

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

RIGORÓZNÍ PRÁCE

**Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství a ochrana jejich práv
v ČR a v EU**

**Social security and legal protection connected to maternity
in the Czech Republic and the European Union**

Konzultant: Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Zpracovatel: Mgr. Petra Balvínová

Březen 2012

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

V Praze dne 5. března 2012

Petra Balvínová

Poděkování

Děkuji paní Doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za pomoc při zpracování této práce.

OBSAH

ÚVOD	1
ČÁST 1 – ČESKÁ REPUBLIKA.....	4
Kapitola 1: Vývoj sociálního zabezpečení se zaměřením na zabezpečení žen.....	4
Období od roku 1918 do roku 1945	6
Období od roku 1945 do 1989	7
Vývoj po roce 1989.....	10
<i>Tabulka 1: Změny výše rodičovského příspěvku v letech 1990 – 2011 a maximální možný výdělek při pobírání příspěvku</i>	<i>14</i>
Kapitola 2: Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství v systému sociálního zabezpečení v České republice.....	15
Role státu v sociálním zabezpečení	15
Postavení osob v sociálním zabezpečení	16
Definice sociálního zabezpečení.....	16
Sociální zabezpečení v České republice	17
Sociální pojištění.....	18
Státní sociální podpora.....	18
Sociální pomoc	19
<i>Tabulka 2: Systém sociálního zabezpečení v České republice</i>	<i>20</i>
Kapitola 3: Zabezpečení žen v rámci nemocenského pojištění.....	21
Okruh pojištěných osob	22
Podmínky účasti na nemocenském pojištění	22
Peněžitá pomoc v mateřství	25
Podpůrčí doba	26
Nárok na peněžitou pomoci v mateřství	27
Další osoby s nárokem na dávku	28

Výpočet a výše peněžité pomoci v mateřství.....	29
<i>Tabulka 3: Vývoj výše redukčních hranic v letech 2009 – 2012.</i>	30
<i>Tabulka 4: Výpočet redukovaného denního vyměřovacího základu a výše peněžité pomoci v mateřství v letech 2009 – 2012.</i>	31
Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	32
Výplata dávek do ciziny	35
Kapitola 4: Zabezpečení žen v rámci státní sociální podpory	36
Rodičovský příspěvek.....	37
<i>Tabulka 5: Pobírání rodičovského příspěvku v roce 2012</i>	45
<i>Tabulka 6: Pobírání rodičovského příspěvku v roce 2011</i>	45
Porodné.....	46
<i>Tabulka 7: Změny výše porodného v letech 1990 - 2011</i>	47
<i>Tabulka 8: Životní minimum a rozhodný příjem v letech 2011 a 2012</i>	48
Kapitola 5: Ochrana žen z pracovněprávního hlediska	50
Prvky ochrany v zákoníku práce:.....	52
Ochrana před nástupem do zaměstnání	52
Informační povinnost zaměstnavatele	53
Ochrana před výpovědí	53
Návrat po mateřské a rodičovské dovolené	55
Dovolená bezprostředně po ukončení mateřské dovolené.....	58
Rozvržení pracovní doby a úprava noční práce a práce přesčas.....	58
Vysílání na pracovní cesty	60
Přestávky na kojení a úprava pracoviště.....	61
Placené volno k návštěvě lékaře	62
Kapitola 6: Sociální politika a demografický vývoj.....	63
Demografický vývoj v České republice.....	63
Demografický vývoj v letech 1918 – 1945.....	64
<i>Graf 1: Úhrnná plodnost v letech 1920 – 1944</i>	66
Demografický vývoj v letech 1945 - 1989	66
<i>Graf 2: Úhrnná plodnost v letech 1945 - 1989</i>	69

Situace po roce 1989	69
<i>Graf 3: Úhrnná plodnost v letech 1990 – 2010</i>	70
Nástroje státu k podpoře rodičů s dětmi	72
Sociální politika a rozhodnutí založit rodinu	73
Demografický vývoj v Evropské unii	75
<i>Tabulka 9: Úhrnná plodnost v Evropské unii</i>	76

ČÁST 2 – EVROPSKÁ UNIE..... 77

Kapitola 7: Vývoj sociálního zabezpečení na evropské úrovni..... 77

Důležité mezníky vývoje sociální politiky a primární právo.....	78
Sekundární předpisy	83
Mezinárodní organizace práce	86

Kapitola 8: Koordinace v rámci Evropské unie..... 88

Právní základ koordinace	88
Koordinace a její pravidla.....	90

Kapitola 9: Mateřská dovolená a dávky poskytované v mateřství 93

Délka mateřské dovolené:.....	94
Dávky vyplácené v mateřství:.....	97
Podmínky nároku na dávky	98
<i>Tabulka 10: Délka mateřské dovolené a výše dávek v členských státech Evropské unie</i>	99
Dávky v mateřství a rovnoprávné rozdělení rolí v rodině	103

Kapitola 10: Rodičovská a otcovská dovolená a porodné..... 106

Otcovská dovolená.....	106
Rodičovská dovolená.....	109
<i>Tabulka 11: Délka rodičovské dovolené a vyplácené dávky v členských státech Evropské unie</i>	116

Porodné v Evropské unii.....	120
<i>Tabulka 12: Výše porodného v členských státech</i>	<i>122</i>
Právní úprava v Itálii.....	123
Kapitola 11: Pracovněprávní ochrana žen na evropské úrovni	127
Zákaz výpovědi.....	129
Omezení / zákaz některých prací	134
Rozvržení pracovní doby a zákaz/omezení práce přesčas a noční práce.....	136
Volno k návštěvě lékaře.....	138
Přestávky na kojení.....	139
Dovolená.....	140
Návrat do zaměstnání po mateřské dovolené	140
Mezinárodní organizace práce a ochrana žen	141
ZÁVĚR	142
Seznam použité literatury	144
Seznam právních předpisů a judikatury	151
Resumé.....	156
Abstrakt	157

Úvod

Těhotenství, porod a následná péče o dítě jsou významnými změnami v životě ženy. Je důležité chránit zdraví dítěte i zdraví matky a je povinností státu zabezpečit podmínky, které umožní řádný vývoj dítěte a jeho výchovu a dále takové podmínky, které dovolí rodičům sladit rodinný a pracovní život.

Téma zabezpečení žen v těhotenství a mateřství a ochrana jejich práv v České republice a v Evropské unii jsem si vybrala, protože narození dítěte je jednou z nejdůležitějších událostí v životě ženy a je tedy tématem, které je stále aktuální. Základem této rigorózní práce byla má stejně nazvaná práce diplomová, kterou jsem ale ve značné míře doplnila. Práce kopíruje strukturu mé předchozí práce, ale obsahuje detailnější rozebrání některých dle mého názoru klíčových prvků a především se zaměřuje na aktuální změny v právní úpravě, a to jak v české, tak i v evropské.

V české právní úpravě došlo od 1. ledna 2012 k rozsáhlým změnám – stává se účinnou tzv. sociální reforma. Tato reforma přináší zásadní novinky v českém sociálním systému. Změny, které reforma přinesla, mají sloužit ke zjednodušení systému sociální ochrany, zefektivnění práce orgánů státní správy, snížení administrativní zátěže pro žadatele o dávky a zvýšení adresnosti a účelnosti dávek. Reforma mění strukturu rodičovského příspěvku, kdy od ledna 2012 mohou rodiče pružně volit délku pobírání příspěvku a jeho výši podle aktuální sociální situace rodiny. Nově je stanovena jen celková částka příspěvku a rodiče (pokud splní zákonem dané podmínky) nejsou nadále omezeni předepsanými variantami čerpání. Mění se taktéž podmínky umístění dětí do školky. Ke změnám v právní úpravě dochází taktéž u peněžité pomoci v mateřství – například se zjednodušuje započtení doby studia pro nárok na získání této dávky.

Významné změny najdeme i v evropském právu. Na evropské úrovni platí od roku 2010 nová směrnice o rodičovské dovolené. V březnu 2012 končí dvouleté období, které bylo členskými státy poskytnuto ke změnám národních právních řádů podle požadavků směrnice. Velmi diskutovaným tématem je taktéž revize směrnice o zlepšení

bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V současné době je minimální délka mateřské dovolené stanovena na čtrnáct týdnů, ale Evropský parlament odhlasoval její prodloužení na dvacet týdnů, což vyvolalo celou řadu reakcí. Další navrhovanou změnou je zavedení dvoutýdenní placené otcovské dovolené.

Svou práci jsem kvůli přehlednosti rozdělila na dvě části – první část se týká české právní úpravy a druhá část práva evropského.

V první – české – části se nejprve věnuji historii sociálního zabezpečení, s důrazem na zabezpečení žen. Ve druhé kapitole popisují rozčlenění systému sociálního zabezpečení na jednotlivé subsystémy – sociální pojištění, státní sociální podporu a sociální pomoc – a uvádím přehled jednotlivých dávek. Následující kapitoly jsou již zaměřeny na platnou právní úpravu. Ve třetí kapitole se věnuji nemocenskému pojištění a podrobně pak dávkám souvisejícím s těhotenstvím a mateřstvím vypláceným z tohoto subsystému – peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacímu příspěvku v těhotenství a mateřství. V následující (čtvrté) kapitole se věnuji subsystému státní sociální podpory a jednotlivě pak rodičovskému příspěvku a porodnému. Právě v systému státní sociální podpory dochází s účinností sociální reformy od 1. ledna 2012 k největším změnám.

V páté kapitole se věnuji ochraně v pracovněprávních vztazích, neboť těhotné ženy a rodiče pečující o malé děti jsou často znevýhodněni na trhu práce a vzhledem k jejich zdravotnímu stavu a péči o děti jim musí být poskytována zvláštní ochrana. V poslední (šesté) kapitole první části se věnuji tomu, zda a jak přijatá opatření sociálního charakteru ovlivňují porodnost, jelikož nastavení sociální a rodinné politiky je jedním z faktorů, které mohou ovlivnit demografický vývoj státu. Tato kapitola je zároveň přechodem do druhé části práce, jelikož zde srovnávám Českou republiku s ostatními členskými státy Evropské unie.

Druhá část mé práce se týká evropského práva sociálního zabezpečení a ochrany v jednotlivých členských státech Evropské unie. Svou strukturou kopíruje část první. V sedmé kapitole se věnuji vývoji sociální politiky na evropské úrovni a poté uvádím přehled sekundárních předpisů v této oblasti. Osmá kapitola je věnována volnému

pohybu osob, který je jedním ze základních principů evropského práva, a koordinaci předpisů sociálního zabezpečení.

Poté se již věnuji jednotlivým typům dovolené a poskytovaným dávkám. V deváté kapitole rozebírám úpravu mateřské dovolené na evropské úrovni a v jednotlivých členských státech a úpravu dávek poskytovaných v mateřství. Toto téma je na evropské úrovni v současné době velmi diskutováno, proto věnuji značný prostor aktuálním návrhům a jejich potencionálním dopadům. Dále uvádím přehled délky mateřské dovolené a poskytovaných dávek v jednotlivých členských státech.

Desátá kapitola je věnována dalším typům dovolené – otcovské a rodičovské – a tomu odpovídajícím dávkám. Značný prostor zde věnuji nové směrnici o rodičovské dovolené, platné od roku 2010. Opět pro srovnání uvádím délku rodičovské dovolené a výši poskytovaných dávek v jednotlivých členských státech. Na závěr této kapitoly jsem zařadila úpravu mateřské a rodičovské dovolené v Itálii, kde jsem studovala v rámci programu Erasmus a kde v současné době pobývám.

Poslední kapitola mé práce se týká pracovněprávní ochrany žen na evropské úrovni a realizace této ochrany v jednotlivých státech. Zde jsem uvedla velké množství rozsudků Evropského soudního dvora z poslední doby týkajících se této problematiky.

