

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Lenka Vojta Grundmanová**

**Sociální zabezpečení rodičů při péči o děti**

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Tematický okruh: Právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 15. 2. 2021

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní 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 228 116 znaků včetně mezer.

V Praze dne 15. 2. 2021

rigorozantka

# Obsah

Úvod.....	5
1. Krátký exkurz do historie sociálního zabezpečení rodičů na našem území.....	8
1.1 První republika .....	8
1.2 ČSR.....	8
1.3 Porevoluční vývoj.....	10
1.4 Historický vývoj a sociální zabezpečení dnes .....	12
2. Systémy sociálního zabezpečení rodičů při péči o děti .....	14
2.1 Nemocenské pojištění.....	14
2.2 Státní sociální podpora .....	16
3. Dávky sociálního zabezpečení rodičů.....	19
3.1 Peněžité pomoc v mateřství.....	19
3.1.1 Podmínky nároku .....	20
3.1.2 Čerpání peněžité pomoci v mateřství otcem .....	23
3.1.3 Podpůrní doba.....	25
3.1.4 Výdělečná činnost při čerpání peněžité pomoci v mateřství.....	31
3.1.5 Výše peněžité pomoci v mateřství .....	35
3.2 Porodné.....	36
3.3 Otcovská poporodní péče .....	38
3.4 Rodičovský příspěvek.....	42
3.4.1 Podmínky nároku .....	43
3.4.2 Způsob čerpání rodičovského příspěvku.....	47
3.4.3 Výše rodičovského příspěvku .....	52
3.4.4 Proměna koncepce rodičovského příspěvku .....	54
4. Postavení osob samostatně výdělečně činných v systému sociálního zabezpečení.....	56
4.1 Peněžité pomoc v mateřství.....	56
4.2 Rodičovský příspěvek.....	58
4.3 Znevýhodnění při pobírání přídatku na dítě .....	59
5. Péče o dítě z pohledu pracovního práva.....	61
5.1 Mateřská dovolená.....	61
5.2 Rodičovská dovolená.....	62
5.3 Úprava pracovní doby .....	65
6. Služby péče o děti .....	68
6.1 Dostupné formy služeb.....	68
6.2 Dětské skupiny .....	70
7. Zhodnocení současné právní úpravy a návrhy de lege ferenda .....	72

7.1	Peněžítá pomoc v mateřství .....	72
7.1.1	Výdělečná činnost při čerpání dávky .....	72
7.1.2	Povinná část podpůrčí doby .....	72
7.1.3	Osoby samostatně výdělečně činné v systému nemocenského pojištění .....	73
7.2	Porodné .....	74
7.3	Rodičovský příspěvek .....	74
7.3.1	Omezení při čerpání dávky a podpůrčí doba .....	74
7.3.2	Osobní rozsah dávky .....	75
7.4	Pracovní právo .....	76
	Závěr .....	78
	Seznam použitých zdrojů .....	81
	Název rigorózní práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce .....	88
	Název rigorózní práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce .....	90

## Úvod

Systémy sociálního zabezpečení jsou součástí každé moderní a vyspělé společnosti dnešního světa. V našem geografickém prostoru se začaly formovat již na přelomu 19. a 20. století<sup>1</sup>, a přesto je jejich podoba, rozsah i koncepce stále otázkou celospolečenské diskuze. Zároveň se systém sociálního zabezpečení v čase mění tak, jak se mění společnost a způsob, jakým lidstvo žije. To činí otázky sociálních dávek, systémů, způsobu sociální podpory atp. stále aktuálními. Tématem této práce je sociální zabezpečení rodičů při péči o děti. Příchod dítěte na svět je jednou z hlavních sociálních událostí<sup>2</sup> v životě člověka. Zároveň se nejedná o událost nepřírozenou (patogenní)<sup>3</sup>, jakou je např. invalidita, ztráta zaměstnání apod., ale o událost všeobecně vnímanou jako přirozenou, pozitivní, pro společnost prospěšnou a pro udržení chodu země a ekonomické stability naprosto nezbytnou. Jedná se ovšem zároveň o událost přinášející jednak náklady, jednak povětšinou i výpadek v příjmu, respektive omezenou možnost matky (případně otce) se po určité časové období (plně) věnovat výdělečné činnosti. Stát má tedy velmi racionální a podloženou motivaci příchod dítěte na svět a následné náročné období péče o malé dítě rodičům ulehčit. Ve své práci se zaměřím právě na sociální zabezpečení v období narození dítěte a ranou péči o dítě.

Samotný pojem „sociální zabezpečení rodičů“ vnímám přitom poměrně široce. V užším slova smyslu bychom pod pojmem zabezpečení mohli rozumět především materiální či finanční zabezpečení osob, které se starají o děti. Jde také o tradiční, respektive dlouhodobě zažitý výklad, který vyplývá především z historického účelu sociálního práva (tedy především pouze poskytnout prostředky rodičům). Jak ale vidíme v dnešní společnosti, rodičovství s sebou pro spoustu rodičů již nenese pouze otázku, jak finančně zabezpečit sebe, potomka či rodinu. Příchod dítěte na svět otvírá v soudobé společnosti často otázku, jak sladit roli rodiče s dosavadními životními rolmi – těch může být celá řada, z pohledu této práce pak ale především s rolí ekonomicky činné osoby. Pojem „sociální zabezpečení rodičů“ tak můžeme v širším slova smyslu vyložit nejen jako finanční zabezpečení rodičů ze strany státu, ale především jako legislativní rámec poskytnutý rodičům pro účely sladování jejich životních rolí – především pak role rodiče a role zaměstnance,

---

<sup>1</sup> Více v kapitole 1 „Krátký exkurz do historie sociálního zabezpečení rodičů na našem území“.

<sup>2</sup> Sociální událost, jak ji definuje Koldínská, je: „...z právního hlediska právní skutečnost, která zakládá, mění či ruší právní vztahy v sociálním právu, a ze sociálního hlediska pak každá životní situace jedince a jeho rodiny, která by mohla ohrozit stabilitu ve společnosti.“ – viz KOLDÍNSKÁ, Kristina. In: CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-732-0, s. 22.

<sup>3</sup> Tomeš rozděluje sociální události na (i) přirozené, (ii) nepřirozené, (iii) související se ztrátou příjmu, (iv) související s mimořádnými velkými výdaji a (v) souvisejícími se zdravotními či sociálními omezeními – více viz TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3, str. 189.

podnikatele či obecně řečeno pracujícího. A to ať už jde o jakékoliv nástroje – tedy jednak zmiňované finanční zabezpečení formou dávek sociálního zabezpečení (tedy sociální zabezpečení v „užším slova smyslu“) jako jsou peněžitá pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek, jednak také legislativním rámcem pro flexibilní možnost výdělků při čerpání těchto dávek, ochranou při výkonu závislé činnosti v pracovním právu a dalšími nástroji pro sladování pracovního a osobního života. Cílem „sociálního zabezpečení rodičů“ již dnes tedy není pouze to, aby rodič netrpěl hmotnou nouzí, ale aby mu systém v co nejvyšší možné míře napomohl sladovat jeho životní role, dal možnost vykonávat ekonomickou činnost a napomohl udržovat co nejvyšší kvalitu života. Jinými slovy, úkolem sociálního státu (a tedy i sociální politiky vůči rodičům) má být především to, aby lidem umožnil si na život vydělat, nikoliv aby je opečovával.<sup>4</sup>

Cílem práce je ve světle této „definice“ či výkladu pojmu „sociální zabezpečení rodičů“ analyzovat současnou právní úpravu na území České republiky, dopady těchto právních předpisů na život rodičů a reálně na podobu péče o dítě rodiči v jeho raném věku a navrhnout případné změny vedoucí k optimalizaci současného systému právě se zřetelem na sladování pracovního a osobního života, jakož i další sociální a ekonomické aspekty.

Vzhledem k charakteru oboru práva sociálního zabezpečení nemůže být více akcentována stránka praktického uvádění předpisů v život, jejich aplikace a reálné praktické dopady na subjekty, na něž se předpisy vztahují (ve zkoumaném tématu tedy rodiče). Zaměřím se tedy více než na samotnou právní analýzu a rozbor teoretických konceptů především na praktické dopady jednotlivých dávek a systémů na život rodičů. Účel zákonných ustanovení nebo důvod jejich zavedení (jak jsou například důvody typicky specifikovány v důvodových zprávách předpisů) se totiž může často zásadně lišit od reálného výsledku, jež zavedení některých ustanovení vyvolá.

Autorka této práce je odborně kvalifikovaným právníkem v popotávaném právním odvětví, přesto však (bez jakékoliv míry překvapení) zjistila, že jako těhotná žena a budoucí matka je na trhu práce prakticky nezaměstnatelná.<sup>5</sup> Jak je možné, že na trhu práce je na ženu-matku, ženu-budoucí matku nebo dokonce jen ženu v produktivním věku automaticky pohlíženo absolutně odlišnou optikou než na jiné uchazeče?<sup>6</sup> Jak je možné, že ženám dal český štedrý a rozsáhlý systém

---

<sup>4</sup> „Sociální stát nemá opečovávat, on vám má pomoci normálně žít, abyste mohla normálně pracovat. Třeba jen na tři hodiny denně.“ Igor Tomeš v rozhovoru pro časopis A2, Číslo 9/2005. Dostupné z: <https://www.advojka.cz/archiv/2005/9/vytvarime-socialni-pasti>

<sup>5</sup> Zatímco její bývalá kolegyně pracující pro nadnárodní korporaci v Londýně absolvovala jako těhotná online pracovní pohovory (pochopitelně s plnou informovaností druhé strany).

<sup>6</sup> Není bez zajímavosti, že zákoník práce v hlavě IV (Rovné zacházení a zákaz diskriminace) jako naprosto první v demonstrativním výčtu zakázaných diskriminačních jednání jmenuje zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. A dokonce (bylo by neobjektivní nezminít, že i muž může být v určitých oborech diskriminován na základě pohlaví) explicitně dodává, že za diskriminaci na základě pohlaví se považuje též diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, či otcovství.

sociálního zabezpečení až takový „komfort“, že musí tajit těhotenství, vymýšlet si o svých osobních<sup>7</sup> a pracovních plánech?<sup>8</sup> Není náhodou právě taková situace výsledkem dobře míněné, ale přebujelé legislativní „ochrany“ ženy a jejího mateřství, které se za dlouhá desetiletí své existence natolik vžilo do české společnosti jako „standard“, že i solidní a solventní zaměstnavatelé se „bojí“ těhotné ženy? Jak to, že žena-matka je dnes v České republice pro zaměstnavatele stále podstatně méně „lukrativním“ zaměstnancem (tím spíše v odborných pozicích)? Proč těhotná žena automaticky rovná se zaměstnanec, který na několik dlouhých let kompletně vypadne z pracovního procesu (jak je dnes stále společenským standardem)? Plní tedy i na druhý pohled (nejen na ten první, kdy Česká republika v délce podpory rodičů společně s dalšími postkomunistickými zeměmi stále vyniká na žebříčku států Evropské unie) dnes vůbec předpisy práva sociálního zabezpečení svůj účel a opravdu zlepšují rodičům životní standard a jejich možnosti plánování osobního a pracovního života? Na položené otázky se pokusím odpovědět ve své práci.

---

<sup>7</sup> Domnívám se, že toto skutečně je realita mnoha žen, které chtějí nebo musí v období těhotenství měnit nebo hledat pracovní uplatnění. A v takové chvíli může být doba do nástupu na peněžitou pomoc v mateřství či jinou dávku i relativně dlouhým obdobím mnoha měsíců. Autorka této práce při neformálním telefonickém rozhovoru v návaznosti na přijímací pohovor v jedné z velkých nadnárodních finančních institucí zmínila, že se blíží datum její svatby, aby se následně dozvěděla, že uzavření manželství bylo vnímáno jako negativní a přitěžující fakt při výběru kandidáta, neboť vznikly obavy, aby v návaznosti na vstup do manželství nechtěla uchazečka (autorka) založit rodinu.

<sup>8</sup> A to i přesto, že pouhé otázky na osobní témata např. rodinného stavu, dětí či plánování rodičovství jsou jako diskriminační zakázány. Zákaz diskriminace upraví zákoník práce a zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

## 1. Krátký exkurz do historie sociálního zabezpečení rodičů na našem území

System sociálního zabezpečení rodičů se na našem území začal formovat ke konci 19. století, kdy v rámci rakousko-uherského sociálního systému, který byl ve své době již relativně moderním systémem sociálního zabezpečení,<sup>9</sup> vznikl systém sociálního pojištění.<sup>10</sup> Nemocenské pojištění zakládalo nárok na lékařskou péči, pohřebné, ale také nárok na podpurné peněžité dávky v nemoci včetně porodnické péče.<sup>11</sup>

### 1.1 První republika

Prvním z československých systémů sociálního zabezpečení, který plně zohlednil situaci rodičů po narození dítěte jako sociální událost a přiznal rodičům nárok na podporu, byl systém nemocenského pojištění zavedený zákonem č. 221/1924 Sb. z. a n. Z nemocenského pojištění byla mimo jiné kryta tzv. „pomoc v mateřství“. To v praxi představovalo nejen dávky ve výši nemocenského pro pojištěné rodičky po dobu šest týdnů před a šest týdnů po porodu,<sup>12</sup> ale také pomoc porodní asistentky, případně lékaře, příspěvek po porodu či obtížích v těhotenství a příspěvek na kojení. V omezeném rozsahu byla podpora poskytována i manželkám pojištěnců. Zároveň zákon nabídl pojištěnkám ochrannou dobu téměř tří měsíců (nárok na příspěvek zůstal zachován 12 týdnů od vystoupení pojištěnky ze systému pojištění), manželky pojištěnců měly nárok na dávky i v případě, že porod nastal do devíti měsíců od smrti pojištěnce.<sup>13</sup> Tento na svou dobu velkorysý a komplexní systém zabezpečení rodičky dal solidní základ dalšímu vývoji a standardům zabezpečení rodičů na našem území.

### 1.2 ČSR

System prvorepublikového nemocenského pojištění prošel dílčími změnami během období druhé světové války<sup>14</sup> a následně byl nahrazen zákonem č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, který v rámci nemocenského pojištění zahrnoval mimo peněžitých dávek také ústavní či mimoústavní

<sup>9</sup> KOLDÍNSKÁ, Kristina. In: CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-732-0, s. 39.

<sup>10</sup> A to zákony č. 1/1888 ř.z. o pojišťování dělníků pro případ úrazu a č. 33/1888 ř.z. o pojišťování dělníků pro případ nemoci.

<sup>11</sup> KOLDÍNSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2013, s. 9.

<sup>12</sup> Srovnej § 95, čl. II, bod A zákona č. 221/1924 Sb. z. a n. o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci., invalidity a stáří.

<sup>13</sup> Srovnej § 95, čl. II, bod B zákona č. 221/1924 Sb. z. a n. o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci., invalidity a stáří.

<sup>14</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. In: KOLDÍNSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0, str. 24.



ošetřování a dětskou výbavu.<sup>15</sup> Jednalo se o moderní sociální předpis inspirovaný anglickým národním pojištěním,<sup>16</sup> který však neměl v Československu z historických důvodů dlouhého trvání.

Za čtyřicetiletého období socialistického Československa prošla legislativa v oblasti sociálního zabezpečení a podpory rodičů poměrně turbulentním vývojem, a to jednak pod vlivem sociálních zákonů Sovětského svazu a jednak ekonomického vývoje a finančních možností země. Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců (který byl zrušen až zákonem o nemocenském pojištění a v mnohokrát novelizovaném znění platil až do roku 2008) již přiznával pojištěncům nárok na peněžitou pomoc v mateřství a podporu při narození dítěte.<sup>17</sup> Peněžité pomoci v mateřství se poskytovala po dobu 18 týdnů a její výše byla odstupňována podle let nepřerušovaného zaměstnání předcházejících jejímu pobírání.<sup>18</sup>

Podpora při narození dítěte, předchůdce dnešní dávky porodného, byla zavedena jako jednorázový příspěvek zaměstnankyni nebo „zaměstnancově rodinné příslušnici“; do 300 dnů od smrti zaměstnance byla dávka vyplácena i manželce nebo družce zaměstnance (na rozdíl od prvorepublikové dávky příspěvku na slehnutí, který byl přiznán pouze manželce).<sup>19</sup> Podpora při narození dítěte byla vyplácena v systému nemocenského pojištění až do účinnosti zákona o státní sociální podpoře, kdy byla nahrazena obdobnou dávkou porodného.

Dávka peněžité pomoci v mateřství byla následně vyčleněna do samostatného právního předpisu, zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky. V roce 1968 byla mateřská dovolená (resp. doba nároku na vyplácení peněžité pomoci v mateřství) prodloužena na 26 týdnů.<sup>20</sup> Nynějších 28 týdnů mateřské dovolené (respektive 28 týdnů, po kterých je vyplácena peněžité pomoci v mateřství) bylo zavedeno v roce 1987.<sup>21</sup>

Peněžité pomoci v mateřství jako dávka nemocenského pojištění, tedy dávka vyhrazená pouze pro zaměstnance, však nepostačovala k pokrytí potřeb společnosti, respektive matek, na které se nemocenské pojištění a tato dávka nevztahovala. V šedesátých letech byl proto zaveden tzv. „mateřský příspěvek“, předchůdce pozdějšího rodičovského příspěvku.<sup>22</sup> Ten sice také spadl

---

<sup>15</sup> Srovnej § 26 zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění.

<sup>16</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. In: KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0, str. 24.

<sup>17</sup> Srovnej § 11 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců ve znění účinném k 1. 1. 1957.

<sup>18</sup> Srovnej § 26 a násl. zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců ve znění účinném k 1. 1. 1957.

<sup>19</sup> Srovnej § 28 a násl. zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců ve znění účinném k 1. 1. 1957.

<sup>20</sup> Srovnej zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené a o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění ve znění účinném k 1. 7. 1968.

<sup>21</sup> Srovnej zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené a o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění ve znění účinném k 1. 7. 1987.

<sup>22</sup> Srovnej zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku.

pod systém nemocenského pojištění, nicméně otevřel cestu k podpoře širšího okruhu matek než jen pojištěných zaměstnankyň (šlo např. o uchazečky o zaměstnání, studentky a žákyně, ženy pracující v jiném než zaměstnaneckém poměru atd.). Výše dávky byla fixně daná a vyplácela se do jednoho roku věku dítěte (respektive do dvou let věku dítěte pro ženy pečující o dvě a více dětí). Výše zmíněný zákon o mateřském příspěvku byl brzy nahrazen novým předpisem,<sup>23</sup> který měl jednak širší působnost a jednak prodloužil podpůrnou dobu až na dva roky. Výše příspěvku zůstala od sedmdesátých let s jedním menším navýšením stejná od uvedení zákona až do roku 1990.

### 1.3 Porevoluční vývoj

V roce 1990 byl přijat zákon o rodičovském příspěvku,<sup>24</sup> který nahrazoval původní mateřský příspěvek, a který byl koncipován jako nová státní nároková dávka bez podmínky předchozí pracovní aktivity.<sup>25</sup> Příspěvek byl vyplácen rodiči dítěte do tří let jeho věku v jednotné měsíční výši; v roce 1995 v rámci velké reformy systému sociálního zabezpečení<sup>26</sup> vznikl systém státní sociální podpory, jehož součástí se stal i rodičovský příspěvek.

Vytvoření systému státní sociální podpory v porevoluční „rekonstrukci“ sociálního zabezpečení v České republice bylo nejvýznamnějším výsledkem sociálních reforem a dnes tento systém tvoří jeden ze tří pilířů celého systému.<sup>27</sup> Dávka rodičovského příspěvku byla určena rodinám s nezaopatřenými dětmi, respektive pečujícímu rodiči do čtyř let věku dítěte (sedm let u zdravotně postiženého dítěte), přičemž jeho výše byla vypočtena násobkem stanoveného koeficientu a částky životního minima na osobní potřeby rodiče.<sup>28</sup>

S účinností k 1. 1. 2004 došlo k zásadní změně konceptu rodičovského příspěvku, když bylo zrušeno omezení výdělečné činnosti rodiče pobírajícího rodičovský příspěvek (do té doby

---

<sup>23</sup> Srovnej zákon č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku.

<sup>24</sup> Srovnej zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.

<sup>25</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Nový rodičovský příspěvek a jeho problematické aspekty*. Právní rozhledy. 2008, č. 11, str. 393–397.

<sup>26</sup> Byly přijaty hned dva zásadní předpisy: zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, a zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře – oba platí dodnes. Reformy v oblasti sociálního práva pak pokračovaly i na přelomu tisíciletí, především v návaznosti na demografický vývoj obyvatelstva a eminentní nutnost důchodové reformy, snaha o její finální a efektivní provedení pokračuje dodnes.<sup>26</sup>

<sup>27</sup> Vytvoření systému státní sociální podpory přitom bylo nejen z legislativního, personálního a organizačního hlediska extrémně náročným úkolem. Více k přípravě systému, samotného zákona o státní sociální podpoře a implementaci do českého systému sociálního zabezpečení viz např. KEPKOVÁ, Michaela, ed. *Státní sociální podpora: (vznik a vývoj systému)*. Praha: Sociopress, 1997. Sešity pro sociální politiku. ISBN 80-902260-5-1; z jiného úhlu pohledu pak RYS, Vladimír. *Česká sociální reforma: (sociologická studie)*. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0588-0, nejen str. 112 a dále, zajímavá je především evoluce od striktně adresných dávek k plošně vypláceným dávkám státní sociální podpory.

<sup>28</sup> Srovnej § 32 zákona o státní sociální podpoře, ve znění účinném k 1. 10. 1995.

neměl rodič nárok na dávku v kalendářním měsíci, ve kterém byl výdělečně činný, a jeho příjem přesáhl 1,5násobek částky na osobní potřeby tohoto rodiče<sup>29</sup>). Zároveň byla upravena výše rodičovského příspěvku, když zákon nejprve zvýšil koeficient výpočtu z 1,1 na 1,54<sup>30</sup>, a později k 1. 1. 2007, úplně změnil metodiku určení výše příspěvku – odvíjela se nově od průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře<sup>31</sup> (v reálných číslech zákonná změna z roku 2006 odpovídala skokovému zvýšení z 3 696 Kč na 7 582 Kč měsíčně<sup>32</sup>). Tento fakt, společně se zvýšením dávky porodného (na 17 760 Kč při porodu jednoho dítěte<sup>33</sup>) a zavedením příspěvku na školní pomůcky<sup>34</sup>, znamenal enormní zvýšení zátěže na státní rozpočet. Brzy proto vznikla potřeba zásadním způsobem reformovat dávky systému státní sociální podpory.<sup>35</sup>

Stalo se tak zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů. Jedním z cílů zákona bylo, jak název napovídá, snížit zátěž sociálních dávek na veřejné rozpočty.<sup>36</sup> Byl úplně změněn koncept stanovení výše dávek, který opustil ukazatel průměrného výdělku a stanovil rodičovský příspěvek ve třech daných výměrách a porodné v jediné pevné výši 13 tis. Kč.<sup>37</sup> Nedlouho poté došlo k dalším omezením výdajů plynoucích z vyplácení těchto dvou dávek: k 1. 1. 2011 zákon o státní sociální podpoře úplně opustil plošné vyplácení porodného, když dávku nově koncipoval jako dávku testovanou vůči příjmu a omezil tak poprvé okruh oprávněných osob a omezil nárok na porodné pouze na první matkou porozené dítě.<sup>38</sup> K 1. 1. 2012 byla dále snížena

---

<sup>29</sup> Srovnej § 30 odst. 2, písm. a) ve spojení s § 30 odst. 3 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>30</sup> Srovnej část 27 zákona č. 237/2004, kterým se v souvislosti s přijetím zákona o dani z přidané hodnoty mění zákony a přijímají některá další opatření a mění zákon č. 353/2003 Sb., o spotřebních daních, ve znění zákona č. 479/2003 Sb., a zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitostí, ve znění pozdějších předpisů a dále § 32 zákona o státní sociální podpoře, ve znění účinném k 1. 5. 2004.

<sup>31</sup> Srovnej část čtrnáctou, bod 16. zákona č. 122/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o životním a existenčním minimu a zákona o pomoci v hmotné nouzi a dále § 32 zákona o státní sociální podpoře ve znění k 1. 1. 2007.

<sup>32</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nový rodičovský příspěvek a jeho problematické aspekty. Právní rozhledy. 2008, č. 11, str. 393–397.

<sup>33</sup> Tamtéž.

Srovnej také část čtrnáctou, bod 23. zákona č. 122/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o životním a existenčním minimu a zákona o pomoci v hmotné nouzi a dále § 32 zákona o státní sociální podpoře ve znění k 1. 1. 2007.

<sup>34</sup> Srovnej část první, bod 16. zákona č. 113/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 279/2003 Sb., o výkonu zajištění majetku a věci v trestním řízení a o změně některých zákonů a dále § 33 a násl. zákona o státní sociální podpoře.

<sup>35</sup> To pochopitelně souviselo i s politickou situací v zemi, v době přijetí zákona vládla rozpočtově střízlivější vláda Miroslava Topolánka s Miroslavem Kalousem na postu ministra financí.

<sup>36</sup> Srovnej důvodovou zprávu k zákonu č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů.

<sup>37</sup> Srovnej hlavu pátou (rodičovský příspěvek) a hlavou osmou (porodné) zákona o státní sociální podpoře, ve znění účinném k 1. 1. 2008.

<sup>38</sup> Srovnej hlavu osmou (porodné) zákona o státní sociální podpoře, ve znění účinném k 1. 1. 2011.

celková maximální částka vyplácená na rodičovském příspěvku a částka byla poprvé určena jednotnou sumou.<sup>39</sup>

Abychom vůbec mohli hovořit o funkčním systému sociálního zabezpečení rodiče, jsou předpisy práva sociálního zabezpečení jak dnes, tak historicky, doplňovány řadou dalších předpisů, především pak předpisy práva pracovního, které upravují pracovněprávní ochranu zaměstnance-rodiče (v některých případech matky či těhotné ženy) a právo na rodičovskou dovolenou. Dle „starého“ zákoníku práce<sup>40</sup> náležela matce již od jeho přijetí v polovině šedesátých let mateřská dovolená v délce 22 týdnů,<sup>41</sup> od konce 80. let pak v současné délce 28 týdnů<sup>42</sup> – k zákonné změně došlo společně s prodloužením mateřského příspěvku<sup>43</sup>. Na mateřskou dovolenou dle zákoníku práce však nenavazovala rodičovská dovolená, jak ji známe z dnešní úpravy zákoníku práce, ale tzv. „další mateřská dovolená“.<sup>44</sup> Rodičovská dovolená byla zavedena až v roce 2001.<sup>45</sup> Pracovněprávní předpisy tak ještě déle podporovaly fenomén upozadění role otce.

#### 1.4 Historický vývoj a sociální zabezpečení dnes

Z tohoto krátkého zastavení se nad historií sociálního zabezpečení rodičů v České republice vyplývá několik zajímavých pozorování. Zaprvé: jedná se o historii poměrně dlouhou, se zabezpečením velkorysým, stabilním a všestranným (a to jak v dlouhodobějším pohledu, už od jeho úplných počátků, tak v moderní historii druhé poloviny 20. století a v 21. století). Zadruhé: vliv výrazného „zrobustnění“ sociálního zabezpečení během normalizace na dnešní podobu sociálního zabezpečení; až do 70. let minulého století byl mateřský příspěvek vyplácen do jednoho roku dítěte. Běžným standardem také byla péče o děti ve státních jeslích, které byly rodičům široce dostupné. V rámci státní propopulační politiky tehdejšího komunistického režimu se ale předpisy

---

<sup>39</sup> Srovnej hlavu pátou (rodičovský příspěvek) a hlavu osmou (porodné) zákona o státní sociální podpoře, ve znění účinném k 1. 1. 2012.

<sup>40</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>41</sup> Srovnej § 157 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném k 1. 1. 1966.

<sup>42</sup> Srovnej § 157 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném k 1. 7. 1987.

<sup>43</sup> Srovnej zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené a o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění ve znění účinném k 1. 7. 1987.

<sup>44</sup> Toto označení je přitom jazykově opravdu „trefné“, neboť, byť ne cíleně, hezky akcentuje hlavní charakteristiku ustanovení – matka má nárok na mateřskou dovolenou a po jejím vyčerpání na „další“ dovolenou, slovo rodič zákoník práce nepoužije.

<sup>45</sup> Již od roku 1990 mohl přitom otec pobírat rodičovský příspěvek dle zákona č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku. Takové legislativní nastavení (existence rodičovského příspěvku bez nároku na rodičovskou dovolenou), působí minimálně zvláštně, zvláště když dle tehdejší právní úpravy výdělečná činnost vylučovala pobírání příspěvku.

mění, podpůrčí doba prodlužuje a výše dávky roste.<sup>46</sup> Tyto změny sociální politiky státu nebyly výsledkem nějaké reálné společenské či sociální poptávky či potřeby, nevznikly jako reakce na výrazné společenské změny, ale byly zásadně a pouze produktem socialistického plánování, které mělo zabezpečit populační růst (a v dlouhodobém hledisku pak především ekonomický růst země).<sup>47</sup> Zde také hledejme určitý bod zlomu a rozdělení cest sociálních systémů „západního“ světa a zemí tehdejšího komunistického bloku, jež je ostře viditelný dodnes. A zatřetí: až na posledních 20 let (od zavedení rodičovské dovolené dle zákoníku práce), respektive 30 let (od možnosti pobírání rodičovského příspěvku pro otce) naší moderní historie se jedná pouze o zabezpečení žen-matek. Role otce je v historické exkurzi v sociálním zabezpečení dohledatelná pouze jako role živitele, jenž matce nárok na sociální dávky založil svojí prací a účastí na pojistném systému. Všechny tyto aspekty mají dle mého názoru vliv na podobu zabezpečování rodičů ještě dnes: absence role otce-pečovatele o dítě znamenala nutně přílišnou akcentaci role ženy-matky a vedla, byť nepřímo, k vytvoření dnešního prostředí pro ženu natolik nevstřícného, které jí de facto dává jen jedinou „bezproblémovou“ možnost jak k péči o malé dítě přistoupit – opustit na několik let pracovní prostředí a věnovat se na plný úvazek péči o dítě; všechny ostatní alternativy jsou spjaty s určitou mírou legislativních, formálních či společenských nebo jiných těžkostí (určitě však nejsou nemožné). Paradoxně tak starost o blaho a zabezpečení ženy-matky má dnes na svědomí přítomnost tak negativních jevů jako jsou např. zmiňované deformované postavení a vnímání ženy na trhu práce, genderově nevyrovnaného rozdělení rolí ve společnosti, zakořeněné sociální stereotypy, mzdová diskriminace žen atd. S tím jde ruku v ruce přetrvávající stav v české společnosti, kde se ani v posledních letech nedaří otce do péče o děti adekvátně zapojovat a tato role je stále naprosto dominantním způsobem ponechána v rukách ženy.

---

<sup>46</sup> Prodlužuje se podpůrčí doba, roste samotná výše dávky, stát nabízí novomanželské půjčky, služby péče o děti – k tématu např. KUČERA, Milan a FIALOVÁ, Ludmila. *Demografické chování obyvatelstva České republiky během přeměny společnosti po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1996. ISBN 80-85950-07-3, str. 99.

<sup>47</sup> Zdá se ale, že tato opatření měla ve skutečnosti jen krátkodobý efekt (a že populační boom 70. let byl zčásti také zapříčiněn rodičovstvím silnějších poválečných ročníků).

## 2. Systémy sociálního zabezpečení rodičů při péči o děti

Systém sociálního zabezpečení v České republice se skládá z několika subsystémů: zdravotního pojištění, nemocenského pojištění, důchodového pojištění, státní sociální podpory a sociální pomoci – ty by jako celek měly tvořit systém sociálního zabezpečení, který pokrývá všechny, nebo alespoň co nejvíce, ze zákonem předvídaných sociálních událostí v životě člověka (základními zákonem rozeznávanými sociálními událostmi jsou v systému sociálního zabezpečení rodičovství, rodina a nezaopatřenost, nemoc a úraz, invalidita, stáří, smrt, nezaměstnanost a chudoba, resp. sociální vyloučení<sup>48</sup>). Z pohledu teorie sociálního práva lze také hovořit o třípilířovém systému sestávajícího se ze systémů (i) sociálního pojištění, (ii) sociálního zaopatření (nebo také sociální podpory) a (iii) sociální pomoci.<sup>49</sup>

Podpora rodičů ze strany státu při výchově dětí (při raném mateřství a rodičovství) je postavena především na systému nemocenského pojištění<sup>50</sup> a systému státní sociální podpory.<sup>51</sup> Na základě účasti na nemocenském pojištění můžou pojištěnci čerpat ze široké škály dávek,<sup>52</sup> přičemž v případě rodiče dítěte<sup>53</sup> půjde především o dávky peněžité pomoci v mateřství, otcovské porodní péče, vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství a ošetřovného. Ze systému státní sociální podpory mohou rodiče podporu ve formě rodičovského příspěvku, porodného a přídatku na dítě (přičemž poslední dvě dávky jsou dávky testované).

### 2.1 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění je jedním z podsystémů sociálního pojištění a klíčový systém sociálního zabezpečení v České republice. Nemocenské pojištění reaguje na sociální události nemoci, těhotenství a raného mateřství, respektive rodičovství. Systém upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (s účinností ke dni 1. 1. 2009) a je určen pro ekonomicky aktivní pojištěnce, kteří ztratili možnost dočasně vykonávat výdělečnou činnost v návaznosti na

---

<sup>48</sup> KOLDÍNSKÁ, Kristína. In: CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-732-0, s. 23.

