míře, což má umožnit právě tento příspěvek. Díky němu není nutné, aby jeden z rodičů, ať už matka, nebo otec, vykonávali výdělečnou činnost, neboť příspěvek poskytuje rodině jistý příjem a rodiče se mohou věnovat právě dítěti. Otázkou ovšem je, zda je výše rodičovského příspěvku dostatečná, aby nahradila příjem jednoho rodiče a rodina se tak neocitla ve finanční tísní způsobené ztrátou příjmu jednoho rodiče. Další otázka vyvstává s nově zavedenou možností čerpání rodičovského příspěvku po zkrácenou dobu pouze šesti měsíců. Jestliže má rodičovský příspěvek sloužit k tomu, aby byl nahrazen příjem jednoho z rodičů z toho

⁷⁸ VESELÝ, Jiří a kol. Státní sociální podpora. In: *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde, 2013, s. 167. ISBN 978-80-7201-915-1.

⁷⁹ *Státní sociální podpora*. In: MPSV.cz. [cit. 12. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

důvodu, aby byla dítěti poskytnuta řádná péče a výchova v jeho raném věku, je možnost čerpání příspěvku po takto krátkou dobu poněkud zvláštní.

Jedná se o dávku netestovanou, tedy dávku, která je nezávislá na příjmu rodiny.⁸⁰

Rodičovský příspěvek není vázán pouze na osobu matky dítěte, může jej pobírat i otec. Vždy může být přiznán ale pouze jednomu z nich. Komu bude rodičovský příspěvek přiznán a vyplácen, záleží na jejich vzájemné dohodě. Pokud by se stalo, že se nedohodnou, určí rodiče, kterému rodičovský příspěvek náleží, krajská pobočka úřadu práce. Aby měli rodiče nárok na tento příspěvek, musí dále splňovat podmínku trvalého pobytu v ČR a musí zde mít i bydliště.⁸¹

Na rodičovský příspěvek má podle § 30 odst. 1 ZSSP nárok rodič, který osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, jež je nejmladší v rodině, po celý kalendářní měsíc, nejdéle do věku 4 let tohoto dítěte a nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena částka 220 000 Kč. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou vícero děti, dávka se zvyšuje na 1,5násobek 220 000 Kč, tedy 330 000 Kč. Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte (§ 30 odst. 2 ZSSP).

Rodičem dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek může být i nezletilá osoba. Tato osoba má také nárok na rodičovský příspěvek, pokud soud nerozhodl o pozastavení výkonu povinnosti a práva péče o dítě podle § 868 OZ.

Rodičovský příspěvek náleží také osobě, jež převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Tato osoba je pro účely rodičovského příspěvku považována podle § 31 odst. 2 ZSSP za rodiče. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje osvojené dítě, dítě převzaté do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela nebo partnera.

Nárok na rodičovský příspěvek zakládá pouze péče o nejmladší dítě v rodině. Pokud se tedy v rodině narodí dítě další, je nejmladším dítětem v rodině toto dítě a nárok na rodičovský příspěvek za předcházející dítě zaniká posledním dnem kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, v němž se narodilo toto jiné dítě. Nárok na rodičovský příspěvek z tohoto důvodu zaniká i v případě, že rodiči

⁸⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. Státní sociální podpora. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 192. ISBN 978-80-7400-473-5.

⁸¹ Tamtéž, s. 192.

nebyla vyplacena celková částka rodičovského příspěvku. Je možné si zvolit výplatu rodičovského příspěvku na každé dítě jinak. Proto pokud zanikl nárok na rodičovský příspěvek z toho důvodu, že se nejmladším dítětem v rodině stalo jiné dítě, náleží rodičovský příspěvek v kalendářním měsíci, ve kterém vznikl tento nárok, ve výši, jež si rodiče zvolili na toto nejmladší dítě v rodině.⁸² Pokud je tedy dítě ve věku např. 1,5 roku, rodiče pobírají rodičovský příspěvek a dítěti se narodí sourozenec, nárok na rodičovský příspěvek na starší dítě zaniká. Rodiče jsou tedy v situaci, kdy mají dvě velmi malé děti, jeden z rodičů nemá příjem z pracovní činnosti, jelikož o tyto děti pečuje, a pobírají pouze jeden rodičovský příspěvek. Nemalá část rodin se z tohoto důvodu ocitá ve finanční tísní a v době, kdy by se měly starat především o děti a věnovat se jim, musí řešit problémy s financemi a s tím, jak mají pokrýt veškeré výdaje rodiny.

Rodiče si mohou zvolit výši rodičovského příspěvku. Volba čerpání rodičovského příspěvku byla od roku 2018 změněna. Rodiče si volí výši příspěvku do částky nepřevyšující 7 600 Kč měsíčně nebo do částky převyšující 7 600 Kč měsíčně, a to v případě, že lze aspoň jednomu z rodičů stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce, která převyšuje 7 600 Kč. Tato zvolená výše pak ale nesmí překročit 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně. Pokud lze tento vyměřovací základ stanovit u obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší. V případě, že se jedná o vícercata, mohou si rodiče zvolit čerpání rodičovského příspěvku až do výše 1,5násobku částek uvedených výše, nejvýše však do 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně.⁸³ Zároveň nejkratší doba čerpání rodičovského příspěvku se od ledna roku 2018 zkrátila na 6 měsíců, není tedy již stanovena maximální možná hranice pro výši rodičovského příspěvku a příspěvek je možné vyčerpat rychleji.⁸⁴

Tuto volbu může provést jen rodič, který na rodičovský příspěvek uplatnil nárok. Volbu je možné změnit, ale může se tak stát nejdříve po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců jdoucích po sobě, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen. Tuto volbu také není možné provést zpětně.⁸⁵

⁸² *Mateřská a rodičovská dovolená*. In: *Aperio.cz*. 24. 6. 2016 [cit. 10. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/688/materska-a-rodicovska-dovolena>

⁸³ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, § 30 odst. 3.

⁸⁴ *Rodičovský příspěvek 2048*. In: *Aktuálně.cz*. [cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/rodicovsky-prispevek-2013/r~i:wiki:3531/>

⁸⁵ VESELÝ, Jiří a kol. Státní sociální podpora. In: *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde, 2013, s. 171. ISBN 978-80-7201-915-1.

Volba výše rodičovského příspěvku se provádí pomocí písemné žádosti, jak je upraveno v § 30 odst. 7 ZSSP, která se podává krajské pobočce úřadu práce, jež rozhoduje o rodičovském příspěvku.

Pokud rodič neplní řádně své povinnosti ohledně školní docházky staršího dítěte, může přijít o část z celkové částky rodičovského příspěvku. Podle § 54a ZSSP se z celkové částky rodičovského příspěvku 220 000 Kč odečítá 22 800 Kč, pokud byl alespoň jednomu z rodičů pravomocně uložen správní trest podle zvláštního zákona za neplnění povinností souvisejících s řádným plněním povinné školní docházky staršího dítěte v rodině. Pokud je celková částka rodičovského příspěvku už nižší, než je částka 22 800 Kč, odečítá se tato částka od zbývající části rodičovského příspěvku. Rozdíl, který tím vznikne, je rodič povinen vrátit jako přeplatek na rodičovském příspěvku. Uložení správního trestu podle zákona o přestupcích za neplnění povinností souvisejících s povinnou školní docházkou je povinen rodič, který pobírá rodičovský příspěvek, podle § 54a odst. 3 ZSSP oznámit, a to i v případě, že tato sankce byla uložena druhému z rodičů, do 8 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení sankce orgánu státní sociální podpory.

Aby měl rodič nárok na rodičovský příspěvek, musí být splněna podmínka, že tento rodič osobně, celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině po celý kalendářní měsíc podle § 30 odst. 1 ZSSP. Pro některé rodiče může být splnění této podmínky poněkud obtížné a velice svazující, proto jsou v zákoně stanoveny případy, kdy je podmínka osobní, celodenní a řádné péče po dobu celého kalendářního měsíce považována za splněnou, i když tomu tak třeba není. Těmito případy je kalendářní měsíc, v němž se dítě narodilo, dále měsíc, po jehož část měl rodič nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem, měsíc, ve kterém osoba převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, měsíc, v němž dítě dosáhlo věku 4 let, měsíc, ve kterém dítě nebo jeho rodiče zemřeli, a také měsíc, v němž převzal rodič do péče vlastní dítě, které bylo do té doby svěřeno do péče jiné osoby nebo umístěno v ústavu, ve kterém mu bylo poskytováno přímé zaopatření, nebo když převzal dítě z péče poskytovatele zdravotních služeb, pokud tato péče trvala déle než 3 měsíce. Pokud by ale byl rodič nebo dítě ze zdravotních důvodů ve zdravotnickém lůžkovém zařízení déle než 3 měsíce, výplata rodičovského příspěvku mu náleží pouze do konce 3. měsíce. Od 4. kalendářního měsíce poskytování lůžkové péče mu už rodičovský příspěvek nenáleží. Také se může stát, že přestože je dítě umístěno v takovém zařízení, rodič o něj stále osobně a celodenně pečuje, v takovém případě rodiči rodičovský příspěvek náleží.

Podmínka osobní a celodenní péče je podle § 31 odst. 3 ZSSP splněna i v případě, že dítě mladší 2 let navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti, a to v rozsahu, který nepřevyšuje 46 hodin v kalendářním měsíci. Rodičovský příspěvek rodiči náleží i v případě, že dítě mladší 2 let, které je zdravotně postižené, má vadu zraku, sluchu nebo řeči nebo je mentálně retardované či tělesně postižené, navštěvuje pravidelně léčebně rehabilitační zařízení, mateřskou školu nebo její třídu nebo jesle se zaměřením na tyto děti, a to v rozsahu nepřevyšujícím 4, popř. 6 hodin denně. Dále také v případě, že jsou oba rodiče nebo osamělý rodič osobou závislou na pomoci jiné osoby ve III. (těžká závislost) nebo IV. stupni (úplná závislost) a jejich dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu, který nepřevyšuje 4 hodiny denně. Rodičovský příspěvek náleží i rodiči, který je výdělečně činný nebo je žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání, když dítěti v době, kdy je výdělečně činný nebo studuje, zajistí péči jinou zletilou osobou. Docházka do jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku se sleduje pouze do 2 let věku dítěte.