Při psaní druhé části práce jsem ve značné míře využila nejen českou literaturu, ale především literaturu v anglickém a italském jazyce. K psaní jsem používala literaturu dostupnou na internetu, v knihovně Právnické fakulty UK a knihovnách University degli studi di Milano.

ČÁST 1 – Česká republika

Kapitola 1: Vývoj sociálního zabezpečení se zaměřením na zabezpečení žen

Počátek sociálního zabezpečení najdeme již ve starověku, kdy se rody či kmeny staraly o své staré či nemocné příslušníky. Ve středověku pak najdeme prvky sociálního zabezpečení ve svépomocných podpůrných spolcích, které měly za úkol pomáhat nemocným a starým občanům a pozůstalým. Nejprve byla vytvářena hornická bratrstva, která zakládala podpůrné pokladny. Později byly pokladny zakládány i pro tovaryšská bratrstva a řemeslnické cechy, které přinesly myšlenku solidarity a vzájemnosti. Ve stanovách tovaryšských bratrstev byly obsaženy i vzájemné závazky k přispívání pro práce neschopné členy spolků i pozůstalé vdovy a sirotky. Základ pro samostatné hornické sociální pojištění byl položen v roce 1854, kdy došlo k uzákonění povinného zřizování bratrských pokladen. Bratrské pokladny fungovaly na příspěvkovém principu, kdy nejprve šlo o nahodilé a dobrovolné poskytování příspěvků do pokladnice a později o příspěvky povinné. Z těchto zdrojů potom bratrské pokladny podporovaly nemocné, staré a chudé horníky a jejich rodiny. Pojištění v této formě existovalo v Československu až do roku 1948.

Až do roku 1758 byla péče o práce neschopné především záležitostí církve. V roce 1758 bylo vydáno nařízení pro Království české, které uložilo povinnost péče vrchnosti. Přesto byla církev velmi důležitá, za Josefa II. byly například podle jednotlivých farností vytvářeny chudinské ústavy. V polovině 19. století pak byla povinnost péče přenesena na obce a péče byla poskytována jen chudým s domovským právem v obci. Za vlády Marie Terezie došlo k rozsáhlé reformě státní správy a v této souvislosti bylo nutné řešit zabezpečení úředníků – profesionálů a jejich rodin. Proto byly vydány dva pensijní normály – první v roce 1771 pro vdovy a sirotky po státních zaměstnancích a druhý v roce 1781 pro zaměstnance, kteří se po více než deseti letech služby stali neschopnými práce. Tyto dva normály položily základ státnímu sociálnímu zaopatření.

O **moderním sociálním zabezpečení** můžeme mluvit až v souvislosti se zákonodárstvím Rakouska – Uherska v 19. století. Mezi předpisy, které upravovaly zajištění v případě nemoci, patří například dekret dvorské kanceláře z roku 1837, který nařizoval továrníkům, živnostníkům a obchodníkům platit za své dělníky a pomocníky stravné v nemocnici, a dále horní zákon z roku 1854, který upravoval povinnosti majitelů dolů v oblasti zabezpečení. V roce 1859 byl přijat živnostenský řád, který ukládal povinnosti závodům zaměstnávajícím více než dvacet dělníků. V roce 1883 pak byla povinnost zřídit závodní pokladnu nebo přihlásit své dělníky k již existující pokladně rozšířena na všechny majitele živnostenských podniků, kteří nenáleželi k žádnému společenstvu.

V roce 1888 byla přijata řada zákonů, označovaná později jako Taafeho reforma. Snahou bylo zavést povinný systém sociálního pojištění alespoň pro ty skupiny obyvatelstva, které byly nejvíce sociálně ohroženy nebo představovaly největší hrozbu pro společenskou stabilitu. Součástí reformy byl zákon č. 33/1888 ř. z., o nemocenském pojištění dělníků, který u nás zavedl povinné sociální pojištění a byl tedy první obecně pojatou a povinnou úpravou zabezpečení v nemoci. Dalšími zákony byly zákon č. 1/1888 ř. z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu a dále zákon o bratrských pokladnách dle obecného zákona horního z roku 1889. Naproti tomu penzijní pojištění bylo zřízeno pouze pro některé nedělnické profese, a to zákonem č. 1/1907 ř. z., o penzijním pojištění zřízenců ve službách soukromých a některých zřízenců ve službách veřejných.

Zákon o nemocenském pojištění dělníků z roku 1888 zavedl obligatorní pojištění a obsahoval hlavní věcné i peněžité dávky v nemoci. Nárok na dávky měli podle zákona pouze pojištěnci, nikoliv jejich rodinní příslušníci. Pojištěné ženy měly nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky při porodu, případně i na pomoc lékaře. Po dobu čtyř týdnů po porodu měly nárok na peněžitou podporu ve výši nemocenského a dále jim byly bezplatně poskytovány léky a léčebné pomůcky. Jednalo se o celkem pokrokový zákon, ale další vývoj byl přerušen první světovou válkou.¹

¹ TRÓSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vydání, Praha : C. H. Beck, 2010, kapitola 2: Vznik a vývoj práva sociálního zabezpečení.

Období od roku 1918 do roku 1945

Československo po svém vzniku recipovalo předpisy z Rakouska – Uherska, které byly postupně nahrazovány zákony novými. Dávky v mateřství byly upraveny v **zákoně č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří**, účinným od 1. července 1926. Jednalo se o velmi pokrokový právní předpis, který znamenal zásadní přelom v sociálním pojištění, jelikož zavedl dělnické pojištění pro případ invalidity a stáří a respektoval individuální potřeby pojištěnců. Poprvé bylo taktéž sociální pojištění organizačně zastřešeno - vznikla Ústřední sociální pojišťovna.

Na základě tohoto zákona byla pracujícím ženám² poskytována pomoc v mateřství. Dávky ve výši nemocenského byly ženám poskytovány po dobu šesti týdnů před porodem a šesti týdnů po porodu. Výše nemocenského, tedy i dávek v mateřství, závisela na zařazení do mzdových tříd podle předchozích příjmů. Dalšími dávkami byly příspěvek při slehnutí a příspěvek na kojení a z věcných dávek pak bezplatná pomoc asistentky, případně lékaře. Na pomoc asistentky a pomoc lékaře měly podle zákona nárok i manželky pojištěnců.

Zákon o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří významně přispěl k posílení demokratického vývoje v Československu a je jednou z nejvýznamnějších sociálních reforem československého zákonodárství.

Ve **třicátých letech** se následkem hospodářské krize v nemocenském pojištění začaly uplatňovat restriktivní tendence a došlo ke snížení mnoha dávek.

V období **od roku 1939 do roku 1945** nebyly v oblasti práva sociálního zabezpečení provedeny změny, které by výrazně zasáhly do zabezpečení žen. Navíc po válce byly převzaty předpisy z první republiky a předpisy z doby okupace nebyly uznány za součást československého právního řádu.

² Pracujících žen ale bylo ve srovnání s „manželkami“ málo. Postavení manželek v domácnosti upravoval občanský zákoník z roku 1811.

Období od roku 1945 do 1989

Koncepce národního pojištění připravovaná v letech 1945 až 1948 vyústila v **zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění**, který zrušil všechny předchozí zákony z této oblasti a přinesl velmi významné změny.

Zákon o národním pojištění vycházel z Beveridgeova modelu národního pojištění. Pojištění pro případ mateřství bylo zahrnuto v rámci povinného nemocenského pojištění. Existovaly jak dávky věcné (ošetřování, výbava), tak peněžité (jednorázové porodné, opakující se dávky peněžité pomoci v mateřství).

V období **po roce 1948** došlo v oblasti sociálního zákonodárství k významným reformám. Byl opuštěn princip povinného pojištění. Stát postupně převzal péči o občany, čímž došlo k přechodu od pojišťovacího systému k systému sociálního zabezpečení podle sovětského vzoru³.

První reforma sociálního zabezpečení proběhla v roce **1956** a její součástí byl **zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců**, kterým došlo k přebudování dávkové soustavy a změnám výše dávek. Dávky v mateřství byly upraveny nadále pouze jako dávky peněžité, a to opakující se peněžitá pomoc v mateřství a jednorázová podpora při narození dítěte. Zákon o nemocenském pojištění z roku 1956 platil s novelami až do konce roku 2008, od 1. ledna 2009 byl nahrazen novým zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Součástí **druhé reformy** sociálního zabezpečení v roce **1964** byl mimo jiné **zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky**, který prodloužil délku mateřské dovolené na 22 týdnů. Podle preambule tohoto zákona byl důvodem k jeho vydání zájem socialistické společnosti, aby se *„ženy mohly v souladu s ústavou i při zodpovědném plnění mateřského poslání zároveň rovnoprávně uplatňovat v rodině,*

³ Zákon č. 102/1951 Sb. svěřil nemocenské pojištění do správy Revolučního odborového hnutí a provádění bylo převedeno do závodů. Podle tehdejších představ měly společenské organizace přebrat některé státní funkce.

*v práci i ve veřejném životě.*⁴“ Kromě prodloužení mateřské dovolené bylo ženám přiznáno právo na další mateřskou dovolenou do jednoho roku věku dítěte.

Tento zákon byl později nahrazen **zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění**, který přebral § 26 a § 27 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců z roku 1956. Tím byla celá úprava dávek v mateřství sjednocena do jednoho právního předpisu. Kromě již dříve vyplácené peněžité pomoci v mateřství a podpoře při narození dítěte zákon s účinností od 1. července 1968 zavedl též vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Zároveň prodloužil mateřskou dovolenou z 22 na 26 týdnů. Mateřská dovolená pak byla prodloužena ještě novelou č. 51/1987 Sb. s účinností od 1. července 1987 z 26 na 28 týdnů (37 týdnů pro osamělé matky a ženy, které porodily dvě či více dětí). Úprava obsažená v tomto zákoně byla zrušena a nahrazena až novým zákonem o nemocenském pojištění, účinným od 1. ledna 2009.

Kromě výše uvedených dávek ze systému nemocenského pojištění byl **zákonem č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku** zaveden **mateřský příspěvek**. Tento příspěvek byl od počátku státní dávkou a byl zaveden s cílem ovlivnit vývoj porodnosti. Účelem zákona bylo podle § 1 *„v zájmu zlepšení populačního vývoje poskytnout mateřský příspěvek pracujícím ženám, jestliže se věnují o děti a nemají v této době příjem z pracovní činnosti.*⁵“ Mateřský příspěvek byl poskytován pracujícím ženám, které se věnovaly péči o dítě do jednoho roku věku a vedle toho pečovaly o další dítě ve věku do skončení povinné školní docházky (případně o invalidní dítě, které vyžaduje stálou péči, do 26 let věku). Podmínkou bylo, že tyto ženy neměly příjem z pracovní činnosti a nepobíraly peněžité dávky nemocenského pojištění. Zvláštní podmínky platily pro osamělé ženy pečující o dítě do jednoho roku věku – tyto ženy měly nárok na mateřský příspěvek i bez splnění podmínky péče o další dítě. Dále měly osamělé ženy nárok na mateřský příspěvek i tehdy, pokud měly příjem z pracovní činnosti - za podmínky, že dítě mladší jednoho roku nemohlo být z vážného důvodu umístěno v jeslích a žena mu tak musela zajistit péči jinou osobou. Nárok na dávku byl podmíněn

⁴ Preambule zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky.

⁵ § 1 zákona č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku.

potřebnou dobou pojištění - žena musela být v uplynulých dvou letech pracovně činná nejméně 270 dnů.