<sup>49</sup> Srovnej např. ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3724-9, str. 10 a násl. nebo HACAPERKOVÁ, Dana a Blanka JELÍNKOVÁ. *Dávky sociální péče: informační brožura o jednotlivých dávkách sociální péče a řízení o jejich přiznání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-53-5, str. 6.

<sup>50</sup> Upravený zákonem o nemocenském pojištění.

<sup>51</sup> Upravený zákonem o státní sociální podpoře.

<sup>52</sup> Srovnej § 4 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>53</sup> Či jiné ze zákona oprávněné osoby. Pod pojmem „rodič“ se v této práci dále rozumí nejen biologický rodič dítěte, ale případně i jiné k pobírání dávek ze zákona oprávněné osoby.

zmiňované sociální události.<sup>54</sup> Zákon upravuje nemocenské pojištění pro případ „*dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, péče otce o dítě po jeho narození, ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj, poskytování dlouhodobé péče*“.<sup>55</sup> Nemocenské pojištění je určeno ekonomicky aktivním osobám, neboť dávky z něj nahrazují krátkodobě absentující příjem z takovéto činnosti. Nemocenské pojištění je určeno jak pro zaměstnance (přičemž pojem „zaměstnanec“, jak je dále užíván i v této práci, vykládá zákon poměrně široce<sup>56</sup>), tak pro osoby samostatně výdělečně činné,<sup>57</sup> přičemž zaměstnanci jsou nemocensky pojištěni povinně, účast samostatně výdělečně činných osob je vždy dobrovolná.

Osoby samostatně výdělečně činné zákon o nemocenském pojištění nedefinuje, (více k okruhu těchto osob v kapitole 4 „*Postavení osob samostatně výdělečně činných v systému sociálního zabezpečení*“) a jejich účast na pojištění je pouze dobrovolná a je podmíněna místem samostatné výdělečné činnosti na území České republiky a podáním přihlášky k účasti na pojištění.<sup>58</sup> Účast vzniká nejdříve den podáním přihlášky k pojištění a zaniká nejdříve dnem podání odhlášky nebo také skončením oprávnění k výkonu samostatné výdělečné činnosti, pozastavením činnosti nástupem k výkonu trestu nebo zabezpečovací detence, ale také v případě, není-li pojistné zapláceno řádně a včas dle zákona o pojistném na sociálním zabezpečení.<sup>59</sup> Tzv. „zahraniční“ zaměstnanci se nemocenského pojištění taktéž účastní pouze dobrovolně.<sup>60</sup>

Nárok na dávky nemocenského pojištění a jejich výplatu má pojištěnec, který splnil jednak obecné podmínky nároku na nemocenské pojištění<sup>61</sup>, jednak podmínky určené zákonem individuálně pro jednotlivé dávky (k nim více v rámci kapitoly 3 „*Dávky sociálního zabezpečení*“

---

<sup>54</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. In: KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0, str. 137.

<sup>55</sup> Srovnej § 1 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>56</sup> Nejedná se pouze o osoby zaměstnané v pracovním poměru (ani tento pojem neodpovídá pojmu zaměstnanec ve smyslu pracovního práva), ale např. o vojáky, soudce, státní zaměstnance dle služebního zákona, pěstouny, osoby v orgánech právnických osob a mnohé další, kteří se po účely zákona za zaměstnance považují. Podmínkou účasti zaměstnance na nemocenském pojištění je pak (i) výkon zaměstnání na území České republiky nebo v cizině pro zaměstnavatele, který má v České republice sídlo, pokud není takový zaměstnanec povinně účasten důchodového pojištění státu, kde vykonávají zaměstnání, zároveň pokud takový zaměstnanec má trvalý pobyt na území české republiky nebo členského státu Evropské unie a (ii) dosažení rozhodného příjmu<sup>56</sup>, k 1. 1. 2021 konkrétně částky 3 500 Kč za kalendářní měsíc. Účast zaměstnanců na pojištění je povinná, ze systému tedy nejde vystoupit ani si určit míru nebo rozsah účasti.

<sup>57</sup> Srovnej § 5 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>58</sup> Srovnej § 11 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>59</sup> Toto pravidlo až do konce roku 2018 znamenalo, že každá jednotlivá platba musela být zaplácena vždy v konkrétním měsíci a bylo často považováno za příliš rigidní, neboť osoba takto pojištěná byla bez dalšího z nemocenského pojištění odhlášena i při pouze jedné např. zapomenuté nebo nesprávně (platba v nižší částce) provedené platbě, pojištěnci tak nenávratně přicházeli o splněnou dobu účasti na pojištění nutnou pro uznání nároku na dávky. Novela zákona o pojistném na sociálním zabezpečení (účinná od 1. 1. 2019) dává pojištěncům možnost doplatit nezaplacené pojistné ještě následující kalendářní měsíc bez přísné penalizace vyloučení ze systému. Srovnej § 13 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>60</sup> Srovnej § 2 písm. b) ve spojení s § 3 písm. q) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>61</sup> Srovnej § 14 a násl. zákona o nemocenském pojištění.

rodičů“). Obecnými podmínkami jsou existence pojištění nebo tzv. ochranné lhůty. Nárok na dávku pojištění tedy vzniká, jestliže jsou zvláštní podmínky splněny v době existence nemocenského pojištění či v době, kdy je pojištěnec v ochranné lhůtě. Ochranná lhůta je období po skončení účasti pojištěnce na nemocenském pojištění, během kterého je pojištěnci zachován nárok na dávky nemocenské a peněžité pomoci v mateřství a chrání pojištěnce před ztrátou nároku na pojistnou dávku v případě zániku pojistného vztahu.<sup>62</sup> Dávky ze systému nemocenského pojištění se vyplácí po dobu tzv. podpůrní doby<sup>63</sup> ve výši vypočtené z denního vyměřovacího základu pojištěnce.

Mechanika výpočtu denního vyměřovacího základu je stanovena obsírně v § 18 a násl. zákona o nemocenském pojištění a liší se v případě zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných. Denní vyměřovací základ je základním prvkem pro výpočet samotné dávky – nemocenské, peněžité pomoci v mateřství a ošetrovné jsou stanoveny procentní sazbou denního vyměřovacího základu.<sup>64</sup> Denní vyměřovací základ se stanoví tak, že se „vyměřovací základ“ vydělí počtem dnů v rozhodném období (jež činí 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, případně období od vzniku pojištění do konce kalendářního měsíce, jež předchází sociální události). Vyměřovacím základem je (i) v případě zaměstnance úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění<sup>65</sup> za jednotlivé měsíce v rozhodném období; (ii) v případě osoby samostatně výdělečně činné o úhrn měsíčních základů v rozhodném období, z nichž tato osoba zaplatila pojistné. Pro výpočet konečné částky pojistného pak zákon denní vyměřovací základ redukuje, a to ve třech redukčních hranicích.<sup>66</sup> V roce 2021 odpovídá průměrný hrubý maximální měsíční příjem, jehož denní vyměřovací základ nepřesáhne třetí redukční hranici, necelým 108 tis. Kč měsíčně.

## 2.2 Státní sociální podpora

Systém státní sociální podpory vznikl v roce 1995 dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, jenž byl přijat v rámci velké porevoluční reformy systému sociálního

---

<sup>62</sup> Srovnej § 15 zákona o nemocenském pojištění. Ochranná lhůta neplatí ze zaměstnání malého rozsahu nebo vykonávaného na základě dohody o provedení práce.

<sup>63</sup> Srovnej § 3 písm. k) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>64</sup> PŘIB, Jan, CHOTĚBORSKÁ Šárka a CIMLEROVÁ, Květoslava: *Komentář k zákonu o nemocenském pojištění*, právní stav k 1. 1. 2019. § 18 [Stanovení denního vyměřovacího základu]. Dostupné online ze systému ASPI.

<sup>65</sup> Dle zákona o důchodovém pojištění.

<sup>66</sup> Srovnej § 21 a 22 zákona o nemocenském pojištění. (Redukční hranice pro jednotlivý kalendářní rok pak stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí – srovnej Sdělení č. 435/2020 Sb. Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2021). Z částky do první redukční hranice se počítá 90 % u nemocenského a ošetrovného, 100 % u dávky peněžité pomoci v mateřství, mezi první a druhou redukční hranicí se započítá 60 %, z částky mezi druhou a třetí 30 % a k částce nad třetí redukční hranicí se nepřihlíží.



zabezpečení. Základními principy systému jsou již zmiňovaná zásada solidarity (přičemž jde o státem organizovanou solidaritu jednak bezdětných s osobami vychovávajících děti, jednak vysoko příjmových osob s osobami s nízkým příjmem<sup>67</sup>) a zásada potřeby. V systému je naopak úplně vyloučen princip zásluhovosti, typický pro pojistné systémy sociálního zabezpečení (dávkou jsou poskytovány potřebným bez ohledu na jejich předchozí ekonomickou činnost nebo zásluhy v systému).<sup>68</sup>

Zákon upravuje komplexně celý systém, stanoví podmínky nároku pro jednotlivé dávky, výši a způsob výplaty dávek, jejich plátce i systém organizace. Přijetí zákona (a vůbec vznik tohoto systému) znamenalo zásadní reformu českého systému sociálního zabezpečení a sjednocení dřívější roztržité právní úpravy.<sup>69</sup> Od svého vydání byl zákon o státní sociální podpoře mnohokrát, a to i zásadně, novelizován: měnil se charakter dávek (např. u porodného z netestované na testovanou),<sup>70</sup> dávky samotné (viz např. zrušený příspěvek na dopravu<sup>71</sup>), způsob jejich výpočtu, určení výše i způsoby čerpání atd.

Jelikož se jedná o nepojistný systém, není nárok na dávky vyplácené ze systému spojen s účastí na pojištění, a není vázán ani na státní příslušnost nýbrž na skutečný pobyt<sup>72</sup> osoby na území České republiky.<sup>73</sup> Cílem systému státní sociální podpory je především finančně podpořit rodiče při péči o děti, což výslovně stanoví i § 1 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře: „*státní sociální podporou se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní potřeby dětí a rodin,*“ a to při konkrétních, státem uznaných sociálních událostech. Na základě zákona o státní sociální podpoře se vyplácí sociální dávky v návaznosti na sociální události narození dítěte, výchovy a výživy nezaopatřených dětí (dávkou rodičovského příspěvku, porodného a přídatku na dítě),

<sup>67</sup> PRŮŠA, Ladislav, Petr VÍŠEK a Robert JAHODA. *Alchymie nepojistných sociálních dávek*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-528-3, str. 25.

<sup>68</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 134.

<sup>69</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. In: KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0, str. 199.

<sup>70</sup> Srovnej např. zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, jímž se dávka porodného mění z příjmově netestované na testovanou

<sup>71</sup> Zrušen zákonem č. 453/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

<sup>72</sup> Oprávněnými osobami ze systému tedy jsou všichni občani České republiky, kteří jsou na jejím území hlášeni k trvalému pobytu a (ii) všechny osoby s trvalým pobytem na území České republiky dle zvláštního právního předpisu<sup>72</sup> a mají na území České republiky bydliště.<sup>72</sup> Podmínku trvalého pobytu musí splnit všechny společně posuzované osoby. Pro nárok na rodičovský příspěvek musí podmínka trvalého pobytu a bydliště na území České republiky být splněna jen u oprávněné osoby a u dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek.

<sup>73</sup> KOMENDOVÁ, Jana. In: GREGOROVÁ, Zdeňka, Milan GALVAS, Jana KOMENDOVÁ, Jaroslav STRÁNSKÝ a Jitka ČERNÁ. *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita, 2018. ISBN 978-80-210-8842-9, str. 209.

hmotnou nouzi, respektive nedostatečné příjmy k zajištění bydlení (příspěvek na bydlení) a úmrtí (pohřebné). Všechny dávky systému jsou dávkami obligatorními.

Přijetí zákona v roce 1995 mělo za cíl postupný odklon od plošného poskytování dávek a od tzv. státního paternalismu k modernějšímu systému státního zabezpečení, kdy je financování rodin postaveno především na jejich individuální ekonomické činnosti a role státu je pouze podpůrná. Tento přístup byl stěžejní již při vytváření koncepce systému, jak opakovaně zmiňuje důvodová zpráva: celý sociální systém byl vytvářen tak, aby především odpovídal podmínkám tržní ekonomiky a životní úroveň rodin aby vycházela především z jejich pracovních příjmů.<sup>74</sup> Mírně paradoxní je pak fakt, že navzdory vytyčené či plánované koncepci je zásadní dávka systému (ať už z pohledu zabezpečení rodičů nebo z pohledu rozpočtové náročnosti<sup>75</sup>) – rodičovský příspěvek – vyplácena plošně, tedy bez aplikace zásady potřeby.

---

<sup>74</sup> Srovnej důvodovou zprávu k zákonu č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře.

<sup>75</sup> Více než dvě třetiny z rozpočtu sociálních dávek je vypláceno na rodičovském příspěvku. KUCHAROVÁ, Věra. BARVÍKOVÁ, Jana. HÖHNE, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. PALONCYOVÁ, Jana. VIDOVIČOVÁ, Lucie. VÚPSV v. v. i. Praha 2020. *Zpráva o rodině 2020*, str. 39. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

### 3. Dávky sociálního zabezpečení rodičů

Jednotlivé dávky obou výše popsaných systémů jsou poměrně pevně ukotveny v časové linii života dítěte, respektive stádiích péče o dítě z pozice rodičů a nastupují u předem daných konkrétních sociálních událostí; níže jsou tedy řazeny chronologicky, nikoliv dle systémů, do kterých náleží. Cílem této kapitoly je podat stručnou charakteristiku vybraných dávek a jejich právní úpravy, analyzovat aplikaci těchto ustanovení a jejich dopad na praktickou realitu života rodiče, jakož i zhodnotit jejich funkčnost, výhody a nevýhody takové platné právní úpravy a dopad každé dávky na sociální zabezpečení rodičů při péči o děti. Kromě dávek analyzovaných v této kapitole mají rodiče pečující o děti za zákonem stanovených podmínek nárok také na dávku vyrovnávacího příspěvku v mateřství a těhotenství,<sup>76</sup> ošetřovného<sup>77</sup> a přídatku na dítě<sup>78</sup>. V této práci se však soustředím primárně na dávky poskytované v souvislosti s narozením dítěte a ranou péčí o něj, konkrétně pak na ty, u kterých vidím určité problematické aspekty nebo je z pohledu této práce považuji za zásadní.

Dodejme, že právní úprava těchto dávek by měla do poloviny roku 2022 projít v otázce sociálního zabezpečení rodičů dílčími změnami, a to v návaznosti na přijetí Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, pro jejíž implementaci je unijním státům poskytnuta lhůta právě do srpna 2022.<sup>79</sup> Směrnice upravuje otcovskou, rodičovskou a pečovatelskou dovolenou i pracovněprávní aspekty s tím související, a jejím úkolem je docílit zlepšení podmínek pro sladování pracovních a osobních povinností rodičů, zlepšení postavení rodičů (především žen) na trhu práce a dosažení větší rovnosti mezi ženami a muži při péči o děti. Více k obsahu směrnice viz dále v textu.

#### 3.1 Peněžité pomoci v mateřství

Peněžité pomoci v mateřství je dávkou nemocenského pojištění, která reaguje na sociální událost těhotenství a raného mateřství (resp. rodičovství) a jejímž účelem je krátkodobě nahradit pracujícím osobám příjem ušlý v důsledku těchto událostí. Jejím účelem tedy není poskytnout

<sup>76</sup> Srovnej § 42 a násl. zákona o nemocenském pojištění.

<sup>77</sup> Srovnej § 39 a násl. zákona o nemocenském pojištění

<sup>78</sup> Srovnej § 17 a násl. zákona o státní sociální podpoře.

<sup>79</sup> Ke dni uzavření tohoto textu neexistoval návrh novely zákona. V říjnu 2020 pouze zasedal vládní Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, kterému zástupkyně Ministerstva práce a sociálních věcí přednesla obsah směrnice. Viz aktuality Vlády České republiky, 12. 10. 2020, dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/jednal-vybor-pro-sladeni-pracovniho--soukromeho-a-rodinneho-zivota-184201/>

prostředky na zabezpečení dítěte, to je účelem rodinných dávek systému sociálního zabezpečení<sup>80</sup> (rodičovský příspěvek, přídavek na dítě, porodné). Částečné nahrazení příjmu dává matce (případně jinému pojištěnci) možnost soustředit se na přivedení dítěte na svět a ranou péči o něj bez nutnosti starat se souběžně i o materiální zabezpečení dítěte či rodiny.

Dávka peněžité pomoci v mateřství dnes již pokrývá období zásadně delší, než jen období samotného porodu a zotavení se, jak tomu bylo historicky (viz kapitolu 1 „*Krátký exkurz do historie sociálního zabezpečení rodičů na našem území*“), navíc je dle současné právní úpravy dostupná i otcům malých dětí – sociální událostí tedy není jen porod dítěte a velmi rané mateřství, ale i rodičovství, respektive péče o dítě obecně.

### 3.1.1 Podmínky nároku

Nárok na dávku má pojištěnec či pojištěnka při splnění zákonných podmínek – jednak obecných podmínek pro účast na nemocenském pojištění dle § 14 a 15 zákona o nemocenském pojištění (viz výše) a jednak specifických podmínek pro peněžitou pomoc v mateřství. Obecnou podmínkou je trvání nemocenského pojištění nebo ochranné lhůty. Ta činí u žen, kterým pojištění zaniklo v době těhotenství, 180 dní ode dne zániku pojištění, byla-li doba pojištění alespoň 180 dnů.<sup>81</sup>

Specifické podmínky pro čerpání dávky peněžité pomoci v mateřství jsou jednak specifická událost (jako je porod, těhotenství či převzetí do péče) a jednak splnění tzv. „čekací“ doby – pojištěnec musí být účasten na pojištění alespoň 270 dní v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství (ke dni nástupu více níže v kapitole 3.1.3 „*Podpůrná doba*“).<sup>82</sup> V případě osob samostatně výdělečně činných je mimo těchto podmínek nutné splnit také minimální dobu účasti na pojištění v posledním roce před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství – a to 180 dní. Tato dodatečná čekací doba zabraňuje ženám-osobám výdělečně činným účelově se přihlásit k nemocenskému pojištění až v případě otěhotnění.

Do doby účasti na pojištění se započítává také (i) doba studia – soustavné přípravy na budoucí povolání ve smyslu důchodového pojištění<sup>83</sup> (ovšem jen pokud bylo studium úspěšně ukončeno před podáním žádosti o dávku – nelze tedy pobírat dávku např. při přerušení studia,

<sup>80</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. In: KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0, str. 144.

<sup>81</sup> Trvalo-li pojištění kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik trvala účast na pojištění. U ostatních oprávněných činí ochranná lhůta sedm dnů (respektive maximálně tolik dnů, kolik trvala účast na pojištění).

<sup>82</sup> Srovnej § 32 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>83</sup> Srovnej § 21 zákona o důchodovém pojištění.

keré bude následně úspěšně dokončeno) a (ii) doba pobírání invalidního důvodu pro invaliditu třetího stupně (pokud byl tento důchod odňat a poté vznikla či pokračovala pojištěná činnost), pokud se nekryjí s účastí na pojištění.<sup>84</sup>

Zamyslíme-li se krátce nad právní úpravou nároku na výplatu peněžité pomoci v mateřství, zjistíme, že v současném nastavení dochází k několika paradoxům. Jako nejvýraznější vidím situaci studujících žen. Dokončí-li žena úspěšně studium a začne pracovat jako zaměstnanec (případně zahájí samostatnou výdělečnou činnost a u toho se nemocensky pojistí), vznikne jí nárok na podporu i bez splnění doby 270 dnů účasti – započítala se jí doba dokončeného studia. Musí ovšem po studiu započít pracovní činnost, ochranná doba dle zákona o nemocenském pojištění se vztahuje jen na období po skočení pojištěné činnosti, nikoliv náhradní doby jako je studium.<sup>85</sup> Je přitom nepodstatné, zda šlo např. o studium střední školy, učiliště, kolik ženě bylo let atd. Žádnou minimální délku trvání pracovního poměru či výdělečné činnosti po studiu zákon také nevyžaduje. Oproti tomu, když studentka vysoké školy porodí ještě za doby studia dítě, nemá nárok na peněžitou podporu v mateřství po dobu přerušení studia, pokud nevykonávala po dobu studia i pojištěnou činnost, ze které by nárok mohl vzniknout; tedy pokud při studiu neplatila dobrovolné nemocenské pojištění jako osoba samostatně výdělečně činná nebo pokud nebyla zaměstnána.<sup>86</sup> Je přitom diskutabilní, zda má ekonomicky či společensky větší přínos studentka vysoké školy, která studium ještě nedokončila (nebo klidně ani v budoucnu nedokončí), než studentka s dokončeným vzděláním (jakékoliv střední či vysoké školy), která krátkou dobu po dokončení studia pracovala. Zvláště u mladých matek vidím odepření nároku na peněžitou pomoc v mateřství jako problematickou, a to nejen proto, že období ekonomické výdělečnosti (které může být naopak dlouhé a velmi aktivní, pokud přivedou děti na svět v nižším věku) je teprve čeká, ale taktéž proto, že fakt, že se zatím nezapojily aktivně do systému nemocenského pojištění (tedy vlastní pojištěnou činností, ne jen náhradní dobou v podobě studia) jednoduše není jejich vina – ještě nedošly do této životní fáze, která je – velmi pravděpodobně – teprve čeká. Osobně jako příliš přísné vidím i nastavení ochranné lhůty navázané pouze na existenci pojištěné činnosti – není realitou každé studentky, že zvládne plynule navázat výdělečnou činnost na studijní. Zároveň může být studentka v době ukončení studia již těhotná a její uplatnění na trhu práce jako těhotné absolventky bude poměrně omezené. Jako paradoxní vidím tuto diskriminaci mladých studujících žen ve světle

---

<sup>84</sup> Srovnej § 32 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>85</sup> Dle § 15 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>86</sup> Nárok tak nevznikne např. studentce 5. ročníku magisterského studia, která odloží vykonání státní závěrečné zkoušky až do doby po narození dítěte.

některých politických proklamací na téma plánování rodičovství v nízkém věku.<sup>87</sup> To ovšem není jediná situace, kdy se stanou pro budoucí matky dávky peněžité podpory v mateřství nedostupné. Pokud je žena např. uchazečkou o zaměstnání (tedy její pojištěná činnost skončila) a v tomto období otěhotní, ochranná doba, kterou zákon poskytuje (180 dní), nebude pro ženu dostatečně dlouhá, a zároveň její možnost uplatnit se na trhu práce může být v tu chvíli značně omezená. Taková pojištěnka mohla být přitom v systému pojištění účastna po mnoho let. Nárok na dávku ji však nevznikne. Připomeňme, že v rámci doby zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nemá možnost se dobrovolně nemocensky pojistit. Tato úvaha však nemá za cíl kritizovat délku ochranné doby dle zákona o nemocenském pojištění, neboť problém této situace nevidí primárně v ní, ale spíše se opět vrací k tématu postavení ženy (případně těhotné ženy) na trhu práce.

Nutnost podpořit mladé matky-studentky by se pak dala označit téměř za objektivní fakt – koneckonců i zákonodárce jejich pozici takto vnímá, když právě dobu studia se rozhodl započítat do účasti na nemocenském pojištění. Považovala bych tedy ve světle výše rozebraných důvodů za adekvátní ženám po konci studia také poskytnout ochrannou dobu jako při zániku pojištění z pojištěné činnosti, a to v rámci podpory snižování reprodukčního věku matek (nebo obecně podpory aktivního mateřství a vzdělávání, které by se navzájem, podobně jako výdělečná činnost a mateřství, nemuselo vylučovat). V takovém případě by bylo nutné určit také mechanismus výpočtu výše dávky, neboť bez výdělečné činnosti by nešel určit denní vyměřovací základ pro výpočet dávky. Zásadním argumentem proti takovému postupu je fakt, že se jedná o systém pojistný a taková žena jednoduše nebyla pojistného systému účastna. Efektivním řešením by mohlo být uzpůsobení vyplácení dávky rodičovského příspěvku takovým způsobem, aby žena mohla čerpat více než minimální částku (tedy bez současného testu denního vyměřovacího základu – více srovnej kapitolu 3.4 „*Rodičovský příspěvek*“).

---

<sup>87</sup> Premiér Andrej Babiš a předseda vládnoucí strany ANO v roce 2020 apeloval na ženy, že pro udržitelnost ekonomického systému by rodič „...své první dítě měly mnohem dříve, než dosáhnou 30. roku svého života (optimální je věk okolo 24. roku života ženy).“ Je otázkou, zda si Andrej Babiš (navíc v pozici zákonodárce) uvědomil, že žena v tomto věku, která se věnuje studiu, a nikoliv výdělečné činnosti, v současném systému na mateřskou dávku nedosáhne. (Vyjádření Andreje Babiše bylo zveřejněno na jeho facebookové stránce a následně citováno napříč mainstreamovými médii a názorovými rubrikami. Citováno z článku Jana Kubiny „*Porodník a sociální inženýr Andrej Babiš radí a informuje*“ zveřejněného na serveru Hospodářských novin dne 26. 5. 2020. Dostupné z: [https://nazory.ihned.cz/komentare/c1-66768830-porodnik-a-socialni-inzenyr-andrej-babis-radi-a-informuje.](https://nazory.ihned.cz/komentare/c1-66768830-porodnik-a-socialni-inzenyr-andrej-babis-radi-a-informuje))

### 3.1.2 Čerpání peněžité pomoci v mateřství otcem

Osobou oprávněnou k čerpání dávky peněžité pomoci v mateřství není pouze matka dítěte, ale i další zákonem vymezené osoby.<sup>88</sup> Zásadní změnou oproti dřívější právní úpravě je především přítomnost otce ve výčtu oprávněných osob.<sup>89</sup> Po šesti týdnech věku dítěte (šestinedělí je zákonem chráněno a toto období poskytování péče je až na výjimky vyhrazeno pouze matce, slouží taktéž k rekonvalescenci po porodu dítěte<sup>90</sup>) může jeho otec nebo manžel matky začít čerpat peněžitou pomoc v mateřství, uzavře-li s matkou písemnou dohodu o převzetí dítěte do péče.<sup>91</sup> Matka dítěte, od které otec dítě přebírá do péče, nemusí splnit nárok na dávku peněžité pomoci v mateřství pro to, aby dávku mohl čerpat otec. A naopak – nárok na dávku musí být splněn u každého pojištěnce, nelze jej odvodit od nároku druhého rodiče – např. manželky.<sup>92</sup> Možnost čerpání dávky otcem tak vnímám velmi pozitivně nejen z pohledu umožnění flexibilnějšího rozdělení rolí v rodině a umožnění otci zapojit se aktivněji do péče o dítě (což je jistě zásadní), ale i proto, že pokud matka na dávku nedosáhne, může ji rodina získat skrze nárok otce či manžela matky.

Dohoda o převzetí dítěte do péče otcem musí být uzavřena na dobu nejméně sedmi dní; zákon stanoví další povinné náležitosti takové dohody.<sup>93</sup> Koncept písemné dohody s matkou umožňující otci nejen převzít dítě do péče (nárok na rodičovskou dovolenou dle zákoníku práce náleží otci dítěte stejně jako matce, dovolenou také mohou čerpat oba současně), ale i stát se faktickým příjemcem dávky peněžité pomoci v mateřství (a vystřídat tedy matku i v pobírání peněžité pomoci v mateřství) působí sice v rodinných vztazích poněkud zvláště, když zavádí do běžných rodinných záležitostí smluvní vztahy, je ale zásadním posunem ve vývoji rovnoprávnosti

---

<sup>88</sup> Jsou jimi (i) pojištěnka, která porodila dítě (nárok vzniká od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu), (ii) pojištěnec, který převzal dítě do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, (iii) pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela, (iv) pojištěnec-otec dítěte nebo manžel matky, pokud matka není schopna o dítě pečovat ze závažných zdravotních důvodů a která je dočasně pracovně neschopná a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství a (v) otec dítěte v případě dohody s matkou. Srovnej § 32 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>89</sup> Před účinností zákona o nemocenském pojištění (tedy před 1. 1. 2009), nebylo čerpání peněžité pomoci v mateřství otcům plošně umožněno – zákon jej povoloval pouze v případě úmrtí či nemoci matky, nebo za podmínek zákona osamělému otci-zaměstnanci. Srovnej § 12a zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené a o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění.

<sup>90</sup> Období šestinedělí (v angličtině „*postpartum period*“ či „*postnatal period*“) je mezinárodně uznávaným obdobím rekonvalescence v délce šest týdnů po porodu dítěte – srovnej např. publikaci Světové zdravotnické organizace *WHO Technical Consultation on Postpartum and Postnatal Care*. Geneva, 2010. Dostupné z: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70432/WHO\\_MPS\\_10.03\\_eng.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70432/WHO_MPS_10.03_eng.pdf?sequence=1)

<sup>91</sup> Musí jít o dítě do jednoho roku věku.

<sup>92</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. In: KOLDINSKÁ, Kristina a TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0, str. 144.

<sup>93</sup> Srovnej § 32 odst. 8 zákona o nemocenském pojištění: dohoda musí obsahovat den převzetí do péče, datum porodu a podpis matky musí být úředně ověřen; ověření může vykonat i úřad České správy sociálního zabezpečení. Dohoda o převzetí dítěte do péče může být i jednostranně zrušena, ať již matkou dítěte nebo pojištěncem pobírajícím dávku, v takovém případě je třeba o dávku opětovně požádat – srovnej PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2009. Str. 101.

mužů a žen při péči o dítě;<sup>94</sup> předchází právní úprava vůbec možnost otce nastoupit na peněžitou podporu v mateřství neumožňovala.<sup>95</sup> Důvodová zpráva k zákonu o nemocenském pojištění konstatuje, že zavedením možnosti vystřídání matky na peněžitou podporu v mateřství došlo „k odstranění nerovnosti žen a mužů.“<sup>96</sup> Předpokládám, že je tím míněno pouze odstranění jakési „legislativní“ nerovnosti. Jakákoliv genderová rovnost je v tomto kontextu pouze teoretická, a to vzhledem k mnoha socioekonomickým faktorům v české společnosti (výrazná nerovnost v odměňování mužů a žen,<sup>97</sup> tradiční vnímání rolí – muže jako živitele rodiny a ženy-pečovatelky), které způsobují, že peněžitou pomoc v mateřství (ale především i na ni navazující rodičovský příspěvek) pobírá naprosté minimum mužů.<sup>98</sup> A ani dlouhých 12 let účinnosti zákona o nemocenském pojištění (od 1. 1. 2009) na situaci mnoho nezměnilo, byť procento otců pečujících o dítě velmi pomalu roste. Je ale uspokojivé, že existuje legislativní rámec, ve kterém je otcům tato možnost nabízena. Nutno dodat, že pouze samotná možnost, či genderově neutrálně postavená právní úprava, sama o sobě nestačí a pro jakoukoliv výraznější změnu by musel buď zákon otce dále pozitivně motivovat či by se muselo změnit celospolečenské vnímání schémat či reálií zmíněných výše.<sup>99</sup> Více k tématu zapojení otce do péče o dítě také v kapitole 3.3 „*Otcovská poporodní péče*“.

---

<sup>94</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, str. 173.

<sup>95</sup> Srovnej zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené a o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění.

<sup>96</sup> Srovnej důvodovou zprávu k zákonu o nemocenském pojištění.

<sup>97</sup> V roce 2018 činil tzv. „gender pay gap“, tedy průměrný rozdíl mezi odměňováním žen a mužů přes 20 %, v Evropské unii byl přitom průměr cca 15, 7 %. V České republice je přitom tato nerovnost výrazná už u bezdětných mužů a žen (cca 15 %), propastná u rodičů malých dětí (až 33 %) a setrvalá i u rodičů dospělých dětí (cca 24 %). Nejde tedy o určité přechodné období, ale celoživotní realitu pracujících žen. Srovnej např. Zprávu o sledování Gender Pay Gap na Ministerstvu průmyslu a obchodu. Dostupné z: [https://mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/projekt-zajisteni-rovných-prilezitosti/statistiky-a-publikace/2020/4/Zprava-GPG-na-MPO\\_1.pdf](https://mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/projekt-zajisteni-rovných-prilezitosti/statistiky-a-publikace/2020/4/Zprava-GPG-na-MPO_1.pdf) a dále PYTLIKOVÁ, Mariola: *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Listopad 2015. Str. 1. Dostupné z: [https://genderstudies.cz/download/IDEA\\_Studie\\_11\\_Rozdily\\_vydelku\\_ve\\_vztahu\\_k\\_materstvi%20\(2\).pdf](https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi%20(2).pdf)

<sup>98</sup> Srovnej např. zprávu MPSV: *Zpráva o rodině 2020*, dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zprava+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd), str. 41.

<sup>99</sup> Na tento fenomén „nedostatečnosti genderové neutrálnosti“ v předpisech práva sociálního zabezpečení upozornila již Koldinská nedlouho po zavedení nového konceptu peněžitou pomoci v mateřství, a to s odkazem na úpravu rodičovského příspěvku, jehož neutrální nastavení přináší hmatatelné změny v genderovém rozložení péče o dítě jen velmi pomalu (viz KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, str. 174.)