3.2.2 Porodné

Jelikož je narození dítěte velmi nákladnou záležitostí, kdy je potřeba pro nově narozené dítě obstarat výbavu, výživu atd. a zároveň jeden z rodičů se musí o dítě starat, tudíž nemůže dále vykonávat svou práci a tím přichází o výdělek, je stanovena pro rodiny s nižšími příjmy jednorázová obligatorní peněžitá dávka, která má přispět na zvýšené náklady spojené s touto událostí.

Porodné je dávka testovaná, je tedy závislá na příjmech rodiny a od nich se odvíjí, zda rodina na tuto dávku dosáhne či nikoli.⁸⁶ Výše porodného je podle § 46 odst. 1 ZSSP stanovena na 13 000 Kč na první živě narozené dítě a 10 000 Kč na druhé živě narozené dítě. Nárok na porodné má podle § 44 odst. 1 ZSSP žena, která porodila své první nebo druhé živé dítě, pokud rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,70.

Nárok na porodné vzniká podle § 44 odst. 5 ZSSP dnem porodu vždy při narození prvního a druhého živého dítěte. V případě, že se narodí současně dvě děti,

⁸⁶ VESELÝ, Jirí a kol. Státní sociální podpora. In: *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde, 2013, s. 169. ISBN 978-80-7201-915-1.

tedy dvojčata, a tyto děti jsou prvním a druhým živě narozeným dítětem, které matka porodila, má nárok na porodné za první narozené dítě 13 000 Kč a za druhé narozené dítě 10 000 Kč, tedy dohromady 23 000 Kč za dvojčata. Pokud by ale tyto děti nebyly prvním a druhým narozeným dítětem, nárok se bude lišit.⁸⁷

Porodné je dávkou, která náleží zpravidla ženě. Nárok na něj může mít ale také otec prvního nebo druhého živě narozeného dítěte, pokud žena, která dítě porodila, zemřela a ke dni porodu splnila podmínky pro nárok na porodné a porodné nebylo vyplaceno jí ani jiné osobě.

Nárok na porodné ale nemá žena, které vznikl před porodem již dvakrát nárok na porodné z toho důvodu, že převzala dítě do 1 roku věku do trvalé péče nahrazující péči rodičů nebo v případě, že se jí jedno živé dítě narodilo a druhé dítě do 1 roku věku převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Stejně tak nárok na porodné nemá otec, kterému již dvakrát vznikl nárok na porodné převzetím dítěte do 1 roku do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Nárok na výplatu porodného zaniká uplynutím jednoho roku od narození dítěte nebo převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů (§ 54 odst. 3 ZSSP).

Porodné podle § 45 odst. 1 ZSSP náleží i osobě, která převzala dítě do 1 roku věku do trvalé péče nahrazující péči rodičů a toto dítě bylo prvním nebo druhým dítětem této osoby a rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,70.

Porodné je dávkou, která prochází častými změnami. Dříve byla tato dávka poskytována jako netestovaná, tedy nezáleželo na výši příjmu, byla poskytována na každé narozené dítě, její výše rostla v souvislosti s počtem narozených dětí a jedinou podmínkou pro nárok na dávku byl trvalý pobyt v České republice.⁸⁸ Do konce roku 2010 měla každá matka nárok na porodné ve výši 13 000 Kč za každé narozené dítě. Od roku 2011 však došlo ke změně, která se setkala s velkou nevolí. Porodné bylo od tohoto roku poskytováno pouze za první narozené dítě. Argumentem pro zavedení této koncepce bylo především to, že druhé dítě nemusí mít novou výbavičku a oblečení, postýlka a jiné věci se mohou použít po předchozím dítěti. Současně s tím byla zavedena hranice, kterou musí rodiče splňovat pro nárok na porodné, čistý příjem

⁸⁷ DLOUHÁ, Petra. *Porodné 2015. Máte na něj nárok? Přehled, kalkulačka, formuláře*. In: Penize.cz. 4. 1. 2015 [cit. 11. 10. 2017]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/rodicovstvi/294558-porodne-2015-mate-na-nej-narok-prehled-kalkulacka-formulare>

⁸⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 81. ISBN 978-80-7400-474-2.

rodiny musí být nižší než 2,4násobek životního minima.⁸⁹ Velká část matek se domnívá, že by tato dávka měla být poskytována opět plošně všem, jelikož náklady spojené s porodem jsou pro všechny stejné a cítí se být poškozovány tím, že pracují a vydělávají více peněz než tolik, kolik je daná hranice pro nárok na porodné. Stejně tak vidí problém ve výši porodného, které podle nich nestačí ke krytí nákladů spojených s porodem.

Jak již bylo zmíněno, porodné je dávkou, jež rodinám s nízkými příjmy jednorázově přispívá na náklady související s narozením dítěte.⁹⁰ Jak je ale v takovém případě možné, že nárok na porodné mají i matky, které těsně po porodu své dítě odloží a dále se o něj nestarají? Tato dávka by podle Ministerstva práce a sociálních věcí měla být poskytována k pokrytí nákladů spojené s přivedením nového života na svět, tedy nákladů na výživu dítěte, hygienu atd. Matka, která ale dítě porodí a následně jej odloží, takové náklady nemá. Přesto ale zákon tento problém neřeší a i takové matce náleží nárok na porodné. Některé matky, např. drogově závislé, to může motivovat k tomu, aby toto své jednání opakovaly. Musíme ale v tomto případě rozlišovat matky, jež dítě porodí v porodnici nebo i doma a přihlásí se k mateřství, a matky, které dítě ihned po jeho narození odloží do babyboxu a s mateřstvím nechtějí mít nic společného. Takové matky na porodné samozřejmě nárok nemají. Vzniká zde tedy otázka, zda je porodné opravdu dávkou, která je poskytována ke krytí nákladů na výbavu, nebo spíše dávkou poskytovanou jako ocenění za porod. Pokud by ale bylo porodné dávkou poskytovanou za porod, měly by na něj mít nárok všechny matky, nejen ty, které splňují zákonem danou hranici výše příjmů, a zároveň by tato dávka měla být poskytována za každé narozené dítě, nikoli pouze za první a druhé. Zákonodárci se do diskuze na toto téma nechtějí pouštět, jelikož jde o citlivé téma a případů, kdy matka odloží své dítě po porodu v porodnici, není mnoho, není tedy podle nich důvod zavádět ustanovení, které by rušilo nárok na porodné těm matkám, jež se o dítě po porodu přestaly starat. Metodická organizace Dobrá rodina Alžběta Hlásková také souhlasí se stávající úpravou zákona, podle jejích slov „*ty matky odvedly pro dítě kus práce, daly mu život, přihlásily se k mateřství, tím pádem jim odměna ze zákona náleží.*“⁹¹ Můžeme tedy za náklady

⁸⁹ *Porodné pro rok 2010 a 2011*. In: Naseporodnice.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.naseporodnice.cz/porodne-pro-rok-2010-a-2011.php>

⁹⁰ *Dávky státní sociální podpory*. In: MPSV.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

⁹¹ *Matka porodí a dítě hned odloží. Na porodném dostane tisíce. A pak znovu*. Novinky.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/389682-matka-porodi-a-dite-hned-odlozi-na-porodnem-dostane-tisice-a-pak-znovu.html>

spojené s narozením dítěte považovat i samotné těhotenství, náklady spojené s porodem a přihlášení se k dítěti? Podle všeho ano a nejde pouze o finanční náklady, které byly vynaloženy na nákup vybavy pro dítě, ale i o snahu přivést dítě na svět a neřešit své těhotenství jinými způsoby, jako je např. umělé přerušování těhotenství.

3.2.3 Přídavek na dítě

Další dávkou, která může pomoci rodině ve složité finanční situaci způsobené těhotenstvím, porodem a následnou péčí o dítě, jeho výchovou a s tím souvisejícími náklady, je přídavek na dítě. Přídavek na dítě je dávkou, která je poskytována sociálně slabším rodinám, které samy svými příjmy nemohou hradit náklady spojené s výchovou a péčí o dítě nebo jim nemohou zajistit dostatečnou výživu. Stát proto těmto rodinám poskytuje příspěvek, který jim má v tíživé finanční situaci pomoci. Přestože se jedná o dávkou, která podle zákona náleží nezaopatřenému dítěti, zpravidla je to rodič dítěte nebo jiná osoba, která o dítě pečuje, kdo s touto dávkou dále nakládá a zajišťuje náklady související s péčí o toto dítě. Přídavek na dítě je peněžitou obligatorní dávkou státní sociální podpory, která se vyplácí opakovaně. Jde o dávkou testovanou, tedy dávkou závislou na příjmu rodiny.⁹²

Přídavek na dítě je z testovaných dávek poskytovaných ze systému státní sociální podpory tou nejčastěji poskytovanou dávkou.⁹³

Podle § 17 ZSSP má na přídavek na dítě nárok nezaopatřené dítě, jestliže rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,70.

Výše přídatku na dítě je stanovena zákonem a záleží na věku nezaopatřeného dítěte, kterému dávka náleží. Pokud jde o nezaopatřené dítě do 6 let věku, náleží mu přídavek ve výši 500 Kč za kalendářní měsíc, nezaopatřenému dítěti ve věku od 6 let do 15 let náleží za kalendářní měsíc přídavek ve výši 610 Kč a nezaopatřenému dítěti ve věku od 15 do 26 let náleží za kalendářní měsíc přídavek ve výši 700 Kč. Od roku 2018 může za splnění určitých podmínek⁹⁴ dítěti náležet přídavek na dítě ve zvýšené výměře. Tyto částky pak činí 800 Kč, 910 Kč a 1 000 Kč.

⁹² ŠTANGOVÁ, Věra. Státní sociální podpora. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 188. ISBN 978-80-7400-473-5.