Zákon č. 154/1969 Sb. byl později nahrazen **zákonem č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku**, který prodloužil nárok ženy na mateřský příspěvek až do dvou let věku dítěte. Nový zákon obsahoval ustanovení, podle kterého *„mateřský příspěvek náleží, jen jestliže žena řádně pečuje o tělesné a duševní zdraví a výchovu všech dětí a v době těhotenství se podrobovala pravidelné péči o těhotné ženy ve zdravotnických zařízeních“* a dále zvláštní ustanovení o tom, že *„mateřský příspěvek se nepřizná nebo odejme, jestliže způsob života ženy je v rozporu se zásadami života občana socialistické společnosti a ohrožuje tím vývoj a výchovu dítěte nebo dětí“*.⁶

Zákon č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku prošel mnoha změnami, z nichž dále uvádím ty nejvýznamnější:

Ke změnám v koncepci mateřského příspěvku došlo od **1. ledna 1985**. První změnou bylo rozdělení podmínek nároku na příspěvek. Nárok na dávku vznikl matce dítěte automaticky do jednoho roku života dítěte. Pokud žena pečovala o další dítě do 26 let věku soustavně se připravující na budoucí povolání nebo o dítě, které je invalidní a vyžaduje stálou péči, případně o dítě, které bylo převzato do trvalé péče, vznikl nárok na příspěvek až do dvou let života dítěte. Dále nárok na příspěvek do dvou let věku dítěte taktéž vznikl osamělým ženám a ženám, jejichž manžel se soustavně připravoval studiem na budoucí povolání nebo byl poživitelem invalidního důchodu a nebyl výdělečně činný. Druhou významnou změnou bylo poskytování příspěvku osamělému muži pečujícímu o dítě mladší dva roky.

Od 1. července 1987 pak byla doba poskytování příspěvku zvýšena na tři roky (pro děti narozené po 31. prosinci 1987), opět za splnění výše uvedených podmínek péče o dítě.

⁶ § 3 zákona č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku.

Vývoj po roce 1989

Nové společenské a ekonomické podmínky **po listopadu 1989** přinesly i změny v oblasti sociálního zabezpečení, jelikož do té doby platný systém sociálního zabezpečení byl nevyhovující a nepřipravený řešit nové úkoly. Bylo tedy nutné systém přetvořit tak, aby jeho základem bylo demokratické uspořádání společnosti a fungoval na tržních principech. Souběžně s ekonomickou reformou byla vypracována i reforma sociální, který nastínila základní kroky v této oblasti. Nejdůležitějším úkolem bylo vytvoření záchranné sociální sítě, jejímž cílem by byla ochrana obyvatel před dopady ekonomické transformace. Záchranná sociální síť je zajištěna především institutem minimální mzdy a životním minimem, u kterých byla stanovena pravidla pro valorizací⁷.

V oblasti **nemocenského pojištění** i po roce 1989 nadále platil zákon o nemocenském pojištění z roku 1956. I když byl mnohokrát novelizován, úprava stále nebyla vyhovující. Dne 14. března 2006 byl proto přijat nový **zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění**. Účinnost byla zejména kvůli finančním dopadům na státní rozpočet několikrát odložena a zákon se tedy stal účinným až od 1. ledna 2009. Tento zákon sjednotil úpravu nemocenského pojištění a nahradil tak úpravu obsaženou v zákonech č. 54/1956 Sb. a č. 88/1968 Sb.

Od 1. ledna 2012 došlo ke změnám ohledně započítávání doby studia do doby účasti na nemocenském pojištění a ke změnám ohledně dohody mezi rodiči ohledně převzetí péče o dítě⁸.

Pojistné na nemocenské pojištění je pak upraveno **zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**.⁹

Taktéž u **mateřského příspěvku** došlo po roce 1989 ke značným změnám. Byl přijat **zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku**, který s účinností od 1. října 1990

⁷ TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2000, str. 23.

⁸ Více o změnách v kapitole 3: Zabezpečení žen v rámci nemocenského pojištění.

⁹ Více o dávkách nemocenského pojištění v kapitole 3: Zabezpečení žen v rámci nemocenského pojištění.

zrušil mateřský příspěvek a nahradil ho nově koncipovaným **rodičovským příspěvkem**.
„Výraz mateřský příspěvek byl nahrazen významově širším výrazem rodičovský příspěvek, kterým je i legislativně potvrzena faktická rovnoprávnost a nedílná odpovědnost obou rodičů při výchově nezletilého dítěte.¹⁰“ Rodiče dítěte se mohli rozhodnout, který z nich bude příspěvek pobírat.

Zákon zavedl poskytování příspěvku rodičům dítěte do tří let věku (případně do sedmi let věku u zdravotně postiženého dítěte, jde-li o dítě, které je dlouhodobě těžce zdravotně postižené a vyžaduje mimořádnou péči nebo mimořádnou péči zvlášť náročnou).

Zákon taktéž zavedl možnost současně s pobíráním příspěvku vykonávat výdělečnou činnost – příspěvek nově náležel rodiči i tehdy, pokud byl rodič výdělečně činný. Podmínkou ovšem bylo, že rodič mohl být zaměstnán na dobu nejvýše dvou hodin denně nebo příjem rodiče z činnosti nepřesahoval stanovené částky (měsíčně 800 Kč, v roce 1993 pak 1000 Kč, od roku 1994 pak 1800 Kč bez odečtení daně).

U osamělých rodičů, jejichž dítě nemohlo být ze závažného důvodu umístěno v jeslích, podmínka omezení pracovní doby, popř. podmínka nejvyššího možného příjmu stanovena nebyla.

Významným krokem bylo zrušení zákona o rodičovském příspěvku **zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře**, účinným od 1. října 1995 dodnes. Zákon o státní sociální podpoře je důležitým mezníkem v přeměně systému sociálního zabezpečení, jelikož došlo ke sjednocení roztržité právní úpravy do jednotného celku.

Nárok na rodičovský příspěvek byl prodloužen a příspěvek začal být nově poskytován až do čtyř let věku dítěte, při péči o dlouhodobě zdravotně postižené či dlouhodobě těžce zdravotně postižené až do sedmi let věku dítěte. Výdělečná činnost rodičů byla omezena na nejvýše dvě hodiny denně, popř. opět výší příjmů. Pokud byl rodič osobou samostatně výdělečně činnou, nárok na dávku mu vznikl pouze v měsících, ve kterých

¹⁰ Vládní návrh zákona ČNR o změnách v působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení, zápis z diskuse, 30. října 1990.

neměl povinnost platit zálohy na pojistné na důchodové zabezpečení. Povinností rodiče bylo zajistit po dobu své výdělečné činnosti péči o dítě jinou zletilou osobou.

Výše rodičovského příspěvku se odvíjela od výše částky na osobní potřeby rodiče (částka na osobní potřeby x koeficient 1,1 a od roku 2004 pak koeficient 1,54). Rodičovský příspěvek byl vyplácen v plné výši za měsíc, v němž byly podmínky nároku na dávku splněny i jen jeden den.

Od 1. července 1996 bylo změněno posuzování nároku na dávku rodičů – osob samostatně výdělečně činných. Rodičovský příspěvek byl v těchto případech vyplácen zálohově a zpětně se zúčtoval. Za kalendářní měsíce, kdy průměrný měsíční příjem rodiče přesáhl částku na osobní potřeby rodiče, rodičovský příspěvek nenáležel a bylo nutné ho vrátit. Taktéž došlo ke změně týkající se možné návštěvy dítěte v jeslích, mateřské školce či jiném obdobném zařízení. Nově platilo, že dítě může tato zařízení navštěvovat nejvýše tři kalendářní dny v měsíci (bez omezení délky pobytu v zařízení v těchto dnech).

K dalším změnám došlo **od 1. ledna 2001**. Rodičovský příspěvek nadále náležel pouze tomu rodiči, který o dítě pečoval po celý kalendářní měsíc¹¹. Významnou změnou také je, že rodič již nadále není nijak omezen ve výkonu výdělečné činnosti, pokud zajistí osobní, celodenní a řádnou péči o dítě.

Od 1. ledna 2006 došlo k úpravě doby, po kterou mohlo být dítě umístěno v jeslích nebo jiném obdobném zařízení. Dítě mladší tří let mohlo po změně navštěvovat jesle či jiné obdobné zařízení nejvýše pět kalendářních dnů v kalendářním měsíci (bez omezení délky návštěvy v jednotlivých dnech). Dítě starší tří let mohlo navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně.

¹¹ Podmínku nebylo nutno splnit v měsících, kdy se dítě narodilo, kdy dítě nebo rodič zemřeli, kdy dítě dovršilo stanovený věk pro zánik nároku na dávku, kdy bylo dítě převzato do péče jinou osobou na základě rozhodnutí příslušného orgánu, kdy měl rodič nárok na peněžitou pomoc v mateřství, popř. nemocenské v souvislosti s porodem.

Od 1. ledna 2007 se výše dávky nově odvozovala od průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře. Po celý kalendářní rok byla tedy rodičům vyplácena stejná částka. Pokud rodiči současně náležel příspěvek na péči, rodičovský příspěvek byl vyplácen v nižší výměře podle výše příspěvku na péči.

Od 1. ledna 2008 došlo v koncepci rodičovského příspěvku k výrazným změnám. Upravena byla jak délka, tak i výše nároku – zákon zavedl možnost čerpání rodičovského příspěvku **ve třech výměřích**. Rodič pečující o dítě tedy mohl čerpat příspěvek v tzv. **vícerychlostní struktuře**. Rodičovský příspěvek mohl být poskytován do dvou let věku dítěte ve zvýšené výměře, do tří let v základní výměře nebo do čtyř let ve snížené výměře a podle zvolené varianty se odvíjela i výše vyplácené dávky.

Od 1. ledna 2012 dochází v pojetí rodičovského příspěvku k dalším změnám. Rodiče nyní mají větší volnost při rozhodování o délce čerpání a výši dávky podle současné situace rodiny. Předchozí vícerychlostní struktura je tedy nahrazena mnohem flexibilnější možností čerpání. Cílem těchto nových změn je, aby se rodiče mohli snadněji a rychleji vrátit do práce.¹²

¹² Více o rodičovském příspěvku v kapitole 4: Zabezpečení žen v rámci státní sociální podpory.

Tabulka 1: Změny výše rodičovského příspěvku v letech 1990 – 2011 a maximální možný výdělek při pobírání příspěvku

Změna	Výše rodičovského příspěvku	Maximální možný výdělek
1. října 1990	900	800
1. dubna 1992	1 200	1 000
1. května 1993	1.360	1 000
1. února 1994	1 500	1 800
1. října 1994	1 700	1 800
1. října 1995	1 848	1 680
1. ledna 1996	1 980	1 800
1. října 1996	2 112	1 920
1. července 1997	2 222	2 020
1. dubna 1998	2 343	2 130
1. dubna 2000	2 409	2 190
1. října 2001	2 552	3 480
1. května 2004	3 573	Není omezen
1. ledna 2005	3 635	Není omezen
1. ledna 2006	3 693	Není omezen
1. ledna 2007	7 582	Není omezen
1. ledna 2008	3 varianty	Není omezen
1. ledna 2012	Flexibilní čerpání	Není omezen

Kapitola 2: Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství v systému sociálního zabezpečení v České republice

Role státu v sociálním zabezpečení

V životě každého člověka může dojít k událostem, které mají nepříznivý ekonomický dopad na jeho existenci a popřípadě i na existenci jeho rodiny. Úkolem moderního státu je najít způsob, jak dosáhnout sociálního bezpečí osob, které se do takové situace dostanou. V moderním pojetí je proto **stát** institucí nejen politickou, ale i právní a sociální. Oproti ostatním subjektům stát disponuje značnými zdroji a z toho vyplývá jeho nezastupitelná role v sociální politice. Stát zde vystupuje jako¹³:

1. **nositel** sociálního zabezpečení,
2. **garant** sociálního zabezpečení,
3. **iniciátor** sociálního zabezpečení.

Jako **nositel** sociálního zabezpečení zajišťuje fungování systému sociálního zabezpečení pomocí svých orgánů. Stát také sám určí podmínky účasti na sociálním zabezpečení. Pokud fyzická osoba vstoupí do právního vztahu, s nímž stát spojuje vznik zabezpečení, stává se automaticky oprávněným subjektem. Příjmy a výdaje jsou napojeny na státní rozpočet, proto obvykle jednotlivé subjekty nemají stanovenou povinnost přímo se podílet na tvorbě zdrojů sociálního zabezpečení. Podíl subjektů na tvorbě zdrojů sociálního zabezpečení existuje nepřímým, prostřednictvím státního rozpočtu.