### 3.1.3 Podpůrčí doba

Podpůrčí doba peněžité pomoci v mateřství je stanovena odlišně pro matku dítěte a ostatní pojištěnce pobírající dávku. V případě pojištěnky, která porodila dítě, činí 28 týdnů (respektive 37 týdnů u pojištěnky, která porodila více než jedno dítě, po uplynutí 28 týdnů náleží dávka pouze pokud matka pečuje o alespoň dvě z těchto dětí), v případě ostatních pojištěnců pak 22 týdnů (respektive 31 týdnů, pokud pojištěnec pečuje o více než jedno dítě, po uplynutí 22 týdnů pak náleží dávka pouze pokud je nadále pečováno o alespoň dvě děti).<sup>100</sup> Podpůrčí doba „ostatních“ pojištěnců je tedy kratší o šest týdnů, které těhotná žena čerpá povinně před očekávaným dnem porodu.

#### *Podpůrčí doba osamělé matky*

Zákon dnes již nezohledňuje v délce podpůrčí doby případnou osamělost pojištěnce. Historicky měla osamělá matka, podobně jako dnes matka vícerčat, nárok na prodlouženou podpůrčí dobu peněžitého příspěvku v mateřství.<sup>101</sup> Přijetím zákona o nemocenském pojištění byla delší podpůrčí doba osamělých matek zrušena. Důvodová zpráva se s touto změnou vypořádala strohým konstatováním, že „dnes již také neplatí, že osamělá osoba musí být nutně „chudá“; naopak řada žen je záměrně neprovdána a nejeví se důvodným tuto situaci zvýhodňovat v délce podpůrčí doby“.<sup>102</sup> Nevím, o co opírají autoři důvodové zprávy svá tvrzení, nesdílím nicméně závěr vyjádřený v této citaci – počet osamělých rodičů (respektive neúplných rodin) dle posledního sčítání lidu opět rostl. Tímto osamělým rodičem je přitom ve většině případů žena – dle dat Českého statistického úřadu tvořily přes 83 % osob stojících v čele neúplné rodiny.<sup>103</sup> Matky-samoživitelky jsou jednou z ekonomicky nejohroženějších skupin obyvatelstva, Česká republika zároveň patří mezi země s nejvyšším rozdílem chudoby u rodin se dvěma a jedním rodičem.<sup>104</sup> Pro označení fenoménu, kdy se ve společnosti zvyšuje podíl a převaha chudoby mezi

---

<sup>100</sup> Srovnej § 33 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>101</sup> Srovnej § 10 odst. 2 zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené a o dávkách v mateřství a o přidavcích na děti z nemocenského pojištění ve znění účinném do 31. 12. 2007.

<sup>102</sup> Srovnej důvodovou zprávu k zákonu o nemocenském pojištění.

<sup>103</sup> Srovnej zprávu Českého statistického úřadu ze Sčítání lidu, domů a bytů 2011; *Domácnosti z hlediska genderu, 2011 - Český statistický úřad*, str. 7. Jedná se o údaj vztahující se k rodinám pečujícím o závislé děti. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20533848/1000113.pdf/fcee57a0-f0d9-4264-80c5-dc4f261eb028?version=1.0>

<sup>104</sup> HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava: *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory)*, str. 4. Dostupné z: [https://genderstudies.cz/download/samozivitelky\\_sendwichova.pdf](https://genderstudies.cz/download/samozivitelky_sendwichova.pdf)

ženami ve srovnání s muži, se užívá termín „feminizace chudoby“<sup>105</sup>. Ta bohužel je, jak demonstrovala i statistická data v České republice, problémem velmi aktuálním – sólo rodiče (tedy především matky) jsou chudobou ohroženi až téměř třikrát častěji. Přičemž ohrožení žen chudobou nesouvisí jen s relativně krátkým obdobím péče o malé děti, nerovnost v odměňování s ženou zůstává po celý její produktivní život, a díky dlouhému období péče o dítě bez výdělečné činnosti (a následně pokračujících nižších výdělků) mají ženy podstatně menší důchodovou podporu – feminizace chudoby je tedy zásadním problémem i u seniorek, počíná ale už o mnoho desetiletí dříve. Je přitom prokázáno, že dlouhodobá chudoba má negativní dopady v mnoha oblastech (intelekt, zdraví, stres, úspěch ve škole) a s těmito následky se v případě chudých matek-samoživitelek musí nakonec potýkat samotné děti.<sup>106</sup> Situace je o to více alarmující, že procento ekonomicky aktivních matek-samoživitelek je dokonce vyšší, než pracujících matek v úplné rodině, ale vzhledem k neadekvátním pracovním možnostem pro ženy s dětmi na trhu práce, kdy musí volit méně ohodnocené nahodilé pracovní činnosti, samostatně výdělečnou činnost z domova apod., je ani aktivní pracovní nasazení před ohrožením chudobou neochrání.<sup>107</sup> Je navíc smutným faktem, že pozice matek-samoživitelek je na trhu práce ještě prekérnější než matek obecně – tak to alespoň vnímají samotné ženy. Ať již proto, že jsou a priori považovány na nespolehlivé zaměstnance nebo dokonce proto, že zaměstnavatelé zneužívají jejich citlivé pozice.<sup>108</sup> Vnímám tedy naopak velmi ostře problematiku matek-samoživitelek (respektive osamělých rodičů) a jsem přesvědčena, že jakákoliv dávka by měla být co nejpřesněji zaměřena právě a pouze osobám skutečně potřebujícím takovou dávku. Zatímco obecně řečeno takovéto zaměření či zamíření může být relativně složité, domnívám se, že právě u osamělých matek by provedení přesného „zacílení“ dávky bylo přeci jen snadnější, poměrně efektivní a především velmi potřebné.

### ***Nástup na peněžitou pomoc v mateřství***

Podpůrčí doba peněžité pomoci v mateřství počíná dnem, který si pojišťovna určí, a který nastane v období od osmi do šesti týdnů před plánovaným dnem porodu, případně dnem porodu,

---

<sup>105</sup> Srovnej např. MOTTLOVÁ, Markéta (editorka): *Rovnost žen a mužů v nedohlednu - Monitorovací zpráva Social Watch k genderové rovnosti 2017*, Social Watch 2017. Social Watch Česká republika Praha 2017. Dostupné z: <https://www.socialwatch.org/sites/default/files/2017-CzechRep-Report-Women-czech.pdf>

<sup>106</sup> PROKOP, Daniel. *Slepé skvrny: o chudobě, vzdělávání, populismu a dalších výzvách české společnosti*. Brno: Host, 2019. ISBN 978-80-7577-991-5, str. 63.

<sup>107</sup> MOTTLOVÁ, Markéta (editorka): *Rovnost žen a mužů v nedohlednu - Monitorovací zpráva Social Watch k genderové rovnosti 2017*, Social Watch 2017. Social Watch Česká republika Praha 2017. Dostupné z: <https://www.socialwatch.org/sites/default/files/2017-CzechRep-Report-Women-czech.pdf>.

<sup>108</sup> KUCHAROVÁ, Věra. BARVÍKOVÁ, Jana. HÖHNE, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. PALONCYOVÁ, Jana. VIDOVIČOVÁ, Lucie. VÚPSV v. v. i. Praha 2020. *Zpráva o rodině 2020*, str. 113. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

pokud k němu došlo dříve, než byl den nástupu určený pojištěnkou. V případě převzetí dítěte do péče začíná podpůrní doba ke dni převzetí. Zatímco zvolit si dřívější začátek podpůrní doby zákon nepřipouští, začít čerpat dávku později než šest týdnů před porodem je v praxi možné. Zákon o nemocenském pojištění stanoví, že pokud pojištěnka den nástupu v tomto období (od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu) neurčí, začíná podpůrní doba běžet od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Zákon nenabízí žádnou alternativu nebo možnost volby, pokud by se matka rozhodla pro pozdější nástup na peněžitou pomoc v mateřství. Dle zákoníku práce nastupuje žena na mateřskou dovolenou „zpravidla“ od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.<sup>109</sup> Dále zákoník práce k otázce nástupu na mateřskou dovolenou v § 191 říká, že zaměstnavatel „omluví“ nepřítomnost ženy v době mateřské dovolené, nebo že jí taková dovolená „přisluší“.<sup>110</sup> Z výkladu těchto ustanovení je tedy evidentní, že nástup, respektive nárok na mateřskou dovolenou je právem, nikoliv povinností. V praxi by pak situace, kdy žena k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu nenastoupí na mateřskou dovolenou, znamenala počátek běhu podpůrní doby peněžitě podpory v mateřství, kdy ale zároveň vzniká překážka výdělečné činnosti na straně pojištěnky (dle § 16 zákona o nemocenském pojištění) – podpůrní doba však poběží a nebude o dobu pozdějšího nástupu na mateřskou dovolenou prodloužena. Kromě toho, že takové ženě bude zkrácena podpůrní doba, nebude mít žena, která pobírala vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu nárok ani na tuto dávku. Dodejme, že v případě předčasného porodu (tedy v situaci, kdy pojištěnka „nestihla“ nastoupit na peněžitou podporu v mateřství a začala čerpat tuto dávku celých šest týdnů před porodem nikoliv ze svého rozhodnutí, nebude podpůrní doba dávky zkrácena.<sup>111</sup>

### ***Minimální délka podpůrní doby***

Kromě maximální délky podpůrní doby zákon stanoví u pojištěnky, která porodila dítě, i minimální povinnou délku podpůrní doby. Ta nesmí být kratší než 14 týdnů a zároveň nesmí skončit dříve než šest týdnů od porodu – doba šestinedělí stejně jako minimální délka podpůrní doby je zákonem chráněna absolutně – nelze si tuto dobu upravit nebo zkrátit. Toto ustanovení odpovídá úpravě v zákoníku práce – mateřská dovolená v souvislosti s porodem vždy trvá nejméně

<sup>109</sup> Viz § 195 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>110</sup> Jak upozorňuje G. Halířová: HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 84.

<sup>111</sup> PŘIB, Jan, CHOTĚBORSKÁ Šárka a CIMLEROVÁ, Květoslava: *Komentář k zákonu o nemocenském pojištění*, právní stav k 1. 1. 2019. § 34 [Počátek a ukončení podpůrní doby u peněžitě pomoci v mateřství]. Dostupné online ze systému ASPI.

14 týdnů a nesmí skončit ani nemůže být přerušena před uplynutím šesti týdnů od porodu – pojištěnka se tak nemůže ani nesmí vrátit do práce před uplynutím této minimální doby.<sup>112</sup> Podpůrčí doba (v povinné délce) peněžité pomoci v mateřství neskončí ani v případě, že matka přestala o dítě pečovat.<sup>113</sup> Minimální povinná podpůrčí doba může dle zákona trvat i déle než 14 týdnů, a to v případě, že dávka byla před skutečným dnem porodu čerpána déle než osm týdnů. Jestliže dítě zemřelo, náleží pojištěnce dávka po dobu dvou následujících týdnů (pokud mezitím podpůrčí doba neskončila), s výhradou dodržení minimální zákonné podpůrčí doby (tedy 14 týdnů a šest týdnů od narození dítěte), ta se uplatní vždy.<sup>114</sup> Obdobně dle zákoníku práce náleží pojištěnce v případě úmrtí dítěte dva týdny mateřské dovolené.<sup>115</sup>

Minimální povinná délka podpůrčí doby o délce celých 14 týdnů se (např. i v evropském srovnání) jeví jako velmi dlouhá. Chvátalová přisuzuje zákonné ustanovení o minimální době podpůrčí doby „zájmu zdraví rodičky“,<sup>116</sup> Pichrt jej odůvodňuje „zátěží, jež porod pro organismus ženy představuje“.<sup>117</sup> Důvodová zpráva k zákonu o nemocenském pojištění se pak k důvodům takovéto úpravy nevyjadřuje vůbec. Doba šesti týdnů na zotavení po porodu je nepochybně doba zákonem po právu adekvátně chráněná (jde také o celosvětově odborně uznanou dobou rekonvalescence), nemohu však souhlasit s tím, že by se toto dalo paušálně říci i o posledním měsíci a půl těhotenství.<sup>118</sup> Mnoho žen projde celým obdobím těhotenství bez jakýchkoliv zdravotních komplikací a omezení a v kondici odvádět pracovní povinnosti – tím spíše, pokud neodvádí manuální či fyzicky náročnou práci. Nevidím faktické odůvodnění, proč systém paušálně nejen nabízí, ale dokonce ženy de facto „nutí“ (respektive finančně zvýhodňuje takovou volbu)<sup>119</sup>

<sup>112</sup> Viz § 195 odst. 5 zákoníku práce.

<sup>113</sup> PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2009. Str. 98.

<sup>114</sup> Srovnej § 35 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>115</sup> Srovnej § 195 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>116</sup> CHVÁTALOVÁ, Iva. In: CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-732-0, str. 106.

<sup>117</sup> PICHRT, Jan. § 195 [Mateřská dovolená]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 820.

<sup>118</sup> Což plyne i z osobní aktuální skutečnosti – autorce této práce se při jejím zpracování blíží den nejzazšího nástupu na peněžitou pomoc v mateřství.

<sup>119</sup> Jak bylo rozebráno výše, je pravdou, že žena nemůže a není nucena ukončit svoji výdělečnou činnost šest týdnů před očekávaným dnem porodu, ať již jde o zaměstnankyni nebo osobu samostatně výdělečně činnou, pozdní nástup na mateřskou dovolenou (ve smyslu zákoníku práce, resp. pozdější ukončení samostatně výdělečné činnosti) však bude mít za následek nucené zkrácení podpůrčí doby peněžité pomoci v mateřství, což se pochopitelně pro ženy může jevit jako nevýhodné a mít zásadní vliv na jejich rozhodovací proces. Podobně také vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je vyplácen maximálně do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, pokud zaměstnankyně nenastoupí na mateřskou dovolenou v tomto termínu, příspěvek ji nebude dále vyplácen. Je tedy evidentní, že zákon se snaží ženy přimět k včasnému nástupu na mateřskou dovolenou (respektive podpůrčí dobu peněžité pomoci v mateřství) a možnou „volbu“ nástupu pro ženy činí obtížnou. Můžeme také spekulovat nad tím, jak všeobecně rozšířené povědomí „povinného“ nástupu na mateřskou dovolenou ovlivňuje možnost ženy „zvolit si“ pozdější nástup. Jako „nepřímé nucení“ vidí legislativní nastavení např. i G. Halířová (viz HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 87).

absolvovat před očekávaným dnem porodu tak dlouhou dovolenou. Zajisté je mnoho žen, které z důvodů přirozených zdravotních omezení již ve vysokém stupni těhotenství nemohou vykonávat dosavadní pracovní činnost nebo mají zdravotní komplikace – pro takové případy však zákon stanovil dávku vyrovnávacího příspěvku v mateřství nebo dávku nemocenského pojištění.<sup>120</sup> Mnoho práce schopných žen by jistě tuto možnost i uvítalo, zvláště výměnou za možnost využít podpůrní dobu, až když pečují o dítě. Nekoncepčnost povinné délky podpůrní doby dokládá i fakt, že není variabilní s ohledem na skutečné datum porodu – minimálních 14 týdnů bude muset dodržet i pojištěnka, která např. porodila několik týdnů před plánovaným dnem porodu – poporodní povinná podpůrní doba tedy nebude v délce šesti, ale mnohem více týdnů – argumentace chráněnou dobou šestinedělí je pak stěží platná.

Není bez zajímavosti, že v 80. letech minulého století byla jednak doba povinné podpůrní doby před očekávaným dnem porodu stanovena na čtyři týdny a jednak bylo ženě, která nastoupila na podpůrní dobu později než k takovému dni, za podmínky, že „...*jí lékař povolil se zřetelem k jejímu zdravotnímu stavu a pracovním podmínkám dále pracovat*“; povoleno čerpat po porodu peněžitou podporu v mateřství v nezkrácené délce (nezkrácené o dobu, kterou nevyčerpala před porodem, jak je tomu dnes).<sup>121</sup>

Halířová se podrobně věnuje také otázce, zda žena může na mateřskou dovolenou nenastoupit vůbec (na podpůrní dobu peněžitě podpory v mateřství pochopitelně nastupovat nemusí) a podobně jako Randlová považuje nástup na mateřskou pouze za právo ženy, nikoliv za její povinnost.<sup>122</sup> V případě nenastoupení na mateřskou dovolenou (žena samotný porod a zotavení pokryje např. čerpáním dovolené nebo neplaceného volna), pak neexistuje dle zákoníku práce možnost zaměstnankyni v návratu do práce bránit. V tomto kontextu Halířová dále ale uzavírá, že ačkoliv povinnost nastoupit na mateřskou dovolenou neexistuje, bude pro ženu „*mnohem výhodnější*“ tak učinit, neboť během povinné doby 14 týdnů „*nemůže dojít k narušení pracovní*

---

<sup>120</sup> Považuji za nutné zmínit i dlouhodobou praxi nadužívání dávek nemocenského pojištění právě v souvislosti s těhotenstvím, kdy mnoho žen, za asistence lékařů i bez jakékoliv faktické indikace volí dřívější odchod na mateřskou dovolenou skrze režim tzv. „rizikové těhotenství“ – právě pobíráním dávky nemocenského, na které plynule navazuje podpůrní doba peněžitě pomoci v mateřství. Autorce této práce při řešení osobní situace překlenutí doby mezi ukončením výdělečné činnosti a nástupem na mateřskou dovolenou bylo „rizikové těhotenství“, tedy nástup na nemocenskou, doporučeno postupně daňovým poradcem, lékařem jakož i zaměstnankyní pobočky České správy sociálního zabezpečení, tedy de facto i zevnitř samotného systému, od státního zaměstnance.

<sup>121</sup> Jak upozorňuje G. Halířová (viz HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 87). Srovnej: § 7 odst. 2 zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené a o dávkách v mateřství a o přídávkách na děti z nemocenského pojištění, ve znění účinném do 30. 6. 1987.

<sup>122</sup> RANDLOVÁ, Nataša a KADLECOVÁ, Tereza: *Povinně na mateřskou?* Publikováno na serveru [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz) dne 14. 4. 2014. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-na-materskou-93928.html>  
Podobně srovnej taktéž: KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-474-2 str. 74.

*kariéry ženy*“ a jedinou nevýhodou povinné doby mateřské (respektive podpůrní doby peněžitě podpory v mateřství) je ušlý výdělek.<sup>123</sup> Nelze než souhlasit, že kariéra ženy nebo její profesní pozice pravděpodobně nebude ve většině případu výrazně (nebo vůbec) narušena pokud žena na mateřskou dovolenou nastoupí a vyčerpá celých 14 týdnů. Nemohu ale souhlasit, že jedinou nevýhodou povinné délky mateřské dovolené je výpadek v příjmu. Jako zásadní a primární nevýhodu vidím především narušení autonomie vůle ženy-matky a její nemožnost sama se rozhodnout, jakým způsobem si svůj osobní a pracovní život zorganizuje. Slouží-li předpisy pracovního práva (a práva sociálního zabezpečení) k ochraně těhotné ženy (nebo ženy-matky), má být taková ochrana ženě k dispozici, nikoliv jí vnučena.<sup>124</sup> Připustíme-li, že obava o zdraví takové ženy je nadřazena její vlastní autonomii vůle a schopnosti rozhodnout se samostatně o organizaci svého života, a že tedy musí být ochráněna kogentními předpisy pracovního práva, pak by měl zákon nabízet alespoň kompromisní řešení – např. možnost ženy zkrátit povinnou dobu mateřské dovolené s potvrzením lékaře o jejím zdravotním stavu (jak tomu bylo i dle zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené a o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění účinném do 30. 6. 1987 zmiňovaného výše).

Dodejme ještě, že úprava povinné minimální délky podpůrní doby potenciálně koliduje s právem otce převzít dítě do péče po uplynutí šesti týdnů od porodu. Ačkoliv zákon pro okamžik převzetí stanoví pouze podmínku, že může nastat až počátkem sedmého týdne od porodu (tedy po uplynutí šestinedělí), domnívám se, že z pozice matky musí být mimo jiné splněna také podmínka splnění povinného období podpůrní doby peněžitě podpory v mateřství, tedy celých 14 týdnů. To má za následek, že otec bude schopen převzít dítě do péče až později (de facto po osmi týdnech, pokud žena nastoupila na mateřskou šest týdnů před očekávaným dnem porodu a porodila v plánovaný termín, možná ale i mnohem později, pokud porod nastal dříve). Pro odstranění interpretačních pochybností se domnívám, že by zákon měl explicitně specifikovat, kdy otec může na peněžitou podporu v mateřství nastoupit.

Z letného pohledu do ostatních států Evropské unie vidíme, že povinná délka mateřské dovolené se v rámci EU značně liší; od států, které povinnou dobu stanovily ještě podstatně delší (např. Itálie, Řecko), po státy, které volí jen minimální povinnou dobu (např. Francie, Velká

---

<sup>123</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 96.

<sup>124</sup> Zde ovšem narážíme na obecnější „problém“ současného zákoníku práce – stejný režim je nastaven např. u zákazu práce přesčas pro těhotné zaměstnankyně. Zákoník práce totiž nestanoví zákaz zaměstnavatele ženě přesčas nařídít, ale úplný zákaz těhotné ženy pracovat přesčas. Tedy i v případě, že by žena měla zájem o práci přesčas a její zdravotní stav (např., ale nejen, v počátku těhotenství) bez problému takovou práci dovoloval, zaměstnavatel nesmí práci přesčas zadat ( a to ani na žádost zaměstnankyně). Takové ochranné ustanovení může být (po právu) některými ženami vnímáno negativně.

Británie).<sup>125</sup> Nařízení EU pak vyžaduje jako povinné alespoň dva týdny na mateřské/rodičovské dovolené.<sup>126</sup> I v tomto kontextu považují stanovení povinné minimální délky mateřské dovolené (a podpůrní doby peněžité podpory v mateřství) nad rámec lékařsky vyžadovaných šesti týdnů za zbytečné – mimo této doby šestinedělí by měla být preferována svobodná volba matky.

### 3.1.4 Výdělečná činnost při čerpání peněžité pomoci v mateřství

Nárok na výplatu dávky<sup>127</sup> nemá pojištěnec, u kterého nastaly překážky vymezené zákonem, a to po dobu trvání takové překážky. Jde o obecné překážky nároku na výplatu dávek nemocenského pojištění jako je trvání vazby a výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence (jde-li o dávky, na které vznikl nárok před počátkem takové překážky). Co je ale podstatnější, jde také o dobu výkonu výdělečné činnosti.<sup>128</sup> Zákon dále stanoví speciální překážky pro výplatu peněžité pomoci v mateřství.<sup>129</sup>

Pojištěnci nenáleží dávka, pokud vykonává práci nebo samostatně výdělečnou činnost v pojištěné činnosti (tedy v činnosti, ze které tato dávka náleží). To v praxi znamená, že pojištěnec-zaměstnanec nesmí vykonávat pro zaměstnavatele práci, kterou vykonával po dobu (a jako předmět pracovního poměru), kterou byla založena účast na nemocenském pojištění, a ze které vznikl nárok na dávku. Může ale vykonávat práci v rámci jiného pracovněprávního vztahu (také např. formou dohody o pracovní činnosti či provedení práce), a to jak pro jiného zaměstnavatele (zde může být předmět činnosti shodný s „původním“ pracovním vztahem, avšak zaměstnanec ji

---

<sup>125</sup> Maternity and paternity leave in the EU. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS\\_ATA\(2014\)545695\\_REV1\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA(2014)545695_REV1_EN.pdf)

<sup>126</sup> Srovnej článek 8 Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN>

<sup>127</sup> Zákon o nemocenském pojištění terminologicky rozlišuje tzv. „nárok na dávku“ – ten má pojištěnec při splnění zákonných požadavků (viz § 45 zákona o nemocenském pojištění), tedy *ex lege* a takový nárok nezaniká, tzv. „nárok na výplatu dávky“ – vzniká splněním zákonných požadavků pro nárok na dávku a na její výplatu a uplatněním nároku na výplatu dávky zákonným způsobem a zaniká uplynutím tří let ode dne, za který dávka náleží (viz § 46 zákona o nemocenském pojištění).

<sup>128</sup> Vymezené v § 16 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>129</sup> Peněžítá pomoc v mateřství se nevyplácí během doby, kdy (i) o dítě na základě dohody pečuje otec nebo manžel, (ii) dobu, kdy je dítě, z důvodu péče, na něžž je dávka vyplácena, v ústavní zdravotnické péči a jeho matka (resp. pojištěnec obecně) v této době vykonává výdělečnou činnost, z níž je dávka poskytována, (iii) za dobu, kdy o dítě z důvodu závažné nemoci pojištěnce pečuje jiná osoba, (iv) dobu, kdy dítě bylo svěřeno do náhradní péče a pojištěnka o dítě nepečuje (může nastat až v době šesti týdnů od porodu) – musí však jít o zákonem specifikovanou náhradní péči, pokud by se o dítě staral např. manžel ženy nebo babička dítěte, nárok na dávku zůstává pojištěnce zachován a (v) dobu, kdy dítě bylo umístěno v ústavní péči z jiných než zdravotních důvodů (ať už na straně pojištěnce nebo dítěte). Po dobu pobytu dítěte ve zdravotnickém zařízení (a souběžné výdělečné činnosti pojištěnce) a dlouhodobé nemoci pojištěnce starajícího se o dítě, podpůrní doba stojí – její konec tedy bude posunut o dobu trvání takové překážky. V ostatních případech se doby výše specifikované započítávají do celkové podpůrní doby. Srovnej také PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2009. Str. 101,

může vykonávat pouze se souhlasem zaměstnavatele<sup>130</sup>), ale i pro stejného zaměstnavatele, pokud nebude vykonávat práci, která je druhově vymezena stejně jako dosavadní předmět práce.<sup>131</sup>

Zaměstnankyně za žádných podmínek nesmí vykonávat práci během 14 týdnů povinné doby mateřské dovolené (respektive během povinné doby mateřské dovolené, pokud tato bude delší). Osoba samostatně výdělečně činná může být ekonomicky činná ve svém podnikání, pokud takovou činnost nevykonává osobně – může např. činností pověřit svého zaměstnance a dál tedy pokračovat v podnikání. Takové řešení bude v praxi pro některé podnikatele proveditelné (např. pokud osoba samostatně výdělečně činná provozuje malý obchod nebo kavárnu), pro mnohé však vzhledem k charakteru jejich činnosti nemožné. V samostatné výdělečné činnosti může i osobně a bez omezení pokračovat osoba samostatně výdělečně činná, jejíž činnost byla do doby nástupu na peněžitou pomoc v mateřství činností vedlejší (a tedy nezaložila nárok na dávku, nejedná se o pojištěnou činnost). Podobně osobě, která získala nárok na peněžitou dávku v mateřství jako zaměstnanec, nic nebrání, aby během podpůrcí doby započala samostatně výdělečnou činnost, která bude vedena jako vedlejší.<sup>132</sup> Zdá se tedy, že zákonodárce sice na jednu stranu vidí pobírání dávky a pokračování ve výdělečné činnosti jako neslučitelné (koneckonců, účelem dávky je právě nahrazení ušlého příjmu z důvodu péče o dítě), činí tak ale pouze částečně a v zásadě nekoncepčně.<sup>133</sup> Současná právní úprava tak zásadním způsobem nahrává vynalézavosti a kreativitě při obcházení zákonných předpisů, kdy se pojištěnci (ať už zaměstnanci či osoby samostatně výdělečně činné) snaží legitimizovat výdělek, který zákonem povolen není. Dodejme,

---

<sup>130</sup> Srovnej § 304 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>131</sup> Srovnej § 34b odst. 2 zákoníku práce. K pojmu „jinak druhově vymezené práce“ se vyjádřil Nejvyšší soud: o druhově jinou práci se jedná tehdy, [...]*jestliže povaha činností [...] je odlišná od povahy činností, jimiž se vyznačuje práce vykonávaná zaměstnancem v původním pracovním poměru, a jestliže pracovní činnosti v dalším pracovníprávním vztahu nepředstavují jen doplnění pracovní náplně zaměstnance [...], které bezprostředně souvisejí s výkonem práce zaměstnance v původním pracovním poměru, které jsou výkonem této práce podmíněny...*]. Je tedy evidentní, že zákaz výkonu práce dle §34b je vykládán poměrně extenzivně, a to především v části „*kteří bezprostředně souvisejí s výkonem práce v původním pracovním poměru*“. Důvodem je bezesporu snaha o minimalizaci obcházení zákonného ustanovení, které se netýká pouze výkonu práce rodiče při mateřské dovolené, ale obecně souběhu dvou činností pro jednoho zaměstnavatele – citovaný judikát pojem vykládá v kontextu faktické práce přesčas vedené jako výkon odlišné činnosti pod jinou pracovní smlouvou. Srovnej Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1573/2012.

<sup>132</sup> V praxi si můžeme představit např. pedagogického pracovníka - zaměstnance, který se mimo zaměstnání věnuje např. překladům, psaní odborných článků nebo korekturám textů (zde se jedná o vedlejší činnost). Taková osoba má při pobírání peněžitě pomoci v mateřství ze zákona právo bez omezení a v jakémkoliv objemu vykonávat tuto činnost (jedná se o tzv. vedlejší činnost), oproti tomu např. učitel jazyků na volné noze pracující jako osoba samostatně výdělečně činná, v jehož případě je tato činnost hlavní činností, se nebude moci při pobírání peněžitě pomoci v mateřství překladatelské činnosti věnovat vůbec, jinak by přišel o dávku peněžitě pomoci v mateřství.

<sup>133</sup> Nekoncepčnosti tohoto nastavení si zřejmě všimla skupina zákonodárců, kteří jsou autoři návrhu novely zákoníku práce, jež z působnosti § 34b zákoníku práce (tedy omezení práce se stejným předmětem činnosti pro stejného zaměstnavatele) vyjímá rodiče čerpající rodičovskou dovolenou, mateřskou dovolenou či rodičovskou dovolenou v rozsahu, ve kterém je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou matka dítěte. Srovnej návrh zákona – dostupný z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=168090>.



že podpůrná doba po dobu těchto překážek dále běží, nestaví se, a pojištěnec tedy o nárok na výplatu dávky za toto období přichází.<sup>134</sup>

Otázka souběhu výdělečné činnosti a pobírání dávky je bezesporu jedním z diskutabilních míst současné právní úpravy peněžité pomoci v mateřství. Považuji za nekoncepční a vůči jednotlivým skupinám ekonomicky činných osob nespravedlivé, aby některému okruhu pojištěnců byla tato možnost umožněna (zaměstnanec, osoba samostatně výdělečně činná při vedlejší činnosti) a jiným pojištěncům odepřena. Tím více, pokud taková pravidla vedou k obcházení zákona, kdy ženy na mateřské dovolené (respektive během podpůrné doby peněžité pomoci v mateřství), vypomáhají „svým“ zaměstnavatelům a zákon se obchází právě jednoduchou fabrikací předmětu činnosti v pracovní smlouvě, která nesmí být totožná s předmětem činnosti pracovního poměru, na základě kterého pojištěnka dávky pobírá.<sup>135</sup> Osoba samostatně výdělečně činná pak nemá možnost osobně vykonávat svoji činnost, a to v jakémkoliv, byť sebemenším rozsahu (můžeme jen spekulovat jakým způsobem je zákon obcházen u samostatně výdělečně činnosti). Ještě bizarnější se pak jeví nerovnost mezi výdělečnou činností vykonávanou jako hlavní a vedlejší. Tyto nerovnosti a „výjimky“, kdy zákon formálně odlišuje reálně ekvivalentní činnosti (jednoduše prostě jakoukoliv výdělečnou činnost), nemají žádné faktické opodstatnění. Zákaz samostatné výdělečné činnosti se, vzhledem k běžnému charakteru této činnosti, jeví jako obzvláště nepraktický a těžko pochopitelný – na rozdíl od zaměstnance, který pracuje pro zaměstnavatele, kde jde o závislou činnost, která podléhá úkolům a zadáním zaměstnavatele, organizaci v rámci zaměstnavatele a jejíž rozvržení (jakož např. i objem odpracované práce) většinou není v rukou zaměstnance samotného (a zaměstnavatel v návaznosti právě na charakter vztahu závislé práce je většinou schopen či nucen na dobu absence zaměstnance najít za něj náhradu nebo rozdělit činnost mezi jiné zaměstnance, apod.), je v případě osoby samostatně výdělečně činné situace přesně opačná. Je pro ni typické, že taková osoba pracuje sama, nezávisle a v časovém rámci a objemu, který si sama určí. I charakter činnosti může být právě takový, že se dá pohodlně vykonávat z domova a v malém rozsahu i při péči o dítě. Představíme-li si např. činnost překladatele nebo např. advokáta, je snadno představitelné, že při plné péči i o velmi malé dítě stráví např. hodinu až dvě denně vyřizováním e-mailů, přípravou smlouvy či konzultací. Taková nahodilá činnost nebude znamenat zásadní výdělek, může být ale zásadní pro kontinuitu podnikání takové osoby. Ekonomická činnost jednotlivců je navíc vždy z pohledu státu prospěšná,

---

<sup>134</sup> PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2009. Str. 47.

<sup>135</sup> Nemohu pochopitelně empiricky nijak doložit, že pojištěnci v praxi takovým způsobem postupují, a to bohužel ani z mé pracovní zkušenosti. Zkušenosti kolegů advokátů z oblasti pracovního práva říkají, že ač takové situace nejsou masovým jevem (především proto, že většina žen jednoduše nemá o pracovní činnost zájem), nejde o neobvyklý postup. Troufám si tedy uzavřít, že taková praxe je reálně na trhu práce přítomná.

neboť stát získává další plátce daní a pojištění. Nerozumím tedy, řekla bych dnes již přežitému přístupu, kdy stát lidem zakazuje vykonávat výdělečnou činnost s tím, že by přišli o dávku, která má sloužit k jejich podpoře.