⁹³ Tamtéž, s. 189.

⁹⁴ Tyto podmínky jsou vyjmenované v § 18 odst. 2 zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje rozhodný příjem v rodině, je pro potřeby přídatku na dítě kalendářní rok předcházející kalendářnímu roku, v němž je nutné prokázat příjmy. Za příjem je pro tento případ považován i rodičovský příspěvek.⁹⁵ Každou změnu, která nastane a je podstatná pro přiznání nároku na dávku, je nutné podle § 61 odst. 1 ZSSP písemně ohlásit na příslušné pobočce úřadu práce, a to do 8 dnů. Právě v nahlašování těchto změn bývá ale často problém, jelikož oprávněné osoby, ať už úmyslně nebo z nedbalosti, zapomínají změny hlásit. Dochází pak případům, kdy je přídatek na dítě vyplácen neoprávněně. Změnami, které je třeba hlásit, mohou být např. zvýšení rozhodného příjmu v rodině nebo to, že bylo nezletilé dítě svěřeno do péče jiné osoby.

Nárok na přídatek na dítě zaniká uplynutím doby stanovené v § 54 odst. 2 ZSSP, tedy uplynutím 3 měsíců ode dne, od kterého mu dávka náleží.

Jelikož má podle zákona na přídatek na dítě nárok nezaopatřené dítě, dávka se vyplácí tomuto nezaopatřenému dítěti, pokud není stanoveno jinak. Pokud ale přídatek na dítě náleží nezletilému nezaopatřenému dítěti, pak „do dosažení zletilosti dítěte žádá o přídatek zákonný zástupce dítěte a dávka se vyplácí tomu, kdo má dítě v přímém zaopatření, tj. tomu, kdo o dítě osobně pečuje.“⁹⁶ Této osobě se přídatek na dítě vyplácí do konce kalendářního měsíce, v němž nezaopatřené dítě dosáhlo zletilosti. V případě, že má nezletilé nezaopatřené dítě v zaopatření více osob, přídatek na dítě se vyplácí pouze jedné osobě, a to na základě dohody mezi těmito osobami. V případě, že se nedohodnou, rozhoduje o tom, komu bude přídatek na dítě vyplácen, krajská pobočka úřadu práce, která o přídatku na dítě rozhoduje. Může také nastat případ upravený v odst. 3 stejného paragrafu ZSSP, že nezletilé nezaopatřené dítě je v zaopatření ústavu nebo zařízení pro péči o děti a mládež. Potom je přídatek na dítě vyplácen tomuto ústavu nebo zařízení. V případě, že byl pobyt nezletilého nezaopatřeného dítěte v takovém ústavu nebo zařízení z nějakého důvodu přerušen a toto přerušování trvalo déle než celý kalendářní měsíc, vyplatí ústav nebo zařízení přídatek na dítě osobě, která má dítě po tuto dobu v zaopatření.

Zletilému nezaopatřenému dítěti je pak podle § 19 odst. 2 ZSSP vyplácen přídatek na dítě od splátky náležející za kalendářní měsíc následující po kalendářním

⁹⁵ *Přídatek na dítě*. In: MPSV.cz. Poslední změna 9. 10. 2017 [cit. 20. 10. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite

⁹⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. Státní sociální podpora. In: TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 188. ISBN 978-80-7400-473-5.

měsíci, ve kterém dosáhlo zletilosti. Zletilé nezaopatřené dítě musí ale o výplatu přídatku na dítě po dosažení zletilosti požádat.

4 Pracovní právo

Těhotenství a mateřství jsou obdobími, kdy v životě ženy dochází k výrazným změnám. Jednou z nejvýraznějších změn jsou změny zdravotní, kdy se žena v těhotenství stává mnohem zranitelnější a je nutné, aby se chovala tak, aby neohrožovala své nenarozené dítě. Těhotná žena nebo žena po porodu nejedná již pouze za sebe, ale snaží se co nejvíce chránit své dítě a své zdraví, aby o toto dítě mohla pečovat a věnovat se mu. Z toho důvodu musí být upraveny pracovní podmínky těhotných žen a žen v mateřství tak, aby žádným způsobem nedocházelo k ohrožení jejich zdravotního stavu a ony se mohly plně věnovat roli matky a své rodině, a zároveň tak, aby tyto ženy nebyly vyloučeny z pracovního života, nepřišly o svůj výdělek a aby jim byl co nejvíce usnadněn následný návrat do zaměstnání.

4.1 Zvláštní pracovní podmínky žen v těhotenství a mateřství

Těhotenství a mateřství jsou sociálními událostmi, které velmi zásadně ovlivňují soukromý i pracovní život ženy. Není to ale pouze těhotná žena nebo žena, které pečuje o dítě, jíž se její těhotenství a mateřství týká. Tyto sociální události mají vliv také na zaměstnavatele ženy, který musí těhotné ženě a ženě pečující o dítě poskytnout určité zvláštní pracovní podmínky při práci, na něž má žena v tomto období ze zákona nárok.

Jakmile žena otěhotní, je namístě, aby tuto skutečnost oznámila svému zaměstnavateli. Těhotná žena sice nemá zákonnou povinnost informovat o svém stavu zaměstnavatele, nicméně je to vhodné proto, že těhotné ženě náleží jisté zvláštní pracovní podmínky na rozdíl od běžného zaměstnance. Pokud pracuje těhotná zaměstnankyně v provozu, který pro ni není vhodný vzhledem k jejímu stavu a může poškodit plod nebo mít na její zdravotní stav jiný špatný vliv, škodí neoznámením těhotenství pouze sama sobě a svému dítěti. Aby zvláštní pracovní podmínky a nároky mohla těhotná zaměstnankyně využívat, je potřeba, aby byl zaměstnavatel obeznámen se stavem zaměstnankyně a přizpůsobil se mu. Je pochopitelné, že zaměstnavatel na těhotenství zaměstnankyně nebude pravděpodobně reagovat pozitivně, přesto by ale žena měla myslet především na svůj zdravotní stav a zdraví svého nenarozeného dítěte, které by mohlo být poškozeno, pokud by žena těhotenství neoznámila a vykonávala práce, které pro ni nejsou vhodné.

Stejně jako žena nemá zákonnou povinnost oznámit své těhotenství zaměstnavateli, tak nemá zaměstnavatel právo po zaměstnankyni informace o těhotenství vyžadovat. Podle ustanovení § 316 odst. 4 ZP zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovním poměrem. Zejména jde o informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách a hnutích, příslušnosti k církvi a náboženské společnosti atd. Samozřejmě existují určité výjimky, kdy zaměstnavatel může tyto informace po zaměstnankyni žádat. Jde o případy, kdy je k tomu důvod vzhledem k povaze práce a pokud je tento požadavek přiměřený, popř. pokud to stanoví zákon nebo zvláštní právní předpis. Informace obsažené v § 316 odst. 4 ZP nesmí zaměstnavatel získávat ani od třetích osob. Existují případy, kdy právě tohoto ustanovení bylo využito těhotnou uchazečkou o zaměstnání, která přišla na pohovor a věděla, že je těhotná a eventuálnímu zaměstnavateli to neoznámila. Je jistě namístě se domnívat, že v případě, že by uchazečka o zaměstnání na pohovoru přiznala své těhotenství, zaměstnavatel by ji nezaměstnal. Znamenalo by to pro něj komplikace, možné zajištění zvláštních pracovních podmínek pro tuto zaměstnankyni, a především by byl nucen opětovně hledat nového zaměstnance na dobu, kdy bude těhotná zaměstnankyně na mateřské dovolené. Nicméně opravňuje ji to k tomu, aby za účelem získání pracovního místa nepřiznala svůj zdravotní stav? Jistě se najdou i zaměstnavatelé, kterým by těhotenství uchazečky nevadilo a tuto „nevýhodu“ by předčily její pracovní schopnosti a získané zkušenosti a práce by jí byla přesto nabídnuta. Takových ale není mnoho. Ustanovení § 316 odst. 4 ZP zaměstnavateli nedává možnost se zeptat na stav uchazečky, a kdyby přesto tato otázka padla, zaměstnankyně na ni nemusí reagovat (v tomto případě ale mlčení uchazečky bude pravděpodobně znamenat potvrzení těhotenství) a v případě, že na ní není těhotenství vidět, může ho zamlčet a oznámit ho, když už je v pracovním poměru u zaměstnavatele. Je to ale v souladu s dobrými mravy? Z pohledu uchazečky jde především o získání práce. Pokud se ale na věc podíváme očima zaměstnavatele, který nic netuší, přijme novou zaměstnankyni a ta mu za týden oznámí, že je těhotná, cítili bychom se jistě podvedeni. Ještě horší případ nastane tehdy, když zaměstnavatel přijme novou zaměstnankyni a ta nejen, že mu po svém nástupu oznámí, že je těhotná, ale také to, že její těhotenství je rizikové a ona má proto nárok na dočasnou pracovní neschopnost. Zaměstnavatel je tedy ve stavu, kdy sice má novou zaměstnankyni, která

ale svou práci nevykonává a musí si hledat dalšího zaměstnance. Bohužel v těchto případech je zaměstnavatel v České republice zcela bez ochrany.

Zaměstnavatel podle ZP nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce zakázané nebo práce, které jsou příliš náročné vzhledem k jeho schopnostem a zdravotnímu stavu. ZP obsahuje mj. ustanovení, které se vztahuje přímo na těhotné zaměstnankyně a ženy, jež kojí nebo jsou do 9. měsíce po porodu, a sice § 238 ZP, které říká, že ženy nesmějí vykonávat práce, jež by ohrožovaly jejich mateřství a pro které nejsou zdravotně způsobilé. Práce, které jsou zakázané těhotným ženám, ženám kojícím a zaměstnankyním matkám do konce 9. měsíce po porodu, upravuje vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích. V této vyhlášce je uvedeno, že tyto ženy nesmějí vykonávat práce v rizikovém prostředí, práce spojené s nebezpečnými (rizikovými) chemickými látkami a práce fyzicky náročné a tyto práce jsou zde výslovně uvedeny. Zaměstnavatel má také povinnost informovat o rizikových faktorech na pracovišti nebo při práci, které by mohly poškodit plod v těle matky, ovlivnit těhotenství, kojení nebo zdraví matky. Je povinen učinit potřebná preventivní opatření, aby došlo ke snížení těchto rizik, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo ochraně zdraví dítěte.