Stát jako **garant** sociálního zabezpečení vytváří právní rámec sociálního zabezpečení, tedy stanoví podmínky, určuje sociální práva občanů a jejich realizaci a zaručuje fungování systému a plnění ze systému sociálního zabezpečení. Stát jako garant již ale není subjektem, který sociální zabezpečení přímo realizuje.

¹³ Viz. GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. vyd., Brno: Nakladatelství Doplněk, 2000, str. 28.

Stát jako **iniciátor** sociálního zabezpečení vytváří možnosti vzniku sociálního zabezpečení tím, že vytvoří právní rámec jiným subjektům a vymezí základní pravidla chování těchto subjektů. Financování je pak převážně tvořeno příspěvky zúčastněných subjektů.

Žádná z uvedených rolí státu se nevyskytuje samostatně, v jednotlivých systémech se formy sociálního zabezpečení značně prolínají a doplňují.

Postavení osob v sociálním zabezpečení

Aby systém sociálního zabezpečení začal působit vůči konkrétní osobě, musí dojít ke splnění předem stanovených podmínek. Z hlediska postavení občana můžeme hovořit o formě pojišťovací, zabezpečovací a zaopatřovací.

Pokud je k zařazení občana do systému nutný určitý finanční podíl, jedná se o **pojišťovací formu**. Pokud podmínkou poskytnutí plnění ze systému sociálního zabezpečení není nutnost podílet se přímo na tvorbě prostředků, ale systém vyžaduje, aby se občan ocitl v určitém právním postavení, jedná se o **zabezpečovací formu** sociálního zabezpečení. Třetí variantou je **forma zaopatřovací**, kdy k poskytnutí plnění z daného systému stačí pouze sociální potřeba.

Ani v tomto případě se žádná z forem sociálního zabezpečení nevyskytuje samostatně.

Definice sociálního zabezpečení

Sociální zabezpečení představuje zabezpečení osob pro případ určitých sociálních událostí. Pojmem sociální událost označujeme právní skutečnost, se kterou právní normy spojují vznik, změnu nebo zánik práv a povinností. Je obvykle spojena s ekonomickými dopady, které občan není schopen sám bez cizí pomoci překonat. Sociální zabezpečení nezahrnuje všechny životní situace, jejichž důsledkem je snížení příjmu a zhoršení ekonomické situace, ale pouze takové sociální události, které jsou

uznány jako potřebné zajištění. Jedná se například o nemoc, úraz, stáří, invaliditu, ztrátu živitele, nezaměstnanost, těhotenství, narození dítěte, mateřství a rodičovství.

Názor na to, co spadá do sociálního zabezpečení a co již ne, se mění jak v jednotlivých obdobích, tak v jednotlivých státech. Proto ani nemůže existovat jednotná definice sociálního zabezpečení. Například úmluva Mezinárodní organizace práce č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení z roku 1952 vymezuje sociální zabezpečení takto: „*Sociální zabezpečení je souhrn zákonných opatření, která chrání jedince a jeho rodinu před následky dočasného či trvalého přerušení pracovních výdělků, anebo podstatného snížení reálných příjmů v důsledku zdravotních či rodinných nákladů, za účelem udržení sociálně přiměřené životní úrovně.*“¹⁴

Sociální zabezpečení v České republice

Podle článku 30 Listiny základních práv a svobod mají „*občané právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele. Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek. Podrobnosti stanoví zákon.*“¹⁵

V České republice můžeme systém sociálního zabezpečení rozdělit do tří relativně samostatných subsystémů:

- 1. sociální pojištění,**
- 2. státní sociální podpora,**
- 3. sociální pomoc.**

¹⁴ Kolektiv autorů, uspořádal KOTOUS, Jan. *Sociální politika v evropských zemích (Sborník učebních textů)*. Praha: Univerzita Karlova, vydavatelství Karolinum, 1995, str. 14.

¹⁵ Článek 30 Usnesení předsednictva ČNR 2/1993, o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁVA SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Sociální pojištění

Subsystem sociálního pojištění je založen na zásadě participace občanů. Znamená to, že se občané¹⁶ připravují placením pojištění na případnou budoucí sociální událost. Pokud daná sociální událost nastane, občané jsou zabezpečeni dávkami z tohoto subsystemu. Zásada participace znamená, že člověk je subjektem sociální politiky, nikoli pouze jejím objektem a má možnost se účastnit rozhodování v oblastech, které se dotýkají jeho života¹⁷. Člověk přestává být pasivním příjemcem sociálních opatření, ale sám se podílí na jejich tvorbě a realizaci.

Do sociálního pojištění spadá nemocenské a důchodové pojištění. Z důchodového pojištění jsou občanům při splnění zákonem stanovených podmínek vypláceny starobní důchody, invalidní důchody a pozůstalostní důchody, z nemocenského pojištění pak nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Sociální událostí je tomto případě narození, nemoc, pracovní neschopnost, těhotenství, mateřství, dosažení určitého věku, invalidita, smrt atd.

Vzhledem k tématu mé práce se budu nadále věnovat jen **peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacímu příspěvku v těhotenství a mateřství**¹⁸.

Státní sociální podpora

Druhým subsystemem sociálního zabezpečení je státní sociální podpora. Podle § 1 odstavce 1 zákona o státní sociální podpoře se stát „*státní sociální podporou podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje ji i při některých dalších sociálních událostech...*“ Dávky státní sociální podpory jsou dávky určené především pro rodiny s nezaopatřenými dětmi. Občané se na případnou budoucí sociální událost nijak finančně nepřipravují a uplatní se zde princip solidarity. Princip solidarity je výrazem lidského porozumění a pospolitosti, vzájemné soudržnosti a také odpovědnosti a úsilím o sjednocování zájmů, zejména pokud jde o hmotné životní

¹⁶ A za některé občany stát.

¹⁷ KREBS, Vojtěch; DURDISOVÁ, Jaroslava; POLÁKOVÁ, Olga a další. *Sociální politika*. Praha: Nakladatelství CODEX, 1997, str. 47.

¹⁸ Viz kapitola 3: Zabezpečení žen v rámci nemocenského pojištění.

podmínky a je založen na svobodné vůli a ochotě podřídit se zájmům širšího společenství.¹⁹

Do tohoto subsystému patří jak dávky testované, závislé na výši příjmů v rodině, tak i netestované (ostatní). Testované dávky jsou přídavek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné, netestované pak rodičovský příspěvek, pohřebné a dávky pěstounské péče. Sociálními událostmi v tomto subsystému jsou především nezaopatřenost dítěte, rozhodný příjem či zdravotní postižení.

Z tohoto systému se budu dále věnovat **rodičovskému příspěvku a porodnému**²⁰. Právě u rodičovského příspěvku dochází od 1. ledna 2012 k největším změnám.

Sociální pomoc

Třetím subsystémem sociálního zabezpečení je sociální pomoc, do které patří dávky určené sociálně slabším občanům k zabezpečení základních životních potřeb. Opět se zde uplatní princip solidarity. Sociální pomoc je financována převážně ze státního rozpočtu a dávky jsou vypláceny bez předchozí přípravy občanů na případnou sociální událost. Sociální pomoc je určena pro občany, kteří se ocitli v hmotné nouzi a jejím úkolem je zabezpečení základních životních potřeb těchto občanů ve společensky uznané míře.

Dávky spadající do subsystému sociální pomoci můžeme rozdělit na dávky určené rodičům nezaopatřených dětí, těhotným ženám, nezaopatřeným dětem, starým a těžce zdravotně postiženým osobám, osobám nepřizpůsobivým a dále těm, kteří potřebují zvláštní pomoc. Dávky sociální péče náleží jen těm, kteří mají na území České republiky trvalý pobyt. Vzhledem k tématu a rozsahu své práce se tomuto subsystému již nadále věnovat nebudu.

¹⁹ KREBS, Vojtěch; DURDISOVÁ, Jaroslava; POLÁKOVÁ, Olga a další. *Sociální politika*. Praha: Nakladatelství CODEX, 1997, str. 47.

²⁰ Viz kapitola 4: Zabezpečení žen v rámci státní sociální podpory.

*Tabulka 2: Systém sociálního zabezpečení v České republice
(tučně jsou vyznačeny dávky, kterými se ve své práci zabývá podrobně)*

Sociální pojištění	<p>A. Důchodové pojištění</p> <p>Starobní důchody</p> <p>Invalidní důchody</p> <p>Pozůstalostní důchody</p> <p>B. Nemocenské pojištění:</p> <p>Nemocenské</p> <p>Peněžítá pomoc v mateřství</p> <p>Ošetřovné</p> <p>Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství</p>
Státní sociální podpora	<p>Přídavek na dítě</p> <p>Rodičovský příspěvek</p> <p>Příspěvek na bydlení</p> <p>Porodné</p> <p>Pohřebné</p> <p>Dávky pěstounské péče</p>
Sociální pomoc	<p>A. Sociální péče:</p> <p>Peněžité i věcné dávky (příspěvek na výživu dítěte, peněžité a věcné dávky rodičům nezaopatřených dětí, těhotným ženám a nezaopatřeným dětem atd.)</p> <p>Mimořádné výhody pro zdravotně postižené osoby</p> <p>B. Pomoc v hmotné nouzi:</p> <p>Příspěvek na živobytí</p> <p>Doplatek na bydlení</p> <p>Mimořádná okamžitá pomoc</p> <p>C. Sociální služby:</p> <p>Sociální poradenství</p> <p>Služby sociální péče</p> <p>Služby sociální prevence</p>

Zabezpečení žen v těhotenství a v mateřství a podpora rodičů pečujících o malé děti je tedy v současné době založena hlavně na dvou pilířích. Prvním je nemocenské pojištění, zajišťující především těhotné ženy a matky na mateřské dovolené, a druhým pak subsystém státní sociální podpory, určený především rodinám s malými dětmi.

Kapitola 3: Zabezpečení žen v rámci nemocenského pojištění

Prvním subsystémem sloužícím k zabezpečení žen v těhotenství a mateřství je subsystém **sociálního pojištění** a v jeho rámci pak **nemocenské pojištění**. Nemocenské pojištění můžeme charakterizovat jako systém, ve kterém se uplatňuje zásada spoluúčasti, tj. participace občanů. Podle této zásady občan do systému odvádí pojistné, čímž se sám připravuje na případnou sociální událost. Pokud sociální událost v budoucnu nastane, občané jsou přiměřeně zabezpečeni opakujícími se peněžitými dávkami vyplácenými okresní správou sociálního zabezpečení ze státního rozpočtu podle jednotných pravidel. Dávky nemocenského pojištění jsou tedy dávky určené pro ekonomicky aktivní občany, jejichž cílem je finančně zabezpečit tyto občany v okamžiku, kdy kvůli nemoci či mateřství krátkodobě ztratí dosavadní výdělek.

V březnu 2006 byl přijat **zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění**²¹, který sjednotil dosavadní úpravu a nahradil mnohokrát novelizovaný zákon o nemocenském pojištění z roku 1956. Účinnost nového zákona byla zejména kvůli finančním dopadům na státní rozpočet několikrát odložena a zákon nabyl účinnosti až 1. ledna 2009. Pojistné na nemocenské pojištění je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Dne 1. ledna 2011 nabyl účinnosti zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Tento zákon byl v Poslanecké sněmovně schválen ve stavu legislativní nouze a jeho součástí byla i některá opatření v oblasti nemocenského pojištění²². Zákon byl poté kvůli způsobu schvalování napaden u Ústavního soudu a Ústavní soud zákon s účinností k 31. prosinci 2011 zrušil²³. „Podle tohoto nálezu

²¹ Dále jen: zákon o nemocenském pojištění.