Nevýhody takové právní úpravy jsou tedy evidentní (nerovné postavení jednotlivých účastníků, demotivování pojištěnců od věnování se výdělečné činnosti, potenciální obcházení zákona způsobem, aby vykonávaná činnost formálně spadala pod některou ze zákonem povolených výjimek), výhody pak veskrze žádné. Potenciální zdůvodnění, či chceme-li ospravedlnění omezení rodiče ve výdělečné činnosti, bychom mohli hledat ve státem vynucované ochraně dítěte, kdy zákonodárce rodičům jednoduše ukládá, chtějí-li být příjemcem dávky z pojištění, že se mají věnovat výchově dítěte, nikoliv výdělečné činnosti. Pak by ale tento zákaz musel být plošný a pro všechny pracující (bez ohledu na formu činnosti nebo předmět pracovní smlouvy) stejný. V opačném případě je těžko obhajitelný. Současný režim navíc vytváří paradoxní prostředí, ve kterém je na prvním místě podstatná právě forma výkonu činnosti (tedy osoba samostatně výdělečně činná hledá, jak vykonávat činnost na dohodu o provedení práce, zaměstnanec hledá, jak odlišně od pracovní smlouvy pojmenovat svoji činnost atd.) nad skutečným obsahem. Pojištěnci se tedy snaží vyjít vstříc zákonným ustanovením jejich formálním dodržáním, byť věcně je porušují. U právní úpravy, která absolutně nekonvenuje realitě života a jež bezdůvodně (nebo bez nějakého očividného sociálního, ekonomického či jiného benefitu) omezuje široký okruh lidí, zde nemocensky pojištěné, si tedy kladu otázku, jaký je tedy její význam a zda předpisy práva sociálního zabezpečení nemají příjemcům dávek spíše pomáhat než činit situaci komplikovanější. Tedy mají být užité i užitečné, poskytovat možnost volby a flexibility.<sup>136</sup> Zájem rodičů (v praxi především matek) o možnost výdělečné činnosti během pobírání mateřské dovolené je přitom evidentní.<sup>137</sup> Jako zásadní pozitivum se dá vnímat fakt, že výdělečná činnost při pobírání rodičovského příspěvku je zákonem zásadně méně omezena (více v kapitole 3.4 „Rodičovský příspěvek“.) Dle zákoníku práce jsou sice podmínky pro výkon práce v době rodičovské dovolené nastaveny stejně jako po dobu mateřské dovolené, zaměstnanci ale nic nebrání rodičovskou dovolenou jednoduše ukončit nebo ji přerušit, neboť čerpat rodičovský příspěvek může i po návratu do práce.

---

<sup>136</sup> Čímž žádným způsobem nechci implikovat, že obsah právního předpisu by se měl řídit jen a pouze preferencí občanů nebo že každé obcházení zákona by mělo vést k legislativní změně, která takové obcházení legitimizuje. Důvody pro své závěry jsem rozvedla výše.

<sup>137</sup> Rychlé vyhledání na internetu hesel jako „*přívýdělek na mateřské*“ apod. zobrazí desítky tisíc výsledků a nespočet článků a výstupů, ať už v magazínech věnovaných matkám, fórech mateřských stránek nebo ekonomických serverech pro veřejnost typu peníze.cz apod.

### 3.1.5 Výše peněžité pomoci v mateřství

Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % denního vyměřovacího základu.<sup>138</sup> Zde není bez zajímavosti se zamyslet i nad konkrétní výší této dávky na několika modelových případech. Je pravdou, že v případě pojištěnců s vyššími příjmy může peněžítá pomoc v mateřství znamenat jen malou část jejich běžného příjmu. V případě hrubého měsíčního příjmu ve výši 100 tis. Kč odpovídá čistý příjem 71 tis. Kč, dávka však bude vyplácena „pouze“ ve výši 41 820 Kč, jedná se tedy o signifikantní výpadek v příjmu. Pro mnoho matek s nižšími či průměrnými příjmy je však situace vzhledem k systému redukčních hranic výrazně odlišná – při hrubé měsíční mzdě 34 271 Kč (jde o průměrnou hrubou mzdu v České republice v roce 2020) bude rozdíl mezi čistým příjmem a dávkou pouze 2 016 Kč. Pro mnoho matek jde tak o téměř dokonalé vykrytí chybějícího příjmu v době mateřské dovolené.

I přesto, že pojištěnci s nadprůměrnými příjmy jsou v systému očividně „znevýhodnění“, vnímám nastavení výpočtu výše dávky spíše kladně. Přestože se v případě nemocenského pojištění jedná o systém tzv. „zásluhový“, je poměrně logické (již s ohledem na zatížení systému), že skutečná výše dávky je zásadně ovlivněna nastavením redukčních hranic (v případě osob s vysokými příjmy<sup>139</sup> pak především tedy třetí redukční hranicí, nad níž se již k dennímu vyměřovacímu základu vůbec nepřihlíží), což v praxi znamená, že pro osoby, jež do systému přinášejí nejvíce prostředků, je tento systém zároveň nejméně výhodný (viz příklady výše). To nás přivádí k fundamentální otázce celého systému práva sociálního zabezpečení – je takový systém spravedlivý? Ještě ostřeji se tato otázka vyjímá v nepojistných systémech sociálního zabezpečení (z pohledu této práce a rozpočtové náročnosti dávek tedy především v konceptu rodičovského příspěvku). Je v pořádku, aby úspěšnější jednotlivci de facto dopláceli na svoji pílí, pracovitost a schopnosti? Odpověď na tuto otázku je poměrně černobílá: ano či ne. Existují názory, že stávající koncept nepojistných dávek, kdy je pozornost soustředěna na sociálně slabší rodiny, znevýhodňuje úspěšné, středopříjmové rodiny a nevýhodné postavení vysokopříjmových rodin v pojistných systémech je ukázkou nevhodného „*extrémně rovnostářského systému*“.<sup>140</sup> Dovolím si zde nesouhlasit a přiklonit se k třetí modifikované odpovědi na položenou otázku: ano, nastavení systému je „nespravedlivé“, považuji ho ale za správné. Ačkoliv jsem zastáncem osobní zodpovědnosti jednotlivce, rovných příležitostí, minimálních ingerencí do osobního života ze

<sup>138</sup> V roce 2021 může peněžítá pomoc v mateřství za 1 den činit maximálně 1 449 Kč, tedy cca 43 470 Kč měsíčně (tato částka odpovídá hrubému měsíčnímu příjmu ve výši cca 108 tis. Kč.)

<sup>139</sup> V současné době s příjmy přesahujícími cca 108 tis. Kč hrubého měsíčního příjmu, tedy trojnásobku hrubého měsíčního příjmu v České republice – takový příjem již lze bezesporu označit jako „vysoký“.

<sup>140</sup> PRŮŠA, Ladislav, Petr VÍŠEK a Robert JAHODA. *Alchymie nepojistných sociálních dávek*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-528-3, str. 114<sup>-</sup> autor dokonce používá obrat „*neadekvátně poškozují*“.

strany státu atd., platí, že je výhradou moderní společnosti, že může a umí zajistit, aby i nízkopříjmové rodiny mohly vychovávat děti bez diskomfortu zásadního materiálního nedostatku, a že má prostředky a mechanismy na minimalizování rizika extrémní chudoby – to by si stěžít mohla dovolit právě bez „neadekvátní“ účasti středně a vysokopříjmových osob v systému. Tento princip solidarity, již mnohokrát zmiňovaný, je základním kamenem nepojistných systémů sociálního zabezpečení<sup>141</sup> a považuji za přijatelné, že je tento princip solidarity přítomen i v „zásluhovém“ pojistném systému nemocenského pojištění. Vycházím zejména z osobní zkušenosti, kdy – mohu-li si dovolit pocitově založenou úvahu<sup>142</sup> – nenacházím ospravedlnění pro to, aby má rodina ze systému sociálního zabezpečení zásadní způsobem čerpala, respektive, aby čerpala ve větším objemu, než jaké je současné zákonné nastavení. Necítím se v systému ošizena či znevýhodněna a význam jeho existence vnímám právě v pomoci „potřebným“; naopak cítím lehkou neadekvátnost, když rodiny s opravdu vysokými příjmy čerpají ze systému ze zákona nárokovatelné prostředky.

### 3.2 Porodné

Dávka porodného v systému sociálního zabezpečení reaguje na sociální událost narození dítěte. Je nezpochybnitelné, že taková událost s sebou nese nejen výpadek příjmu rodiče, který přestane alespoň na nějakou dobu buď z velké části, nebo úplně<sup>143</sup> vykonávat jakoukoliv výdělečnou činnost (takový výpadek částečně doplňuje dávka rodičovského příspěvku nebo pro nemocensky pojištěné také dávka peněžité pomoci v mateřství), ale zároveň jednorázové výdaje rodiny spojené s narozením dítěte, a právě za účelem jejich pokrytí je vyplácena dávka porodného. Porodné je jednorázovou neobligatorní dávkou systému státní sociální podpory a je upravena v § 44 a násl. zákona o státní sociální podpoře.

Porodné je dle platné právní úpravy dávkou testovanou proti příjmu. V době přijetí zákona o státní sociální podpoře (rok 1995) byla dávka porodného koncipována jako na příjmu netestovaná dávka, vyplácela se všem ženám bez ohledu na příjmy rodiny a na každé porozené dítě, a to až do roku 2010, kdy došlo ke změně konceptu dávky z netestované na testovanou – nárok na dávku byl naprosté většině matek odejmut (z počtu příjemců porodného v roce 2012

---

<sup>141</sup> Ke genezi společenské solidarity poutavě hovoří např. Tomeš – TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3, str. 40 a násl.

<sup>142</sup> Neboť jak říká T. G. Masaryk: „...soulad citu s rozumem a do jisté míry převládání citů nám bude základem mravnosti“ (MASARYK, Tomáš Garrigue. *Ideály humanitní: Problém malého národa; Demokratism v politice*. Praha: Melantrich, 1968. České myšlení.)

<sup>143</sup> Možnost výdělečné činnosti při pobírání peněžité pomoci v mateřství je zákonem omezena, viz kapitola 3.1 „Peněžítá pomoc v mateřství“.

vyplývá, že u prvního dítěte nárok na dávku splnilo 22 % rodin<sup>144</sup>) a dále byl snížen počet dětí, na které mohlo být porodné pro jednu ženu vyplaceno, a to pouze na první narozené dítě. Změna byla motivována nutnou optimalizací výdajů ze státního rozpočtu; principiálně ji vnímám jako pozitivní – stát doplňuje rodině rozpočet na zvýšené výdaje v souvislosti s narozením dítěte jen rodinám, které nejsou schopny se s nimi potýkat samy, tedy jen úzkému vymezenému okruhu nízkopříjmových rodin. Považuji také za odůvodněné, že příspěvek je vyplácen pouze na omezený počet dětí – výdaje spojené s narozením dítěte (tedy především pořízení vybavení pro dítě) se do velké míry neopakují, ba naopak je matka, respektive rodič, musí udělat jen jednou. Zároveň tím byl ukončen sociálně nevhodný koncept určité „odměny“ za narození dítěte. Široká veřejnost však měla odlišný názor a reformu porodného za účelem snížení mandatorních výdajů byla vnímána velmi negativně.<sup>145</sup>

Poslední zásadní změnou zákonné úpravy porodného v roce 2014 zákonodárce naopak přistoupil ke korekci okruhu těchto rodin, když se koeficient pro výpočet nároku od 1. 1. 2015 zvýšil z 2,4 na současných 2,7 a počet narozených dětí, které zakládají nárok na výplatu porodného, zvýšil na dvě děti.

Dnes má tedy nárok na dávku každá žena, která porodila první nebo druhé dítě, pokud rozhodný příjem v rodině<sup>146</sup> nepřevyšuje 2,7násobek životního minima rodiny.<sup>147</sup> Do příjmů se přitom započítávají i některé dávky poskytované státem, např. podpora v nezaměstnanosti nebo rodičovský příspěvek<sup>148</sup>. Rozhodný příjem je přitom „čistý“ příjem rodiny.<sup>149</sup> Započítávány jsou však pouze příjmy, které stanoví zákon, majetek rodiny nebo jejich sociální poměry nehrají pro testování roli,<sup>150</sup> na rozdíl např. od systému sociální pomoci, kde jsou pro uplatnění nároku na

---

<sup>144</sup> ŠTANGOVÁ, Věra: *Nová koncepce právní úpravy porodného*. In: Rodinné listy, 4/2015, str. 26.

<sup>145</sup> ŠTANGOVÁ, Věra: tamtéž.

<sup>146</sup> Za rodinu se pro výpočet rozhodného příjmu v rodině považuje oprávněná osoba a s ní společně posuzované osoby (případně sama tato osoba, nemá-li společně posuzované osoby). Společně posuzovanými osobami jsou kromě oprávněné osoby principiálně její nezaopatřené děti a manžel/ka či partner/ka (případně druh/družka), pokud s oprávněnou osobou spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby (více srovnej § 7 zákona o státní sociální podpoře). Pro splnění podmínky společného soužití a společných nákladů zákon stanoví několik vyvratitelných domněnek.

<sup>147</sup> Srovnej § 44 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>148</sup> Srovnej § 5 odst. 1, písm. f). Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje příjem, je kalendářní čtvrtletí předcházející čtvrtletí, ve kterém se dítě narodilo – srovnej § 6 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>149</sup> Tedy po odečtení pojistného na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zdravotního pojistného a daně z příjmu. Srovnej: PRŮŠA, Ladislav, Petr VÍŠEK a Robert JAHODA. *Alchymie nepojistných sociálních dávek*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-528-3, str. 27. Srovnej též § 5 zákona o státní sociální podpoře, který stanoví úplný taxativní výčet rozhodných příjmů.

<sup>150</sup> Srovnej např. ŠTANGOVÁ, Věra. In: KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0, str. 202. Nebo taktéž PRŮŠA, Ladislav, Petr VÍŠEK a Robert JAHODA. *Alchymie nepojistných sociálních dávek*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-528-3, str. 26.

dávku zkoumány celkové majetkové poměry rodiny.<sup>151</sup> Hranice 2,7násobku životního minima v praxi od 1. 4. 2020 u rodiny s jedním (prvním)<sup>152</sup> dítětem znamená příjem cca 23 544 Kč měsíčně, u matky samoživitelky pak cca 14 904 Kč.<sup>153</sup>

Porodné je vypláceno maximálně na dvě děti, a to ve výši 13 tis. Kč na první živě narozené dítě a 10 tis. Kč na druhé živě narozené dítě (u vícero dětí není přitom výše porodného nikterak zohledněna).<sup>154</sup> Nárok na porodné má také otec (svého) prvního nebo druhého dítěte, jehož matka zemřela, pakliže ke dni porodu splnila nárok na vyplacení porodného a dávka jí nebyla vyplacena.<sup>155</sup>

Dnešní nastavení dávky porodného, respektive její testování, považuji za správný směr v systému vyplácení dávky. V rámci rozpočtové zodpovědnosti státu bych považovala za optimální vyplácet porodné pouze za první narozené dítě – jak již bylo řečeno, výdaje, které se pojí s narozením dítěte, se při druhém dítěti principiálně neopakují, a opětovné vyplácení dávky se míjí s jejím účelem. V rámci podpory rodin s nízkými příjmy bych případně považovala za logičtější adekvátně upravit existující výši porodného, případně jej vyplácet ve více výměrách (podobně jako např. přídavek na dítě).

### 3.3 Otcovská poporodní péče

Otcovská poporodní péče (dále jen otcovská) je nejmladší dávkou systému nemocenského pojištění. Byla zavedena s účinností k 1. 2. 2018<sup>156</sup> a je jednou z legislativních reakcí na dlouhodobou společenskou debatu o zapojení otců do péče o dítě (dalšími jsou např. flexibilní střídání rodičů v pobírání rodičovského příspěvku, možnost obou rodičů požádat (a to i současně) o rodičovskou dovolenou dle zákoníku práce nebo také možnost otce čerpat peněžitou pomoc v mateřství – viz výše kapitola 3.1 „Peněžitá pomoc v mateřství“).

<sup>151</sup> KOMENDOVÁ, Jana. In: GREGOROVÁ, Zdeňka, Milan GALVAS, Jana KOMENDOVÁ, Jaroslav STRÁNSKÝ a Jitka ČERNÁ. *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita, 2018. ISBN 978-80-210-8842-9, str. 209.

<sup>152</sup> U druhého dítěte v rodině (v případě, že první dítě nedosáhlo šesti let věku; je-li první dítě starší, částka životního minima, a tedy také částka rozhodného výdělku pro zachování nároku na porodné se mírně zvýší) bude mít nárok na příspěvek rodina s měsíčním příjmem do cca 28 863 Kč měsíčně, matka samoživitelka s příjmem do 20 223 Kč.

<sup>153</sup> Srovnej § 9 odst. 2 zákona o životním minimu a nařízení vlády č. 61/2020 Sb. o zvýšení částek životního minima a existenčního minima.

<sup>154</sup> Srovnej § 44 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře ve znění účinném k 1. 10. 1995.

<sup>155</sup> Nárok na porodné má osoba, která převzala dítě do trvalé péče do jednoho roku jeho věku, pokud se jedná o první nebo druhé dítě takové osoby (příčemž je bezvýznamné, zda předchází dítě porodila nebo převzala do péče) – takový nárok nezaniká ani v případě, že předtím již vznikl nárok na porodné matce, která dítě porodila, případně otci takového dítěte. Opět tedy platí, že nárok je nárokem rodiče, neváže se na osobu narozeného dítěte. Nárok na porodné však nemá matka (nebo otec), kterým před narozením takového dítěte již dvakrát vznikl nárok na porodné převzetím dítěte do jednoho roku věku.

<sup>156</sup> Otcovská byla do systému zavedena zákonem č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Nárok na dávku má pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem nebo které převzal do péče nahrazující péči rodičů<sup>157</sup>, pokud ke dni převzetí do péče nedosáhlo věku sedmi let. Podmínkou nároku pro samostatně výdělečné osoby je navíc účast na pojištění po dobu nejméně tří měsíců bezprostředně předcházejícím nástupu na otcovskou<sup>158</sup>. Otcovská však náleží v případě stejného dítěte pouze jednomu z oprávněných, tedy, byla-li dávka např. čerpána biologickým otcem, nemá osoba přebírající dítě do péče, byť by splnila nároky na přiznání dávky, již na dávku nárok. V případě vícerčat není nárok na zvýšenou nebo opakovanou dávku.

Podpůrčí doba otcovské činí jeden týden a začíná nástupem na otcovskou. Den nástupu je určen otcem, musí však nastat nejpozději do šesti týdnů od narození dítěte nebo převzetí dítěte do péče.<sup>159</sup> Podpůrčí dobu nelze přerušit, otec tedy musí otcovskou vybrat v celku. Podpůrčí doba skončí umístěním dítěte do zařízení poskytující nepřetržitou péči (z jiných než zdravotních důvodů u dítěte nebo matky dítěte), stejně tak dnem, kdy otec přestal o dítě pečovat, a bylo svěřeno do náhradní péče. Dávka je poskytována ve výši 70 % denního vyměřovacího základu. Dodejme, že právní úprava otcovské by měla projít novelou v návaznosti na přijetí Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů (více viz dále v této kapitole).

Česká republika je stěží zemí, kde by se v oblasti péči o děti vůbec dalo mluvit o jakékoliv genderové vyrovnanosti nebo nějaké signifikantnější změně v „tradičním“ nastavení rodinného modelu.<sup>160</sup> S velkou pravděpodobností na tuto situaci nebude mít vliv ani dávka otcovské, vzhledem k tomu, že i délka jejího trvání je spíše symbolická. Důvodem zavedení dávky bylo dle zákonodárce posílení vazby otce a dítěte a snaha motivovat otce k zapojení se do péče o dítě, jakož i rozvoj vztahů v rámci rodiny.<sup>161</sup> Dá se předpokládat, že alespoň do určité míry bude tohoto účelu dosaženo, a dávku považují za společensky prospěšnou; umožní rodinám nejen potenciálně upevnit vztahy, ale také čistě z praktického hlediska usnadní technicky náročné období v rodině po narození dítěte (což v konečném důsledku znamená totéž). Zavedení otcovské je v souladu s obecnou a dlouhodobou celospolečenskou tendencí o intenzivnější zapojování otců do výchovy dítěte. V posledních letech jsem zaznamenala i v České republice, že některými zaměstnavateli je nabízena obdoba „soukromé“ zaměstnanecké otcovské (většinou nadnárodními společnostmi)

---

<sup>157</sup> Rozhodnutí orgánu o převzetí do péče upraví § 38d zákona o nemocenském pojištění.

<sup>158</sup> Tato čekací doba je vyžadována také u zahraničního zaměstnance.

<sup>159</sup> Srovnej § 38b zákona o nemocenském pojištění.

<sup>160</sup> Srovnej např. poměr otců vs. matek, které tvoří cca 98 % příjemců rodičovského příspěvku. Srovnej zprávu MPSV: *Zpráva o rodině 2020*, dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>, str. 41.

<sup>161</sup> Viz 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.

jako zaměstnanecký benefit, je proto jen na místě, když je tato tendence a snaha soukromých subjektů podpořena i ze strany státu.

### ***Otcovská a zapojení otce do péče o dítě ve světle Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů***

K posílení otcovské role při péči o dítě má přispět již zmíněná Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů, která minimální délku trvání otcovské dovolené stanovuje na deset pracovních dní (tedy dva týdny namísto dnešního týdne – sedmi kalendářních dnů),<sup>162</sup> a dále upravuje nepřenosnou část rodičovské dovolené v délce dvou měsíců.<sup>163</sup> Směrnice nezavádí povinnou rodičovskou dovolenou pro otce, jak bylo v České republice mylně interpretováno, pouze se snaží pozitivně motivovat otce k čerpání rodičovské dovolené<sup>164</sup> tím, že ze zákonem nárokovatelné doby rodičovské dovolené bude určitá doba nepřenosná na matku (respektive druhého rodiče). Po dobu otcovské dovolené musí být rodiči zajištěn příspěvek ve výši odpovídající alespoň výši příspěvku v případě nemoci<sup>165</sup>, po dobu čerpání nepřenosné rodičovské dovolené pak náleží rodiči odměna v takové výši, aby „*se usnadnilo čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči*“.<sup>166</sup>

Budoucnost teprve ukáže, jak se evropští otcové s nepřenosnou dobou rodičovské dovolené naloží, zda budou ochotni dva měsíce strávit mimo pracovní režim, nebo zda tato část nároku zůstane jednoduše nevyužita. Preambule směrnice akcentuje význam flexibility při plánování práce a rodinného života obecně, ale především v případě otců, neboť právě možnost flexibilního zaměstnání zvyšuje pravděpodobnost vyčerpání rodičovské dovolené (a to především muži). Pracovníkům by měla být nabídnuta možnost čerpat rodičovskou dovolenou po částech, pracovat na částečný úvazek apod. právě proto, aby se zvýšila pravděpodobnost, že dovolená bude, zvláště u otců, využita.<sup>167</sup> Čerpání rodičovské dovolené by přitom mohlo a mělo mít přímý dopad na v tuto chvíli problematické postavení ženy-matky na trhu práce. Ukázalo se, že čerpání dovolené otci nebo pružné uspořádání práce má pozitivní dopad na snížení neplacené práce v rodině vykonávané

---

<sup>162</sup> Srovnej čl. 4 (*Otcovská dovolená*) Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů.

<sup>163</sup> Srovnej čl. 5 (*Rodičovská dovolená*) Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů.

<sup>164</sup> Směrnice upravuje povinnou minimální délku rodičovské dovolené pro každého rodiče na čtyři měsíce, česká legislativa nabízí několikanásobně delší rodičovskou dovolenou pro oba rodiče, připomeňme ale, že samotná rodičovská dovolená je neplacená, nárok na rodičovský příspěvek má vždy pouze 1 rodič, i tak je možná doba pobírání příspěvku podstatně delší, než souhrnných osm měsíců dovolené pro oba rodiče. Výše příspěvku při delším čerpání však pochopitelně adekvátně nenahrazuje příjem rodičů.

<sup>165</sup> Dle zákona o nemocenském pojištění jsou dávky peněžité pomoci v mateřství (i dávky otcovské) ve vyšší výměře než dávky nemocenského, tuto povinnost již tedy Česká republika plní.

<sup>166</sup> Srovnej článek 8 Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů.

<sup>167</sup> Srovnej odst. (23) preambule Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů.



ženami.<sup>168</sup> To by mělo v konečném důsledku zmírnit problémy, které jsou zmiňovány na dalších místech této práce – stereotypizaci rodičovství, ale především problematické místo žen-matek na trhu práce, nerovné odměňování nebo např. fenomén chudnutí žen. Snahou či cílem směrnice totiž není primárně nutit otce k zapojení péče o dítě nebo k vybírání rodičovské dovolené, ale především řešení těchto velkých socioekonomických problémů, jejichž zlepšení by mělo ohromný pozitivní dopad nejen na život nejen žen, ale i rodin a v konečném důsledku celých společností a ekonomik států.

Je otázkou, jak čeští zákonodárci s implementací ustanovení o nepřenosné době rodičovské dovolené naloží. Vzhledem k českému konceptu rodičovské dovolené nemusí k praktické implementaci vůbec dojít. Dle zákoníku práce má totiž každý z rodičů nárok na čerpání „své“ rodičovské dovolené, nároky se nijak nescítají, vzájemně neovlivňují a čerpání mateřské dovolené není spojeno s nárokem na rodičovský příspěvek. De facto je tedy obsah směrnice českými právními předpisy naplněn. Princip „penalizace“ v podobě „propadlé“ doby čerpání rodičovské dovolené, pokud nebude mužem čerpána, s kterým operuje směrnice, by tak šel replikovat jen skrze výplatu peněžité dávky. Můžeme např. uvažovat o nepřenosné době podpůrní doby peněžité pomoci v mateřství nebo rodičovského příspěvku. S tím souvisí otázka implementace výše podpory při čerpání nepřenosné dovolené. Směrnice nestanoví, jak vysoká podpora rodiči náleží, a je otázkou, jaká vlastně je výše podpory, „*kteřá usnadní čerpání rodičovské podpory oběma rodiči*“. Dalo by se říci, že je jisté, že současná podoba rodičovského příspěvku to jistě není, neboť doposavad otce k odchodu na rodičovskou dovolenou nemotivovala, byť tuto možnost měli. Jak komentuje Randlová<sup>169</sup>, vzhledem k nechuti České republiky navýšovat v tomto ohledu výdaj státního rozpočtu je možné, že se ustanovení směrnice uspokojí např. zvýšením stávajícího měsíčního maxima při čerpání rodičovského příspěvku. Takové řešení ale z pohledu dosahování cíle směrnice nelze vůbec považovat za efektivní, protože stěžejí může mít za následek změnu, na níž směrnice cílí – objem prostředků vyplácených rodině by zůstal stále stejný a praktický rozdíl oproti platné právní úpravě by byl jen „papírový“. Osobně tak vidím jediné řešení v reálné „penalizaci“ – tedy propadnutí části dávky, pokud nebude část podpůrní doby otcem využita. Nevidím ale jako realistické, že by se implementace směrnice ubírala tímto směrem.

V případě otcovské dovolené věřím, že bude otci využívána už proto, že dvoutýdenní absence není pro jejich pracovní pozice ani výdělky nikterak disruptivní, odpovídá délce běžné dovolené. Jsem ale přesvědčena, že ani nová legislativa nepřiměje masivní množství českých otců

---

<sup>168</sup> Srovnej odst. (11) preambule Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů.

<sup>169</sup> RANDLOVÁ, Nataša a BRÁZDOVÁ, Lucie. *Work-life balance*. Práce a mzda. 4/2020. Dostupné z: <https://www.randls.com/en/publication/employment-law-cat/work-life-balance/>.

k nástupu na rodičovskou dovolenou (a to ani v případě, že by čeští zákonodárci opravdu rozhodli nechat tuto část dávky propadnout). Důvodem může být osobní nechut', stereotypy, obavy z přijetí rozhodnutí na pracovišti, ale i řada jiných; zásadní důvod může být ale stejný jako jeden z důvodů, proč muži na rodičovskou dovolenou nenastupovali doposud – jednoduše si jako rodina nemohou (či nechtějí) dovolit výpadek vyššího příjmu.<sup>170</sup> Tento důvod by mohl být alespoň zčásti odstraněn právě požadavkem na adekvátní podporu při čerpání nepřenositelné dovolené. Zda budou tato opatření pro významnější změnu dostačující, budeme schopni posoudit až v řádu několika let.

### 3.4 Rodičovský příspěvek

Je úkolem každého státu v rámci rodinné politiky nabídnout rodičům efektivní nástroj, který jim umožní sladit pracovní a osobní život, a to nastavením státní dávky takovým způsobem, aby umožnila co nejvíce rodičům skloubit výdělečnou činnost a rodičovské povinnosti co nejlepším způsobem. V českém právním systému je takovým nástrojem rodičovský příspěvek,<sup>171</sup> je také stěžejní dávkou sociálního zabezpečení rodičů při péči o děti jako takového.<sup>172</sup>

Rodičovský příspěvek byl zaveden do českého právního systému v roce 1990<sup>173</sup> a dle zákona o státní sociální podpoře se vyplácí od jeho účinnosti v roce 1995 v modifikované formě dodnes. Jedná se o netestovanou dávku peněžitého, opakujícího se a obligatorního charakteru, poskytovanou rodičům, jejímž účelem je zlepšit podmínky rodin pečujících o malé děti.<sup>174</sup> Je jedním ze základních kamenů sociálního zabezpečení rodičů při péči o dítě v České republice; stát tímto způsobem uskutečňuje ústavní právo na ochranu rodiny, respektive právo rodičů pečujících o děti na pomoc od státu.<sup>175</sup>

Důvodem zavedení této dávky a jejím původním primárním účelem bylo alespoň částečné pokrytí nákladů rodiče, který z důvodů péče o dítě nepracuje (první znění zákona umožňovalo rodičům pracovat pouze v rozsahu dvou hodin denně<sup>176</sup>). Společně s vývojem ve společnosti a korespondujícími legislativními změnami tato funkce ztrácela na významu, když bylo nejprve

---

<sup>170</sup> Jak bylo zmíněno výše, ženy v české republice průměrně vydělávají o cca 20 % méně než muži.

<sup>171</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 134.

<sup>172</sup> Štangová tuto dávku správně označuje jako jednu z nejdůležitějších v celém systému sociálního zabezpečení. (ŠTANGOVÁ, Věra. In: ŠTANGOVÁ, Věra a Roman LANG. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. ISBN 9788073807009, str. 117.)

<sup>173</sup> Srovnej zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.

<sup>174</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. In: KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0. str. 206.

<sup>175</sup> Srovnej zákon č. 23/1991 Sb., Ústavní zákon, kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, článek 10 listiny: Podobně též Evropská sociální charta, část I.: „Rodina jakožto základní jednotka společnosti má právo na vhodnou sociální, právní a hospodářskou ochranu k zajištění svého plného rozvoje.“

<sup>176</sup> Srovnej § 30 odst. 3 zákona o státní sociální podpoře, ve znění účinném k 1. 10. 1995.

umožněno pracovat se zvýšeným omezením výdělku, následně bylo zrušeno i toto omezení a rozšířena možnost rodiče umístit děti do vzdělávacího zařízení nebo i do náhradní celodenní péče. Dnes je tedy účelem dávky především finanční podpora rodiny vychovávající malé dítě (podrobněji viz dále).

Upozorníme pro úplnost, že dávka rodičovského příspěvku a podpůrní doba (až do doby čtyř let věku dítěte) se odlišuje od konceptu (jakož i doby) tzv. rodičovské dovolené ve smyslu zákoníku práce.<sup>177</sup> Tu může dle platných právních předpisů každý rodič čerpat v rozsahu dle své volby, maximálně však do tří let věku dítěte, zároveň čerpání rodičovské dovolené není podmíněno žádostí o rodičovský příspěvek (respektive žádost o rodičovský příspěvek není podmíněna žádostí o rodičovskou dovolenou). Rodičovská dovolená je taktéž z podstaty věci k dispozici pouze rodičům-zaměstnancům, rodičovský příspěvek je dávka dostupná všem rodičům pečujícím o dítě (více k rodičovské dovolené a obecně sociálním aspektům pracovněprávního vztahu v kapitole 5 „*Péče o dítě z pohledu pracovního práva*“).

### 3.4.1 Podmínky nároku

Nárok na výplatu rodičovského příspěvku má rodič<sup>178</sup>, který celodenně a po dobu celého kalendářního měsíce pečuje o nejmladší dítě v rodině. Rodičem je přitom dle zákona nejen biologický rodič, ale taktéž osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Rodičovský příspěvek je vždy nárokem rodiče pečujícího o dítě, nikoliv nárok opečovávaného dítěte<sup>179</sup> (oproti např. přídatku na dítě, který je nárokem samotného dítěte<sup>180</sup>). Nárok na rodičovský příspěvek zakládá péče o nejmladší dítě v rodině a tento zaniká buď vyčerpáním maximální částky rodičovského příspěvku,<sup>181</sup> ke dni, kdy dítě dosáhlo čtyř let věku nebo k poslednímu dni v měsíci předcházejícímu tomu, kdy přestalo dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek být nejmladším dítětem v rodině (tedy narozením mladšího dítěte nebo převzetím dítěte do péče). Od následujícího měsíce je rodič oprávněn čerpat příspěvek ve výši, která mu náleží z důvodu péče o toto nejmladší dítě.<sup>182</sup>

Rodičovský příspěvek není možné čerpat souběžně s peněžitou pomocí v mateřství. Má-li tedy v rodině jeden z rodičů v kalendářním měsíci nárok na peněžitou pomoc v mateřství

---

<sup>177</sup> Srovnej § 192 a násl. zákoníku práce.