V případě, že zaměstnankyně vykonává některou z těchto prací a zjistí, že je těhotná (popř. kojí nebo je matka do konce 9. měsíce po porodu), je zaměstnavatel podle § 41 odst. 1 písm. c) ZP a § 239 ZP povinen ji převést na jinou práci. Převedením na jinou práci se rozumí stav, kdy zaměstnavatel bez změny pracovní smlouvy nařídí zaměstnanci jinou práci, než která je v pracovní smlouvě sjednána.⁹⁷ Při převedení na jinou práci musí zaměstnavatel přihlížet zejména k tomu, zda je práce pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci (§ 41 odst. 6 ZP) a také musí jít podle § 239 ZP o práci, na které bude těhotná zaměstnankyně dosahovat stejného výdělku jako při dosavadní práci. Pokud tomu tak nebude, náleží jí vyrovnávací příspěvek podle zákona č. 187/2006 Sb. Toto ustanovení dále uvádí, že kterákoli těhotná žena pracující v noci je oprávněna žádat zaměstnavatele, aby ji převedl na denní práci a zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět.

Tato ustanovení mohou mít na zaměstnavatele velice nepříznivý dopad, zejména pokud se jedná o ustanovení o převedení zaměstnankyně na jinou práci. Jeho účelem je především ochrana ženy, jejího těhotenství, mateřství a zdraví dítěte, což je nepochybně

⁹⁷ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 26. ISBN 978-80-7478-337-1.

v zájmu ochrany rodiny to nejdůležitější. Nicméně zaměstnavatel je v tomto případě, kdy přichází o pracovní sílu a je povinen nalézt pro zaměstnankyni jinou vhodnou pozici a popř. náhradu za zaměstnankyni na původní práci, zcela bez ochrany a s nastalým stavem si musí poradit sám bez jakékoli kompenzace ze strany státu nebo zaměstnankyně. Ve větších firmách, kde je velké množství pracovních pozic, toto často není problém, nicméně pro malé zaměstnavatele může být hledání nového zaměstnance, a především jiného pracovního místa pro těhotnou zaměstnankyni, značně složité. V případě, že zaměstnavatel nenajde pro těhotnou zaměstnankyni jinou vhodnou pracovní pozici, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnankyni tak náleží podle § 208 ZP náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se tím dostává do značných problémů, jelikož je povinen těhotné zaměstnankyni poskytovat náhradu výdělku a zároveň je nucen nalézt za ni náhradu, neboť těhotná zaměstnankyně nemůže dosavadní práci vykonávat. Jedním z možných způsobů řešení by bylo, kdyby zaměstnavateli náležel určitý příspěvek ze strany státu, který by pocházel např. z nemocenského pojištění. Jednalo by se o příspěvek, jež by kompenzoval případné ztráty zaměstnavatele, čas, který musel vynaložit při hledání vhodného místa pro zaměstnankyni a náhradního zaměstnance namísto těhotné zaměstnankyně, a také s tím spojené finanční náklady. Tento příspěvek by byl zahrnut v nemocenském pojištění a vyplácel by se pouze v případě, že by nastala situace, kdy zaměstnavatel musí zaměstnankyni převést na jinou práci.

Kromě toho, že těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně matky do konce 9. měsíce po porodu mají zakázáno vykonávat určité práce, náleží jim také jiné zvláštní pracovní podmínky. Tyto pracovní podmínky se týkají především pracovních cest, práce přesčas, noční práce nebo určitých omezení, které představuje kojení v pracovní době. Zvláštní pracovní podmínky, které jim náleží, slouží hlavně k tomu, aby bylo chráněno jejich těhotenství a mateřství. Výchova dětí především v raném věku je velice podstatná a musí být proto ženám umožněno, aby se o své děti staraly, vychovávaly je a trávily s nimi čas. Zároveň by tím ale neměl trpět jejich pracovní život. Je proto důležité sladit tyto dvě podstatné stránky života ženy a snažit se mezi nimi najít určitý kompromis.

Těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně či zaměstnanec, kteří se starají o dítě do 8 let věku, mohou být podle § 240 ZP vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jenom s jejich souhlasem. Podobné omezení se vztahuje také na přeložení těchto osob, kdy mohou být přeloženy pouze na jejich žádost.

Stejné omezení se vztahuje také na osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, jež ještě nedosáhlo 15 let věku.

Těhotným zaměstnankyním je dále zakázána práce přesčas. Pokud jde o zaměstnankyně a zaměstnance, kteří pečují o dítě do 1 roku, těm zaměstnavatel nesmí práci přesčas nařídit.⁹⁸

Protože těhotenství je pro ženu velice náročné období jak po fyzické, tak po psychické stránce, upravuje zákoník práce také možnost úpravy její pracovní doby. Těhotná zaměstnankyně může požádat o změnu pracovní doby, především o její zkrácení nebo jinou úpravu, a zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. To se týká i zaměstnankyň nebo zaměstnanců, kteří pečují o dítě do 15 let věku, nebo zaměstnankyň či zaměstnanců, kteří sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné osoby.⁹⁹

Těhotná žena má také nárok na pracovní volno v případě vyšetření nebo návštěvy těhotenské poradny.¹⁰⁰

V ZP je stanoveno, že kojící zaměstnankyně má právo na zvláštní přestávky na kojení, které jsou jim poskytovány navíc k přestávkám v práci a zaměstnavatel je povinen jim tyto přestávky poskytnout. Pokud zaměstnankyně pracuje po stanovenou týdenní dobu, má nárok na dvě půlhodinové přestávky na každé dítě do 1 roku věku a v dalších 3 měsících věku dítěte na jednu půlhodinovou přestávku. Zaměstnankyně pracující po kratší pracovní dobu (alespoň polovinu týdenní pracovní doby) má podle § 242 ZP nárok na jednu půlhodinovou přestávku na kojení na každé dítě do 1 roku jeho věku. Tyto přestávky na kojení nicméně v praxi nejsou příliš často využívány, neboť zaměstnankyně raději využívá možnosti čerpání rodičovské dovolené a po návratu do práce pro ni již nejsou přestávky na kojení potřeba. Mnoho zaměstnankyň o této možnosti ani neví. Pokud by ale žena chtěla nastoupit do práce ještě v době, kdy své dítě kojí, může jí možnost přestávek na kojení výrazně pomoci, ale pouze v případě, že zaměstnavatel ženy provozuje jesle nebo jinou formu péče o dítě a dítě se tak po dobu pracovní doby ženy nachází v místě výkonu její práce. Pokud se dítě nachází jinde, nejsou přestávky na kojení příliš praktické a v běžné pracovní době prakticky neproveditelné.

⁹⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 305. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁹⁹ Tamtéž.

¹⁰⁰ *Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání*. In: Aperiio.cz. 6. 8.2017 [cit. 1. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>

S těmito zvláštními pracovními podmínkami a „výhodami“ je ale spojena také velká řada omezení pro zaměstnavatele ohledně těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň nebo zaměstnanců, kteří pečují o dítě. Může se proto velmi často stát, že tito zaměstnanci budou pro zaměstnavatele nežádoucí a ten je nebude chtít nadále zaměstnávat. Je proto nutné pro tyto zaměstnance stanovit určitou ochranu, která zabrání zaměstnavatelům v tom, aby s takto pro něj „nevýhodnou“ zaměstnankyní nebo zaměstnancem rozvázal pracovní poměr. Nejdůležitějším z těchto ochranných ustanovení je ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) ZP, které zakazuje zaměstnavateli dát výpověď zaměstnankyni, jež je těhotná nebo která čerpá mateřskou dovolenou, popř. zaměstnankyni nebo zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Tito zaměstnanci či zaměstnankyně jsou v tzv. ochranné době, kdy jim může být dána výpověď pouze z výjimečných důvodů, a sice v případě, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje. Výpověď ale není možné dát z důvodu přemístění, jestliže se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťují pouze v mezích místa výkonu práce stanoveného v pracovní smlouvě v případě, že se jedná o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyni či zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou. Těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci na rodičovské dovolené nelze dát výpověď ani v případě, že je dán některý z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo že dojde k jinému závažnému porušení povinností vyplývajících z právních předpisů nebo porušení těchto povinností zvlášť hrubým způsobem (§ 54 ZP).

V případě, že byla dána výpověď ještě před začátkem ochranné doby, například předtím, než žena otěhotněla, a výpovědní lhůta by měla uplynout v této ochranné době, ochranná doba se do výpovědní lhůty podle § 53 odst. 2 ZP nezapočítává a zbylá část výpovědní lhůty běží až po skončení ochranné doby. Pracovní poměr tedy skončí až uplynutím této zbývající části výpovědní lhůty. Zaměstnanec či zaměstnankyně ale nemusí trvat na tomto „prodloužení“ výpovědní lhůty a pracovní poměr tedy může skončit již uplynutím ochranné doby.

Kromě toho, že zaměstnavatel nesmí dát těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnanci či zaměstnankyni na rodičovské dovolené

výpověď, nesmí s nimi také okamžitě zrušit pracovní poměr, přestože k tomu byl dán důvod.¹⁰¹

4.2 Mateřská dovolená

Každé zaměstnankyni náleží na dobu pokročilého stupně těhotenství, porodu a následné péče o dítě mateřská dovolená. Tato dovolená poskytovaná zaměstnavatelem bez náhrady mzdy je nutná, jelikož těhotné ženy v pokročilém stádiu těhotenství již zpravidla nemohou provádět fyzicky a psychicky náročné práce, a přestože takové práce běžně v zaměstnání nevykonávají, je potřeba, aby se v tomto období soustředily výhradně na sebe a připravovaly se na porod. Dovolená přetrvává i po porodu, především z důvodu péče o čerstvě narozené dítě, které vyžaduje pozornost matky 24 hodin denně.