²² PŘIB, Jan: Schválené a připravované změny v nemocenském a důchodovém pojištění od roku 2012, *PSK*, Linde, 4. ledna 2012, str. 11 – 14.

²³ Nález Ústavního soudu ze dne 1. března 2011 sp. zn. Pl. ÚS 55/10 ve věci návrhu na zrušení zákona č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí - 80/2011 Sb.

*Ústavního soudu, nebude-li do okamžiku účinnosti nálezu přijata nová úprava, obživne úprava obsažená v právním řádu přede dnem účinnosti zákona č.347/2011 Sb. – tj. dojde k obnovení právního stavu účinného ke dni 31. prosince 2011.*²⁴“ K nahrazení zrušeného zákona proto vláda v dubnu 2011 předložila poslanecké sněmovně návrh nové úpravy. První čtení proběhlo 4. května, druhé čtení 30. srpna a třetí 2. září 2011. Poté byl návrh postoupen senátu, který ho ale zamítl. Poslanecká sněmovna setrvala na původním znění zákona a zákon byl vyhlášen ve Sbírce jako **zákon č. 364/2011 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Účinnosti nabyl 1. ledna 2012.

Zákon o nemocenském pojištění upravuje vyplácení čtyř dávek. Pro případ nemoci zákon upravuje nemocenské a ošetřovné, pro případ těhotenství a mateřství vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitou pomoc v mateřství. Vzhledem k tématu práce se budu dále věnovat pouze **peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacímu příspěvku v těhotenství a mateřství**.

Okruh pojištěných osob

Dávky nemocenského pojištění jsou v případě sociální události vypláceny pouze osobám, které jsou účastníky nemocenského pojištění – tj. osobám ekonomicky aktivním.

Podmínky účasti na nemocenském pojištění

Účastníky nemocenského pojištění jsou jak **zaměstnanci**²⁵, tak i **osoby samostatně výdělečně činné**²⁶. Zákon velice široce stanovuje, co se rozumí pojmem zaměstnanec –

²⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 364/2011 Sb., str. 26.

²⁵ Podle § 5 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění jsou mezi zaměstnance řazeni i příslušníci ozbrojených sil a bezpečnostních Sborů.

jsou to mimo jiné zaměstnanci v pracovním poměru, příslušníci Policie, hasiči, vojáci z povolání, státní zaměstnanci, zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti, soudci, členové zastupitelstev, poslanci, senátoři, členové vlády, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby atd. Nově jsou účastníky nemocenského pojištění i společníci a jednatelé společností s ručením omezeným a komanditisté komanditních společností, prokuristé, členové kolektivních orgánů právnických osob, ředitelé obecně prospěšných společností, likvidátoři a vedoucí organizačních složek zahraniční právnické osoby. Důsledkem tohoto rozšíření je vznik povinnosti těchto osob odvádět pojistné na sociální zabezpečení²⁷.

Úprava zákona o nemocenském pojištění se ale nevztahuje na zaměstnance, kteří vykonávají zaměstnání v České republice pro:

1. zaměstnavatele, který požívá diplomatických výsad a imunit, pokud se účastní pojištění v jiném státě,
2. mezinárodní organizaci, pokud jsou pojištění prostřednictvím této mezinárodní organizace a písemně prohlásí orgánu nemocenského pojištění prostřednictvím mezinárodní organizace, že chtějí být vyňati.

Dále na dávky nemají nárok osoby nezaměstnané, a to ani tehdy, pokud jsou vedeny v evidenci úřadu práce.

Zaměstnanci se nemocenského pojištění účastní povinně, na rozdíl od OSVČ a zahraničních zaměstnanců, u nichž je účast dobrovolná.

Zaměstnanec je účastníkem nemocenského pojištění, pokud zároveň splní všechny tři podmínky uvedené v § 6 zákona o nemocenském pojištění:

1. **Výkon práce na území České republiky** (za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice) nebo výkon práce trvale

²⁶ Dále jen OSVČ.

²⁷ PŘIB, Jan: Schválené a připravované změny v nemocenském a důchodovém pojištění od roku 2012, PSK, Linde, 4. ledna 2012, str. 11 – 14.

v cizině pro zaměstnavatele se sídlem v České republice, pokud zaměstnanec není povinně účasten důchodového pojištění podle předpisů státu, kde zaměstnání vykonává, a má trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného státu Evropské unie.

2. **Rozsah zaměstnání** – zaměstnání trvalo nebo mělo trvat alespoň 15 kalendářních dnů. Tzv. krátkodobé zaměstnání (zaměstnání kratší než 15 kalendářních dnů), pokud je jednorázovým nahodilým zaměstnáním, účast na pojištění nezakládá. Pokud zaměstnanec vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více krátkodobých zaměstnání a úhrn započitatelných příjmů z těchto zaměstnání dosáhl v kalendářním měsíci alespoň částky rozhodného příjmu, toto krátkodobé zaměstnání účast zaměstnance na nemocenském pojištění založí.

3. **Rozhodný příjem** – určuje minimální výši sjednaného příjmu. Výše rozhodného příjmu se od 1. ledna 2012 zvyšuje nařízením vlády č. 410/2011 Sb., o zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění schváleným 7. prosince 2011 z částky 2 000 Kč na 2500 Kč. Zákon upravuje i tzv. zaměstnání malého rozsahu, kdy je sjednaný příjem nižší než rozhodný příjem, popř. příjem sjednaný není vůbec, ale v některých měsících dosáhne výše rozhodného příjmu. Zaměstnanec bude účastníkem nemocenského pojištění pouze v měsících, kdy dosáhl částky započitatelného příjmu. Od 1. ledna 2012 zavedl zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (novelizovaný zákonem č. 365/2011 Sb.) účast na nemocenském pojištění pro osoby, které konají práci na základě dohody o provedení práce. Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou tedy nově podle zákoníku práce účastni nemocenského pojištění, ale jen pokud jim byl v daném měsíci zúčtován započitatelný příjem vyšší než 10 000 Kč. Tito zaměstnanci jsou účastni pojištění také tehdy, pokud vykonávají u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce v daném kalendářním měsíci a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod přesáhl v tomto měsíci 10 000 Kč.

OSVČ je účastníkem nemocenského pojištění, pokud současně splní obě podmínky upravené v § 11 zákona o nemocenském pojištění:

1. Vykonává samostatně **výdělečnou činnost** na území České republiky, popř. mimo území České republiky na základě oprávnění vyplývajících z právních předpisů České republiky.
2. Podala **příhlášku** k účasti na nemocenském pojištění a zaplatila pojistné. Pojištění pak této osobě vznikne dnem, který je uvedený v přihlášce, nejdříve však dnem podání této přihlášky.

Peněžité pomoci v mateřství

Nejvýznamnější dávkou nemocenského pojištění zabezpečující ženy v těhotenství a mateřství je **peněžité pomoci v mateřství**. Jedná se o peněžitou dávku vyplácenou ženě ve vysokém stupni těhotenství a dále pak po stanovenou dobu po porodu s cílem nahradit ušlý příjem. Při splnění podmínek v zákoně o nemocenském pojištění může být dávka vyplácena i jiné osobě pečující o novorozené dítě.

Peněžité pomoci v mateřství je zpravidla poskytována po dobu **mateřské dovolené**. Mateřská dovolená je upravena v **zákoníku práce**²⁸ a patří mezi důležité osobní překážky v práci. Zaměstnankyni v souvislosti s porodem a následnou péčí o dítě přísluší mateřská dovolená po dobu 28 týdnů (porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená v délce 37 týdnů). Nástup na mateřskou dovolenou je zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před porodem. Mateřská dovolená nesmí být kratší než čtrnáct týdnů a nemůže skončit nebo být přerušena před uplynutím šesti týdnů od porodu. Tato minimální doba se týká jen původního zaměstnavatele, u kterého může žena opět pracovat až po uplynutí čtrnácti týdnů. U dalších zaměstnavatelů toto omezení

²⁸ § 195 až 198 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

neplatí, uplatní se zde § 238 zákoníku práce upravující pracovní podmínky zaměstnankyň²⁹.

Podpůrčí doba

Podpůrčí doba označuje dobu, po kterou je dávka vyplácena. Úprava podpůrčí doby u dávek peněžité pomoci v mateřství koresponduje s úpravou mateřské dovolené v zákoníku práce. Peněžítá pomoc v mateřství je vyplácena po dobu 28 týdnů (pokud žena porodila zároveň dvě nebo více dětí, podpůrčí doba činí 37 týdnů) a začíná nástupem na peněžitou pomoc v mateřství³⁰ - dnem, který žena určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu³¹. Pokud žena den nástupu v tomto období neurčí, začíná podpůrčí doba běžet od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

Zákon upravuje dvě možné situace, které nastanou, pokud nedojde k vyčerpání stanovených šesti týdnů před porodem. Pokud těhotná žena nevyčerpá těchto šest týdnů před porodem z toho důvodu, že porod nastal dříve, náleží jí dávky celých 28 (případně 37) týdnů. Pokud ale žena nevyčerpala těchto šest týdnů z jiného důvodu, po porodu jí bude peněžítá pomoc v mateřství náležet jen po dobu 22 (případně 31) týdnů. U ženy, která porodila, nesmí být podpůrčí doba peněžité pomoci v mateřství kratší než čtrnáct týdnů a nesmí skončit před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Peněžitou pomoc v mateřství lze pobírat nejdéle do jednoho roku věku dítěte³².

²⁹ Viz úprava vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.

³⁰ § 34 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

³¹ V novém zákoně o nemocenském pojištění je upraven odlišně souběh dávek nemocenského a peněžité pomoci v mateřství. Předchozí úprava - zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců (účinný do konce roku 2008) určoval přechod pobírání nemocenského a peněžité pomoci v mateřství na šest týdnů před porodem, v novém zákoně je ale tato hranice stanovena na šest až osm týdnů.

³² Jde-li o dávku náležející z titulu porodu dítěte. Jde – li o dávku náležející z titulu převzetí dítěte do náhradní péče, lze peněžitou pomoc v mateřství pobírat do 7 let věku a 31 týdnů.

Nárok na peněžitou pomoci v mateřství

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká, jestliže podmínky pro vznik nároku na dávku byly splněny v době pojištění nebo v době přerušení pojištění. Účast na pojištění v posledních dvou letech před tímto dnem musí trvat alespoň 270 dnů (není dána podmínka nepřetržitosti trvání pojištění). U OSVČ je stanovena ještě další podmínka, a to účast na nemocenském pojištění jako OSVČ alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce.

Do doby 270 dnů se nezapočítává doba, po kterou byla žena vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a doba pobírání důchodu. Podle předchozí úpravy platné do konce roku 2011 nebyla taktéž do doby trvání pojištění započítávána doba studia, s výjimkou situace, kdy počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu připadl do období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia³³. Od 1. ledna 2012 ale došlo ke změně a nová úprava přináší značné zjednodušení. Do doby pojištění se nyní započítává doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole či na konzervatoři, která je považována za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, pokud bylo toto studium úspěšně ukončeno.

Pro zvýšení ochrany těhotných žen je v zákoně stanovena **ochranná lhůta**. Pokud pojištěné zaměstnání skončilo v době těhotenství, peněžitá pomoc v mateřství bude vyplacena také tehdy, jestliže po zániku pojištění došlo k nástupu na peněžitou pomoc v mateřství ve lhůtě 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění. Pokud ale předchozí zaměstnání trvalo kratší dobu, ochranná lhůta bude trvat jen tolik dnů, kolik trvalo předchozí zaměstnání. Pokud během trvání ochranné lhůty vznikne pojištění znovu, běh ochranné lhůty se staví. Při skončení pojištění se pak k nové ochranné lhůtě připočítá nevyčerpaný zbytek původní ochranné lhůty, maximálně do celkové výměry 180 dnů.

³³ Případně v období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia došlo k převzetí dítěte.