<sup>178</sup> Oprávněné osoby vymezí § 3 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>179</sup> Srovnej rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 5. 2017, č. j. 6 Ads 21/2017-23.

<sup>180</sup> Srovnej § 17 a násl. zákona o státní sociální podpoře.

<sup>181</sup> Srovnej § 30 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>182</sup> Rodič je zároveň povinen požádat o čerpání takového rodičovského příspěvku i v případě, že by jej pobíral ve stejné výši jako rodičovský příspěvek na původně nejmladší dítě.

v souvislosti s porodem, rodičovský příspěvek se vyplácí, pouze pokud je vyšší než nárok z nemocenského pojištění, a to ve výši rozdílu mezi rodičovským příspěvkem a peněžitou pomocí v mateřství.<sup>183</sup>

### ***Podmínka celodenní péče***

Pro splnění nároku na rodičovský příspěvek musí být péče o dítě celodenní a trvat po dobu celého kalendářního měsíce (zákon stanoví výjimky z tohoto pravidla, kdy se za celý měsíc považuje taktéž např. měsíc, ve kterém bylo dítě narozeno, měsíc, kdy končí čerpání peněžitě pomoci v mateřství apod.<sup>184</sup>). Od roku 2004 sice již není nárok na dávku podmíněn omezením výdělečné činnosti, až donedávna byla tato volnost bez omezení pracovat spíše teoretická vzhledem k omezeným možnostem povolené péče o dítě. Postupně zákonodárce jednak nabídl rodičům možnost využití vzdělávacích zařízení a jednak navýšil povolený objem hodin, kdy do nich dítě může být umístěno. S účinností od 1. 1. 2020 byl tento rozsah skokově zvýšen na dvojnásobek: podmínka celodenní péče zůstává splněna, pokud dítě mladší dvou let navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo podobné zařízení (dále jen „vzdělávací zařízení“) v rozsahu nepřevyšujícím 92 hodin za kalendářní měsíc.<sup>185</sup> U dětí starších dvou let se docházka do vzdělávacích zařízení nesleduje. Pro rodiče, kteří preferují skloubit péči o dítě s ekonomicky výdělečnou činností tak vzrostla, alespoň v zákonné rovině, flexibilita pro pobírání dávky.<sup>186</sup>

U pracujících a studujících rodičů je podmínka celodenní péče, a tedy nárok na rodičovský příspěvek zachován, pokud rodič v době, kdy je výdělečně činný nebo je žákem či studentem připravujícím se na budoucí povolání, zajistí péči o dítě jinou fyzickou zletilou osobou, která tuto péči nevykonává jako zaměstnanec vzdělávacího zařízení (nejde-li o zmiňovaný případ dítěte mladšího dvou let navštěvujícího vzdělávací zařízení v povoleném rozsahu 92 hodin).<sup>187</sup> V praxi to tedy znamená, že pokud rodič zajistí péči o dítě jakéhokoliv věku třetí osobou (např. chůva, prarodiče apod.) pro účely studia nebo výdělečné činnosti, je oprávněn dále pobírat dávku rodičovského příspěvku bez ohledu na rozsah takové péče o dítě. Zákon však specificky mluví o zajištění péče „v době, kdy je rodič výdělečně činný“ (či se věnuje studiu). Ani pracujícímu a

---

<sup>183</sup> Srovnej § 30b odst. 3 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>184</sup> Srovnej § 30b odst. 1 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>185</sup> Srovnej čl. 1 odst. 13 zákona č. 363/2019, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a který s účinností od 1. 1. 2020 zásadním způsobem rozšířil možnost rodiče nechat o dítě do dvou let pečovat ve školním zařízení, a to na dvojnásobek (z původních 46 hodin v kalendářním měsíci). I to svědčí o obecné tendenci nabídnout rodičům podporu při skloubení péče o dítě a případné výdělečné činnosti.

<sup>186</sup> Zákon taktéž stanoví specifické podmínky pro děti se zvláštními potřebami, postižením a pro rodiče závislé na pomoci cizí osoby. - Srovnej § 31 odst. 3 písm. b)-d) zákona o státní sociální podpoře.

<sup>187</sup> Srovnej § 31 odst. 3 písm. e) zákona o státní sociální podpoře a § 12 až 15 – zde zákon komplexně vymezí, jaký způsob studia se považuje za soustavnou přípravu na budoucí povolání.

studujícímu rodiči tak de facto, držíme-li se přesného výkladu zákona, není dána možnost nechat o dítě pečovat bez omezení. Teoreticky by tak v praxi docházelo k paradoxní situaci, kdy rodič může svěřit dítě do péče chůvy po dobu, kdy je v zaměstnání, nikoliv však, pokud by se po práci např. věnoval sportovní aktivitě. Vzhledem k účelu zákonných ustanovení (umožnit rodičům sladění péče o dítě a dalších podstatných činností jako je studium či výdělek) usuzuji, že pro pracujícího (příp. studujícího) rodiče dítěte mladšího dvou let by měla zůstat otevřená i možnost využít zákonný rozsah návštěv vzdělávacího zařízení dle § 31 odst. 3 písm. a) zákona o státní sociální podpoře (v rozsahu 92 hodin) a nakombinovat ji s péčí třetí osobou dle § 31 odst. 3 písm. e) zákona o státní sociální podpoře.

Vzhledem k formulaci zákonného ustanovení není oprávněn pobírat rodičovský příspěvek rodič, který nevykonává žádnou výdělečnou činnost (respektive studium) a zároveň nechává o dítě pečovat třetí osobou, jelikož možnost takové péče je vyhrazena pouze pracujícím a studujícím rodičům, rodiče bez této činnosti mohou dítě (za zachování nároku na rodičovský příspěvek) přenechat pouze v péči vzdělávacího zařízení (do dvou let věku v rozsahu 92 hodin, od dvou let bez omezení). Halířová upozorňuje, že v praxi se plnění podmínky výkonu práce či studia nesleduje,<sup>188</sup> pro státní správu by však bylo pravděpodobně jednoduché její splnění ověřit. Dle doslovného výkladu ustanovení by pak rodič dokonce nemohl přenechat dítě „na hlídání“ vůbec (a to ani v rozsahu zmiňovaných 92 hodin povolených pro pobyt ve vzdělávacím zařízení), neboť tuto alternativu nepracujícím rodičům zákon vůbec nezmiňuje. Bylo by však nelogické, aby byla rodiči povolena možnost ústavního hlídání, nikoliv však např. hlídání dalším členem rodiny.

Domnívám se, že zákon by měl pravidla explicitně adresovat a ustanovení specifikující podmínky pro čerpání rodičovského příspěvku formulovat velmi jasně a čitelně. Toho nedocílila ani poslední novela zákona, když ustanovení nadále postrádají kýženou přehlednost, jednoduchost a aplikační jednoznačnost – je třeba dodat, že u předpisů práva sociálního zabezpečení (a v případě rodičovského příspěvku toto platí dvojnásob, vzhledem k počtu přímo dotčených osob – rodičovský příspěvek v roce 2019 v České republice pobíralo 284 900 osob<sup>189</sup>) jsou takové atributy právního předpisu ještě žádanější, než jak platí u právních předpisů obecně. Jejich interpretaci totiž v praxi masově činí (nebo by měli činit) lidé bez právního vzdělání, vesměs pro osobní účely (nikoliv právní nebo oborový specialisté), kteří jsou tak v tuto chvíli odkázáni na asistenci

---

<sup>188</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 141.

<sup>189</sup> Viz statistika Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vybrane-statisticke-udaje>.

Ministerstva práce a sociálních věcí nebo lokálních Úřadů práce, což v konečném výsledku znamená pouze vyšší administrativní zátěž pro státní správu.<sup>190</sup>

Je vůbec otázkou, jestli podmínky a omezení nejsou v dnešní době přežitě, a zda mají v zákoně své místo. Právě i tyto mnohé interpretační nejasnosti či očividné paradoxy by nahrávaly zjednodušení pravidel pro splnění podmínky „celodenní péče“ nebo jejímu úplnému odstranění. I v odborné literatuře najdeme názory, že se již požadavek celodenní péče stal obsoletním,<sup>191</sup> s čímž se nedá než souhlasit. Připomeňme, že možnost pobírat rodičovský příspěvek bez ohledu na výši dosaženého příjmu rodiče byla do českého právního systému zavedena již v roce 2004, tedy před více než 16 lety. V praxi to ale znamenalo spíše možnost odlišit od sebe rodiče-žadatele příspěvku a rodiče-pečovatele, v praxi nemohlo být dítě ve větším rozsahu svěřeno do péče vzdělávacích zařízení, tato možnost vznikla až pozdějšími postupnými změnami a dodnes je omezena a zůstává otázkou, kolik rodičů je schopno efektivně zajistit péči o dítě další osobou, např. v rodině nebo kolik rodičů si ve vztahu ke svému výdělků může dovolit placenou péči – tato možnost dozajista není otevřena všem rodičům. Novela z roku 2018 opět propásla příležitost udělat koncepční změnu a zvolila opět polovičatou cestu „uvolnění“ pravidel, kdy sice zásadně navýšila (zdvojnásobila) možnost využití vzdělávacích zařízení rodiči, ale z nepochopitelných důvodů neodstranila tento koncept monitorování a počítání času stráveného dětmi ve školce či v jeslích úplně.

Diskutabilní se jeví také to, že pokud rodič pracuje či studuje, může bez omezení pro dítě zajistit náhradní péči pouze jinou fyzickou osobou, pracující mimo vzdělávací zařízení (tedy nejen jiní rodinní příslušníci, ale např. chůva). Je otázka, zda péče takovou osobou znamená automaticky lepší péči než ta ve specializovaném zařízení. De facto tak také zákon diskriminuje rodiče, kteří nemají k dispozici např. prarodiče nebo finančně dostupné hlídání, když prioritizuje jednu formu péče nad jinou. I zde si myslím, že by volba měla primárně ležet na rodičích dítěte, nikoliv být státem označena jako přístupná / nepřístupná (respektive dle dnešní právní úpravy „částečně přístupná“).

Do třetice by se dalo namítnout, proč jsou vůbec zákonodárcem vyňaty k neomezené povolené péči pouze činnosti studia (přesněji studia, kterým se připravuje na budoucí povolání,

---

<sup>190</sup> Propast mezi zákonnými ustanoveními a schopností běžného občana je vyložit a aplikovat se snaží překlenout i odborná literatura věnovaná široké veřejnosti – srovnej např. publikaci Státní sociální podpora (KREBS, Vojtěch a Ladislav PRŮŠA. *Státní sociální podpora*. Praha: Grada, 2002. Právo pro každého (Grada). ISBN 80-247-0065-4, str. 7.), kterou autoři vytvořili explicitně za účelem napomoci občanům pochopit systém státní sociální podpory a správně připravit potřebné dokumenty při žádosti o jednotlivé dávky. Jsem ale toho názoru, že zákon samotný by měl poskytovat občanům jasné informace a že špatná pochopitelnost předpisů vytváří mezi příjemci dávky nerovnosti.

<sup>191</sup> Srovnej např. HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 138.

tedy zákonem vymezeného studia<sup>192</sup>) a výtěžné činnosti. Ačkoliv je evidentní, proč zákonodárce vybral právě tyto dvě výjimky pro odlišný režim (jejich společenská či ekonomická potřebnost a prospěšnost je jistě neoddiskutovatelná), dovedu si představit i řadu jiných činností, které jsou pro společnost prospěšné a přínosné – může jít o charitativní činnost, jiný typ vzdělávání, nebo např. péče o jiné dítě v rodině, které může ze specifických důvodů nestandardní péči vyžadovat. Opět je také otázkou, zda bez ohledu na prospěšnost či „bohulibost“ činnosti, která péči o dítě nahradí, je vůbec na místě, aby v dnešní době stát do těchto voleb rodičům zasahoval, respektive nastavením sociálních dávek tyto volby ovlivňoval.

V neposlední řadě je třeba dodat, že ekonomicky aktivní rodič může nejen vytvářet hodnoty právě pro další zaopatření svého dítěte, ale i z pohledu státu je jeho ekonomická činnost žádoucí. Situace, kdy by ekonomický zájem byl jediným zájmem rodičů a státu a byl postaven na první místo a nad potřeby dítěte do takové míry, že by mohl ohrozit právě potřeby dítěte, je v tuto chvíli našemu legislativnímu rámci, společenské náladě a obecně realitě velmi vzdálená (a bylo by tomu, dle mého pevného přesvědčení, i při úplném odstranění restriktivních podmínek pro čerpání rodičovského příspěvku).

### 3.4.2 Způsob čerpání rodičovského příspěvku

Způsob čerpání příspěvku si rodič volí při žádosti o rodičovský příspěvek. Způsob čerpání se za platnosti zákona několikrát měnil a systém je dnes pro rodiče zásadně flexibilnější, než když byl zákon o státní sociální podpoře v roce 1995 přijat. Poslední významná novela systému čerpání rodičovského zákona nabyla účinnost 1. 1. 2018;<sup>193</sup> nově si volí způsob čerpání dávky všichni žadatelé o rodičovský příspěvek, a to způsobem popsáním níže.

Zvolený způsob čerpání rodičovského příspěvku může rodič během doby pobírání příspěvku měnit, nejdříve však po uplynutí tří celých kalendářních měsíců vyplacení příspěvku v posledně zvolené výši, a to i v případě, že došlo u příspěvku ke změně oprávněné osoby<sup>194</sup> (přičemž možnost změnit volbu výše příspěvku zavedla novela zákona o státní sociální podpoře až k 1. 1. 2012 v rámci koncepce flexibilnějšího rodičovského příspěvku, do té doby byla volba neměnná, a to dokonce i rodičem, který převzal dítě do péče, byla-li volba již provedena)<sup>195</sup>. O

---

<sup>192</sup> Srovnej § 12 až 15 zákona o státní sociální podpoře a – zde zákon komplexně vymezí, jaký způsob studia se považuje za soustavnou přípravu na budoucí povolání.

<sup>193</sup> Srovnej zákon č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>194</sup> Srovnej § 30 odst. 5 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>195</sup> Srovnej § 30 odst. 7 zákona o státní sociální podpoře ve znění účinném k 1. 1. 2012 a dále § 30 odst. 2 zákona o státní sociální podpoře ve znění účinném k 1. 1. 2008, který zaváděl možnosti volby čerpání a zároveň její nezměnitelnost.

rodičovský příspěvek může žádat kterýkoliv z rodičů, při pobírání rodičovského příspěvku se rodiče také mohou střídat. V praxi však pro mnoho rodičů nebude třeba žádat o změnu osoby žadatele o rodičovský příspěvek, pokud se rozhodnou v péči o dítě vystřídat. Není totiž rozhodné, který z rodičů pobírá rodičovský příspěvek a zda pracuje nebo se věnuje péči o dítě. V praxi pak tedy je běžným jevem, že o rodičovský příspěvek žádá ten z rodičů, jehož příjem je vyšší, i když se o dítě stará druhý rodič a rodič pobírající rodičovský příspěvek se nadále věnuje výdělečné činnosti. Pracující rodič totiž splnil podmínku osobní celodenní péče o dítě ve smyslu § 31 odst. 3 písm. e) zákona o státní sociální podpoře – zajistil péče o dítě jinou osobou. Pokud se jedná o rodiče-zaměstnance, kteří se chtějí v péči o dítě vystřídat, ani zde není nutné měnit žadatele o rodičovský příspěvek, např. matka dítěte se může vrátit do zaměstnání, nadále pobírat rodičovský příspěvek a péči o dítě převezme otec či naopak – čerpání rodičovské dovolené nemá žádný vztah k pobírání rodičovského příspěvku. Na rodičovskou dovolenou podle zákoníku práce mají nárok oba rodiče, a to i souběžně<sup>196</sup>. Více k tématu rodičovské dovolené v kapitole 5 „Péče o dítě z pohledu pracovního práva“.

### ***Čerpání rodičovského příspěvku se stanoveným denním vyměřovacím základem***

Pokud bylo alespoň u jednoho z rodičů stanoveno 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění ve výši převyšující 10 tis. Kč, může si rodič zvolit výši měsíčního rodičovského příspěvku až do 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu rodiče.<sup>197</sup> Dále zákon redukuje také absolutní maximální výši rodičovského příspěvku, v současné době absolutní maximum odpovídá přibližně 43 470 Kč měsíčně (jedná se o maximální denní vyměřovací základ, tj. 1 449 Kč, vynásoben počtem dnů v měsíci), v praxi lze tedy dávku nejrychleji vyčerpat za dobu cca sedm měsíců.<sup>198</sup> Individuální maximální možná částka dávky, stejně jako absolutní maximální vyplácená částka, odpovídá zastropování peněžité pomoci v mateřství vyplácené ze systému nemocenského pojištění<sup>199</sup> (více k mechanice výpočtu denního vyměřovacího základu a redukčním hranicím viz výše na str. 16).

---

<sup>196</sup> Srovnej § 196 zákoníku práce.

<sup>197</sup> Vychází se z denního vyměřovacího základu rodiče, jehož příjem je k žádosti doložen, jsou-li doloženy oba, použije se ten, který je vyšší.

<sup>198</sup> Systém výpočtu denního vyměřovacího základu je upraven v § 18 a násl. zákona o nemocenském pojištění.

<sup>199</sup> Srovnej § 30 odst. 3 zákona o státní sociální podpoře.



### ***Čerpání rodičovského příspěvku bez stanoveného denního vyměřovacího základu***

Nesplnil-li žádný z rodičů tento příjmový test, volí si rodič vyšší příspěvku do 10 tis. Kč měsíčně.<sup>200</sup> To se tedy týká jednak nízkopříjmových žadatelů o rodičovský příspěvek a dále také osob, kterým nelze denní vyměřovací základ stanovit, např. osoba samostatně výdělečně činná, která se nepřihlásila k dobrovolnému nemocenskému pojištění (k tomu více viz kapitola 4 „*Postavení osob samostatně výdělečně činných v systému sociálního zabezpečení*“), studenti, nezaměstnaní žadatelé.

Možnost volby, i když omezené, pro tyto žadatele zavedla zmiňovaná nedávná novela zákona o státní sociální podpoře.<sup>201</sup> Před 1. 1. 2018 byl těmto rodičům měsíční příspěvek stanoven fixně na 7 600 Kč pro prvních devět měsíců pobírání a 3 800 Kč měsíčně do čtyř let věku dítěte. Těmto rodičům tedy vůbec nebyla dána možnost vyčerpat příspěvek za kratší než čtyřleté období. To přitom v praxi vedlo k tomu, že rodiny s nejnižším zjištěným příjmem (nebo např. studenti apod.), tedy rodiny, které jsou často na pobírání rodičovského příspěvku nejvíce závislé, v určitých situacích nebyly oprávněny pomoc státu plně využít (např. při narození druhého dítěte, kdy na rodičovském příspěvku zůstala nevybrána i jeho značná část). Snížit rigidnost vyplácení dávky si za úkol vytkla právě zmiňovaná novela zákona o státní sociální podpoře, jejíž důvodová zpráva označuje jako cíl návrhu zajistit „*maximálně flexibilní dávku přizpůsobenou aktuální situaci rodiny*“. Cíl naplňuje jednak právě zavedením flexibilnějšího způsobu čerpání rodičovského příspěvku, jednak uvolněním podmínek pro umístování dětí do vzdělávacích zařízení za doby pobírání příspěvku (více viz výše).<sup>202</sup>

I tak se jeví, že změna zákona přinesla určitý pozitivní dopad – byl prokázán mírný růst zaměstnanosti matek nejmenších dětí a rychlejší načasování následných porodů (pravděpodobně také v návaznosti na rychlejší možnost čerpání příspěvku). Takový trend navíc může potenciálně implikovat i vliv na porodnost jako takovou.<sup>203</sup>

Zmíněné změny však s sebou nepřinesly revizi výše dávky – maximální suma měsíčního rodičovského příspěvku pro osoby bez denního vyměřovacího základu ve výši 7 600 Kč nebyla

---

<sup>200</sup> Rodiče dvojčat či vícčat si volí vyšší příspěvku stejným způsobem s tím, že jde o 1,5násobek částek stanovených pro rodiče pobírající příspěvek na jedno dítě (tedy do 15 tis. Kč a nad, maximálně však do výše 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu při jeho splnění, maximálně však do částky přibližně 64 080 Kč měsíčně). Viz § 30 odst. 3 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>201</sup> Srovnej zákon č. 200/2017, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>202</sup> Srovnej důvodová zpráva k návrhu zákona č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>203</sup> KUCHAROVÁ, Věra. BARVÍKOVÁ, Jana. HÖHNE, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. PALONCYOVÁ, Jana. VIDOVIČOVÁ, Lucie. VÚPSV v. v. i. Praha 2020. *Zpráva o rodině 2020*, str. 35. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

změněna od roku 2012 (přičemž např. minimální měsíční mzda stoupla za stejné období – od roku 2012 do konce roku 2019 – z 8 000 Kč na 13 350 Kč<sup>204</sup>, tedy o celých 66 %). Stejně tak celková suma vypláceného příspěvku nebyla od roku 2012 navýšena.

To bylo zhojeno další novelou zákona o státní sociální podpoře účinnou k 1. 1. 2020. Důvodem této novely bylo právě zvýšení do té doby nízké míry ocenění péče o malé děti a zároveň zlepšení možnosti sladovat rodinný a pracovní život v oblasti dávkové podpory rodičů pečujících o malé děti.<sup>205</sup> Došlo ke zvýšení maximální měsíční částky, kterou mohou osoby bez splnění testu denního základu čerpat, ze 7 600 Kč na 10 000 Kč, a zároveň se o více než třetinu zvedla celková maximální suma rodičovského příspěvku z dřívějších 220 tis. Kč<sup>206</sup>. Dle platné úpravy tedy rodič bez denního vyměřovacího základu s maximální měsíční výměrou rodičovského příspěvku vyčerpá celý jeho objem za dva a půl roku (dle vlastní volby však může zvolit nižší částku a pomalejší čerpání).

I nadále tedy platí, že pokud se v rodině narodí další dítě, např. ve věku dvou let dítěte do té doby nejmladšího v rodině, nestihne rodič, který pobíral rodičovský příspěvek od narození tohoto dítěte ve výši právě 10 tis. Kč, vyčerpá celou částku příspěvku (ale pouze 240 tis. Kč, tj. jen 80 % celkové částky příspěvku). Toto znevýhodnění je jistě v rozporu s principem rovného zacházení a tento nerovný přístup k dávce, který zvýhodňuje rodiče s vyššími příjmy, a tak do systému státní sociální podpory de facto vnáší zmiňovaný princip zásluhovosti, typický pro pojistné systémy (osoba čerpá dávku v návaznosti na svoje „zásluhy“ přinesené do systému čili ve výši odvíjející se od výše jejich příjmů, a tedy výše pojistného), tedy např. pro výplatu peněžité pomoci v mateřství. Tento princip se však v systému státní sociální podpory neuplatní, naopak přerozdělení veřejných prostředků má sledovat zmiňovaný princip solidarity příjmově silnějších občanů s těmi slabšími, výdělečně činných či bezdětných s těmi nečinnými, pečujícími o dítě apod. Zavedením volby výše rodičovského příspěvku v návaznosti na peněžitou pomoc v mateřství tak byl do systému státní sociální podpory, byť nepřímo, vnesen test předchozí ekonomické aktivity (v návaznosti na výši příjmu) a tím nerovné postavení mezi příjemci dávky.<sup>207</sup> Tato nerovnost vynikla aktuálně v kontextu zmiňované novely zákona o státní sociální podpoře (zákon č.

---

<sup>204</sup> Srovnej nařízení vlády č. 567/2006 Sb. <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=onrf6mrqga3f6njwg4wte&tocid=onrf6mrqga3f6njwg4wte> o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

<sup>205</sup> Viz důvodová zpráva k zákonu č. 363/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>206</sup> Srovnej zákon č. 363/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>207</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 144.

363/2019 Sb.), kdy došlo k historickému navýšení rodičovského příspěvku. To ovšem přineslo neshody v tom, jak naložit s účinností zákona ve vztahu k některým skupinám rodičů: především těm, kteří již příspěvek v původní výši vyčerpali, ale nadále pečují o dítě do čtyř let věku (tito rodiče pak dle přijaté verze návrhu zákona na zvýšený rodičovský příspěvek nedosáhli), ale i k těm, kteří ho stále ještě čerpají – právě nízkopříjmové rodiny, jejichž dítě mělo brzy po nabytí účinnosti zákona dosáhnout věku čtyř let, neměli možnost čerpání rodičovského příspěvku adekvátně navýšit a dočerpat jej v plné výši, jak tomu bylo u rodičů s vyžadovaným denním vyměřovacím základem. Tento postup považovali za diskriminační, a tedy zákonodárcem nevhodně zvolený, i zástupci odborné veřejnosti.<sup>208</sup> Nerovnost ovšem nespočívá pouze v riziku nedočerpání maximálního obnosu dávky (nebo nedočerpání v případě nové právní úpravy), ale obecně v omezení volby těchto příjemců dávky a znevýhodnění oproti jiné skupině příjemců tam, kde by k dávce měli mít všichni rovný přístup (bez ohledu na typ jejich ekonomické činnosti nebo výši příjmů).

Je otázkou (i když se dá důvodně předpokládat, že nastolený vývoj bude pokračovat a postupně bude čerpání dávek nahrazeno ještě flexibilnějším a pro všechny občany stejným systémem čerpání dávky), proč vůbec dnes, i přes značné „rozvolnění“ pravidel pro čerpání rodičovského příspěvku, přežívají v zákoně dvě „kategorie“ rodičů a proč zákon neumožní čerpat rodičovský příspěvek všem rodičům stejným způsobem, tedy libovolně ve zvoleném čase a objemu s výhradou maximálního limitu. Čím je motivován zákonodárce, aby nízkopříjmové ale také celé další podstatné skupiny odkázal do rigidnějšího systému čerpání a potenciálně je znevýhodnil? Jisté vysvětlení by mohlo být v teorii, že rodiče s nízkými příjmy by se při na své poměry „příliš rychlém čerpání“ mohli v určité chvíli octnout ve finančních komplikacích, kdy rodičovský příspěvek bude již vyčerpán, ale zároveň nebude adekvátně nahrazen (např. návratem rodiče k výdělečné činnosti). Takový přístup se ale nese v duchu sociálního inženýrství státu a jedná se o zjevně přílišnou ingerenci státu do života občana, který by měl být schopen svobodně a nezávisle organizovat své rodinné finance, a také jde o porušení zásady rovného zacházení – nízkopříjmové skupiny jsou zde evidentně znevýhodněny. Jak ukázal výzkum Ministerstva práce a sociálních věcí, je právě rodinná politika a péče o děti oblastí, kde lidé dnes požadují autonomii a preferují nezávislost.<sup>209</sup> Taková argumentace se navíc vůbec nevztahuje na příjemce dávky bez denního vyměřovacího základu.

---

<sup>208</sup> KOMENDO VÁ, Jana. *Rodičovský příspěvek z pohledu aktuálního legislativního vývoje*. Právní rozhledy. 2020, č. 4, s. 126-131.

<sup>209</sup> KUCHAROVÁ, Věra. BARVÍKOVÁ, Jana. HÖHNE, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. PALONCYOVÁ, Jana. VIDOVIČOVÁ, Lucie. VÚPSV v. v. i. Praha 2020. *Zpráva o rodině 2020*, str. 30. Dostupné z:

Ačkoliv nejsem přesvědčena o správnosti existence „výchovné“ role státu, respektive tohoto „výchovného“ aspektu sociálních dávek, je nutné konstatovat, že systém určité regulace dávky může mít z pohledu státu, respektive systému, i určité ekonomické raciono. V případě nízkopříjmových rodin, které nejsou zvyklé hospodařit pravidelně s většími objemy peněz (příjem rodiče, který nedosáhne na flexibilnější výplatu dávek, bude v roce 2021 dosahovat maximálně 15 500 Kč), může být citlivé a adekvátní využití většího objemu prostředků opravdový problém. Pokud by takový rodič objem celého rodičovského příspěvku příliš rychle vyčerpal a nebyl schopen se dál sám adekvátně zabezpečit, byl by to pravděpodobně opět stát, ke kterému by si přišel takový jedinec žádat o další podporu, ať už v rámci systému státní sociální podpory nebo např. sociální pomoci. Stát tak chrání de facto sám sebe, když se snaží podporovat nejnižší sociální skupiny způsobem, tak, aby se vyhnuly tzv. sociální pasti.<sup>210</sup>

### 3.4.3 Výše rodičovského příspěvku

Rodičovský příspěvek je poskytován v jednotné celkové výši 300 tis. Kč, v případě vícerčat<sup>211</sup> pak v 1,5násobku této částky, tedy ve výši 450 tis. Kč.<sup>212</sup> Jedná se o částku relativně nedávno revidovanou, příspěvek se v této výši vyplácí teprve od začátku roku 2020, přičemž zvýšení bylo razantní (z 220 tis. Kč). K výši příspěvku patří říci, že je příspěvkem poměrně velkorysým, což platilo i před rokem 2020, a že i ve srovnání se státy Evropské unie lze jak rodičovský příspěvek, tak systém sociálního zabezpečení v České republice považovat za štedrý. Zajímavé je, že široká veřejnost ne vždy vnímá situaci stejně.<sup>213</sup>

Míra „štedrnosti“ přitom vychází ze dvou proměnných – v jaké výši je příspěvek poskytován v poměru k příjmu rodiče a jak dlouho je příspěvek poskytován. Česká republika své místo v žebříčku štedrých zemí získává právě délkou výplaty příspěvku<sup>214</sup>. V případě rozložení čerpání

---

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

<sup>210</sup> Tj. jako „získaný zvyk žít ze sociálních dávek“ – srovnej TOMEŠ, Igor. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přepr. vyd. Praha : Socioklub, 2001. ISBN 80-86484-00-9, str. 119.

<sup>211</sup> Tedy dvou či více současně narozených dětí, srovnej § 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>212</sup> Srovnej § 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>213</sup> Např. server finance.cz zveřejnil pod článkem o rodičovském příspěvku anketu, ve které se čtenářů ptá, zda považují podporu na rodičovské dovolené za adekvátní. 60 % hlasujících odpovědělo, že nikoliv. Podobně i formalizovaný průzkum CVVM ukázal, že právě v oblasti podpory sladování rodiny a zaměstnání panuje velká nespokojenost veřejnosti se současným stavem. Přibližně 51 % respondentů stále hodnotí sociální pomoc státu negativně (byť čísla mají pozitivní trend), přetrvává přednostní zájem o nástroje sladování rodiny a zaměstnání, jako jsou zkrácené úvazky, či možnosti péče o děti. KUCHAŘOVÁ, Věra. BARVÍKOVÁ, Jana. HÖHNE, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. PALONCYOVÁ, Jana. VIDOVIČOVÁ, Lucie. VÚPSV v. v. i. Praha 2020. *Zpráva o rodině 2020*, str. 33. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

<sup>214</sup> Podobně je tomu tak i u peněžité pomoci v mateřství.

rodičovského příspěvku na velmi dlouhé standardní období tří let, které volí většina rodičů,<sup>215</sup> není pochopitelně měsíční dávka příspěvku nikterak vysoká a není adekvátní náhradou příjmu rodiče. Není tedy až tak překvapující, že samotní příjemci dávky nevnímají její výši jako dostatečně štedrou či „adekvátní“. Osobně považuji za problematickou nikoliv celkovou výši příspěvku, ale právě „standard“ doby čerpání nastavený jednak lhůtou pro vyčerpání příspěvku (až do čtyř let dítěte) a jednak dobou maximální rodičovské dovolené dle zákoníku práce (do tří let dítěte). Pochopitelně jsou obě tyto doby „dobrovolné“, ale při státem daném omezení čerpání příspěvku do 10 tis. Kč měsíčně je „minimální“ doba pro kompletní vyčerpání příspěvku 30 měsíců, tedy dva a půl roku. Příspěvek také bývá čerpán až po peněžitě podpoře v mateřství, jak bylo rozebráno výše. Při pobírání příspěvku sice lze být výdělečně činný, ale standard, který tyto doby vytvářejí ve společnosti, je neoddiskutovatelný. Komfortu čerpání dlouhé mateřské či rodičovské dovolené, pobírání peněžitě pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku bezesporu přispívá významně i fakt, že během této doby je plátcem zdravotního pojištění za tyto osoby stát<sup>216</sup> a osoby pečující o dítě do čtyř let věku jsou pojištěny ve smyslu důchodového zákona.<sup>217</sup>

Dovolím si vyslovit odvážnou myšlenku, že pro společenskou změnu a pro změnu fungování rodin a žen na trhu práce je nutné změnit právě tento „standard“, což bez změny maximální délky výše zmíněných dob bude jen těžko možné. Osobně jsem přesvědčena, že ze strany zaměstnavatele (respektive státu) by poskytnutí dvouleté doby rodičovské dovolené namísto tříleté bylo stále velmi vstřícné. Pokud se rodič rozhodne dále věnovat péči o dítě a upustit od pracovní činnosti na delší dobu, může vždy takovou situaci řešit dohodou se zaměstnavatelem, např. neplaceným volnem. Pokud by však taková či jiná dohoda nebyla možná, považuji za naprosto legitimní scénář i situaci, kdy ženě, která si přeje věnovat svůj čas nadále výchově dítěte, jako následek této volby pracovní poměr jednoduše skončí a žena si bude muset po zákonem již nechráněné delší pracovní pauze hledat pracovní uplatnění na trhu práce znovu. Koneckonců, identický princip se uplatní i dnes po uplynutí tříleté rodičovské dovolené. Není dle mého správné, aby stát, zaměstnavatelé a společnost vycházeli ženě vstříc současným extenzivním způsobem, a to ne z důvodu, že bych ženám (či rodičům) nechtěla dopřát komfort nestandardně dlouhé „mateřské“, ale právě kvůli důsledkům, které s sebou takový systém nese (a byly vícekrát zmíněny na jiných místech této práce), a které v konečném výsledku vedou ke zhoršení postavení žen na trhu práce i ve

---

<sup>215</sup> Cca 72 % rodičů (matek) stále volí tříletou variantu čerpání příspěvku. Okolo poloviny rodičů se vrací do práce ve třech letech dítěte. Srovnej: KUCHAROVÁ, Věra. BARVÍKOVÁ, Jana. HÖHNE, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. PALONCYOVÁ, Jana. VIDOVIČOVÁ, Lucie. VÚPSV v. v. i. Praha 2020. *Zpráva o rodině 2020*, str. 110. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

<sup>216</sup> Srovnej § 7 zákona o veřejném zdravotním pojištění.