Mateřská dovolená trvá podle § 191 ZP po dobu 28 týdnů. V případě, že žena porodila 2 a více dětí, trvá mateřská dovolená 37 týdnů.¹⁰²

Na mateřskou dovolenou žena zpravidla nastupuje od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve na ni může nastoupit od počátku 8. týdne před tímto dnem. Očekávaný den porodu stanoví ženě ošetřující lékař. Může nastat případ, kdy zaměstnankyně porodí dříve, než je očekávaný den porodu a nevyčerpá proto před porodem oněch 6 týdnů. V takovém případě má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou v plném rozsahu, tedy v rozsahu 28, popř. 37 týdnů. Naproti tomu, pokud zaměstnankyně vyčerpá před porodem méně než 6 týdnů z mateřské dovolené z jiného důvodu, než je předčasný porod, náleží jí pak mateřská dovolená v rozsahu pouze 22, popř. 31 týdnů ode dne porodu.¹⁰³

Mateřská dovolená náleží i zaměstnankyni, jejíž dítě se narodí mrtvé. V těle ženy, které se narodí mrtvé dítě, probíhají stejné hormonální procesy, jako kdyby se jí narodilo dítě živé. Zároveň je to pro tuto ženu velmi bolestivé a náročné období, se kterým se musí pokusit vyrovnat, proto je namístě, aby jí byla poskytnuta doba na zotavení se. Pokud se dítě narodí mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená v délce 14 týdnů.

¹⁰¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 55 odst. 2

¹⁰² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 195 odst. 1

¹⁰³ ŠTANGOVÁ, Věra. Překážky v práci. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 270. ISBN 978-80-7400-667-8.

Je stanovena i určitá minimální hranice, po kterou mateřská dovolená musí trvat. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže skončit nebo být přerušena před uplynutím 6. týdne ode dne porodu (§ 195 odst. 5 ZP).

Nástup na mateřskou dovolenou není podmíněn žádostí zaměstnankyně. Zaměstnankyně nemusí zaměstnavatele o mateřskou dovolenou žádat, pouze mu svůj nástup na mateřskou dovolenou oznámí.

I když je spousta žen na mateřské dovolené natolik zaneprázdňena péčí o dítě a o domácnost a nepřijde jim ani na mysl, že by při péči o dítě měly vykonávat ještě nějakou jinou práci, je hodně těch žen, které na mateřské dovolené nějaký přivýdělek vyhledávají. Může to být z různých důvodů, například nejsou spokojeny se svou finanční situací v době mateřské dovolené nebo jejich kvalifikace vyžaduje neustálou činnost v oboru a sebevzdělávání se nebo pouze chtějí opustit stereotyp všedního dne na mateřské dovolené a rády by se opět zapojily do pracovního procesu, který by pro ně byl vítaným zpestřením. Pro tyto ženy existuje několik možností, i když jsou většinou dosti omezené. Omezení jsou zde především kvůli ustanovení zákoníku práce, podle kterého ženě nenáleží po dobu, po kterou vykonává v pojištěné činnosti, z níž jí náleží peněžitá pomoc v těhotenství a mateřství, práci nebo osobně vykonává samostatně výdělečnou činnost (§ 16 písm. a) ZNP). Je to především z toho důvodu, že tato dávka má kompenzovat ušlý příjem, který žena nemá z pojištěné činnosti po dobu mateřské dovolené.

Aby tedy žena nepřišla o nárok na peněžitou pomoc v mateřství, má pouze omezené možnosti, jak si na mateřské dovolené přivydělat. Žena po dobu mateřské dovolené nemůže vykonávat práci u zaměstnavatele, ze které jí plyne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může ale u stejného zaměstnavatele vykonávat práci jinou. Dále může žena na mateřské dovolené pracovat pro jiného zaměstnavatele. V případě, že žena podniká, je opět omezena ustanovením o tom, že nemůže osobně vykonávat samostatně výdělečnou činnost, ze které jí plyne peněžitá pomoc v mateřství. To znamená, že nemůže podnikat po dobu mateřské dovolené, pokud jí z této činnosti plyne peněžitá pomoc v mateřství. Pokud ale byla žena zaměstnaná, z této práce jí náleží peněžitá pomoc v mateřství, a zároveň k tomu podnikala, nic jí nebrání v pokračování v podnikání. V tomto ustanovení je také napsáno, že žena nesmí „*osobně vykonávat samostatně výdělečnou činnost,*“ takže je možné, aby tuto činnost pro ženu

vykonával někdo jiný, ať už na základě pracovněprávního nebo jiného vztahu, pokud mu za to bude náležet odměna.¹⁰⁴

Mateřská dovolená se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce, což znamená, že se doba čerpání mateřské dovolené započítává do doby podmiňující vznik nároku na dovolenou. Stejně tak se za výkon práce považuje doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (§ 216 odst. 2 ZP). Zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené má tedy nárok na dovolenou, jelikož doba strávená na mateřské dovolené se jí započítávala jako výkon práce. Pro tuto zaměstnankyni je nejvýhodnější, aby o dovolenou požádala ještě před skončením mateřské dovolené a dovolená by pak bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou. V takovém případě by jí totiž náležela dovolená za kalendářní rok v plném rozsahu. Takové žádosti je zaměstnavatel podle § 217 odst. 5 ZP povinen vyhovět.¹⁰⁵ Jakmile ale zaměstnankyně využije možnosti čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené a před svým nástupem na rodičovskou dovolenou, není po dobu čerpání této dovolené v ochranné době a nevztahuje se na ni ustanovení o zákazu výpovědi v ochranné době podle § 53 odst. 1 písm. d) ZP nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 2 ZP. Zaměstnavatel tedy může se zaměstnankyní v této době skončit pracovní poměr.¹⁰⁶ V případě, že by zaměstnankyně nevyužila možnosti čerpat dovolenou mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou, ale až po skončení rodičovské dovolené, dovolená by jí náležela také, ale už ve zkráceném rozsahu. Dovolená se krátí za dny, ve kterých je zaměstnanec či zaměstnankyně dočasně práce neschopný/á nebo je na rodičovské dovolené.¹⁰⁷ Z toho vyplývá, že pro zaměstnankyni je výhodnější čerpat dovolenou bezprostředně po skončení mateřské dovolené, protože jí náleží v plném rozsahu. Musí ale počítat s tím, že v této době není v ochranné lhůtě a vystavuje se tedy riziku výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

¹⁰⁴ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 41. ISBN 978-80-7478-337-1.

¹⁰⁵ *Dovolená v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou*. In: *Aperio.cz*. 6. 8. 2017 [cit. 10. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/689/dovolena-v-souvislosti-s-materskou-a-rodicovskou-dovolenu>

¹⁰⁶ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 38. ISBN 978-80-7478-337-1.

¹⁰⁷ *Dovolená v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou*. In: *Aperio.cz*. 6. 8. 2017 [cit. 10. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/689/dovolena-v-souvislosti-s-materskou-a-rodicovskou-dovolenu>

Mateřská dovolená náleží i zaměstnankyni či zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů (§ 197 odst. 1 ZP). V takovém případě činí mateřská dovolená 22 týdnů, a to ode dne převzetí dítěte. V případě, že zaměstnankyně převzala 2 nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená v rozsahu 31 týdnů. Mateřská dovolená jí ale náleží nejdéle do dne, kdy dítě dosáhne 1 roku věku. I tato zaměstnankyně má nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

4.3 Rodičovská dovolená

Po skončení mateřské dovolené náleží ženě nebo otci po narození dítěte podle § 196 ZP rodičovská dovolená. Tato dovolená je matce, příp. otci poskytována především z důvodu nerušené péče o dítě a prohlubování vztahů mezi rodiči a dětmi v raném věku dětí. V této době je nutné věnovat výchově dítěte značný čas, a proto je nezbytné, aby matka, popř. otec dítěte nebyli ve výchově dítěte omezováni výkonem práce, zároveň je ale nutné jim dát určitou jistotu v tom, že se po skončení rodičovské dovolené budou moci do práce vrátit. Rodičovská dovolená je tedy také ochrannou dobou (stejně jako mateřská dovolená), po kterou nemůže zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr.

Rodičovská dovolená byla do zákoníku práce zakotvena jeho novelou č. 155/2000 Sb. s účinností od 1. 1. 2001. Tato novela ZP byla provedena v souladu se směrnicí Rady ES 96/34 EEC o rodičovském volnu, podle které je právo na rodičovské volno „*individuální a nepřenosné právo každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala matka, otec nebo oba současně.*“¹⁰⁸ Z toho vyplývá, že se rodiče v čerpání rodičovské dovolené žádným způsobem neomezují a rodičovskou dovolenou tedy může čerpat matka, otec nebo oba současně, v případě potřeby se mohou v čerpání rodičovské dovolené také vystřídat.¹⁰⁹

Rodičovská dovolená je v ZP řazena mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Jde tedy o omluvené pracovní volno, za které zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy.¹¹⁰

¹⁰⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. Překážky v práci. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 270. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁰⁹ *Mateřská a rodičovská dovolená*. In: *Aperio.cz*. 24. 6. 2016 [cit. 10. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/688/materska-a-rodicovska-dovolena>

¹¹⁰ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 45. ISBN 978-80-7478-337-1.

Rodičovská dovolená se poskytuje na žádost a zaměstnavatel je povinen jí zaměstnanci nebo zaměstnankyni poskytnout. Poskytuje se v rozsahu, jaký je stanoven v žádosti, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne 3 let věku.