Další osoby s nárokem na dávku

Peněžité pomoci v mateřství je dávka určená především těhotné ženě a matce novorozeného dítěte. Zákon o nemocenském pojištění upravuje ale i situace, kdy budou dávky náležet jiné osobě.

Na základě **písemné dohody** mezi matkou a otcem dítěte, případně manželem matky, může dojít ke střídání v péči o dítě³⁴. Střídání se umožňuje od počátku sedmého týdne po porodu, a to i opakovaně. Každý z rodičů má při péči o dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství. Dojde tedy k tomu, že se zastaví výplata matce a dávka se začne vyplácet otci z jeho nemocenského pojištění a naopak. Zde dochází od 1. ledna 2012 k zpřesnění úpravy - zavádí se podmínka nároku na výplatu peněžité pomoci v mateřství alespoň sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů pro pojištěnce, který dítě na základě dohody s matkou dítěte přebírá. Nově je tedy nutné dohodu o převzetí péče o dítě uzavřít nejméně na dobu sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů. Pokud tato doba splněna není, k vyplacení dávky nedojde. Cílem nové úpravy je zabránit účelovému přebírání péče o dítě otcem dítěte či manželem matky, která dítě porodila, jen na dny pracovního klidu, kdy tak otec dítěte / manžel matky dítěte pobíral jak mzdu, tak i peněžitou pomoc v mateřství³⁵.

Nárok na dávku peněžité pomoci v mateřství má i pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. V tomto případě činí podpůrní doba 22 týdnů (31 týdnů při převzetí dvou a více dětí zároveň) a peněžitou pomoc lze pobírat nejdéle do sedmi let a 31 týdnů věku.

Dále má nárok na dávku pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela, a pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství.

³⁴ § 32 odst. 1 písm. e zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

³⁵ PŘIB, Jan: Schválené a připravované změny v nemocenském a důchodovém pojištění od roku 2012, *PSK*, Linde, 4. ledna 2012, str. 11 – 14.

Výpočet a výše peněžité pomoci v mateřství

Výše dávek peněžité pomoci v mateřství je stanovena z **denního vyměřovacího základu**. Denní vyměřovací základ se zjišťuje tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (tj. součet hrubých příjmů zaměstnance za rozhodné období) se dělí počtem započitatelných kalendářních dnů připadajících na toto období. Rozhodné období je zpravidla období dvanácti kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, a zjišťuje se ke dni nástupu na mateřskou dovolenou. Pokud žena nastoupila později než šest týdnů před porodem, pak se rozhodné období zjišťuje k počátku šestého týdne před očekávaným porodem.

OSVČ si výši měsíčního vyměřovacího základu pro nemocenské pojištění určuje sama, musí být však nižší nebo stejný s vyměřovacím základem pro důchodové pojištění. Zároveň pro rok 2012 nesmí být tento základ nižší než 5 000 Kč. Z měsíčního vyměřovacího základu je pak vypočítán denní vyměřovací základ.

Takto zjištěný denní vyměřovací základ je poté redukován pomocí **tří redukčních hranic** (do roku 2008 byly redukční hranice pouze dvě). Výši redukčních hranic vyhlašuje v závislosti na výši průměrné mzdy Ministerstvo práce a sociálních věcí formou Sdělení ve Sbírce zákonů³⁶. Pro rok 2012 došlo k mírnému zvýšení oproti roku 2011 - první redukční hranice je nyní stanovena ve výši 838 Kč, druhá redukční hranice 1 257 Kč a třetí redukční hranice 2 514 Kč. V roce 2011 byla první redukční hranice 825 Kč, druhá redukční hranice 1 237 Kč a třetí redukční hranice 2 474 Kč. Změny ve výši redukčních hranic tedy nejsou nijak markantní.

Výše **peněžité pomoci v mateřství** potom činí za každý kalendářní den **70 procent** z redukovaného denního vyměřovacího základu, pokud vznikl nárok na dávku dne 1. června 2010 či později.

³⁶ Aktuální výše redukčních hranic je obsažena ve Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 310//2011 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012.

Od 1. ledna 2010 do 31. května 2010 (a v měsíci červnu v případě, že nárok na tuto dávku vznikl před 1. červnem 2010) činila výše peněžitě pomoci v mateřství **60 procent** denního vyměřovacího základu.

Zvláštní pravidlo platí, pokud zaměstnankyni nebo zaměstnanci vznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství v období do čtyř let věku předchozího dítěte za trvání téhož zaměstnání. Za denní vyměřovací základ se pak bude považovat denní vyměřovací základ, ze kterého byla vypočítána i předchozí peněžitá pomoc v mateřství, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ vypočítaný nově pro tuto další peněžitou pomoc v mateřství. To znamená, že pro zjištění vyměřovacího základu v této situaci je rozhodující příjem před nástupem na první mateřskou dovolenou.

Pokud by došlo k situaci, že vypočtená peněžitá pomoc v mateřství je nižší než rodičovský příspěvek vyplácený dle zákona o státní sociální podpoře³⁷, bude vyplácen taktéž rodičovský příspěvek³⁸ ve výši rozdílu.

Tabulka 3: Vývoj výše redukčních hranic v letech 2009 – 2012.

	2009	2010	2011	2012
První redukční hranice	786 Kč	791 Kč	825 Kč	838 Kč
Druhá redukční hranice	1 178 Kč	1 186 Kč	1 237 Kč	1 257 Kč
Třetí redukční hranice	2 356 Kč	2 371 Kč	2 474 Kč	2 514 Kč

³⁷ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

³⁸ § 32 odst. 2 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Tabulka 4: Výpočet redukováného denního vyměřovacího základu a výše peněžité pomoci v mateřství v letech 2009 – 2012.

Redukční hranice	2009	2010		2011	2012
		do 31.5.	od 1.6.		
Do první redukční hranice	100%	90%	100%	100%	100%
Do druhé redukční hranice	60%	60%	60%	60%	60%
Do třetí redukční hranice	30%	30%	30%	30%	30%
Nad třetí redukční hranici	Nepřihlíží se	Nepřihlíží se	Nepřihlíží se	Nepřihlíží se	Nepřihlíží se
Výše PPM z vyměř. základu	70 %	60 %³⁹	70 %	70 %	70 %

Příklad výpočtu peněžité pomoci v mateřství v roce 2012:

Žena v posledních dvanácti měsících vydělávala 50 000 Kč měsíčně.

Vyměřovací základ (tj. započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období posledních dvanácti měsíců): $50\,000 \times 12 = 600\,000$ Kč.

Denní vyměřovací základ: $600\,000 : 365 = 1\,644$ Kč (zaokrouhleno na celé koruny).

Redukovaný denní vyměřovací základ:

Do 838 Kč se započítá 100 procent, tj. 838 Kč.

Od 839 Kč do 1 257 Kč se započítá 60 procent, tj. $418 \times 0,6 = 251$ Kč.

Od 1 258 do 2 514 se započítá 30 procent, tj. $1156 \times 0,3 = 347$ Kč.

³⁹ Peněžítá pomoc v mateřství byla vyplácena ve výši 60 procent vyměřovacího základu v období od 1. ledna 2010 do 31. května 2010 a v měsíci červnu v případě, že nárok na tuto dávku vznikl před 1. červnem 2010. Pojištěnci, kteří nastoupili na peněžitou pomoc v mateřství před 1. červnem 2010 a nárok jim trval i po tomto datu, měli nárok na peněžitou pomoc v mateřství vypočtenou podle starých pravidel ještě za první měsíc účinnosti zákona - tedy za červen 2010. Dávka za červenec 2010 se již vypočítala podle nového výpočtu.

Celkem tedy redukováný denní vyměřovací základ: 1 436 Kč.

Za celý měsíc tato částka činí $1\,436 \times 30 = 43\,080$ Kč.

Peněžitá pomoc v mateřství je z toho 70 procent, tj. 30 156 Kč.

Měsíčně tedy tato zaměstnankyně získá peněžitou pomoc v mateřství ve výši 30 156 Kč.

Zaměstnavatel má oznamovací a ohlašovací povinnost, znamená to tedy, že přijímá žádosti o dávky od svých zaměstnanců a zasílá je příslušné správě sociálního zabezpečení. Těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně, která porodila, předá tedy zaměstnavateli „*Žádost o peněžitou pomoc v mateřství*“, kterou jí vydá a potvrdí její ošetřující lékař.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Druhou dávkou nemocenského pojištění je **vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**, který byl do našeho právního řádu zaveden zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění již v roce 1966 a jeho úprava se od té doby nijak výrazně nezměnila. Jedná se o dávku, která náleží zaměstnankyni převedené podle § 239 zákoníku práce na jinou práci z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení, pokud z tohoto důvodu dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu než před převedením.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství náleží těhotné zaměstnankyni, která konala práci, jež je těhotným ženám zakázána nebo jež podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, a je proto v těhotenství dočasně převedena na jinou práci, při níž dosahuje bez svého zavinění nižšího započitatelného příjmu než za dosavadní práci. Toto ustanovení se také vztahuje na matky do konce devátého měsíce po porodu a na období, kdy žena kojí.

Práce zakázané těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu vycházejí především ze **Směrnice 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení**

bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Česká právní úprava vychází z § 238 zákoníku práce, podle kterého „*zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol*“. Z tohoto zákazu připouští zákoník práce výjimky pro ženy, které na uvedených pracovištích vykonávají řídicí funkce a nekonají přitom manuální práce, nebo které vykonávají zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu a práce, které je nutno občas konat pod zemí a nejsou manuální.

Dále nesmí být „*zaměstnankyně zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu*“. Jedná se o **vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.**⁴⁰. Mezi práce, které ženy nemohou vykonávat, patří práce spojené se zdviháním a přenášením břemen, práce spojené s expozicí hluku, zněčištěním, práce spojené s tlakem na břicho, práce s chemickými látkami, práce ve vnučeném pracovním tempu a podobně. Právní úprava těchto zákazů je provedena velice podrobně.

Třetí skupinou žen, kterých se převedení na jinou práci týká, jsou „*těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu*“. Tyto ženy „*nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé*“, jelikož tyto práce by ohrozily jejich těhotenství a mateřství.

Vyrovňovací příspěvek se poskytuje za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení zaměstnankyně na jinou práci, s výjimkou dnů, po které trvala pracovní neschopnost, karanténa, ošetřování člena rodiny nebo omluvená či neomluvená nepřítomnost v práci.

⁴⁰ Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Příspěvek se stanoví jako rozdíl denního vyměřovacího základu zaměstnankyně zjištěného ke dni jejího převedení na jinou práci a průměru jejích započitatelných příjmů připadajícího na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

V případě, že vypočítaný základ přesahuje stanovenou hodnotu, dochází k redukci. Redukce se provede shodně jako u dávek peněžité pomoci v mateřství – tedy tak, že se v plné výši započte částka do první redukční hranice (v roce 2012 je to 838 Kč), z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice (1257 Kč) se započítá 60 procent, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice (2 514 Kč) se započítá 30 procent a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Příklad výpočtu vyrovnávacího příspěvku v roce 2012:

Zaměstnankyně byla převedena z pracovní pozice se mzdou 40 000 Kč měsíčně na pozici, kde vydělávala 20 000 měsíčně.

Denní vyměřovací základ u původního příjmu: $40\,000\text{ Kč} \times 12\text{ měsíců} : 365\text{ dnů} = 1\,315\text{ Kč}$, dojde tedy k redukci:

Do 838 Kč se částka započítá v plné výši, tj. 838 Kč.

Od 839 do 1 257 Kč se započítá 60 procent, tj. 251 Kč.

Od 1 257 do 1 315 Kč se započítá 30 procent, tj. 17 Kč.

Redukovaný denní vyměřovací základ tedy bude 1 106 Kč.

Denní vyměřovací základ u pozice, na kterou byla žena převedena: $20\,000\text{ Kč} \times 12\text{ měsíců} : 365\text{ dnů} = 658\text{ Kč}$, k redukci zde nedochází, neboť základ je nižší než první redukční hranice.