<sup>217</sup> Srovnej § 5 odst. 2 písm. d) zákona o důchodovém pojištění.

společnosti. Dodejme, že v mnoha státech Evropské unie je délka rodičovské dovolené podstatně kratší.<sup>218</sup> Obdobně by bylo adekvátní zkrátit maximální dobu čerpání rodičovského příspěvku.

#### 3.4.4 Proměna koncepce rodičovského příspěvku

Co se týká samotného konceptu rodičovského příspěvku, nejen poslední novelou se stává evidentní dlouhodobá, byť postupná změna v konceptu rodičovského příspěvku jako takového. Bylo postupně upuštěno od důrazu na osobní péči rodiče o dítě a hlavním účelem dávky je dnes především faktická finanční podpora rodiče s tím, že mu je umožněno zvolit si formu péče o dítě dle možností a potřeb svých a opatrovaného dítěte.<sup>219</sup> Dá se tedy říci, že účelem dávky v dnešní době není náhrada příjmu rodiče (i vzhledem k tomu, že výpadek v příjmu, respektive omezení výdělečné činnosti ani není podmínkou nároku na výplatu příspěvku), ale spíše jen podpora rodiny ze strany státu na výdaje v souvislosti s péčí o dítě za účelem zlepšit jednak finanční situaci rodiny a jednak obecně životní úroveň rodiny – nejen prostřednictvím peněžité dávky, ale především prostřednictvím umožnění sladění rodinného a pracovního života rodičů pečujících o malé děti a vykonávajících výdělečnou činnost.<sup>220</sup> Opodstatněnost finanční podpory (jinými slovy opodstatněnost přiznání příspěvku i pracujícímu rodiči) se dá spatřovat např. i v nákladech, které se zajištěním alternativní péče souvisí (odměna chůvy, školné)<sup>221</sup> – zvláště za situace, kdy jedinou dostupnou volbou některých rodičů bude soukromé zařízení, neboť umístění do státního zařízení jednoduše nebude, zvláště pro mladší děti, k dispozici (více k otázce státních jeslí a školek v kapitole 6 „*Služby péče o děti*“).<sup>222</sup> Koneckonců zvýšení možnosti spolufinancování vzdělávacích zařízení uváděla jako jeden z důvodů razantního navýšení rodičovského příspěvku v roce 2020 také sama důvodová zpráva k novele zákona (vedle zmiňované možnosti lepšího sladování osobního a pracovního života).<sup>223</sup> Toto posunutí ve vnímání, respektive účelu výplaty

---

<sup>218</sup> Srovnej např. *Maternity and paternity leave in the EU*. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS\\_ATA\(2014\)545695\\_REV1\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA(2014)545695_REV1_EN.pdf)

<sup>219</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Nový rodičovský příspěvek a jeho problematické aspekty*. Právní rozhledy. 2008, č. 11, str. 393–397.

<sup>220</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Rodičovský příspěvek z pohledu aktuálního legislativního vývoje*. Právní rozhledy. 2020, č. 4, s. 126-131.

<sup>221</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 137.

<sup>222</sup> Na tento fenomén upozorňuje i Koldínská, když uzavírá, že navzdory robustnímu a štedrému sociálnímu systému v České republice je realita mnoha rodičů (a především žen) taková, že de facto nemají možnost se svobodně rozhodnout, kdy se do pracovního procesu vrátí. (Srovnej KOLDÍNSKÁ, Kristina: *Došlo k europeizaci českého sociálního práva?* In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, ed. *Konference k 90. výročí sociálního pojištění v ČR*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2015, ISBN 978-80-87975-34-3, str. 92.) Koncept flexibilního systému sociálního zabezpečení je tak spíše iluzorní.

<sup>223</sup> Srovnej obecnou část důvodové zprávy k zákonu č. 363/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

dávky rodičovského příspěvku koresponduje s vývojem, který můžeme pozorovat v „západních“ zemích. Na našem území tradiční způsob vnímání rodičovské dovolené a role matky, respektive rodiče, po narození dítěte, kdy takový rodič (tradičně matka<sup>224</sup>) na určitou relativně dlouhou dobu, zpravidla několik let, úplně přerušil svoji ekonomickou činnost a věnuje se pouze péči o dítě, a k tomu korespondující koncept rodičovského příspěvku, se nezdá být na ústupu, byť legislativní změny a evidentní vůle zákonodárce rodiče ve výdělečné činnosti podpořit by dnes už umožňovaly i společenskou změnu.<sup>225</sup>

Změny jsou však velmi pozvolné a budí rozpačitý dojem, když v zákoně zůstávají pro rodiče omezení a podmínky místo toho, aby si mohli svůj pracovní a osobní život a péči o dítě naplánovat dle vlastní volby. Společnost i legislativa však od revoluce prošla zásadní proměnou a dnešní právní úpravou tak stát, alespoň částečně, konečně upouští od dle mého názoru již přežitého konceptu „mateřské či rodičovské dovolené“ (nikoliv ve smyslu zákoníku práce, o tom více v kapitole 5 „*Péče o dítě z pohledu pracovního práva*“) a posouvá se, alespoň teoreticky (a zároveň velmi pomalu a opatrně), k pružnějšímu, modernějšímu a ekonomicky silnějšímu modelu rodičovství, kdy pro stát není dlouhodobě ekonomicky únosné, aby obrovské množství osob v produktivním věku na mnoho let upouštělo od výdělečné činnosti. Je ovšem realitou, že tato transformace je stále z velké části otázkou budoucnosti, neboť i po řadě legislativních změn v České republice je snaha o plošné efektivní sladění osobních a pracovních rolí rodičů (především žen) stále bez zřetelnějších praktických výsledků, většina žen stále čerpá tříletou mateřskou dovolenou a Česká republika v ohledu „modernizace“ péče o dítě v rámci Evropy výrazně zaostává.<sup>226</sup>

---

<sup>224</sup> Stojí za zmínku, že v roce 2019 bylo v České republice příjemcem rodičovského příspěvku 279 900 žen a pouze 4 900 mužů – srovnej statistiku Ministerstva práce a sociálních věcí, dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vybrane-statisticke-udaje>

<sup>225</sup> KÖMENDOVÁ, Jana. *Rodičovský příspěvek z pohledu aktuálního legislativního vývoje*. Právní rozhledy. 2020, č. 4, s. 126-131.

<sup>226</sup> MILLS, Melinda, Flavia Tsang, Patrick Präg, Kai Ruggeri, Celine Miani, and Stijn Hoorens, *Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*. European Union, 2014, 978-92-79-36171-5. Dostupné z: [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR462.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR462.html).

## 4. Postavení osob samostatně výdělečně činných v systému sociálního zabezpečení

Dle údajů České správy sociálního zabezpečení bylo v České republice k 30. 9. 2020 registrováno přes milion samostatně výdělečně činných osob, z toho více než 600 tis. osob s činností vedenou jako hlavní.<sup>227</sup> (Pro srovnání, v roce 2020 je v ČR evidováno přes 4 mil. zaměstnanců<sup>228</sup>.) O samostatnou výdělečnou činnost se jedná, pokud jsou příjmy z této činnosti považovány za příjem ze samostatně výdělečné činnosti dle § 7 zákona o daních z příjmu<sup>229</sup>. Nejvíce osob samostatně výdělečně činných jsou osoby vykonávající činnost dle živnostenského, dále jde o tzv. „svobodná povolání“ (tedy osoby vykonávající samostatnou výdělečnou činnost dle zvláštního zákona, např. advokáti, architekti, auditoři atd.) nebo např. osoby podnikající v zemědělství.

### 4.1 Peněžítá pomoc v mateřství

Z celkového počtu samostatně výdělečně činných osob je pouze 95 691, tedy méně než jedna desetina, dobrovolně účastno na nemocenském pojištění<sup>230</sup>. Důvodem je především ekonomická neobhajitelnost této účasti. Vzhledem k současným podmínkám nároku na výplatu pojistného ze systému nemocenského pojištění se valné většině samostatně výdělečně činných osob dlouhodobě ekonomicky nevyplatí pojištění účastnit. Přičemž právě samostatné plánování, individuální odpovědnost a maximalizace ekonomické výnosnosti jsou základními principy samostatně výdělečné činnosti. Dosažení zisku je jejím primárním účelem – nelze tedy očekávat, že by se měla osoba samostatně výdělečně činná účastnit systému, pokud je taková účast ekonomicky neracionální (potenciálně vyplacené dávky jsou ve zjevném nepoměru k prostředkům vynaloženým na pojistné). Proto jsou to často právě jen ženy-osoby samostatně výdělečně činné plánující rodičovství, které se přihlásí k účasti na nemocenském pojištění, aby mohly pobírat peněžitou pomoc v mateřství. Z pohledu ostatních dávek vyplácených ze systému nemocenského

<sup>227</sup> Data České správy sociálního zabezpečení, dostupné z: <https://data.cssz.cz/graf-pocet-osvc-v-cr>. Jedná o 1 059 579 osob samostatně výdělečně činných, z toho 617 628 osob s hlavní činností.

<sup>228</sup> Ve skutečnosti bude číslo o něco vyšší, údaj 4 087 000 zaměstnanců je průměrný evidenční počet zaměstnanců za rok 2019 přepočtený na plně zaměstnané.

Srovnej Statistickou ročenku Ministerstva práce a sociálních věcí za rok 2019, str. 14. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka\\_rocenka\\_z\\_oblasti\\_prace\\_a\\_socialnich\\_veci\\_2019+%281%29.pdf/9da5cc00-7d78-7caa-6bf2-01ecccdeabd7](https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_socialnich_veci_2019+%281%29.pdf/9da5cc00-7d78-7caa-6bf2-01ecccdeabd7).

<sup>229</sup> CHVÁTALOVÁ, Iva. In: CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-732-0, str. 94. Definici samostatně výdělečné činnosti najdeme také např. v § 9 zákona o důchodovém pojištění.

<sup>230</sup> Data České správy sociálního zabezpečení, dostupné z: [https://data.cssz.cz/-/prehled-o-celkovem-poctu-osvc-v-cr?fbclid=IwAR1SVIwnlyi8pgLLV8NGo\\_hGafczC747TMbySxKRTn6mB47WTnbG1uW3b5E](https://data.cssz.cz/-/prehled-o-celkovem-poctu-osvc-v-cr?fbclid=IwAR1SVIwnlyi8pgLLV8NGo_hGafczC747TMbySxKRTn6mB47WTnbG1uW3b5E)



pojištění je účast pro živnostníky vzhledem k odlišnému nastavení výpočtu dávek zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných neefektivní a nevýhodná.<sup>231</sup> Zdaleka ne všechna těhotenství jsou však plánovaná<sup>232</sup> a dá se rozumně předpokládat, že taková situace se může týkat ve stejném rozsahu žen zaměstnaných i žen samostatně výdělečně činných. (Připomeňme, že pro nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství musí být žena nemocensky pojištěna 270 dní v posledních dvou letech před začátkem pobírání dávky a v případě osob samostatně výdělečně činných také 180 dní v posledním roce před nástupem. Žena tedy nemůže dosáhnout na dávku tím, že přistoupí ke zřízení pojištění v době těhotenství.<sup>233</sup>) Pro úplnost dodejme, že osoba samostatně výdělečně činná, která nedosáhla na dávku peněžité pomoci v mateřství, ale je nemocensky pojištěná, může čerpat dávku nemocenského v souvislosti s porodem. Zaměstnankyni však v takovém případě „preventivně“ na situaci připravuje stát, respektive systém, který ji zaručí výplatu dávek z povinného nemocenského pojištění; samostatně výdělečně činná žena je buď nucena takovou situaci konstantně předvídat a platit si nemocenské pojištění po celou dobu své ekonomické aktivity (jakož i reprodukčního věku), což, jak již bylo zmíněno, je vzhledem k nastavené výši odvodů, výši dávky vyplácené samostatně výdělečně činným na peněžité pomoci v mateřství a délky její podpůrné doby po relativně krátké době ekonomicky neobhajitelné, nebo se na případ mateřství zabezpečit individuálně, např. spořením. Šlo by namítnout, že je pouze spravedlivé, aby si zájemci o účast na dávkách nemocenského pojištění platili nemocenské pojištění dlouhodobě,

---

<sup>231</sup> Podívejme se např. na dávku nemocenského: zaměstnanec má v případě pracovní neschopnosti od 15. dne pracovní neschopnosti nárok na výplatu nemocenského ve výši 60 % svého denního vyměřovacího základu za každý den pracovní neschopnosti (od 31. dne pracovní neschopnosti se tato sazba zvyšuje – srovnej § 29 zákona o nemocenském pojištění). To při aktuální průměrné mzdě znamená částku cca 801 Kč denně. Už od prvního dne pracovní neschopnosti má však nárok na tzv. náhradu mzdy nebo platu dle zákoníku práce, a to po dobu celých 14 dnů ve výši 60 % průměrného výdělku (srovnej § 192 zákoníku práce). Osobě samostatně výdělečně činné, s hrubým měsíčním příjmem 50 tis. Kč, která se rozhodla účastnit nemocenského pojištění, náleží dle zákona taktéž 60 % denního vyměřovacího základu od 15. dne pracovní neschopnosti, vyměřovací základ osoby samostatně výdělečně činné je ovšem stanoven z úhrnu pojistného na důchodovém pojištění. Při maximálním možném odvodu to však bude znamenat nárok na výplatu nemocenského ve výši cca 460 Kč denně (Pro modelový případ bylo počítáno s měsíčním příjmem 50 tis. Kč 12 po sobě jdoucích měsíců, tedy ročním příjmem 600 tis. Kč. Výpočet vychází z ustanovení §18 zákona o nemocenském pojištění a § 5b 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se zvoleným minimálním vyměřovacím základem pro osobu samostatně výdělečně činnou, tedy 50 % daňového základu ve smyslu § 5 a § 23 zákona o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, s užitím výdajového paušálu 40 % a s měsíční platbou nemocenského pojištění v maximální výši dle vyměřovacího základu určeného pro účely platby zálohy pojistného na důchodové pojištění.)

<sup>232</sup> Výzkumy naznačují, že okolo 35 % těhotenství v Evropě je neplánovaných. Srovnej např. *Unintended pregnancy and abortion by income, region, and the legal status of abortion: estimates from a comprehensive model for 1990–2019*. Dostupné z: [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(20\)30315-6/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(20)30315-6/fulltext)

<sup>233</sup> Srovnej § 32 odst. 1 + 2 zákona o nemocenském pojištění. Toto nastavení zabraňuje spekulativnímu vstupům do systému nemocenského pojištění (srovnej např. HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 147.) Dle mého je ale spekulativní účast pojištěnek vyvolána právě nevhodně nastaveným systémem, zároveň není valný rozdíl mezi zákonem neumožněným „spekulativním“ přihlášením k pojištění během těhotenství a tím, ke kterému v praxi běžně dochází, když se ženy přihlašují k nemocenskému pojištění právě a pouze před plánovaným těhotenstvím.

neboť právě tak je tomu u zaměstnaných pojištěných.<sup>234</sup> Pak by ovšem nesměly být osoby samostatně výdělečně činné při výplatě dávek z nemocenského pojištění tak zásadně znevýhodněny. V tuto chvíli je tedy možnost dobrovolné účasti na nemocenském pojištění pro osoby samostatně výdělečně činné poměrně neatraktivní, protože jde o „pojistný produkt“, který v realitě řádného hospodáře-osoby samotně výdělečně činné – absolutně neobstojí.<sup>235</sup>

## 4.2 Rodičovský příspěvek

V případě rodičovského příspěvku, který je na rozdíl od nemocenských dávek dávkou obligatorní, poskytovanou všem rodičům bez ohledu na jejich příjmovou historii, musím zopakovat, že tento „rovný“ přístup k rodičovskému příspěvku je pouze částečný. Zákon totiž způsob vyplácení dávky váže na dosažený příjem – tedy rozděluje rodiče na ty nízkopříjmové – s omezenou možností volby vyplácení dávky a ty, které splnily příjmový test a dosáhnou na flexibilnější čerpání dávky. Tento „příjmový“ test však není ve skutečnosti postaven na dosaženém příjmu, ale na výši denního vyměřovacího základu, tedy ukazateli používaném pro výpočet dávek z nemocenského pojištění, a podmínkou splnění tohoto testu je tak účast na nemocenském pojištění. Osoba samostatně výdělečně činná, která není nemocensky pojištěna, bez ohledu na reálnou výši příjmů, tedy i „vysokopříjmová“, která vykazuje značný příjem a odvádí na daních potenciálně vysoké sumy, je z flexibilnější možnosti čerpání dávky bez zjevného důvodu vyloučena, což se jeví být v přímém rozporu s principem rovného zacházení.

Tato nerovnost může být částečně odůvodněna odlišným přístupem státu k osobám samostatně výdělečně činným, respektive vůbec odlišným konceptem samostatně výdělečné činnosti oproti zaměstnání; způsobem nastavení odvodů, výdajových paušálů, daňovým zatížením atd. Je otázkou volby každého občana, jaké povolání, respektive i způsob jeho výkonu (včetně zákonem stanovených podmínek, které se k takové výdělečné činnosti vážou) si zvolí. Osoby samostatně výdělečně činné však tvoří podstatnou skupinu ekonomicky aktivních osob (viz výše) a téměř výhradně zastupují některá povolání nebo obory ve společnosti. Segment služeb je typicky pokryt ze značné části samostatně výdělečnými osobami a lze stěží očividné znevýhodnění osob samostatně výdělečně činných v otázce sociálního zabezpečení (ať už obecně nebo pouze s ohledem na jednu z nejdůležitějších oblastí sociálního zabezpečení – zabezpečení rodiče při péči

<sup>234</sup> Nemocenské pojištění je pro zaměstnance povinné – viz § 5 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

<sup>235</sup> Jako pouhý přežitek komunistického režimu (kdy všichni byli de facto zaměstnanci státu) označuje Tomeš samotnou existenci zákoníku práce, jakož i rozdělení oblastí pracovního a sociálního práva (viz TOMEŠ, Igor. In: TOMEŠ, Igor: *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-941-0, str. 31.) Dle mého názoru se toto hodnocení dá vztáhnout i na dvě kategorie vnímání občanů z pohledu práva sociálního zabezpečení (zaměstnanec a osoba samostatně výdělečně činná).

o dítě) omluvit pouze konstatováním, že si výdělečná osoba měla nebo mohla zvolit jiný způsob výkonu činnosti. K zabezpečení rodiny (respektive k dorovnání nerovností vznikajících současnou legislativou) se pak pro samostatně výdělečně činné osoby nabízí pouze alternativní možnosti vlastního zabezpečení, jako je např. nějaký typ spoření nebo alternativa komerčního pojištění – tyto možnosti jsou ale bezesporu otevřeny pro všechny rodiče rovnocenně.

### 4.3 Znevýhodnění při pobírání přídatku na dítě

Ve vztahu k znevýhodněnému postavení osob samostatně výdělečně činných v systémech sociálního zabezpečení bych zmínila také tzv. zvýšenou výměru týkající se dávky přídatku na dítě, který je vyplácen jako testovaná dávka v systému státní sociální podpory. Do šesti let věku dítěte se dle platné právní úpravy vyplácí příspěvek 500 Kč měsíčně;<sup>236</sup> pokud má však některá ze společně posuzovaných osob (ke společně posuzovaným osobám viz více na str. 37 a násl.) v kalendářním měsíci rozhodném pro výplatu dávky zákonem specifikovaný příjem, náleží dítěti dávka ve zvýšené výměře (pro dítě do šesti let ve výši 800 Kč měsíčně<sup>237</sup>). Zavedení zvýšené výměry přídatku podmíněné určitým příjmem vyvolalo u odborné veřejnosti diskuzi, ve věci zrušení tohoto ustanovení jako diskriminačního rozhodovalo i plénum ústavního soudu, návrh však zamítlo.<sup>238</sup> Tímto příjmem, který zakládá nárok na zvýšenou výměru přídatku na dítě, je dle zákona příjem ze závislé činnosti (ze zaměstnání), ze samostatně výdělečně činnosti nebo z dávek sociálního zabezpečení, které mají nahrazovat krátkodobý či omluvitelný výpadek rodiče z výdělečné činnosti (např. podpora v nezaměstnanosti). Účelem ustanovení je motivovat vyšším příspěvkem rodiče pobírající příspěvek pro své děti k výdělečné činnosti. Jednou z dávek, jejíž započtení do celkového příjmu rodiny zakládá nárok na zvýšenou výměru, je i rodičovský příspěvek. To ale pouze za předpokladu, že byl tento příspěvek vyplácen až po vyčerpání peněžité pomoci v mateřství. Tato podmínka tedy nebude splněna u osoby samostatně výdělečně činné, která není nemocensky pojištěná nebo nesplnila podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství. Znovu tedy narážíme na situaci, kdy bude osoba samostatně výdělečně činná zásadním způsobem (přídatku na dítě do šesti let je ve zvýšené výměře o celých 60 % vyšší) znevýhodněna oproti zaměstnanému rodiči, a to v systému státní sociální podpory, kde by měl být

<sup>236</sup> Od 6 do 15 let věku ve výši 610 Kč, od 15 do 26 let pak ve výši 700 Kč.

<sup>237</sup> Srovnej § 18 odst. 2 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>238</sup> Návrh skupiny senátorů na zrušení ustanovení § 18 zákona o státní sociální podpoře byl však formulován v obecném kontextu; za diskriminační označoval koncepci zvýšené dávky, která je založená na podmínce výdělečné činnosti (nebo dávce supluující výdělečnou činnost). Postavením osob samostatně výdělečně činných se nezabýval. Srovnej Nález č. 30/2020 Sb., Ústavního soudu ze dne 17. prosince 2019 sp. zn. Pl. ÚS 31/17 ve věci návrhu na zrušení § 18 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

přístup k dávce pro všechny žadatele rovný. Zároveň se lze důvodně domnívat, že na rozdíl od poměrně jasně vymezeného nároku na peněžitou pomoc v mateřství (chci-li jako osoba samostatně výdělečně činná pobírat tuto dávku, musím se přesně vymezenou dobu účastnit dobrovolného nemocenského pojištění), není taková implikace – nižší přírdek na dítě pro běžného příjemce dávky snadno dohlédnutelná, natož oficiálními cestami (např. skrze Ministerstvo práce a sociálních věcí, které dávky žadatelům přibližuje, např. i shrnutím na svých webových stránkách nebo i Úřady práce, osobním kontaktem) komunikovaná, a tedy pro veřejnost evidentní. Motivací zákonodárce bylo zvýhodnit při pobírání přírdku pracující rodiče (nebo i motivovat příjemce dávky k zapojení se do výdělečné činnosti), což je jistě obhajitelný krok (a jeho legitimnost byla potvrzena i Ústavním soudem), v případě podmínky čerpání peněžité pomoci v mateřství však vidím v zákoně evidentní diskriminaci rodičů vykonávajících výdělečnou činnost, v jejichž případě se tak realita úplně mýjí s motivačním účelem ustanovení.

## 5. Péče o dítě z pohledu pracovního práva

Podpora a zabezpečení rodičů při péči o děti, kterou nabízí český systém práva sociálního zabezpečení, a dávky poskytované v jednotlivých subsystémech, by těžko mohly být v praxi dostačující, kdyby nebyly podepřeny předpisy pracovního práva. Vzhledem k tomu, že zabezpečení zaměstnance (respektive jeho pozice a práva při přerušení výdělečné činnosti z důvodu péče o dítě) je upraveno předpisy v oblasti pracovního práva stejně zásadně jako předpisy práva sociálního zabezpečení, musím nutně krátce zmínit i pracovněprávní rámec ochrany rodičů. Ten je vymezen zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje vztahy při výkonu závislé činnosti mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,<sup>239</sup> tedy i práva zaměstnanců při péči o děti. Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu,<sup>240</sup> zákoník práce se tedy neuplatní na výkon činnosti samostatně výdělečných osob.

### 5.1 Mateřská dovolená

Čerpání mateřské a rodičovské dovolené je z pohledu zákoníku práce klasifikováno jako překážka v práci na straně zaměstnance, při níž zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy/platu.<sup>241</sup> Mateřská dovolená<sup>242</sup> trvá 28 týdnů (37 týdnů v případě narození více dětí) a započne nástupem na mateřskou dovolenou v období osmi až šesti týdnů před očekávaným dnem porodu (dle volby zaměstnankyně) a neskončí (ani nemůže být přerušena) dříve než uplynutím šesti týdnů od porodu nebo 14 týdnů trvání mateřské dovolené. Vyčerpá-li zaměstnankyně z doby mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, náleží jí stejná doba mateřské dovolené (celkem 28, resp. 37 týdnů), stane-li se tak z jiného důvodu, náleží jí po porodu pouze 22 týdnů dovolené. Ustanovení zákoníku práce jsou sladěna s předpisy práva sociálního zabezpečení, nástup na mateřskou dovolenou a její doba koresponduje s podpůrnou dobou peněžité pomoci v mateřství. Nástup zaměstnankyně na mateřskou dovolenou je zároveň podmínkou pro nárok na výplatu této dávky. Nástup na mateřskou dovolenou (respektive nástup na podpůrnou dobu peněžité pomoci v mateřství), minimální povinná délka mateřské dovolené (respektive podpůrné doby), jakož i legislativní „motivování“ žen, aby nastupovaly na mateřskou dovolenou „očekávaných“ šest týdnů před porodem (a vyhnuly se tak zkrácení mateřské dovolené či podpůrné doby peněžité pomoci v mateřství) jsou podrobně rozebrány výše v kapitole 3.1 „*Peněžitá pomoc*

<sup>239</sup> Srovnej § 1 zákoníku práce.

<sup>240</sup> Srovnej § 3 zákoníku práce.

<sup>241</sup> KOŠNAR, Michael. § 195 [Mateřská dovolená] In: Hůrka, P.; Randlová, N.; Doležilek, J.; Roučková, D.; Vysokajová, M.; Doudová, S.; Košnar, M.; Horna, V. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 6. vydání. ISBN: 978-80-7598-910-9.

<sup>242</sup> Upravena v § 195 zákoníku práce.

v mateřství“). Pokud se žena rozhodne k dřívějšímu návratu do práce<sup>243</sup> (než je zákonem nabízených 28 týdnů mateřské dovolené), musí jí zaměstnavatel vyhovět a nemůže trvat na kompletním vyčerpání mateřské dovolené.<sup>244</sup> Totéž by mělo platit také pro rodiče čerpající rodičovskou dovolenou po dobu trvání mateřské dovolené, na rozdíl od dřívějšího návratu z rodičovské dovolené ve smyslu § 196 zákoníku práce (více viz níže). Analogické vnímání mateřské dovolené ženy a rodičovské dovolené muže po dobu zákonem stanovenou pro mateřskou dovolenou vyplývá např. také z ustanovení § 47 zákoníku práce (návrat do práce po mateřské dovolené), jež obě tyto situace vnímá rovnocenně. Pokud by se žena (příp. muž) po návratu do práce chtěla vrátit na mateřskou dovolenou (nebo rodičovskou dovolenou v délce mateřské dovolené), zaměstnavatel jí to musí opětovně umožnit. Uplynulá doba výkonu práce se však započítá do celkové doby čerpání mateřské dovolené<sup>245</sup> (jinými slovy, o tuto dobu se celková doba mateřské dovolené zkrátí<sup>246</sup>). Domnívám se, že v rámci podpory ženy-matky na pracovním trhu by bylo vstřícné, aby se běh doby čerpání mateřské dovolené, respektive podpůrní doby peněžité pomoci v mateřství, ženě, která se vrátí do zaměstnání či k výdělečné činnosti, stavěl a dávku bylo možné vyčerpat např. až do 1 roku dítěte, nikoliv aby v případě pracovních povinností matka o dávku přicházela. Taková změna by pro systém neznamenal výdaje navíc, z aktivnějšího zapojení žen do výdělečné činnosti by naopak benefitoval.

## 5.2 Rodičovská dovolená

Zaměstnavatel je dále „*k prohloubení péče o dítě*“ povinen poskytnout zaměstnanci na jeho žádost rodičovskou dovolenou v rozsahu, v jakém si o ni zaměstnanec požádá, nejdéle však do tří let věku dítěte, přičemž zaměstnanec a zaměstnankyně jsou oprávněni čerpat rodičovskou dovolenou zároveň.<sup>247</sup> Obdobně pro zaměstnance, kteří převzali dítě do péče, stanoví zákoník práce 22 týdnů mateřské dovolené (jde tedy o dobu zkrácenou o šest týdnů, které zaměstnankyně

---

<sup>243</sup> Připomeňme, že takový dřívější návrat je možný i bez ztráty nároku rodiny na nevyčerpanou peněžitou pomoc v mateřství, kdy otec dítěte (nebo manžel ženy) může dítě po ukončení šestého týdne od porodu nejen převzít do péče, ale vystřídat matku i v pobírání dávky (pokud splnil zákonné podmínky nároku). Více viz výše v kapitole 3.1 „*Peněžité pomoci v mateřství*“.

<sup>244</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 88.

<sup>245</sup> Srovnej § 193 odst. 3 zákoníku práce a § 36 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>246</sup> Naproti tomu, pokud by došlo k přerušení mateřské dovolené z důvodu nemoci dítěte, respektive jeho převzetí do ústavního léčení, doba mateřské dovolené se staví a rodič jí má možnost vyčerpat až do tří let věku dítěte – srovnej § 198 odst. 2 zákoníku práce. Stojí a prodlužuje se i podpůrní doba peněžité pomoci v mateřství (viz § 36 odst. 1 písm. b) + odst. 2 zákona o nemocenském pojištění).

<sup>247</sup> Rodičovská dovolená (na místo původní mateřské dovolené určené pouze ženám) byla zavedena až v roce 2001 změnou starého zákoníku práce – srovnej zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění účinném do 31. 12. 2000, respektive ve znění účinném od 1. 1. 2001)

typicky vyčerpá před očekávaným dnem porodu) a rodičovskou dovolenou až do tří let věku dítěte.<sup>248</sup> Rodičovskou dovolenou přitom může zaměstnanec čerpat dle svého uvážení, tedy v rozsahu, jakém si sám zvolí, z rodičovské dovolené se může vrátit do zaměstnání a opět (do tří let věku dítěte) o její čerpání znovu zažádat – zaměstnavatel má povinnost mu vyhovět. Možnost čerpat rodičovskou dovolenou „po částech“ je upravena taktéž Směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů.<sup>249</sup> Ačkoliv toto právo vyplývá i ze současné úpravy zákoníku práce, chybí doposud praktická a efektivní pružnost, kterou dle mého očekává směrnice, jako je častější či flexibilnější čerpání, např. i po menších kratších časových úsecích nebo jednotlivých dnech v týdnu atp. Takové dynamické čerpání lze dle platného práva nahradit flexibilním pracovním úvazkem ve smyslu § 241 zákoníku práce (dále viz níže). Dodejme, že ačkoliv se směrnice snaží o efektivní zlepšení postavení zaměstnance, nechává i v tomto ohledu zaměstnavateli možnost s patřičným odůvodněním žádost odmítnout. Možnost odmítnutí žádosti o čerpání rodičovské dovolené jako takové však zákoník práce nepřipouští.

Co se týče návratu z rodičovské dovolené, obecně je v právní teorii přijímán závěr, že z důvodu alespoň minimální ochrany zaměstnavatele (především proto, aby zaměstnavatel byl schopen alespoň rámcově organizovat rozdělení práce, zástup za chybějícího zaměstnance atd.) nemá zaměstnanec nárok na návrat z rodičovské dovolené před uplynutím doby, na niž o rodičovskou dovolenou zažádal – o dřívější návrat může požádat, zaměstnavatel však nemá povinnost mu v tomto ohledu vyhovět.<sup>250</sup>

Připomeňme, že čerpání nároku na rodičovskou není žádným způsobem provázáno na čerpání dávky rodičovského příspěvku ze systému státní sociální podpory – příspěvek může být rodičem čerpán i po návratu do práce. Naopak rodič může dále čerpat rodičovskou dovolenou i poté, co vyčerpá maximální objem rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek lze čerpat až do čtyř let věku dítěte, na rozdíl od rodičovské dovolené. Zaměstnaní rodiče, kteří si přejí věnovat se i po třetích narozeninách dítěte jeho výchově, pak tuto situaci většinou řeší čerpáním neplaceného volna; zaměstnavatel však nemá žádnou povinnost vyjít jim v takové žádosti vstříc.<sup>251</sup> Úprava rodičovské dovolené v tak enormně štedrém rozsahu je přitom pro rodiče v praxi možná

---

<sup>248</sup> Srovnej § 197 zákoníku práce.