Forma žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené není v zákoně stanovena, nicméně se doporučuje písemná forma této žádosti. V žádosti by měla být uvedena doba, po kterou chce zaměstnanec nebo zaměstnankyně rodičovskou dovolenou čerpat. Pokud v ní tato doba uvedená není, pak platí, že rodič žádá o čerpání rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte.¹¹¹

Zaměstnanec nebo zaměstnankyně mohou rodičovskou dovolenou čerpat různými způsoby, a sice jako celek do 3 let věku dítěte, jako celek po kratší dobu, mohou dobu čerpání prodlužovat nebo mohou čerpání rodičovské dovolené i přerušit a nastoupit do práce. Při přerušení čerpání rodičovské dovolené a nástupu zaměstnankyně nebo zaměstnance do práce ale dochází k podobnému problému jako u čerpání dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří přeruší čerpání rodičovské dovolené po tuto dobu nejsou v tzv. ochranné době a zaměstnavatel jim tedy může dát výpověď nebo okamžitě zrušit pracovní poměr.¹¹²

Rodičovská dovolená podle § 198 odst. 4 ZP náleží zaměstnanci nebo zaměstnankyni i v případě, že dítě v této době zemře, a to po dobu dvou týdnů od úmrtí dítěte, nejdéle do 1 roku věku dítěte, stejně jako mateřská dovolená.

Pokud chtějí zaměstnanec či zaměstnankyně nastoupit do práce dříve, než je doba stanovená v žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené, je to samozřejmě možné a v mnohých případech to zaměstnavatel velice uvítá. Může ale nastat i situace, kdy předčasný návrat zaměstnance z rodičovské dovolené znamená pro zaměstnavatele velký problém, a to především z toho důvodu, že zaměstnavatel s předčasným návratem zaměstnance na svou pracovní pozici nepočítal. Zaměstnanec informuje zaměstnavatele o délce doby, kterou chce strávit na rodičovské dovolené, a zaměstnavatel to bere na vědomí a často se podle toho také zařídí, např. si zajistí na tuto dobu za zaměstnance či zaměstnankyni náhradní pracovní sílu, která také počítá s určitou dobou trvání pracovního poměru. Pracovní pozice zaměstnance na rodičovské dovolené je tedy obsazená a zaměstnavatel by pro zaměstnance, který se chce z této dovolené vrátit dříve, musel buď najít jinou pracovní pozici, nebo rozvázat pracovní poměr se

¹¹¹ *Mateřská a rodičovská dovolená*. In: Aperiio.cz. 24. 6. 2016 [cit. 10. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/688/materska-a-rodicovska-dovolena>

¹¹² Tamtéž.

zaměstnancem na dobu určitou, který nahrazuje zaměstnance na rodičovské dovolené. Tak či tak mu dřívější návrat zaměstnance z rodičovské dovolené často způsobí nemalé komplikace. Má tedy zaměstnavatel povinnost akceptovat rozhodnutí zaměstnance či zaměstnankyně o dřívějším návratu z rodičovské dovolené? Touto otázkou se zabýval Krajský soud v Hradci Králové a podle jeho rozhodnutí z roku 1995 (13 Co 413/95) zaměstnavatel nemá povinnost přijmout zaměstnance, který se z rodičovské dovolené vrátí dříve.

V případě, že k přerušení rodičovské (mateřské) dovolené dojde ze zákonem stanovených důvodů, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci práci. Jde o především o důvody uvedené v § 198 odst. 2 a 3 ZP. Při opětovném převzetí dítěte do péče náleží zaměstnanci či zaměstnankyni nevyčerpaná část rodičovské (mateřské) dovolené, ne však déle než do 3 let věku dítěte.

Pro práci při rodičovské dovolené platí jiná pravidla než při přivýdělků na mateřské dovolené. Během rodičovské dovolené zaměstnanec pobírá rodičovský příspěvek, který ho ale nijak neomezuje v možnosti přivydělávat si na rodičovské dovolené. O nárok na rodičovský příspěvek tedy zaměstnanec nepřijde v případě, že jsou splněny podmínky poskytování rodičovského příspěvku, a sice požadavek upravený v § 30 odst. 1 ZSSP, tedy požadavek osobní, celodenní a řádné péče o dítě. Pokud je toto splněno, může zaměstnanec či zaměstnankyně vykonávat práci a o rodičovský příspěvek nepřijde. Tuto práci může vykonávat pro svého původního zaměstnavatele, pro jiného zaměstnavatele nebo může podnikat. Práce pro původního zaměstnavatele je problematická v tom, že v § 34b odst. 2 ZP je stanoveno, že pokud je zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele, nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezené. Toto omezení platí i v případě, že je zaměstnavatelem stát, ale jenom pokud jde o výkon práce v téže organizační složce. Pokud by zaměstnanec či zaměstnankyně uzavřeli s tímto původním zaměstnavatelem pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, muselo by jít o jiný druh práce, než který je sjednaný v původní smlouvě. V případě práce pro jiného zaměstnavatele, než je ten původní, nebo podnikání zaměstnance či zaměstnankyně zde nejsou žádné překážky.¹¹³ Opět je ale nutné připomenout, že pokud by zaměstnanec či zaměstnankyně nastoupili na původní místo u původního zaměstnavatele, přerušuje se tím čerpání rodičovské dovolené a zaměstnanec

¹¹³ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 47. ISBN 978-80-7478-337-1.

či zaměstnankyně již nejsou v ochranné době. Zaměstnavatel jim tedy může dát výpověď nebo s nimi okamžitě zrušit pracovní poměr.¹¹⁴

Doba čerpání rodičovské dovolené se pro účely dovolené neposuzuje jako výkon práce. Zaměstnankyně, která si nevyčerpala dovolenou na zotavenou bezprostředně po skončení mateřské dovolené a před nástupem na rodičovskou dovolenou, tedy sice může čerpat dovolenou až po rodičovské dovolené, nicméně tato dovolená se jí bude krátit podle § 223 ZP.

Zaměstnankyně ovšem může využít svého nároku na neplacené volno v případě, že jí rodičovská dovolená skončí dříve, než je schopná zajistit svému dítěti hlídání nebo než dítě nastoupí do mateřské školy. Zaměstnankyně nejčastěji žádají o volno do věku 4 let dítěte. To zejména z toho důvodu, že jim podle zákona o státní sociální podpoře náleží rodičovský příspěvek do věku 4 let dítěte v případě, že po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečují o dítě, které je nejmladší v rodině, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena částka 220 000 Kč. Dále také proto, že podle § 5 odst. 2 písm. d) ZNP jsou osoby pečující o dítě do 4 let jeho věku považovány za splnění podmínek v tomto zákoně za osoby účastny na důchodovém pojištění. Tím podstatným důvodem pro čerpání neplaceného volna ale zůstává problém s umístěním dítěte do mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení. K umístění dítěte do podobného zařízení často dojde až po dosažení věku 3 let dítěte, proto je nutné zajistit péči o dítě v době od dovršení 3 let věku dítěte do jeho nástupu do mateřské školy. Neplacené volno však zaměstnavatel není povinen povolit. Umožnění neplaceného volna ze strany zaměstnavatele záleží pouze na dohodě s ním. V případě, že zaměstnavatel povolí zaměstnankyni neplacené volno, jedná se o jinou důležitou osobní překážku v práci podle § 199 odst. 1 ZP. Zaměstnankyně, které zaměstnavatel umožnil neplacené volno, se nenachází v ochranné době. To znamená, že zaměstnavatel může se zaměstnankyní skončit pracovní poměr výpovědí podle § 52 ZP nebo může pracovní poměr se zaměstnankyní okamžitě zrušit podle § 55 ZP.

V případě, že zaměstnanec i zaměstnankyně převezmou dítě do péče nahrazující péči rodičů, náleží jim rodičovská dovolená ode dne převzetí dítěte do dne, kdy dítě dosáhlo 3 let věku. Ne vždy ale zaměstnanec či zaměstnankyně převezmou do péče takto malé dítě. Pokud převzali dítě, které je starší než 3 roky, ale stále mladší než 7 let, pak jim také náleží rodičovská dovolená, a sice v rozsahu 22 týdnů. Může také nastat

¹¹⁴ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 48. ISBN 978-80-7478-337-1.

případ, kdy zaměstnanec či zaměstnankyně převezmou dítě, které ještě nedosáhlo věku 3 let, ale před uplynutím lhůty 22 týdnů se tak stane. Takovému zaměstnanci či zaměstnankyni náleží také dovolená v délce 22 týdnů od převzetí dítěte.

V ČR je poskytována, co se týče délky, velmi štedrá rodičovská dovolená ve srovnání s jinými zeměmi. Zde ale nastává problém při návratu matek po rodičovské dovolené do práce. Část matek by se ráda vrátila zpět do pracovního procesu již po dvou letech strávených na rodičovské dovolené nebo i dříve. Samozřejmě zde teoreticky není problém, rodiče si mohou zvolit délku rodičovské dovolené podle svého uvážení. Bohužel ale v praxi při zvolení kratší rodičovské dovolené, než jsou tři roky, dost často naráží na problém. Tím je především to, že dítě mladší tří let věku není snadné umístit do mateřské školy nebo jiného zařízení, které pečuje o takto malé děti. Na území našeho státu sice stále častěji vznikají jesle a dětské skupiny, není jich ale zatím dostatek. Toto by měla vyřešit novela školského zákona, podle které od roku 2020 budou mateřské školy povinny přijímat i děti od dvou let věku. Přestože se tato novela setkala se značnou nevolí ze strany pedagogů a jiných odborníků¹¹⁵, rodiče ji zpravidla vítají, jelikož jim může usnadnit nelehkou situaci při návratu do práce. Není to pouze stát, kdo se snaží o řešení této situace. Stále častěji se setkáváme také s tím, že v rámci velkých společností vznikají firemní školky a jesle. Je to pro ně výhodné, protože si tím zajistí brzký návrat zaměstnankyně do práce. Část matek si může zajistit kromě školek a jeslí také hlídání jiným členem rodiny, popř. chůvu. To ale neřeší celý jejich problém, stále to jsou matky velmi malého dítěte, se kterým chtějí samozřejmě trávit co nejvíce času, pečovat o něj a vychovávat ho. Zároveň je důležité dítě i ostatní členy rodiny na návrat matky do práce připravit. Když je maminka s dítětem doma a stará se o něj a o domácnost, bývá velmi těžké si zvyknout na situaci, že ze dne na den odejde na 8 hodin do práce. Je to těžké jak po psychické stránce pro matku i dítě, tak po stránce organizační, kdy je třeba zajistit chod domácnosti. Ideální by tedy byl postupný návrat do práce, který by umožnil zkrácené pracovní úvazky nebo možnost práce z domova. Po těchto flexibilních formách zaměstnání bývá u maminek největší poptávka, nicméně v ČR nejsou zatím příliš rozšířené. Práce z domova není možná u každého zaměstnání a možnost práce na zkrácený pracovní úvazek nebo flexibilní pracovní doba bývají u tuzemských zaměstnavatelů stále spíše raritou a záleží především na domluvě se