Rozdíl redukovaných denních vyměřovacích základů je tedy 448 Kč, zaměstnankyni proto bude náležet měsíčně vyrovnávací příspěvek ve výši 13 440 Kč (448×30).

Takto stanovené redukční hranice způsobují, že u příjmů do cca 25 000 Kč měsíčně nedochází k redukci a po snížení se bude mzda doplácet do plné výše. U vyšších příjmů

toto však neplatí, protože vzhledem k redukčním hranicím uvedeným v zákoně bude vyrovnávací příspěvek nižší než rozdíl mezi původní a novou mzdou.

Vyrovňovací příspěvek nenáleží zaměstnancům činným na základě dohody o pracovní činnosti, dobrovolným pracovníkům pečovatelské služby, občanům se změněnou pracovní schopností a osobám samostatně výdělečně činným.

Výplata dávek do ciziny

Požádá-li o to pojištěnec, lze dávky nemocenského pojištění vyplácet i do ciziny. Dávky mohou být vypláceny pouze na účet u banky. Náklady na výplatu nese zcela pojištěnec, v případě výplaty dávky do členského státu Evropské unie je poplatek 60 Kč (plus poplatky zprostředkující banky), v případě vyplácení do třetích států je výše poplatku individuální.

Kapitola 4: Zabezpečení žen v rámci státní sociální podpory

Druhým subsystémem sociálního zabezpečení je **státní sociální podpora**. Dávky státní sociální podpory jsou upraveny **zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře**, účinným od 1. října 1995. Jedná se o obligatorní peněžité dávky vyplácené ze státního rozpočtu bez uplatnění zásady participace občanů, které jsou určeny především rodinám s nezaopatřenými dětmi. V rámci státní sociální podpory jsou Úřady práce vypláceny tyto dávky:

1. přídavek na dítě,
2. příspěvek na bydlení,
3. rodičovský příspěvek,
4. dávky pěstounské péče,
5. porodné,
6. pohřebné.

Jedna se jak o dávky testované, tak i o dávky nezávislé na výši příjmů. Testované dávky jsou přídavek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné, mezi netestované dávky (v zákoně označované jako ostatní) pak patří rodičovský příspěvek, pohřebné a dávky pěstounské péče. U testovaných dávek je základním kritériem pro jejich přiznání příjmová situace v rodině. Výhodou především je, že jsou tyto dávky poskytovány těm, kteří je vzhledem ke své ekonomické a sociální situaci skutečně potřebují. Nevýhodou je především administrativní náročnost související s přiznáváním dávek a dále v některých případech obtížné zjišťování skutečného příjmu žadatele o dávku⁴¹.

Ve své práci se budu nadále věnovat pouze **rodičovskému příspěvku a porodnému**.

Od 1. ledna 2012 došlo v oblasti státní sociální podpory ke značným změnám. V rámci sociální reformy připravené Ministerstvem práce a sociálních věcí dochází k významným změnám v koncepci rodičovského příspěvku⁴². Z dalších změn je to

⁴¹ TRÖSTER, Petr aj. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010.

⁴² Viz. dále.

například zavedení jen jednoho výplatního místa – Úřadu práce a dále pak postupné zavedení tzv. karty sociálních systémů. Tuto kartu dostanou ti, kteří čerpají sociální a zdravotní dávky. Cílem sociální reformy je podle Ministerstva práce a sociálních věcí „vytvořit efektivní systém správy veřejných prostředků určených pro sociální oblast a pomoc v samotném procesu administrace a vyplácení dávek. Nedochozí ke snížení celkového objemu vyplácených prostředků na úkor příjemců dávek sociální ochrany, ale úspory bude dosaženo zjednodušením systému, jeho zlevněním a celkovým zefektivněním.“⁴³

Dávky státní sociální podpory náleží (při splnění dalších podmínek) fyzické osobě, jestliže tato osoba a osoby s ní posuzované jsou v České republice hlášeny k trvalému pobytu, bez ohledu na státní příslušnost⁴⁴. Vedle podmínky trvalého pobytu se u všech dávek státní sociální podpory uplatní navíc i nová podmínka bydliště. Tato podmínka se bude posuzovat u každé oprávněné osoby a u společně posuzovaných osob. Pojem bydliště je obsažen v zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Podle § 5 odstavce 6 tohoto zákona má „osoba bydliště na území České republiky, zejména pokud se zde dlouhodobě zdržuje, vykonává zde výdělečnou činnost, žije zde s rodinou, plní zde povinnou školní docházku nebo se zde soustavně připravuje na budoucí povolání, popřípadě existují jiné významné důvody, zájmy či aktivity, jejichž vzájemná souvislost dokládá sepětí této osoby s Českou republikou.“

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je nejvýznamnější dávkou vyplácenou ze subsystému státní sociální podpory rodičům malých dětí a je upraven především v hlavě páté zákona o státní sociální podpoře. Jedná se o obligatorní opakující se peněžitou dávku státní

⁴³ Viz. Informace Ministerstva práce a sociálních věcí o sociální reformě: www.socialnireforma.mpsv.cz/cz/7 .

⁴⁴ § 3 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Zákon dále upravuje výjimky, kdy se podmínka trvalého pobytu neuplatní. Zákon dále v § 7 upravuje, kdo je společně posuzovanou osobou pro účely posuzování nároku na dávky státní sociální podpory.

sociální podpory, jejímž účelem je zlepšit finanční situaci osob pečujících o malé děti. Stát se touto dávkou podílí na nákladech k zajištění potřeb rodiče v době, kdy tento rodič celodenně a řádně pečuje o malé dítě. Podmínkou vzniku nároku na rodičovský příspěvek je trvalý pobyt na území České republiky a nově i bydliště na území České republiky. Tato podmínka musí být splněna jak u oprávněné osoby, tak u dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek⁴⁵.

Novela zákona o státní sociální podpoře přinesla od 1. ledna 2012 v čerpání rodičovského příspěvku významné změny. Rodiče mají nyní větší volnost při čerpání a mohou se pružně rozhodovat o výši a délce čerpání příspěvku, s ohledem na aktuální situaci, v jaké se rodina nachází. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí je „*cílem změn usnadnit rodičům návrat do práce a zvýšit tak jejich šanci na další budování pracovní kariéry.*“⁴⁶

Pokud rodičům vznikl nárok na rodičovský příspěvek před 1. lednem 2012, mohou se rozhodnout, zda budou čerpat příspěvek podle původní nebo podle nové úpravy. Pokud rodič setrvá na původní úpravě, bude pro něj tato úprava platit jako celek. O přechod na novou úpravu rodičovského příspěvku musí rodiče písemně požádat.

Rodičovský příspěvek je poskytován bez ohledu na výši příjmů rodiny, jedná se tedy o tzv. netestovanou dávku. Výdělečná činnost rodiče není zákonem omezena, podmínkou ale je, že rodič zajistí celodenní, řádnou a osobní **péči o dítě**, které je nejmladší v rodině. Celodenní a řádnou péči se rozumí péče v rodině obvyklá, která zajišťuje správný psychický a fyzický vývoj malého dítěte. Rodič například může zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

Rodiče mohou čerpat příspěvek i v případě, když dítě starší než dva roky umístí do školky. Doba, po kterou bude dítě ve školce pobývat, omezena není. Pokud rodič přejde na novou úpravu, nebude se na něj již vztahovat omezení nároku na rodičovský

⁴⁵ § 31 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

⁴⁶ Viz. Informace Ministerstva práce a sociálních věcí o sociální reformě: www.socialnireforma.mpsv.cz/cz/4.

příspěvek dobou docházky do předškolních zařízení. U dětí mladších než dva roky je doba návštěvy předškolních zařízení od 1. ledna 2012 omezena na 46 hodin měsíčně.

Do konce roku 2011 byla návštěva jeslí a školky v zákoně omezena - děti mladší tří let mohly být umístěny v jeslích či podobném zařízení na dobu nejvýše pěti kalendářních dnů v měsíci, děti od tří let na čtyři hodiny denně nebo nejvýše pět kalendářních dnů v měsíci. Pokud rodiči vznikl nárok na čerpání rodičovského příspěvku před 1. lednem 2012 a nepřejde na novou úpravu, bude se na něj omezení doby pobytu dětí v předškolních zařízeních vztahovat.

Podmínka osobní celodenní péče se považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží i v kalendářním měsíci, v němž se dítě narodilo, a taktéž tehdy, kdy měl rodič po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem. Taktéž je podmínka splněna v měsíci, kdy osoba převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, v měsíci, kdy dítě dovršilo čtyři roky věku, kdy dítě nebo rodič zemřeli a tehdy, když rodič převzal do péče vlastní dítě, které bylo předtím svěřeno do péče jiné osoby nebo umístěno v ústavu nebo bylo více než tři měsíce v péči zdravotnického zařízení. Dále je podmínka osobní celodenní péče splněna i tehdy, pokud dítě navštěvuje pravidelně léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školku nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti či jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně a také pokud zdravotně postižené dítě navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu maximálně šest hodin denně. Pokud jsou oba rodiče či osamělý rodič osobami závislými na pomoci jiné osoby ve stupni III či IV, dítě může navštěvovat předškolní zařízení v rozsahu maximálně čtyři hodiny denně.

Rodičovský příspěvek je zpravidla poskytován po dobu **rodičovské dovolené**. Ta je upravena v **zákoníku práce** jako důležitá osobní překážka v práci⁴⁷. Pojem rodičovská dovolená nahradil dříve používaný pojem **další mateřská dovolená**, kterou mohla čerpat jen žena po uplynutí mateřské dovolené k prohloubení péče o narozené dítě. Její délka se postupně měnila od jednoho roku do tří let věku dítěte. Nový pojem rodičovská

⁴⁷ § 195 až 198 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

dovolená (stejně jako označení rodičovský příspěvek) výstižněji reflektuje změněné podmínky ve společnosti, kdy je čerpání umožněno i otci dítěte.

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel po uplynutí mateřské dovolené povinen poskytnout zaměstnankyni či zaměstnanci rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje pouze na žádost matky nebo otce dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, nejdéle do tří let věku dítěte. Matce dítěte se rodičovská dovolená poskytuje po skončení mateřské dovolené, otci od narození dítěte. Právní úprava, která upravila možnost čerpat rodičovský příspěvek až do čtyř let věku dítěte, neprodloužila úpravu rodičovské dovolené v zákoníku práce. Rodičovská dovolená je tedy i po změně koncepce rodičovského příspěvku nadále stejně dlouhá - maximálně tři roky. Jestliže chce žena pobírat rodičovský příspěvek až do čtyř let věku dítěte a zůstat s dítětem doma, musí se se zaměstnavatelem dohodnout. Možností je například neplacené pracovní volno nebo omezená pracovní doba se zajištěním celodenní řádné péče o dítě⁴⁸.

Od ledna 2008 do konce roku 2011 mohli rodiče čerpat příspěvek v tzv. **vícerychlostní struktuře** a tím tedy i ve třech výměrách. Rodičovský příspěvek byl poskytován do dvou let věku dítěte ve zvýšené výměře, do tří let v základní výměře nebo do čtyř let ve snížené výměře. O vybranou variantu čerpání rodičovského příspěvku musel rodič písemně požádat příslušný úřad státní sociální podpory.

Volbu varianty čerpání rodičovského příspěvku šlo provést pouze jednou a později ji již nešlo změnit. Změnu nemohl provést ani rodič, který převzal dítě do péče poté, kdy již byla volba nároku provedena. Rodičovský příspěvek mohl být přiznán kterémukoliv z rodičů, ale dávky náležely vždy jen jednomu z nich.