<sup>249</sup> Srovnej článek 5 odst. 6 Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů.

<sup>250</sup> PICHRT, Jan. § 196 [Rodičovská dovolená]. In: BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 823.

<sup>251</sup> Tamtéž, str. 823. Jiná situace by ale nastala, pokud by zaměstnankyně (či zaměstnanec) měla zájem nastoupit po skončení rodičovské dovolené zpět do práce, nebyla však objektivně schopna zajistit péči o dítě (v předškolním zařízení či jinou adekvátní péči); jak judikoval Nejvyšší soud ČR, v takové situaci (oznámí-li zaměstnanec okolnosti zaměstnavateli) má zaměstnanec nárok na poskytnutí pracovního volna. Srovnej Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

podstatnější než samotný rodičovský příspěvek, který bude pro mnoho rodin (zvláště při delší době čerpání, a tedy nižší měsíční dávce) jen velmi částečnou nebo symbolickou podporou rodinného rozpočtu. Bez možnosti zůstat po celou dobu péče o dítě zaměstnancem (s jistotou zachování pracovní pozice) by samotný rodičovský příspěvek (ať již je jeho čerpání rozloženo na jakkoliv dlouhou dobu) nebyl efektivním nástrojem zabezpečení rodičů při péči o děti.

Zaměstnanec je po dobu pobírání rodičovské dovolené dále chráněn zákoníkem práce – zaměstnavatel má zakázáno (až na některé výjimky) dát zaměstnanci výpověď.<sup>252</sup> Pokud tak učinil před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou (tedy před počátkem ochranné doby), výpovědní doba se po dobu čerpání mateřské, respektive rodičovské dovolené, staví.<sup>253</sup>

Povinnost držet zaměstnanci pracovní místo platí po celou dobu čerpání rodičovské dovolené, ačkoliv zaměstnanec nemá nárok žádat zařazení na stejnou pracovní pozici jako před nástupem na rodičovskou dovolenou – zaměstnavatel má pouze obecnou povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.<sup>254</sup> V případě návratu do práce již po uplynutí mateřské dovolené (respektive rodičovské dovolené čerpané po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou), je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště; není-li to možné (protože původní práce či pracoviště již neexistuje), zařadí zaměstnance dle pracovní smlouvy.<sup>255</sup> Zákoník práce chrání a podporuje rodiče i mimo dobu, kdy čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou, ať už jde o omezení služebních cest, zákaz nebezpečných prací<sup>256</sup>, převedení na jinou práci<sup>257</sup>, poskytnutí prostorů pro odpočinek<sup>258</sup> zákaz práce přesčas atd. nebo garancí pauz na kojení pro kojící matky<sup>259</sup>.

---

<sup>252</sup> přičemž po dobu čerpání mateřské dovolené (respektive rodičovské dovolené do doby, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) může zaměstnanci být dána výpověď pouze z důvodu zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, v případě čerpání rodičovské dovolené pak z organizačních důvodů nebo z důvodů, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr – srovnej § 54 zákoníku práce.

<sup>253</sup> Srovnej § 53 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>254</sup> Srovnej § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

<sup>255</sup> Srovnej § 47 zákoníku práce.

<sup>256</sup> Zakázané práce upraví vyhláška č.180/2015 Sb. o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

<sup>257</sup> Srovnej § 41 odst. 1, písm. c) a § 239 zákoníku práce. Po dobu nutného převedení pak zaměstnankyni náleží vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství ze systému nemocenského pojištění (viz § 239 odst. 3 zákoníku práce).

<sup>258</sup> Srovnej § 242 zákoníku práce.

<sup>259</sup> Srovnej § 241 odst. 3 zákoníku práce.



### 5.3 Úprava pracovní doby

Z pohledu ochrany rodičů-zaměstnanců je zajímavé především „sběrné“ ustanovení § 241 zákoníku práce, které je dobrým příkladem realizace ústavního práva na ochranu rodiny, ale také na pomoc rodičů od státu. Právě kogentními předpisy pracovního práva je tato ochrana a pomoc (mimo jiné) vykonávána. Zákon stanoví: (i) obecnou povinnost zaměstnavatele přihlížet při zařazování zaměstnanců k potřebám zaměstnanců pečujících o děti (a to bez jakéhokoliv věkového omezení) a dále (ii) povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti některých zaměstnanců (mimo jiné právě zaměstnance, který se stará o dítě do 15 let věku nebo těhotné zaměstnankyně) o kratší pracovní dobu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Ustanovení § 241 zákoníku práce se tak jeví jako otevřená vstupenka matek (či otců) pečujících o dítě k možnosti flexibilně a funkčně nastavit svůj pracovní život dle osobních schopností a možností, jakož i situace v rodině (více malých dětí, skloubení režimu škol a školek atd.). Je jistě záhodno, aby co do největší možné míry (tedy pokud nedojde k určité paralýze nebo nefunkčnosti zaměstnavatele a chodu jeho organizace, slovy zákoníku práce: „*nebrání-li tomu vážné provozní důvody*“<sup>260</sup>) bylo tomuto ustanovení dostáno, a to ve prospěch jak rodiče-zaměstnance, tak opečovávaných dětí. Jak ale vypadá aplikace tohoto ustanovení v praxi? Vzhledem k rozhodovací praxi soudů, kdy je ustanovení § 241 zákoníku práce vykládáno poměrně restriktivně a jeho účel (ochrana zaměstnance-rodíče) je soudy respektován a prosazován, má zaměstnanec relativně silné postavení v případném pracovněprávním sporu.<sup>261</sup> Zaměstnavatel se také při nedodržení těchto ochranných ustanovení vystavuje případným pokutám ze strany inspekce práce.<sup>262</sup> Bohužel realita ukazuje, že v posledních letech se podíl kratších pracovních úvazků zvýšil jen velmi nepatrně, a to i přesto, že ve výzkumech ohledně sladění rodinného a pracovního života jsou právě opatření pracovního trhu vnímána jako ta nejdůležitější (ať už se jedná o pružnou pracovní dobu, možnost práce z domova nebo právě kratší pracovní úvazky), nastavení finanční podpory a dostupnost zařízení

---

<sup>260</sup> Zákon takové důvody dále nespécifikuje – srovnej níže judikaturní výklad pojmu.

<sup>261</sup> Judikatura konstatuje, že pouze pokud by takovou změnou (zkrácením úvazku) byl „*znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele*“ Srovnej: Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003. Pozdější judikát dokonce výslovně upraví, že i vyřešení situace např. přijetím dalšího zaměstnance na zkrácený úvazek nebo na dohodu o pracovní činnosti (z důvodu pokrytí objemu práce, o který byl zkrácen úvazek žádajícího rodiče) v případě, že není takové zastoupení schopen vyřešit za stávajícího personálního obsazení, není „*vážným provozním důvodem*“ ve smyslu zákoníku práce a zaměstnavatel tedy má povinnost žádosti zaměstnavatele vyhovět – srovnej Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

<sup>262</sup> Jak upozorňuje Randlová; a to i v pro některé zaměstnavatele poměrně značných sumách (pohybujících se od 300 tis. Kč do 2 mil. Kč.). Srovnej: RANDLOVÁ, Nataša. § 241 [Směny; kratší pracovní doba; přesčas] In: Hůrka, P.; Randlová, N.; Doležilek, J.; Roučková, D.; Vysokajová, M.; Doudová, S.; Košnar, M.; Horna, V. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 6. vydání. ISBN: 978-80-7598-910-9, str. 848.

nabízející péči o děti následují.<sup>263</sup> Připomeňme opět, že možnost nechat rodiče pracovat v rozsahu, jakého jsou schopni, a „vracet“ rodiče do pracovního režimu je vždy ultimátně v zájmu státu a celé ekonomiky, než aby rodiče v opačném případě volili (jako nejlepší možnou, byť nepreferovanou) možnost omezení výdělečné činnosti (až úplné) a např. další pobírání dávek ze systémů sociálního zabezpečení.

Uspořádáním pracovní doby se zabývá i Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů, která stanoví povinnost států umožnit pracovníkům „pružné“ uspořádání pracovní doby, pokud pečují o dítě – na první pohled je tedy toto ustanovení naplněno i dle současné úpravy zákoníku práce, pod pojem „pružného“ uspořádání však směrnice zahrnuje i možnost práce na dálku, zákoník práce by tedy měla čekat i změna ve smyslu povolení práce z domova, což ve světle událostí (celosvětové pandemie) roku 2020 a 2021 jistě bude zaměstnavateli vnímáno mnohem méně citlivěji, než kdykoliv dřív, vzhledem k tomu, že práce z domova se v mnoha typech zaměstnání stala téměř standardem. Zaměstnavatel má navíc podle směrnice právo s odůvodněním takovouto žádost odmítnout. Mimo práci z domova pak nad rámec úpravy zákoníku práce směrnice dále explicitně upravuje právo zaměstnance žádat o práci na částečný úvazek na předem časově omezenou dobu, pokud tak učiní, dále právo žádat návrat k původnímu rozvržení práce dříve, než na jakou dobu bylo sjednáno, pokud se změní okolnosti.<sup>264</sup> To přirozeně pro zaměstnavatele může znamenat jisté praktické komplikace, směrnice však stanoví, že zaměstnavatel takovouto žádost zváží, není povinen před koncem sjednané doby vyjít zaměstnanci vstříc. Zaměstnanec by naopak vidina možnosti renegociace případného sníženého úvazku mohla opět motivovat k dřívějšímu, byť částečnému návratu na své pracovní místo. Právě obava o nejistý návrat k plnému úvazku (a tedy obava ze sníženého budoucího výdělku) je důvodem, proč mnozí rodiče ke zkrácenému úvazku nepřistoupí, raději prodlouží nevýdělečné období a do práce se vracejí až po třetích narozeninách dítěte na plný úvazek. V České republice neexistuje praktické zvýhodnění zkrácených úvazků, současné nastavení je činí neatraktivním pro zaměstnance i zaměstnavatele, kteří nejví přilísný zájem o jejich zavádění.<sup>265</sup>

---

<sup>263</sup> KUCHAROVÁ, Věra. BARVÍKOVÁ, Jana. HÖHNE, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. PALONCYOVÁ, Jana. VIDOVIČOVÁ, Lucie. VÚPSV v. v. i. Praha 2020. *Zpráva o rodině 2020*, str. 101 a 113. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

<sup>264</sup> Srovnej článek 9 Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů.

<sup>265</sup> Srovnej KUCHAROVÁ, Věra. BARVÍKOVÁ, Jana. HÖHNE, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. PALONCYOVÁ, Jana. VIDOVIČOVÁ, Lucie. VÚPSV v. v. i. Praha 2020. *Zpráva o rodině 2020*, str. 100 a násl. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>.

Podobně jako u předpisů práva sociálního zabezpečení můžeme konstatovat, že česká pracovněprávní ochrana zaměstnance je robustní a komplexní a dosahuje vysokých standardů. To je vidět např. i ve světle přijaté Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů, kdy mnoho z jejích ustanovení již implementaci do českého právního systému nepotřebuje. V tomto ohledu lze snad zmínit pouze eminentní potřebu, aby práva zaměstnanců byla zaměstnavateli důsledně dodržována a aby zaměstnanci měli i v praxi možnost svá práva efektivně využít (především hovořím o aplikaci § 241 zákoníku práce). Pozitivně tak působí dosavadní rozhodovací praxe českých soudů, která práva zaměstnanců dlouhodobě respektuje a chrání.

## 6. Služby péče o děti

Jak bylo v této práci podrobně rozebráno, legislativní rámec pro ochranu a podporu rodičů je v České republice více než solidní, ať už se týká o přímou finanční podporu rodičů (dávky sociálního zabezpečení), dlouhou rodičovskou dovolenou nebo ochranu rodiče-zaměstnance (pracovní právo). Zároveň jsou ze strany státu pomalu implementovány cesty, jak rodičům usnadnit sladění pracovního a osobního života (možnost výdělků při pobírání rodičovského příspěvku, rodičovská dovolená pro oba rodiče atd.), byť v tomto ohledu nebylo (ani v zákonné úpravě, natož v praxi) dosaženo kýžené efektivity a flexibility. Efektivní sladění pracovního života s osobním a možnost volby návratu k výdělečné činnosti ale vždy zůstane pro mnohé rodiče pouze určitým teoretickým konstruktem v momentě, kdy nebudou schopni zajistit vhodnou péči pro své dítě. V České republice jsou do zařízení péče o dítě<sup>266</sup> poměrně standardně umísťovány děti od tří let věku, dle školského zákona je předškolní vzdělávání určeno pro děti ve věku od dvou do šesti let, dítě do tří let však nemá na přijetí nárok.<sup>267</sup> Je třeba dodat, že ani po dosažení tří let věku není zaručeno, že rodiče budou schopni bez problému dítě do mateřské školy umístit – tato zařízení se dlouhodobě potýkají s kapacitními problémy a odmítají každoročně velké procento žadatelů<sup>268</sup>. A před dosažením tří let věku je v České republice umísťeno do formalizované péče pouze necelých 5 % dětí, což je nejméně v celé Evropské unii.<sup>269</sup>

### 6.1 Dostupné formy služeb

Jaké možnosti péče o dítě mladší tří let tedy existují? Rodičům je teoreticky k dispozici (i) umístění ve státem zřizované školce po dosažení dvou let věku dítěte, (ii) tzv. dětské skupiny,<sup>270</sup> (iii) firemní mateřská škola či jesle (de facto jen typ soukromého zařízení), (iv) soukromá zařízení

<sup>266</sup> Mateřské školy jsou zřizovány dle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>267</sup> Srovnej § 34 školského zákona.

<sup>268</sup> V České republice je do předškolního vzdělávání umísťeno pouze 81 % dětí starších tří let – to je jedno z nejnižších čísel v Evropské unii. Hlavním důvodem pro neumístění dětí je právě kapacitní nedostatečnost. Srovnej *Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“)*, str. 12. a str. 18. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/CS/COM-2018-273-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

<sup>269</sup> *Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“)* Dostupné z: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/CS/COM-2018-273-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

<sup>270</sup> Ve smyslu zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

pro předškolní děti,<sup>271</sup> (v) individuální soukromá péče (služby chůvy) nebo (vi) individuální zajištění péče v rodině (např. prarodiče, druhý rodič apod.). Na první pohled se tedy jeví možnosti rodičů široké, ovšem: posledně jmenovaná možnost závisí pouze na individuálních možnostech rodiny a stát pravděpodobně nemá pružnou možnost takovýto způsob péče efektivně ovlivnit.<sup>272</sup> Možnosti soukromých zařízení (mnoho soukromých mateřských škol ve skutečnosti nabízí služby péče o děti už od věku šesti měsíců, případně jednoho roku) pak závisí jednak na místě bydliště rodiny a podobně jako soukromá individuální péče především na jejich finančních možnostech. Bariéra pro vstup do soukromých zařízení je tvořena tedy především nikoliv jejich kapacitou, ale právě náklady.<sup>273</sup>

Koncept firemních školek<sup>274</sup> jako zařízení zaměstnavatele nabízejí služby péče o děti pro své zaměstnance je společensky dlouhodobě diskutovaným tématem a poptávanou službou, bohužel ani tak se nejedná o koncept, který by se v České republice výrazně rozšířil nebo byl k dispozici širšímu spektru rodičů. Považuji za kritické, že stát nebyl schopen využít této nejvíce logicky výhodné možnosti, ať už jde o samotný logistický komfort rodičů, kteří by mohli ušetřit výrazné množství času a prostředků, nebo i o nabízející se symbiózu spokojenějšího zaměstnance, atraktivního zaměstnavatele a benefitujícího státu (tím, že rodičům a tedy i sobě usnadní cestu k výdělků). Náklady na školné v takovém zařízení by přitom mohly být pokryty kombinací vlastních prostředků zaměstnance, příspěvku zaměstnavatele (jak jsem zmiňovala, jedná se o atraktivní pracovní benefit) a příspěvku státu. Stát by taktéž mohl motivovat zaměstnavatele ke zřízení školek např. vhodným daňovým zvýhodněním. Firemní školky, jakož i soukromé mateřské školy obecně jsou ovšem stále na naprosté „periferii“ služeb péče o dítě – existuje pouze několik set takových zařízení, jež tvoří celkem 8 % z celkového podílu mateřských škol a navštěvují je pouze 3 % dětí.<sup>275</sup> Tato situace by měla být částečně hojena existencí dětských skupin, jež jsou stále relativně novým konceptem (a jež navíc čekají legislativní změny).

---

<sup>271</sup> Soukromé mateřské školy mohou být zřízeny taktéž dle školského zákona nebo jsou provozovány dle živnostenského zákona, obvykle buď na základě volné živnosti („*mimoškolní výchova a vzdělávání*“) nebo na základě vázané živnosti „*péče o dítě do tří let věku v denním režimu*“ dle přílohy č. 5 živnostenského zákona.

<sup>272</sup> Maximální věk pro odchod do důchodu je dnes dle zákona o důchodovém pojištění stanoven na 65 let, přičemž v roce 2021 budou do důchodu odcházet muži narození v letech 1957 a 1958 (důchodový věk žen v současném „přechodném“ období době závisí také na počtu vychovaných dětí), dá se tedy říci (při průměrném věku rodičky 30,1 let a prvorodičky 28,4let), že zákonná úprava v současné době poskytuje případným prarodičům prostor pro péči spíše o starší vnoučata.

<sup>273</sup> Ceny služeb chůvy se v hlavním městě Praze pohybují cca okolo 150 – 250 Kč za hodinu, měsíční školné v soukromých zařízeních pak cca od 10 tis Kč, výjimkou nejsou ani mnohem finančně nákladnější vzdělávací zařízení. (Částky jsou citované autorkou po srovnání více veřejně dostupných ceníků agentur zprostředkujících služby hlídání dětí a pražských soukromých mateřských škol).

<sup>274</sup> Firemní mateřská škola je taktéž zřizována dle § 34 školského zákona jako „*mateřská škola určená ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele nebo zaměstnavatelů*“.

<sup>275</sup> KUCHAROVÁ, Věra. BARVÍKOVÁ, Jana. HÖHNE, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. PALONCYOVÁ, Jana. VIDOVIČOVÁ, Lucie. VÚPSV v. v. i. Praha 2020. *Zpráva o rodině 2020*, str. 114. Dostupné z:

## 6.2 Dětské skupiny

Většina rodičů je tedy reálně odsouzena k využití možností, které jim připravil samotný stát. Kapacitní možnosti státních školek jsou však na mnoha místech v České republice naplněné a umístit dítě do školky je problematické i od tří let věku, natož mladší děti – ve školním roce 2019/2020 byla odmítnuta téměř čtvrtina žádostí o přijetí dětí do mateřských škol.<sup>276</sup> Specializovaná zařízení pro péči o mladší děti (jesle) byly jako relikty socialismu po revoluci masově rušeny a z více než tisíce jeslí s kapacitou přes 40 tis. míst v roce 1991 zbylo jen několik málo desítek zařízení tohoto druhu.<sup>277</sup>

Sociální teorie byly však za posledních třicet let revidovány a stát se pokouší hledat cesty, jak péči o děti znovu systémově zabezpečit. V roce 2014 tak byl přijat zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, jehož cílem bylo podpořit rozvoj služeb péče o dítě a především vytvořit rodičům podmínky pro návrat k výdělečné činnosti.<sup>278</sup> Dětské skupiny jsou zřizovány zaměstnavateli nebo veřejnými poskytovateli<sup>279</sup> a pečují o děti od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky, a to v malých skupinách do maximálního počtu 24 dětí a se zajištěním péče pedagogickými a zdravotnickými pracovníky a kvalifikovanými chůvami. Zásadní výhodou této formy péče je nižší míra zákonných nároků pro jejich provoz. Dle informací Ministerstva práce a sociálních věcí bylo na začátku roku 2018 umístěno v péči dětské skupiny okolo 14,5 tis. dětí na cca 11 tis. místech.<sup>280</sup> Od roku 2016 začala také pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí fungovat pilotní verze projektu tzv. „mikrojeslí“, které nabízejí péči o nejmenší děti od šesti měsíců věku v malých skupinách max. do velikosti čtyř dětí.

Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině také na podporu pracujících rodičů zavedl tzv. „školkovné“, tedy slevu na dani z příjmu v případě umístění vyživovaného dítěte poplatníka v zařízení péče o děti předškolního věku, a to až do výše nákladů vynaložených poplatníkem za takové umístění.<sup>281</sup>

---

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

<sup>276</sup> Tamtéž, str. 115.

<sup>277</sup> Srovnej HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 154.

<sup>278</sup> Důvodová zpráva k zákonu o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině si od přijetí zákona slibovala ještě více, a to mimo jiné: rozvoj rodinné politiky, zvýšení společenské prestiže rodiny, zapojení obou rodičů do péče o dítě, rozvoj alternativ péče pre-primárního vzdělávání, udržení kontaktu rodiče se zaměstnáním nebo lepší sladování profesního a rodinného života bez nutnosti rezignace na rodičovskou roli.

<sup>279</sup> Srovnej § 3 zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině.

<sup>280</sup> Srovnej prezentaci Ministerstva práce a sociálních věcí „DĚTSKÉ SKUPINY – Zákon č. 247/2014., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině“. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=153608>.

<sup>281</sup> Srovnej § 35bb zákona o daních z příjmů.

Ani koncept dětských skupin však zatím nevyřešil dlouhodobý deficit zařízení poskytujících péči o děti, Česká republika je v tomto ohledu nadále jedním z nejhůře zařízených států Evropské unie, s (dle Evropské komise) nedostatečnou infrastrukturou péče o dítě.<sup>282</sup> Tato situace má za následek především neoddiskutovatelný negativní vliv na pracovní uplatnění žen. Jak již bylo mnohokrát zmíněno, k takové situaci přispívají další aspekty současné právní úpravy, a tak je nedostatečná kapacita vzdělávacích zařízení bohužel jen jedním, byť poměrně zásadním, faktorem z mnoha, které vedou k nedobrovolným dlouhým mateřským dovoleným, k nižším platům žen, nižším důchodům a prohlubující se chudobě žen (např. právě i v důchodovém věku). Dostupnost péče o děti je ale faktorem natolik zásadním, že postupné změny a navyšování kapacit by mohly a měly být jednou z efektivních cest, jak situaci začít napravit. Navyšování kapacity jak dětských skupin, tak mateřských škol je opakovaně po mnoho let deklarováno jako jedna z priorit rodinné politiky státu.

I přesto, že situace je nadále neuspokojivá, není neměnná – v posledních deseti letech vzrostla kapacita mateřských škol téměř o pětinu<sup>283</sup> a kapacity mají být dále navyšovány. V roce 2021 se také chystá zásadní novela zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině,<sup>284</sup> která má mimo jiné do českého systému znovu vrátit koncept jeslí, na které budou dětské skupiny přejmenovány, a také institucionalizovat koncept mikrojeslí, které dosud fungovaly v pilotním režimu.<sup>285</sup> Není bez zajímavosti, že v souvislosti s fungováním dětských skupin a novelou tohoto zákona připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí odhad, dle kterého, i při (částečném) převzetí financování skupin státem, vždy převýší příjem do státního rozpočtu z odvodů a daní investici na provoz dětských skupin.<sup>286</sup>

---

<sup>282</sup> Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“). Dostupné z: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/CS/COM-2018-273-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>

<sup>283</sup> Tj. o cca. 62 tis. míst. Srovnej zprávu MPSV: *Zpráva o rodině 2020*, str. 114. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

<sup>284</sup> Srovnej vládní návrh zákona ze dne 29. 7. 2020. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-history-version?pid=ALBSBRR9K3KK>.

<sup>285</sup> Změna zákona souvisí především s otázkou financování skupin, jejichž spolufinancování z Evropského sociálního fondu má skončit v roce 2022. Vládní návrh zákona kromě státního příspěvku, který má evropské finance částečně nahradit, počítá také kromě přejmenování skupin na jesle i s určitým technickým zvýšením standardu samotné péče o děti – důvodová zpráva k novele zmiňuje jako důvod k novele zákona právě nutnost „zvyšování garance kvality péče“.

<sup>286</sup> Srovnej zprávu Ministerstva práce a sociálních věcí. *Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace k návrhu novely zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=180278>

## **7. Zhodnocení současné právní úpravy a návrhy de lege ferenda**

Jak vyplývá z jednotlivých závěrů v této práci, současný systém, byť je systémem poměrně „živým“ a k legislativním změnám v předpisech práva sociálního zabezpečení dochází prakticky neustále, stále není v mnoha ohledech adekvátním právním rámcem pro opravdu moderní výchovu dětí a úprava jednotlivých dávek z pohledu autorky vyžaduje dílčí nebo i koncepční změny, které byly již popsány v rámci jednotlivých kapitol. Pro přehlednost jsou zmíněné návrhy shrnuty také níže v této kapitole 7 „*Zhodnocení současné právní úpravy a návrhy de lege ferenda*“.

### **7.1 Peněžitá pomoc v mateřství**

#### **7.1.1 Výdělečná činnost při čerpání dávky**

První a zásadní nedostatek současného nastavení peněžité pomoci v mateřství vidím v omezení výdělečné činnosti osob pobírajících dávku. Jak bylo vyloženo výše, koncept dávky je nastaven jako „náhrada“ za ušlý příjem z pojištěné činnosti, zákon tedy logikou „buď a nebo“ nedovoluje příjemcům s pojištěnou činností pokračovat při čerpání dávky. Zároveň ale nabízí alternativní způsoby výdělku (jiný zaměstnavatel, jiná činnost pro stejného zaměstnavatele, jiný typ výkonu činnosti – vedlejší samostatná výdělečná činnost). Vytváří bariéru v přístupu k výdělečné činnosti, když potenciálně nejsnazší cestu k výdělku rodičům blokuje, ale jiné formy povoluje. Tento paradox je zvlášť ostrý u samostatně výdělečných osob, jejichž činnost je založena často právě na individuální a samostatně plánované činnosti, v jejímž (být třeba jen velmi částečném) výkonu péče o malé dítě nemusí potenciálně vůbec bránit. Pro osoby samostatně výdělečně činné je nemožnost činnosti o to palčivější, že díky způsobu výpočtu dávky je výše peněžité pomoci v mateřství oproti zaměstnancům velmi nízká. (A proto i v případě dávky peněžité pomoci v mateřství může být pro mnoho osob samostatně výdělečně činných snazší a výhodnější se systému pojištění vůbec neúčastnit.)

#### **7.1.2 Povinná část podpůrčí doby**

Další aspekt současné právní úpravy peněžité pomoci v mateřství, který vnímám jako problematický, je povinná minimální doba podpůrčí doby peněžité pomoci v mateřství a související úprava povinné minimální doby mateřské dovolené dle zákoníku práce, jakož i opět povinné časové rozložení doby čerpání – minimálních šest týdnů před porodem. Jak již bylo rozebráno výše v kapitole 3.1 „*Peněžitá pomoc v mateřství*“, považuji současné nastavení dávky / mateřské dovolené za přílišné zasahování státu do práv ženy (jednak ji systém zbavuje nároku na



čerpání dávky, pokud si žena určí, že bude např. až do porodu pracovat, a podpůrcí dobu dávky tak využije až po narození dítěte), ale také např. do jejího práva pracovat, když je v období 14 týdnů okolo porodu její návrat do zaměstnání zákonem jednoduše zakázán. Vhodná zákonná úprava by tedy mohla spočívat ve zrušení či alespoň zkrácení povinné doby čerpání před porodem, přičemž jsem přesvědčena, že vhodnější by bylo úplné zrušení této povinné doby (případně doplněné povinností lékařské zprávy, že je žena způsobilá k práci i po době „povinného“ nástupu na čerpání) – matce by tedy nebyla zkracována podpůrcí doba po porodu, respektive doba čerpání mateřské dovolené. V případě zachování povinného období čerpání před porodem považuji za optimální délku této doby dva týdny, jak je tomu např. ve Francii.<sup>287</sup> S tím souvisí povinnost minimální délky mateřské dovolené jako takové. Věřím, že jediné období, které musí být zákonem nadále chráněno, je období šestinedělí; v takovém případě by činila minimální povinná délka čerpání maximálně osm týdnů (což by byla výrazná změna oproti současným 14 týdnům). Tento závěr se zakládá na argumentaci představené v této práci a žádným způsobem nemá obhajovat či podporovat zkrácení délky mateřské dovolené či podpůrcí doby peněžité pomoci v mateřství jako takové, pouze podpořit svobodnou vůli ženy a zajistit ženě možnost se samostatně rozhodovat o otázkách jejího pracovního a osobního života, zvláště během takto významného životního období. Jsem přesvědčena, a tento závěr se uplatní obecně, že systém práva sociálního zabezpečení a pracovněprávní předpisy by měly ženě (případně rodiči) především poskytovat flexibilitu a podporu při plánování rodičovství, nikoliv ji ve volbách omezovat. To současná právní úprava splňuje nedostatečně.

### **7.1.3 Osoby samostatně výdělečně činné v systému nemocenského pojištění**

Jako dlouhodobě neudržitelné vnímám zásadní znevýhodnění osob samostatně výdělečně činných v systému nemocenského pojištění. Sociální události narození dítěte a rodičovství jsou natolik zásadní (jak pro rodiče, tak pro stát, jehož chod je na udržování či zvyšování porodnosti naprosto závislý), že není možné tak obrovskou skupinu obyvatel při čerpání velmi zásadní dávky tak výrazným způsobem znevýhodnit. Samostatnost živnostníka (osoby samostatně výdělečně činné) spočívá v tomto ohledu ve volbě, zda se systému nemocenského pojištění dobrovolně účastní. Pokud se rozhodne nemocensky pojistit, měla by mu být vyplácena dávka v adekvátní výši k jeho příjmu a pojistnému.

---

<sup>287</sup> Maternity and paternity leave in the EU. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS\\_ATA\(2014\)545695\\_REV1\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA(2014)545695_REV1_EN.pdf)

## 7.2 Porodné

Dávka porodného je dnes testovanou dávkou určenou nízkopříjmovým rodinám pro vykrytí jednorázových nákladů spojených s narozením dítěte. Přeměna dávky z plošné na testovanou byla vzhledem k charakteru dávky jediné žádoucí. Je otázkou, zda by nebylo adekvátní dávku nadále vyplácet pouze jedenkrát (tedy jen za první narozené dítě), tak jak tomu bylo v krátkém období po roce 2012. Další náklady rodiny by měly být pokryty z peněžité pomoci v mateřství či rodičovského příspěvku. Za účelem lepšího „zacílení“ dávky by také bylo možné dávku vyplácet sice jen jedenkrát, zato ve dvou odlišných výměrách dle míry potřeby konkrétního příjemce. Za správné považují „sloučení“ dávky v případě narození dvojčat (příjemci dávky bude vyplaceno porodné za první i druhé dítě), jako nevhodnou vidím situaci, kdy při narození dvojčat (případně vícčetat), které se narodily jako druhé v pořadí (matce už tedy byla vyplacena dávka za první dítě), dostane od státu příspěvek pouze 10 tis. Kč. Dávka by měla sledovat realitu vynaložených nákladů a ty jsou při narození vícčetat značné a mohou představovat pro nízkopříjmové rodiče opravdu nepřekonatelný problém. Namísto vyplacení dávky za první a druhé dítě by zákon mohl plošně přiřknout rodičům vícčetat vyšší dávku (např. v 1,5násobku základní dávky, jak je tomu u rodičovského příspěvku). Ačkoliv je rodičovský příspěvek pro rodiče vícčetat vyplácen v takto zásadně zvýšené výměře, může být stěžejní (zvláště v pomalejším režimu výplaty nízkopříjmových rodičů) použit na pokrytí nákladů spojených s narozením dítěte. Jakkoliv se problematika vícečetných porodů vzhledem k jejich počtu nedotýká mnoha rodičů, považovala bych za adekvátnější upustit od dávky na druhé dítě, ale zajistit lepší podporu rodičů při vícečetném porodu.

## 7.3 Rodičovský příspěvek

Jak již bylo řečeno, rodičovský příspěvek je nejzásadnější dávkou sociálního zabezpečení rodičů. Zároveň představuje ze sociálních dávek největší náklad státního rozpočtu. Za dobu své existence se měnila jeho výše, způsob vyplácení i podmínky pro jeho nárok; v roce 2021 vidíme dávku relativně flexibilní (ne však docela), v poměrně vysoké výměře a především dávku plošně vyplácenou. S tím souvisí několik dílčích a jeden naprosto zásadní komentář k této podobě dávky.

### 7.3.1 Omezení při čerpání dávky a podpůrná doba

Zaprvé: čerpání dávky by nemělo omezovat rodiče ve výdělečné činnosti. Většina dílčích omezení již byla v průběhu let odstraněna, je tedy nesystémové a nekoncepční, aby zůstávaly relikty v podobě omezení počtu hodin školské péče nebo výjimek možnosti zajištění alternativní

péče pouze pro pracující a studující rodiče. Zadruhé: nízkopříjmové rodiny by neměly být diskriminovány při vyplácení dávky tak, že nejsou schopny vyčerpat celý objem dávky (např. při narození dalšího dítěte) – vždyť právě pro ně především je dávka zásadním příjmem do rodinného rozpočtu a je paradoxní, pokud jsou o její část v některých situacích připraveny. Zatřetí: osoby samostatně výdělečně činné, které nejsou nemocensky pojištěné, by neměly být vyjmuty z možnosti volit výši adekvátní svým příjmům při čerpání rodičovského příspěvku.