¹¹⁵ *Pedagog: Dvouleté děti do školky nepatří. Potřebují něžnou mámu a přísného tátu, který udává řád.*
In: Zprávy.aktualne.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/pedagog-dvoulete-deti-do-skolky-nepatri-potrebuji-neznou-mam/r~bcc7f616775e11e7b2b5002590604f2e/>

zaměstnavatelem. Podle Českého statistického úřadu pracuje v ČR na částečný úvazek pouze 5,5 % zaměstnanců v produktivním věku, což je oproti průměru v EU nepříliš pozitivní číslo. Ve státech EU průměrně pracuje na zkrácený pracovní úvazek téměř třetina žen.¹¹⁶ I to je jeden z důvodů, proč se nezdívá, že matka po skončení rodičovské dovolené nenastoupí k původnímu zaměstnavateli, ale hledá si práci jinde, jelikož se nedohodli na pracovních podmínkách, které by vyhovovaly oběma zúčastněným stranám.

To, jak je důležitý brzký návrat do práce po rodičovské dovolené, zdůrazňuje i prohlášení Tomáše Dombrovského, který je analytikem LMC a řekl: „*To, jak personalisté vnímají kandidáty v závislosti na mezeře v životopisu, je různé. První rok je vše v naprostém pořádku, po dvou letech už mohou přicházet pochybnosti. O lidech, kteří mimo zaměstnání stráví pět a více let, už panují vyložené předsudky. Povětšinou jsou odmítáni.*“¹¹⁷ Dlouhým pobytem na rodičovské dovolené tedy žena ztrácí nejen přehled ve svém pracovním oboru a návrat na původní pracovní pozici pro ni může být o to náročnější, ale stává se také neuplatnitelnou na pracovním trhu. Doufejme tedy, že bude pokračovat trend usnadňování matkám návrat do práce po rodičovské dovolené, bude se rozšiřovat nabídka institucí, které se postarají o děti od dvou let věku a bude se rozšiřovat nabídka flexibilních forem zaměstnávání.

S rodičovskou dovolenou souvisí i nově zavedená dávka otcovské poporodní péče, která je sice upravena zákonem o nemocenském pojištění a ze systému nemocenského pojištění je také vyplácena, nicméně jedná se pouze o dávku, nikoli o automatické volno ze zaměstnání. V případě, že chce tedy otec nastoupit na tzv. otcovskou dovolenou, musí si zažádat o volno stejně jako v případě žádosti o rodičovskou dovolenou. Vyplněný formulář s žádostí, který je k dispozici na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení, podává otec dítěte prostřednictvím svého zaměstnavatele. Pokud jde o OSVČ, podává se žádost na OSSZ.¹¹⁸

¹¹⁶ *Kratší úvazky se v Česku moc nenosí.* In: Novinky.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/415414-kratsi-uvazky-se-v-cesku-moc-nenosí.html>

¹¹⁷ *Část matek se chce vrátit z rodičovské dříve a na poloviční úvazek, ukázal průzkum.* In: Novinky.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/457291-cast-matek-se-chce-vratit-z-rodicovske-drive-a-na-polovicni-uvazek-ukazal-pruzkum.html>

¹¹⁸ *Uplatňování nároku a výplata dávek nemocenského pojištění.* In: ČSSZ.cz. [cit. 18. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#OPP>

Závěr

Cílem této práce bylo zmapovat současný stav sociálního zabezpečení žen v těhotenství a mateřství a ochranu v pracovněprávních vztazích, které stát ženám nabízí. K analýze současného stavu bylo zapotřebí zabývat se i vývojem sociálního zabezpečení na našem území, a to zejména vývojem ve 20. století, jež bylo pro tuto oblast klíčové a které je základem současného obrazu sociálního zabezpečení v České republice. Stejný důraz jako na historii tohoto oboru musí být kladen i na mezinárodní kontext sociálního zabezpečení, jelikož je Česká republika členem mnoha mezinárodních organizací, a především Evropské unie, která má značný vliv na zákonodárství nejen v sociální oblasti.

Ženám v České republice je v období těhotenství a mateřství poskytována celá řada dávek a příspěvků, které jim mají finančně pomoci v náročném období, kdy se musí připravovat na budoucí roli matky a pečovat a nově narozené dítě. Pravděpodobně nejpodstatnějšími dávkami, jež pomáhají rodinám v tomto období, jsou peněžité pomoci v mateřství a rodičovský příspěvek, a to zejména z toho důvodu, že náleží všem pojištěnkám bez ohledu na výši jejich příjmu. U některých dávek a příspěvků se skýtají otázky ohledně účelu jejich poskytování. Právě peněžité pomoci v mateřství poskytovaná z nemocenského pojištění a rodičovský příspěvek poskytovaný ze systému státní sociální podpory jsou dávkami, které mají nahradit příjem jednoho z rodičů a pomoci tak rodině s náklady spojenými s těhotenstvím a především s mateřstvím. Tento příspěvek je rodičům poskytován z toho důvodu, aby se mohli co nejdéle starat nerušeně o dítě, které v raném období potřebuje jejich plnou pozornost a péči, a nemuseli se zabývat finančními problémy spojenými se ztrátou jednoho příjmu v rodině. Nicméně výše těchto příspěvků, především pak rodičovského příspěvku, není dostatečná k tomu, aby plně nahradila příjem jednoho z rodičů, a tak často dochází k tomu, že si matky na rodičovské dovolené hledají přivýdělek nebo uvažují o dřívějším návratu do zaměstnání. Jedním z řešení je nově zavedená možnost zrychleného čerpání rodičovského příspěvku, které ale budí další diskuze a pochyby. Pakliže je jedním z důvodů poskytování rodičovského příspěvku umožnit rodičům pečovat nerušeně o dítě po dobu, která je pro dítě potřebná, je možnost čerpání příspěvku pouze po dobu půl roku poněkud protiúčelná. Výše rodičovského příspěvku bude sice měsíčně vyšší a lépe pokryje náklady spojené s péčí o dítě, nicméně po krátké době čerpání bude muset

rodina řešit problém s chybějícím příjmem. Další problematickou dávkou, co se týče jejího účelu, je porodné. Porodné je dávkou, která je podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR poskytována rodinám s nižšími příjmy k pokrytí nákladů spojených s porodem a výbavou pro dítě. Nicméně porodné podle současné legislativní úpravy náleží i matkám, jež své dítě po porodu v porodnici odloží a dále se o něj nestarají. Takové matky sice dítě porodily, ale náklady na výbavu dítěte jsou nulové, tudíž by jim tento jednorázový příspěvek náležet neměl. V případě, že dávka náleží i těmto ženám, které odloží své dítě, můžeme účel porodného chápat jako jakousi odměnu za porod. V takovém případě by ale dávka měla náležet všem ženám, ne pouze těm, jejichž příjmy nejsou dostačující.

Značným krokem vpřed je zavedení dávky otcovské poporodní péče, která umožňuje otcům aktivnější zapojení se do péče o dítě v období, které je pro matku s dítětem pravděpodobně nejnáročnějším, tedy v tzv. šestinedělí. Je ovšem otázkou, zda je doba sedmi dnů dostatečná pro pomoc s péčí o dítě, a zároveň, zda výše otcovské je dostatečně motivující k tomu, aby otec zůstal s rodinou doma. Nepochybně je značné množství otců čerstvě narozených dětí, kteří s nimi chtějí být doma a pomáhat s péčí o ně bez ohledu na finance, takoví, kteří by byli s dítětem doma, i kdyby si měli vzít neplacené volno či dovolenou. Jsou zde ale také rodiny, jejichž rozpočet je z důvodů spojenými s náklady na miminko velmi napjatý. Pro tyto rodiny je nemyslitelné, aby otec po dobu sedmi dnů pobíral dávku, jež je nižší než jeho výdělek za stejnou dobu v zaměstnání, proto je dávka otcovské k pobytu doma s dítětem nemotivuje.

Přestože často slýcháme z úst novopečených matek stížnosti, že se jim dávky zdají nedostatečně vysoké, je nutné si uvědomit, že zabezpečení žen v těhotenství a mateřství je v současnosti nastaveno velmi štedře, ač se to tak nemusí na první pohled zdát. Ve srovnání s jinými státy je v České republice kladen velký důraz na to, aby žena byla s dítětem doma co nejdéle, ať už se jedná o délku čerpání rodičovského příspěvku nebo délku rodičovské dovolené poskytované zákoníkem práce. To se ale příliš neshoduje s aktuálním trendem, kdy se ženy chtějí navrátit do pracovního procesu co nejdříve po porodu, jelikož vědí, že v mnohých případech je návrat po dlouhé době značně náročný, někdy až nemožný, pokud jde o vývoj v oboru zaměstnání rychle kupředu. Ačkoli je možné rodičovský příspěvek nově čerpat po zkrácenou dobu a je možné zvolit si rodičovskou dovolenou podle svého uvážení, není zatím institucionálně zajištěna péče o děti od dvou let věku. Od roku 2020 mají sice mateřské školy podle zákona povinnost přijímat i děti od dvou let věku, nicméně toto řešení se nejeví jako

příliš šťastné, jelikož mateřské školy a jejich personál nejsou na takto malé děti připraveny. Je proto nutné zaměřit se na aktivnější budování dalších institucí, které budou o tyto děti pečovat, jako jsou jesle nebo dětské skupiny, a umožní tak matkám zapojit se zpět do pracovního procesu dříve, než budou dítěti tři roky a bude moci docházet do mateřské školy. Stejně tak je potřeba motivovat zaměstnavatele k výraznějšímu zavádění flexibilních forem zaměstnávání, které právě matkám, jež se vracejí do zaměstnání po mateřské či rodičovské dovolené, mohou tento návrat usnadnit, aby mohly lépe zkoordinovat péči o dítě a práci. Ženy po návratu z mateřské či rodičovské dovolené představují značný potenciál a je v zájmu zaměstnavatele, aby o tuto pracovní sílu nepřišel.

Česká republika má nastavený systém sociálního zabezpečení pro těhotné ženy a rodiče pečující o děti velmi štědře a je nepochybné, že rodině a rodičovství je poskytována značná sociální ochrana. Přesto je ale nutné, aby se některé oblasti sociálního zabezpečení i nadále rozvíjely a aby se v sociálněprávní i pracovněprávní oblasti kladl důraz především na hledání kompromisů mezi rodinným a pracovním životem ženy, které by vedly k snadnějšímu sladění těchto dvou stránek jejího života.

Seznam zkratek

CMÚ	Centrum mezistátních úhrad
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropské společenství
ESCH	Evropská sociální charta
EU	Evropská unie
EZSZ	Evropský zákoník sociálního zabezpečení
MASZ	Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZ	Občanský zákoník
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
RE	Rada Evropy
SZO	Světová zdravotnická organizace
VPTM	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství
ZNP	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZSSP	Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

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

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 130 s. ISBN 978-80-7478-337-1.

KAHOUN, Vilém a kol. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2. aktualizované vydání. Praha: Triton, 2013, 468 s. ISBN 978-80-7387-733-0.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 191 s. ISBN 978-8-7400-474-2.

PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2009, 303 s. ISBN 978-80-7357-448-2.

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 290 s. ISBN 978-80-7400-473-5.

VESELÝ, Jiří a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Linde, 2013, 311 s. ISBN 978-80-7201-915-1.

VESELÝ, Jiří. *Právo sociálního zabezpečení*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva s.r.o., 2009, 201 s. ISBN 978-80-86775-23-4.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 764 s. ISBN 978-80-7478-955-70.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

Cíle organizace. In: OSN.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn>

Část matek se chce vrátit z rodičovské dříve a na poloviční úvazek, ukázal průzkum. In: Novinky.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/457291-cast-matek-se-chce-vratit-z-rodicovske-drive-a-na-polovicni-uvazek-ukazal-pruzkum.html>

Čerstvým otcům týden doma navíc. In: Pravo.cz. 25. 2. 2017 [cit. 20. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/29706>

Dávky státní sociální podpory. In: MPSV.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

DLOUHÁ, Petra. *Porodné 2015. Máte na něj nárok? Přehled, kalkulačka, formuláře*. In: Penize.cz. [cit. 11. 10. 2017]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/rodicovstvi/294558-porodne-2015-mate-na-nej-narok-prehled-kalkulacka-formulare>

Dovolená v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou. In: Aperio.cz. [cit. 10. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/689/dovolena-v-souvislosti-s-materskou-a-rodicovskou-dovolenou>

Koordinace sociálního zabezpečení. In: CSSZ.cz. [cit. 6. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/>

Kratší úvazky se v Česku moc nenosí. In: Novinky.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/415414-kratsi-uvazky-se-v-cesku-moc-nenosi.html>

Listina základních práv Evropské unie. [cit. 3. 2. 2018]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

Mateřská a rodičovská dovolená. In: Aperio.cz. [cit. 10. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/688/materska-a-rodicovska-dovolená>

Matka porodí a dítě hned odloží. Na porodném dostane tisíce. A pak znovu. In: Novinky.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/389682-matka-porodi-a-dite-hned-odlozi-na-porodnem-dostane-tisice-a-pak-znovu.html>

Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení. In: Wikipedie.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Mezin%C3%A1rodn%C3%AD_asociace_soci%C3%A1ln%C3%ADho_zabezpe%C4%8Den%C3%AD

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In: OSN.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

Nemocenské pojištění. In: MPSV.cz. [cit. 27. 9. 2017]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/7>

O nás. In: UNICEF.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: <https://www.unicef.cz/o-nas>

Pedagog: Dvouleté děti do školky nepatří. Potřebují něžnou mámu a přísného tátu, který udává řád. In: Zprávy.aktualne.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/pedagog-dvoulete-deti-do-skolky-nepatri-potrebuji-neznou-mam/r~bcc7f616775e11e7b2b5002590604f2e/>

Porodné. In: Portal.mpsv.cz. [cit. 26. 9. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>

Porodné pro rok 2010 a 2011. In: Naseporodnice.cz. [cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.naseporodnice.cz/porodne-pro-rok-2010-a-2011.php>

Práva otců v souvislosti s péčí o dítě. In: Aperioc.cz. 24. 6. 2016 [cit. 20. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/687/prava-otcu-v-souvislosti-s-peci-o-dite>

Přídavek na dítě. In: Portal.mpsv.cz. [cit. 20. 10. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite

Rada Evropy. In: Radaevropy.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/>

Rodičovský příspěvek 2048. In: Aktualne.cz. [cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/rodicovsky-prispevek-2013/r~i:wiki:3531/>

Státní sociální podpora. In: MPSV.cz. [cit. 12. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

Těhotná zaměstnankyně a zaměstnání. In: Aperioc.cz. [cit. 1. 10. 2017]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/684/tehotna-zamestnankyne-a-zamestnani>

Uplatňování nároku a výplata dávek nemocenského pojištění. In: CSSZ.cz. [cit. 12. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#PPM>

Uplatňování nároku a výplata dávek nemocenského pojištění. In: CSSZ.cz. [cit. 18. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/uplatnovani-naroku-a-vyplata-davek-nemocenskeho-pojisteni.htm#OPP>

Úmluva o právech dítěte. In: OSN.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-pravech-ditete.pdf>

Všeobecná deklarace lidských práv. In: OSN.cz. [cit. 31. 1. 2018]. Dostupné z: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

3. Seznam použitých právních předpisů

Evropská sociální charta

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská úmluva o sociálním zabezpečení

Evropský zákoník sociálního zabezpečení

Charta základních práv EU

Charta základních sociálních práv zaměstnanců

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Nařízení Rady EHS č. 1408/71, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství

Směrnice Rady č. 86/378/EEC, o naplňování zásady rovného zacházení s muži a ženami v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Směrnice Rady ES č. 96/34 EEC, o rodičovském volnu

Úmluva o právech dítěte

Všeobecná deklarace lidských práv

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

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

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství a ochrana jejich práce

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá zabezpečením žen v těhotenství a mateřství a ochranou jejich práce. Celá práce předkládá obraz jak o vývoji sociálního zabezpečení na území České republiky, tak zejména o současném stavu sociálního zabezpečení, které se týká především těhotných žen a rodičů pečujících o děti.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola se zabývá historickým vývojem sociálního zabezpečení na našem území, zejména vývojem ve 20. století, který je určující pro současný stav sociálního zabezpečení v České republice.

Druhá kapitola se zaměřuje na mezinárodní kontext sociálního zabezpečení. Česká republika je členským státem několika mezinárodních organizací, jejichž legislativa má na úpravu sociální oblasti u nás značný vliv. Tato kapitola je tedy věnována mezinárodním organizacím a předpisům mezinárodního práva, které se týkají sociální oblasti, především práva sociálního zabezpečení.

Třetí kapitola je nejobsáhlejší a je věnována sociálnímu zabezpečení žen v těhotenství a mateřství. Zabývá se zabezpečením ze systému nemocenského pojištění i ze systému státní sociální podpory. Jsou zde rozebírány jednotlivé dávky, které mohou ženy a rodiče v těhotenství a mateřství čerpat, především peněžita pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, rodičovský příspěvek, porodné a přírůstek na dítě. Kromě dávek, které náleží z velké části ženám, je zde i podkapitola věnovaná institutu otcovské poporodní péče.

Čtvrtá a poslední kapitola je věnována pracovnímu právu, konkrétně pracovněprávním vztahům, jež se týkají těhotných žen a žen nebo rodičů pečujících o děti. Jsou zde podrobněji představeny instituty mateřské a rodičovské dovolené, stejně jako zvláštní pracovní podmínky, které těmto osobám náleží.

V závěru práce se autorka zabývá především oblastmi, kterým by měla být do budoucna věnována zvýšená pozornost, zejména snaze o sladění rodinného a pracovního života ženy.

Klíčová slova: zabezpečení v těhotenství, zabezpečení v mateřství, ochrana práce

Social security of women during pregnancy and maternity and protection of their work

Abstract

The diploma thesis deals with the security of women during pregnancy and motherhood and the safety of their work. The whole work illustrates the development of social security in the Czech Republic, in particular the current situation of social security with the main focus on pregnant women and parents taking care of their children.

The diploma thesis is divided into four chapters. The first chapter deals with the historical development of social security in the territory of the Czech Republic, in particular the development in the 20 century which is decisive for the current state of social security in the Czech Republic.

The second chapter focuses on the international context of social security. The Czech Republic is a member state of several international organisations whose legislation has a significant impact on our social area. Therefore, this chapter is also devoted to international organisations and international law regulations focused on the social area, in particular on the rights of social security.

The third chapter, which is the most extensive, is dedicated to the social security of women during pregnancy and motherhood. It deals with the security arising from both the sickness insurance system and the government social security system. The chapter analyses individual benefits and allowances that can be drawn by women and parents during pregnancy and motherhood, in particular financial benefits during motherhood, compensation benefit during pregnancy and motherhood, parental allowances, maternity grants and child benefits. Besides allowances given to a large extent to women, there is a subchapter dedicated to the father's postnatal position.

The fourth and last chapter focuses on labour law, particularly on employment relationships involving pregnant women and women or parents taking care of their children. In this chapter there is a detailed description of the maternity and parental leaves as well as special work conditions to which these persons are entitled.

The final part of my work covers areas to which should be paid more attention in future, particularly to attempts to balance the family and work lives of women.

Key words: security during pregnancy, security during motherhood, work safety