Z posledních dvou bodů tedy plyne nutnost revidovat způsob čerpání dávky tak, aby jednotlivé skupiny příjemců nebyly diskriminovány. Takové situace lze dosáhnout nastavením jiného klíče než denního vyměřovacího základu pro stanovení výše čerpání dávky, odstraněním dvojúrovňového systému čerpání dávky nebo např. i možností umožnit dočerpání dávky před započítáním čerpání dávky na další narozené dítě. Výsledkem by však mělo být odstranění dílčích diskriminací v systému rodičovského příspěvku. Začtvrté: měla by být zkrácena maximální možná doba čerpání příspěvku. Ačkoliv pevně věřím v podstatnost flexibility dávek a celého systému jako takového, takto extraordinárně dlouhé období pro vyčerpání dávky s sebou nese jasná negativa: především pomáhá budovat společenský „standard“ dlouhé mateřské dovolené, který posiluje zažitý sociální stereotyp matky-pečovatelky a brání efektivně této společnosti vystoupit ze začarovaného kruhu genderové nevyrovnanosti – sociálních stereotypů a očekávání – nízkých příjmů žen. Pokud máme jako země vyřešit některé zásadní sociální problémy (genderový pay gap, chudnutí žen) a srovnávat se v těchto ohledech s jinými úspěšnějšími státy Evropské unie, není možné nadále udržovat legislativní rámec až čtyřleté „mateřské dovolené“.

### 7.3.2 Osobní rozsah dávky

Naprostou zásadní a klíčovou změnou, které by měl rodičovský příspěvek dostat s ohledem na zásadu solidarity s ohledem na rozpočtovou zodpovědnost a vůbec s ohledem na samotný účel takového příspěvku (finančně vypomoci rodinám v určité životní situaci), je zrušení plošného vyplácení příspěvku.<sup>288</sup> Je naprostou iluzorní se domnívat, že rodičovský příspěvek je v případě středně a vysokopříjmových rodin potřebnou „finanční podporou“. Je samozřejmě možné diskutovat, jaká je hranice příjmů, kde je rodičovský příspěvek pro rodinu zásadní, kde ještě dělá

---

<sup>288</sup> Podobný názor vyjadřoval i Tomeš, který důrazně oponoval existenci plošných dávek a poukazoval na nelogičnost vyplácení stejné dávky ze systému sociálního zabezpečení rodinám, pro něž je částka irelevantní vůči jejich životnímu standardu, ale její čerpání ubírá prostředky v systému pro pomoc potřebným rodinám. Srovnej např. rozhovor s Igorem Tomešem z roku 2017: „...rodinná politika by měla být zaměřena na nízkopříjmové rodiny, ne plošně“. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2017/11/profesor-igor-tomes-socialni-politiku-by-meli-delat-odbornici-ne-politici/>. Podobně taktéž KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-474-2 str. 80.

rozdíl a kde už je pro rodinu pouze nějakým malým státním kapesným, který v rozpočtu rodiny nemá žádný efekt. Faktem je, že v tuto chvíli může o příspěvek žádat opravdu každý rodič, a státní rozpočet nemůže spoléhat na to, že by rodiče s vyššími příjmy sami dobrovolně prošli úvahou, že je pro ně neadekvátní jej čerpat, a že jej „přenechají jiným“. Takovou úvahu může a dokonce musí udělat jen a pouze stát. J třeba najít a nastavit hranici, kde už není sociálně nutné rodičům „přihazovat“ k dobrému bytí a kdy už peníze takovým rodičům nevyplácet, ulevit státnímu rozpočtu a především moci relokovat tyto prostředky na opravdu potřebné příjemce dávek (ať už v systému sociální podpory např. vyšším rodičovským příspěvkem, vyšším porodným, nebo v jiných systémech sociálního zabezpečení). Považuji za privilegium každého občana s vyššími příjmy, že je schopen rodinu zabezpečit z vlastní výdělečné činnosti a bez většího (či žádného) příspěví státu. Tento pocit pramení také z mého osobního dlouhodobého diskomfortu ze zadlužování České republiky a názoru, že rozpočet na sociální dávky by se měl v dané situaci principiálně zeštíhlovat a ne naopak, a že by dávky měly sloužit k podpoře především těch opravdu „potřebných“. Zátěž státního rozpočtu však rodičovský příspěvek představuje značnou – měsíčně jej pobírá okolo 280 tis. rodičů a tvoří více než dvě třetiny výdajů na sociální dávky.<sup>289</sup> Přechod na testování dávky rodičovského příspěvku je tedy racionálním (byť, jak se dá velmi dobře předvídat, velmi nepopulárním) krokem, ke kterému by mělo dojít.

#### 7.4 Pracovní právo

Zákoník práce zaručuje zaměstnancům širokou ochranu při zvládnání role rodiče a pracovní činnosti – nabízí oběma rodičům dlouhou rodičovskou dovolenou, chrání těhotné ženy a rodiče malých dětí, poskytuje ochranné lhůty a garantuje návrat do zaměstnání po dlouhé rodičovské dovolené. V § 241 zákoníku práce dokonce upravuje nárok zaměstnance na úpravu pracovní doby. Jeví se tedy, že situace *de lege lata* je pro zaměstnance ošetřena dostatečně. Pohled na statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí však napovídá, že reálná situace nemůže odpovídat na pohled velmi dobře nastavené právní úpravě. Práva, která zakotvuje zákoník práce, a to především právo zaměstnance vychováajícího malé děti žádat od zaměstnavatele např. zkrácený úvazek, totiž v praxi nefungují ze dvou důvodů: reálná neochota zaměstnavatele nabízet zkrácené úvazky z důvodu zbytečné finanční či administrativní náročnosti a obava zaměstnanců z dlouhodobého poklesu příjmu. K efektivnímu pracovnímu životu rodičů-zaměstnanců nelze tedy posuzovat

---

<sup>289</sup> KUCHAROVÁ, Věra. BARVÍKOVÁ, Jana. HÖHNE, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. PALONCYOVÁ, Jana. VIDOVIČOVÁ, Lucie. VÚPSV v. v. i. Praha 2020. *Zpráva o rodině 2020*, str. 35 a 41. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

pouze ustanovení zákoníku práce. Předně musí být pro zaměstnavatele vytvořeno dostatečně motivující prostředí k zaměstnávání rodičů, a to např. skrze daňové zvýhodnění částečných úvazků nebo cílené podpory sdílených míst. Zároveň by zaměstnanci mělo být umožněno efektivně si vyjednat možnost částečného úvazku (např. na dobu než dítě dosáhne věku tří let) a následně se vrátit k úvazku plnému. Současná nejistota, potenciální vidina dlouhodobě nízkého výdělku (či nutnosti změny práce) a nižšího důchodu nijak nepomáhá rodičům v efektivním plánování návratu do práce.

## Závěr

Zadíváme-li se na situaci rodičů v České republice nikoliv optikou jednotlivých právních předpisů a zákonodárce, ale z pohledu samotných rodičů, zjistíme, že dochází k zvláštnímu paradoxu. Stát na jedné straně prezentuje svůj systém a politiku jako prorodinnou, prakticky neustále přichází se změnami předpisů práva sociálního zabezpečení a dalších, a na druhé straně vidíme veskrze nespokojené rodiče, kteří podporu ze strany státu nevnímají jako adekvátní a svoji situaci jako dobře ošetřenou. Za posledních deset let (ne-li více) v každé důvodové zprávě k zákonům z oblasti práva sociálního zabezpečení, v každé rešerši či zprávě Ministerstva práce a sociálních věcí, do jehož gesce sociální politika spadá, v koncepcích rodinné politiky, které stát připravuje, vidíme dokola vytknuté stejné cíle rodinné politiky: zlepšit sladování pracovních a osobních životů rodičů, zvýšit flexibilitu sociálních dávek, podpořit pružné úvazky pro rodiče, navýšit kapacity v zařízení služeb péče o děti. Tyto cíle jsou samy o sobě bohužel nadále i odpovědí na otázku, co „trápí“ systém zabezpečení rodičů: nesnadné sladění osobních rolí, které stále svým způsobem odsuzuje matky k pracovní-sociální izolaci na dlouhé mateřské dovolené, nedostatečná flexibilita čerpání sociálních dávek (respektive stále existující, byť částečné, omezování výdělečné činnosti), komplikovaný přístup k částečným či pružným pracovním úvazkům a nedostatek možností pro umístění dětí do předškolní péče. Jak je možné, že cílů, které si stát sám pro sebe stanovuje, se stále nedaří efektivně dosáhnout?

Samotný právní rámec, jakkoliv mu můžeme stále mnoho jak zásadnějších tak dílčích věcí vytknout, prošel obrovskou řadou změn a v mnoha ohledech se zákonná úprava jeví minimálně jako dostatečná. Jak na ni ale reaguje společnost? Jak je tento rámec reálně využíván? Změnit právní předpis je relativně snadný proces; změnit společnost, respektive společenské vzorce a chování nikoliv. Právě naopak, společenské změny, sociální stereotypy a návyky jsou velmi pomalu měnitelné a ovlivnitelné.<sup>290</sup> V tomto kontextu si musíme uvědomit, kdy a jak se příslušné zákonné změny v naší zemi odehrály. Dnešní podoba klíčových právních předpisů nepochází z doby porevoluční, nejde o rámec, který by byl společnosti stabilně k dispozici 30 let, a který by už měl čas a prostor se projevit i v praktickém dopadu. Mnoho ze zásadních novel a způsobu nastavení sociálních dávek pochází z relativně nedávné doby, na které společnost neměla téměř možnost reagovat. Česká republika v mnoha ohledech pouze stěží drží dech s ostatními státy

---

<sup>290</sup> Tomeš upozorňuje, že změny v oblasti sociálního práva jsou otázkou dlouhodobějšího vývoje, sociální entita, národ je jeden z nejpomaleji se vyvíjejících entit. Srovnej: Rozhovor s Igorem Tomešem pro server Socialnipolitika.eu, 17. 11. 2017, dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2017/11/profesor-igor-tomes-socialni-politiku-by-meli-delat-odbornici-ne-politici/>

Evropské unie, legislativní změny přicházejí později, pomalu, často jen postupně (podívejme se na vývoj rodičovského příspěvku) nebo i kontradiktorně (např. úprava porodného).

Systému také příliš dlouho trvalo, než si uvědomil, že zásadní otázky sociální politiky neleží jen v systému redistribuce státních prostředků, a dlouho se příliš intenzivně zaměřoval pouze na stránku finanční podpory a jejího rozložení. Jistě, stát v sociálních dávkách redistribuuje naprosto zásadní porci svého rozpočtu, proto je pro něj nanejvýš důležité, jakým způsobem dávky nastaví a rozpočet přerozdělí. Efektivní podpora rodičů však vyžaduje více než lineární úvahu kolik peněz od lidí vybrat a jak a kolik jim jich vrátit. A co více, většina lidí dnes neočekává od státu triviální podporu v podobě sociálního „kapesného“ (sociální mzdy), ale především možnost postarat se o sebe, svoji rodinu a svůj život samostatně a nezávisle za podpory efektivních nástrojů v oblasti sociálních služeb a sociálního a pracovního práva. Zde znovu nezbyvá než konstatovat, jaké jsou především úkoly státu, pokud chce, aby se situace a společnost opravdu začala měnit.

Na prvním místě bezesporu musí být schopnost státu dát rodičům možnost pracovat. Dokud bude existovat reálná bariéra pro vstup rodičů malých dětí (respektive primárně žen) na trh práce v podobě jednak nedůvěry k matkám jako nespolehlivým zaměstnancům<sup>291</sup>, jednak v podobě horšího ocenění (tedy demotivujícího faktoru v rozhodovacím procesu mezi návratem do zaměstnání a pouze pokračováním v poskytování péče dítěti) a ze strany zaměstnavatele především v tom, že zkrácené úvazky jsou pro samotné zaměstnavatele finančně i administrativně nevýhodné, nelze z kruhu stereotypů a sociálních vzorců chování snadno vystoupit. Zaměstnavatelům je nutné umožnit, aby na zkrácený úvazek žádným způsobem nedopláceli. Pokud je zaměstnavatel soukromým subjektem, je pouze legitimní, že měřítkem úspěšnosti, respektive efektivnosti je pro něj právě zisk. Pokud je zásadněji výhodné zaměstnat na stejný objem práce jednoho zaměstnance na celý úvazek než dva zaměstnance na poloviční, kde je motivace zkrácená pracovní místa vytvářet? Výhodnější nastavení odvodů a daňových povinností, podpora sdílených míst je cesta, jak zaměstnavatelům – a tedy i rodičům – a tedy i společnosti a státu – a tedy i státnímu rozpočtu, vhodně pomoci. V tomto kontextu pak nelze nezmínit, že největším zaměstnavatelem v zemi je pochopitelně stát. Stát zaměstnává téměř pětinu z celkového počtu zaměstnanců, a to často v profesích, kde by zkrácené úvazky či sdílená místa znamenaly minimální problém; měl by tedy na prvním místě sám vhodné pracovní prostředí a typy úvazků vytvářet.

---

<sup>291</sup> Tato nedůvěra zaměstnavatelů pramení z předpokladu, že jakákoliv starost o dítě v případě nemoci, úrazu atd. bude s velkou pravděpodobností dopadat právě na matku, nikoliv na otce, proto právě matka je považována za rizikového zaměstnance. Dlužno dodat, že takový předpoklad zaměstnavatele může být naprosto důvodný (v české společnosti jde pravděpodobně o realitu mnoha rodin).

Druhým zásadním úkolem státu je vyřešit nedostatek kapacity v předškolních zařízeních, který je de facto podmínkou pro efektivní realizaci širšího zaměstnávání rodičů malých dětí. Stát má v tomto ohledu i jasný ekonomický motiv, neboť pracující rodiče mohou do státního rozpočtu přinést více, než by stát stála dlouhodobá podpora jeslí a mateřských škol.

A za třetí, stát by měl odstranit veškeré bariéry pro čerpání sociální dávek, a to především ve vztahu k výdělečné činnosti. Není možné jedním dechem propagovat sladění rodiny a práce, snažit se motivovat rodiče pro dřívější návrat k ekonomické činnosti, a zároveň příjemce dávek reálně omezovat ve výdělečné činnosti při čerpání dávky (jak je tomu u peněžité pomoci v mateřství, částečně i u rodičovského příspěvku, nebo u zkracování podpůrní doby při pozdějším nástupu na ní).

Mimo úkolů náležících státu, které jsou zásadní, a které jistě budou pro systém v následujících letech stále znamenat zásadní výzvu, leží ale další, stejně tak náročný úkol i na naší společnosti jako takové. Změnit právní rámec je, přestože to není jednoduchý úkol, zásadně snadnější než změnit mentalitu a uvažování společnosti a jejich jedinců. Dokud budou ženy stavěny před reálné sociální stigma pracující matky, dokud pracující matka bude stále částí společnost nahlížena jako nezodpovědná či nekvalitní, nepomůže žádný legislativní rámec tomu, aby se situace v naší společnosti začala výrazněji proměňovat. A tak je úkolem každého muže i ženy,<sup>292</sup> v rámci svých individuálních možností, zbavovat svůj život, svoji rodinu, své sociální kruhy sociálních předsudků a pomáhat spolu se státní rodinnou politikou vytvářet otevřenou a tolerantní společnost s rovnými příležitostmi a v konečném důsledku s funkčními, moderními a soběstačnými rodinami.

---

<sup>292</sup> Slovy Margaret Thatcherové: „*Nic takového jako společnost neexistuje. Existují jen individuální muži a ženy a rodiny.*“ S touto „definicí“ společnosti jistě nemusíme souhlasit, určitě lze ale souhlasit, že společnost tvoří individuální jedinci, a právě jejich schopnost přijmout za stav společnosti individuální odpovědnost pomáhá determinovat kvalitu takové společnosti.



## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

- ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3724-9, str. 352.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0, str. 1536.
- BUDILOVÁ, Alena, Jiří ŠOLC a Štefan ČULÍK. *Dítě v sociálním zabezpečení se zaměřením na činnost posudkové služby*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 1999. ISBN 80-85529-58-0, str. 80.
- BURDOVÁ, Eva. *Státní sociální podpora: komentář k zákonu*. 2., přeprac. vyd. Ostrava: Sagit, 1996. A5. ISBN 80-85789-82-5, str. 159.
- CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-732-0, str. 302.
- GREGOROVÁ, Zdeňka, Milan GALVAS, Jana KOMENDOVÁ, Jaroslav STRÁNSKÝ a Jitka ČERNÁ. *Právo sociálního zabezpečení České republiky a Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita, 2018. ISBN 978-80-210-8842-9, str. 278.
- HACAPERKOVÁ, Dana a Blanka JELÍNKOVÁ. *Dávky sociální péče: informační brožura o jednotlivých dávkách sociální péče a řízení o jejich přiznání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-53-5, str. 34.
- HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Nový rodičovský příspěvek a jeho problematické aspekty*. Právní rozhledy. 2008, č. 11, str. 393 – 397.
- HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2, str. 189.
- HŮRKA, P.; RANDLOVÁ, N.; DOLEŽÍLEK, J.; ROUČKOVÁ, D.; VYSOKAJOVÁ, M.; DOUDOVÁ, S.; KOŠNAR, M.; HORNA, V. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 6. vydání. ISBN: 978-80-7598-910-9, str. 848.
- KEPKOVÁ, Michaela, ed. *Státní sociální podpora: (vznik a vývoj systému)*. Praha: Sociopress, 1997. Sešity pro sociální politiku. ISBN 80-902260-5-1, str. 240.
- KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-692-0, str. 289.
- KOLDÍNSKÁ, Kristina: *Došlo k europeizaci českého sociálního práva?* In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, ed. *Konference k 90. výročí sociálního pojištění v ČR*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2015, ISBN 978-80-87975-34-3, str. 96.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1, str. 240.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální práva v Evropě: 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Auditorium, 2020. ISBN 978-80-87284-81-0, str. 407.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-474-2 str. 191.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Rodičovský příspěvek z pohledu aktuálního legislativního vývoje*. Právní rozhledy. 2020, č. 4, s. 126-131.

KREBS, Vojtěch a Ladislav PRŮŠA. *Státní sociální podpora*. Praha: Grada, 2002. Právo pro každého (Grada). ISBN 80-247-0065-4, str. 136.

KUČERA, Milan a FIALOVÁ, Ludmila. *Demografické chování obyvatelstva České republiky během přeměny společnosti po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1996. ISBN 80-85950-07-3, str. 99.

LOUŽEK, Marek. *Důchodová reforma*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2612-3, str. 100.

MILLS, Melinda, Flavia Tsang, Patrick Präg, Kai Ruggeri, Celine Miani, and Stijn Hoorens, *Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*. European Union, 2014, 978-92-79-36171-5.

PŘIB, Jan. *Zákon o nemocenském pojištění. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009, str. 320.

PROKOP, Daniel. *Slepé skvrny: o chudobě, vzdělávání, populismu a dalších výzvách české společnosti*. Brno: Host, 2019. ISBN 978-80-7577-991-5, str. 256.

PRŮŠA, Ladislav, Petr VÍŠEK a Robert JAHODA. *Alchymie nepojistných sociálních dávek*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-528-3, str. 280.

RYS, Vladimír. *Česká sociální reforma: (sociologická studie)*. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0588-0, nejen str. 170.

ŠIŠKEOVÁ, Sylva. *Přehled judikatury z oblasti sociálního zabezpečení*. Praha: ASPI, 2008. Přehledy judikatury (ASPI). ISBN 978-80-7357-315-7, str. 515.

ŠTANGOVÁ, Věra a Roman LANG. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. ISBN 9788073807009, str. 233.

ŠTANGOVÁ, Věra: *Nová koncepce právní úpravy porodného*. In: Rodinné listy, 4/2015, str. 26-27.

TOMEŠ, Igor: *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-941-0, str. 339.

TOMEŠ, Igor. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2., přepracované vydání. Praha: Socioklub, 2001. ISBN 80-86484-00-9, str. 262.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3, str. 439.

*Slovník sociálního zabezpečení 2015*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015. ISBN 978-80-7421-114-0, str. 130.

*Státní sociální podpora: stručný průvodce dávkami státní sociální podpory – State social support: a brief guide to state social support benefits in the Czech Republic*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. ISBN 80-86878-28-7, str. 70.

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

Pozn.: Všechny tyto zdroje byly autorkou navštíveny během přípravy práce a pak znovu před jejím uzavřením, ke dni 15. 2. 2021.

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava: *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory)*, str. 4. Dostupné z: [https://genderstudies.cz/download/samozivitelky\\_sendwichova.pdf](https://genderstudies.cz/download/samozivitelky_sendwichova.pdf)

- KUBINA, Jan: „*Porodník a sociální inženýr Andrej Babiš radí a informuje*“ zveřejněno na serveru Hospodářských novin dne 26. 5. 2020. Dostupné z: <https://nazory.ihned.cz/komentare/c1-66768830-porodnik-a-socialni-inzenyr-andrej-babis-radi-a-informuje>
- KUCHAŘOVÁ, Věra. BARVÍKOVÁ, Jana. HÖHNE, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. PALONCYOVÁ, Jana. VIDOVIČOVÁ, Lucie. VÚPSV v. v. i. Praha 2020. *Zpráva o rodině 2020*, str. 249. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpráva+o+rodině+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>
- MOTTLOVÁ, Markéta (editorka): *Rovnost žen a mužů v nedohlednu - Monitorovací zpráva Social Watch k genderové rovnosti 2017*, Social Watch 2017. Social Watch Česká republika Praha 2017. Dostupné z: <https://www.socialwatch.org/sites/default/files/2017-CzechRep-Report-Women-czech.pdf>
- PŘIB, Jan, CHOTĚBORSKÁ Šárka a CIMLEROVÁ, Květoslava: *Komentář k zákonu o nemocenském pojištění*, právní stav k 1. 1. 2019. Dostupné online ze systému ASPI.
- PYTLIKOVÁ, Mariola: *Rozdíl ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Listopad 2015. Dostupné z: [https://genderstudies.cz/download/IDEA\\_Studie\\_11\\_Rozdily\\_vydelku\\_ve\\_vztahu\\_k\\_maters\\_tvi%20\(2\).pdf](https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_maters_tvi%20(2).pdf)
- RANDLOVÁ, Nataša a BRÁZDOVÁ, Lucie. *Work-life balance*. Práce a mzda. 4/2020. Dostupné z: <https://www.randls.com/en/publication/employment-law-cat/work-life-balance/>.
- RANDLOVÁ, Nataša a KADLECOVÁ, Tereza: *Povinně na mateřskou?* Publikováno na serveru epravo dne 14. 4. 2014. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-na-materskou-93928.html>
- European Parliament. *Maternity and paternity leave in the EU*. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS\\_ATA\(2014\)54\\_5695\\_REV1\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA(2014)54_5695_REV1_EN.pdf)
- Aktuality Vlády české republiky. 12. 10. 2020. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/jednal-vybor-pro-sladeni-pracovniho--soukromeho-a-rodinneho-zivota-184201/>
- Data České správy sociálního zabezpečení, dostupné z: [https://data.cssz.cz/-/prehled-o-celkovem-poctu-osvc-v-cr?fbclid=IwAR1SVIwnlyi8pgLLV8NGo\\_hGafczC747TMbySxKRTn6mB47WTnbG1uW3b5E](https://data.cssz.cz/-/prehled-o-celkovem-poctu-osvc-v-cr?fbclid=IwAR1SVIwnlyi8pgLLV8NGo_hGafczC747TMbySxKRTn6mB47WTnbG1uW3b5E)
- Informace poskytované MPSV k rodičovskému příspěvku. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/rodicovsky-prispevek>
- Návrh zákona, kterým se mění zákoník práce, dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=168090>
- Prezentace Ministerstva práce a sociálních věcí „*DĚTSKÉ SKUPINY - Zákon č. 247/2014., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*“. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=153608>
- Přehled vývoje počtu OSVČ v České republice. Dostupné z: <https://data.cssz.cz/graf-pocet-osvc-v-cr>

Publikace Světové zdravotnické organizace. *WHO Technical Consultation on Postpartum and Postnatal Care*. Geneva, 2010. Dostupné z: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70432/WHO MPS 10.03\\_eng.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70432/WHO_MPS_10.03_eng.pdf?sequence=1)

Rozhovor s Igorem Tomešem pro server Socialnipolitika.eu, 17. 11. 2017, dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2017/11/profesor-igor-tomes-socialni-politiku-by-meli-delat-odbornici-ne-politici/>

Rozhovor s Igorem Tomešem, časopis A2, Číslo 9/2005. Dostupné z: <https://www.advojka.cz/archiv/2005/9/vytvarime-socialni-pasti>

Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2019. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka\\_rocenka\\_z\\_oblasti\\_prace\\_a\\_sociálních\\_věcí\\_2019+%281%29.pdf/9da5cc00-7d78-7caa-6bf2-01ecccdeabd7](https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_sociálních_věcí_2019+%281%29.pdf/9da5cc00-7d78-7caa-6bf2-01ecccdeabd7)

Statistické údaje MPSV – vývoj počtu příjemců rodičovského příspěvku. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vybrane-statisticke-udaje>

Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 21. 12. 2020. *Další podpora pracujícím rodinám s dětmi! Vláda schválila zvýšení přídatku na dítě*. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/21\\_12\\_2020\\_TZ\\_Zvyseni\\_prispevku\\_na\\_dite.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/21_12_2020_TZ_Zvyseni_prispevku_na_dite.pdf/)

*Unintended pregnancy and abortion by income, region, and the legal status of abortion: estimates from a comprehensive model for 1990–2019*. Dostupné z: [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(20\)30315-6/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(20)30315-6/fulltext)

Vládní návrh zákona ze dne 29. 7. 2020. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-history-version?pid=ALBSBRR9K3KK>.

Zpráva Českého statistického úřadu ze Sčítání lidu, domů a bytů 2011; *Domácnosti z hlediska genderu, 2011 - Český statistický úřad*, dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20533848/1000113.pdf/fcee57a0-f0d9-4264-80c5-dc4f261eb028?version=1.0>

Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“) Dostupné z: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/CS/COM-2018-273-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>.

Zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí. *Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace k návrhu novely zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=180278>.

Zpráva o sledování Gender Pay Gap na Ministerstvu průmyslu a obchodu. Dostupné z: [https://mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/projekt-zajisteni-rovných-prilezitosti/statistiky-a-publikace/2020/4/Zprava-GPG-na-MPO\\_1.pdf](https://mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/projekt-zajisteni-rovných-prilezitosti/statistiky-a-publikace/2020/4/Zprava-GPG-na-MPO_1.pdf)

### 3. Seznam použitých právních předpisů

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

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

Nařízení vlády č. 61/2020 Sb. o zvýšení částek životního minima a existenčního minima

Sdělení č. 435/2020 Sb. Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2021

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 122/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o životním a existenčním minimu, a zákona o pomoci v hmotné nouzi.

Zákon č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů

Zákon č. 256/2001 Sb., o pohřebnictví a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

#### 4. Seznam použité judikatury

Nález č. 223/1998 Sb., Ústavního soudu ze dne 2. září 1998 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení § 17 a 18 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění zákona č. 242/1997 Sb., IV.

Nález č. 30/2020 Sb., Ústavního soudu ze dne 17. prosince 2019 sp. zn. Pl. ÚS 31/17 ve věci návrhu na zrušení § 18 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 5. 2017, č. j. 6 Ads 21/2017-23

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1573/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

#### 5. Seznam zkratk

V práci jsou používány následující zkratky, respektive definice:

„**Občanský zákoník**“ znamená zákon č. 89/0212 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

„**Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů**“ znamená Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

„**Školský zákon**“ znamená zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

„**Zákon o daních z příjmu**“ znamená zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

„**Zákon o důchodovém pojištění**“ znamená zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

„**Zákon o státní sociální podpoře**“ znamená zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

„**Zákon o pojistném na sociálním zabezpečení**“ znamená zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

„**Zákon o nemocenském pojištění**“ znamená zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

„**Zákon o veřejném zdravotním pojištění**“ znamená zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

„**Zákon o životním minimu**“ znamená zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.

„**Zákoník práce**“ znamená zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

„**Živnostenský zákon**“ znamená zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Pozn.: V případě, že je odkazováno na jiné než aktuální znění předpisu, je vždy specifikováno.

## **Název rigorózní práce v českém jazyce, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce**

### **Sociální zabezpečení rodičů při péči o děti**

#### **Abstrakt**

Rigorózní práce „Sociální zabezpečení rodičů při péči o děti“ se zabývá tématem legislativního rámce současného práva sociálního zabezpečení, který má napomáhat rodičům efektivně sladit pracovní a osobní život v období rané péče o dítě (cca do tří let věku dítěte). Cílem práce je zhodnotit a analyzovat předpisy práva sociálního zabezpečení, jejich aplikaci a praktický dopad na rodiče pečující o děti. Práce se soustřeďuje především na sociální dávky peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku, okrajově též na dávky porodného, otcovské a na ustanovení zákoníku práce týkající se ochrany rodiče-zaměstnance. V kontextu sladování pracovního a osobního života komentuje též situaci v oblasti poskytování služeb péče o dítě.

Úkolem práce tedy není vyložit veškeré aspekty dávek nebo teoretická analýza jednotlivých ustanovení zákonných předpisů, ale spíše praktická analýza dopadů současné právní úpravy na život rodičů a především kritická analýza nedostačujících či nefunkčních ustanovení či celých konceptů práva sociálního zabezpečení, které brzdí naši společnost v rychlejším vývoji směrem k modernímu a flexibilnímu rodičovství.

Výsledek zkoumání budí rozporuplné pocity. Systému je věnováno ze strany státu enormní množství prostředků, jakož i pozornosti; zákonná úprava se často mění a v mnoha ohledech i tím správným směrem, na evropské poměry je systém štedrý a nadstandardní. Přesto ale nenese politika státu kýžené výsledky: rodiče stále čerpají dlouhé rodičovské dovolené a do práce se jich dříve vrací velmi malé procento, pružných či zkrácených úvazků je minimum, zapojení mužů do péče o dítě je téměř nepřítomné a matky dál trpí nerovným postavením na trhu práce. V mnoha ohledech je přitom bazální nastavení systému dobré (rodičovská dovolená pro oba rodiče, možnost otce čerpat peněžitou pomoc v mateřství ad.) a nedávné změny pozitivní (zrušení některých omezení výdělečné činnosti při pobírání rodičovského příspěvku, zavedení otcovské).

Lze tedy uzavřít, že legislativní směřování je na dobré cestě, stát se však musí nadále vyvarovat polovičatých, „opatrných“ řešení – tedy především nabídnout rodičům co největší prostor a flexibilitu, aby se během období rané péče o dítě mohli co nejlépe zabezpečovat sami skrze vlastní výdělečnou činnost a dle svých preferencí; nebát se nepopulárních řešení – zrušit plošné vyplácení rodičovského příspěvku a finančně tak posílit systém a zaměřit výplatu dávek na ty skutečně potřebné. A především musí začít vnímat situaci rodičů více komplexně, nikoliv jen



optikou jednotlivých dávek a jejich výše. Tedy skrze jejich reálná očekávání od státu (flexibilita při přijímání dávek, více nezávislosti na státu při sladění životních rolí) a skrze zásadní celospolečenské dopady, které sociální politika státu na rodiče a na celou společnost má (zaměstnanost rodičů pečujících o děti, chudnutí žen, nerovné postavení na trhu práce apod.).

**Klíčová slova: sociální zabezpečení, péče o děti, rodičovství**

## **Název rigorózní práce v anglickém jazyce, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce**

### **Social security of parents when providing childcare**

#### **Abstract**

The thesis “Social security of parents when providing childcare” deals with the topic of current legislation of social security which aims to help the parents to effectively reconcile their personal and working life during the period of early childcare (approximately up to three years of age). The aim of the thesis is to analyse and assess current social security laws and their application and practical impact on the parents providing childcare. The thesis focuses on the social benefits of parental allowance, maternity allowance, and also on maternity grant and paternity benefit, as well as on the provisions of the Labour Code concerning the protection of the parent as employee. In terms of reconciliation of private and working life, the thesis also discusses the situation of the childcare services.

The aim of the thesis is not to introduce all of the aspects of the social benefits or theoretical analysis of legal provision but rather practical analysis of insufficient or dysfunctional provisions or concepts of the social security law that prevent our society from faster evolution towards modern and flexible parenthood.

The results of the analysis raise contradictory feelings. An enormous amount of resources as well as attention is paid to the system by the state; the legal regulation often changes (and in many respects in a good way), the system is generous and above European standards. Nevertheless, the state policies do not have the desired results: parents still take very long parental leave and a rather small percentage returns to work earlier, the number of flexible or part-time jobs is low, men's involvement in childcare is almost non-existent and mothers continue to face inequality in the labour market. In many respects, the way the legal frame is set is essentially good (parental leave available to both parents, fathers can receive maternity allowance) and recent changes are positive (restrictions on working while receiving parental allowance were removed, the paternity benefit was introduced).

We can therefore conclude that the tendency in legislation is on a good track, the state, however, has to refrain from half-hearted, "cautious" solutions – first of all, it needs to present the parents with as much space and flexibility as possible in order for them to be able to provide for themselves during the period of early childcare independently by work and according to their preferences. The state must not be afraid to accept unpopular decisions and revoke the blanket

payment of parental allowance, thus help the system financially and direct the payment of benefits more on those really in need.

And above all, the state must look at the bigger picture, not only at the terms or amounts of the individual social benefits. It must reflect on the actual needs and expectations of the parents (flexibility in receiving benefits, more independence from the state in terms of reconciliation of personal and working life) and through the fundamental impacts on parents and the whole society that state social policy has (employment of parents, women poverty, unequal position on the labour market, etc.).

**Key words: social security, childcare, parenthood**