Od 1. ledna 2012 mohou rodiče pružně volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši podle aktuální sociální situace rodiny. Celková maximální částka, kterou mohou rodiče vyčerpat, je **220 000 Kč**. Podle zvolené výše příspěvku je tak dávka

⁴⁸ Viz. např. Rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1655/2000 z 30. srpna 2001, podle kterého „povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti ženy o další mateřskou dovolenou (dnes rodičovskou dovolenou) je limitována třemi lety věku dítěte a povinností žalované (zaměstnavatelky) nebylo žádosti žalobkyně (zaměstnankyně) o prodloužení mateřské dovolené do čtyř let věku dítěte vyhovět.“

vyplácena do doby, než je dosaženo celkové částky 220 000 Kč, **nejdéle do čtyř let věku dítěte**. Měsíční výše příspěvku činí maximálně **11 500 Kč** a zároveň je omezena 70 procenty 30 násobku denního vyměřovacího základu, tj. výši peněžité pomoci v mateřství. Takto stanoveným stropem se má zabránit tomu, aby rodiče získali od státu více peněz, než kolik předtím vydělali.

Volbu délky a výše čerpání příspěvku je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek. Výši příspěvku lze změnit, a to i opakovaně, nejdříve však po uplynutí tří celých kalendářních měsíců. Volba výše příspěvku se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby, která se podává u krajské pobočky Úřadu práce.

Až do částky **11 500 Kč** může rodič volit výši rodičovského příspěvku, pokud alespoň jednomu z rodičů lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 procent 30 násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč. Zvolená výše rodičovského příspěvku ale nesmí přesáhnout takto vypočítanou částku. V případě, že lze ke dni narození dítěte stanovit uvedený vyměřovací základ u obou rodičů, vychází se při stanovení maximální výše rodičovského příspěvku z vyměřovacího základu, který je vyšší.

Až do částky **7 600 Kč** může rodič volit výši rodičovského příspěvku, pokud alespoň jednomu z rodičů lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 procent 30 násobku denního vyměřovacího základu v částce nepřevyšující 7 600 Kč. Pokud tedy rodiči, který bude čerpat rodičovský příspěvek, nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může si i přesto zvolit výši měsíční dávky rodičovského příspěvku – za podmínky, že druhý z rodičů podmínku nároku na peněžitou pomoc v mateřství nebo na nemocenské v souvislosti s porodem či převzetím dítěte splňuje. Rodič si může zvolit výši rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč také v případě, kdy ke dni narození nejmladšího dítěte v rodině nelze stanovit denní vyměřovací základ proto, že během pobírání rodičovského příspěvku z titulu péče o dříve narozené dítě uplynula podpůrná doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek

náležící na starší dítě. Jestliže má jeden z rodičů nárok na peněžitou pomoc v mateřství či nemocenské související s porodem, rodičovský příspěvek náleží jen, je-li vyšší než dávky nemocenského pojištění. V tomto případě je doplácen rozdíl mezi rodičovským příspěvkem a dávkou nemocenského pojištění.

Příklad:

Pokud žena vydělávala více než 16 500 Kč měsíčně, bude omezena maximální částkou rodičovského příspěvku, tedy 11 500 Kč.

Pokud žena před narozením dítěte vydělávala 11 500 Kč až 16 500 Kč měsíčně, bude maximální výše rodičovského příspěvku omezena výší peněžité pomoci v mateřství. Například žena, která před narozením dítěte vydělávala 12 000 Kč, může zvolit maximální výši příspěvku 8 400 Kč. Žena, která vydělávala 15 000 Kč, pak získá maximálně 11 356 Kč atd.

Pokud žena vydělávala před narozením dítěte méně než 11 500 Kč, může si zvolit rodičovský příspěvek jen do výše 7 600 Kč.

Znamená to tedy i jisté omezení při volbě délky čerpání příspěvku. Například žena, která před narozením dítěte vydělávala 12 000 Kč, může zvolit maximální výši příspěvku 8 400 Kč. Pokud zároveň zvolí, že chce čerpat příspěvek jen do dvou let věku dítěte, nebude jí vyplacena celá částka 220 000 Kč, ale jen část.

Nelze-li žádnému z rodičů k datu narození nejmladšího dítěte v rodině stanovit denní vyměřovací základ – tj. pokud podmínky pro volbu výše a délky pobírání rodičovského příspěvku nespĺňuje ani jeden z rodičů, výše příspěvku je **7 600 Kč** do devátého měsíce věku dítěte a poté **3 800 Kč** od desátého měsíce do čtyř let věku dítěte. Zde tedy zůstává zachována čtyřletá varianta čerpání beze změny.

Rodiče, kterým vznikl nárok na čerpání rodičovského příspěvku před 1. lednem 2012, se mohou sami rozhodnout, zda chtějí přejít na novou úpravu nebo zda setrvají u původní úpravy čerpání. Zvolit novou úpravu lze pouze písemně. Změna bude výhodná především pro rodiče, kteří se chtějí vrátit brzy do práce nebo chtějí mít další dítě. Přejdou-li na novou úpravu, mohou příspěvek vyčerpat rychleji.

Rodiče, kterým vznikl nárok na příspěvek před 1. lednem 2012 a kteří zůstanou u původní úpravy, čerpají rodičovský příspěvek takto:

Při tzv. **rychlé variantě** je příspěvek pobírán **do dvou let** věku dítěte ve zvýšené výměře. Podmínkou je, že rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši nejméně 380 Kč za kalendářní den a rodič nejpozději do druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 22 týdnů života (31 týdnů, narodily-li se dvě nebo více dětí zároveň), zvolil příspěvek ve zvýšené výměře⁴⁹. Výše rodičovského příspěvku čerpaného ve zvýšené výměře je **11 400 Kč** měsíčně a celková vyplacená částka **216 600 Kč**.

V **základní (klasické) variantě** je příspěvek vyplácen **do tří let** věku dítěte. Podmínkou je, že rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství a rodič nesplnil podmínky pro nárok na rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře, případně o zvýšenou výměru nepožádal. Zároveň rodič musí nejpozději do kalendářního měsíce, v němž dítě dosáhlo devíti měsíců, zvolit tuto základní variantu. Zde došlo ke změně oproti roku 2010, kdy bylo možno tuto variantu zvolit až do 21 měsíců věku dítěte. Základní výměra rodičovského příspěvku je **7 600 Kč** a celková vyplacená částka je **235 600 Kč**. Vzhledem k tomu, že nově je stanovena celková částka rodičovského příspěvku maximálně 220 000 Kč, tj. o 15 600 Kč méně, dá se předpokládat, že rodiče čerpající tuto variantu o změnu úpravy spíše žádat nebudou.

Při tzv. **pomalém čerpání** je příspěvek pobírán **do čtyř let** věku dítěte ve snížené výměře, pokud rodič nesplnil podmínky pro čerpání příspěvku ve zvýšené či základní výměře, případně o ně nepožádal. Výše rodičovského příspěvku čerpaného ve snížené výměře je do devíti měsíců věku dítěte **7 600 Kč** a dále ve snížené výměře **3 800 Kč** do čtyř let věku dítěte. U této varianty čerpání došlo od 1. ledna 2011 (kvůli úsporám ve státním rozpočtu) ke změnám v délce pobírání základní a snížené výměry rodičovského příspěvku. Základní výměra rodičovského příspěvku (7 600 Kč) je nyní

⁴⁹ Období 22 týdnů je stanoveno proto, že vyplácení peněžité pomoci v mateřství zpravidla končí 22 týdnů po porodu.

vyplácena devět měsíců namísto předchozích 21 měsíců a snížená výměra (3 800 Kč) od desátého měsíce věku dítěte po zbylých 39 měsíců – tj. do čtyř let věku dítěte. Oproti roku 2010 se nezměnila výše dávek vyplácených v jednotlivých měsících, ale změnila se délka pobírání základní a snížené výměry rodičovského příspěvku. Celková vyplacená částka ve čtyřleté variantě čerpání je **216 600 Kč**, tj. došlo ke sjednocení výše vyplácené částky ve dvouleté a čtyřleté variantě.

Od 1. ledna 2012 je navíc v § 54a zákona o státní sociální podpoře zavedena nová **sankce**, postihující rodiče, kteří neposílají dítě pravidelně do školy. Pokud rodič neplní řádně své povinnosti související s povinnou školní docházkou u staršího dítěte, může přijít o část rodičovského příspěvku, který čerpá na nejmladší dítě v rodině. Úřad práce může tomuto rodiči nově strhnout 22 800 Kč z čerpaného rodičovského příspěvku. Předpokladem tohoto kroku je, že alespoň jednomu rodiči byla pravomocně uložena sankce podle **zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích**. Podle § 31 tohoto zákona se přestupku dopustí ten, kdo „*ohrožuje výchovu a vzdělávání nezletilého zejména tím, že nepřihlásí dítě k povinné školní docházce nebo zanedbává péči o školní docházku žáka.*“ Této osobě lze uložit pokutu až 3 000 Kč. Rodič, který pobírá rodičovský příspěvek, je povinen Úřadu práce písemně oznámit, že jemu nebo druhému z rodičů byla pravomocně uložena sankce podle zákona o přestupcích, a to do osmi dnů po nabytí právní moci tohoto rozhodnutí⁵⁰.

Rodiče, kteří již vyčerpali celých 220 000 Kč či jim zbývá vyčerpat méně než 22 800 Kč, musí příslušnou částku Úřadu práce vrátit. U rodičů, kteří nemají možnost volby výše rodičovského příspěvku a čerpají ho tedy po dobu čtyř let, příspěvek nenáleží po dobu třech kalendářních měsíců následujících po kalendářním měsíci, ve kterém rozhodnutí o uložení sankce nabylo právní moci. Po dobu trvání sankce nemůže nárok na rodičovský příspěvek uplatnit druhý rodič dítěte. Krácení dávek lze použít i opakovaně.

⁵⁰ Úřadu práce tuto skutečnost oznamuje i orgán, který o uložení sankce za neplnění povinností souvisejících s plněním povinné školní docházky podle zákona o přestupcích rozhodl, a to též do osmi dnů od nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.

Tabulka 5: Pobírání rodičovského příspěvku v roce 2012.

70 procent 30 násobku denního vyměřovacího základu u jednoho z rodičů	Podmínky			Volba	Celková částka
LZE STANOVIT	Převyšuje 7 600 Kč			Volba délky 2-4 roky Výše max. 11 500 Kč, omezeno.	220 000 Kč
	Nepřevyšuje 7 600 Kč			Volba délky 2-4 roky Výše max. 7 600 Kč.	
NELZE STANOVIT	9 měsíců základní výměra	7 600 Kč	68 400 Kč	Nelze volit délku pobírání ani výši jednotlivých dávek.	216 000 Kč
	39 měsíců snížená výměra	3 800 Kč	148 200 Kč		

Tabulka 6: Pobírání rodičovského příspěvku v roce 2011.

	Počet měsíců	Výše dávky	Celková částka vyplacená na rodičovském příspěvku		
Rychlá varianta – dvouletá	19 (předchozí pobírání peněžité pomoci v mateřství)	11 400 Kč	216 600 Kč		
Základní varianta – tříletá	31 (předchozí pobírání peněžité pomoci v mateřství)	7 600 Kč	235 600 Kč		
Pomalá varianta – čtyřletá	48	9 měsíců základní výměra	7 600 Kč	68 400 Kč	celkem 216 600 Kč
		39 měsíců snížená výměra	3 800 Kč	148 200 Kč	

V souvislosti s novou úpravou se mění situace i pro rodiče **zdravotně postižených dětí**. Rodičovský příspěvek, který byl podle dosavadních předpisů poskytován při péči o zdravotně postižené dítě, které bylo k 1. lednu 2012 mladší tří let, bude poskytován i nadále - ve výši 7 600 Kč do tří let věku, za podmínky, že toto dítě nemělo nárok na příspěvek na péči podle **zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**. Mělo-li toto dítě nárok na příspěvek na péči, musel rodič do konce ledna 2012 zvolit jednu z těchto dávek a druhá mu byla odejmuta. Zároveň je stanoveno, že všechny děti starší jednoho roku, které zakládají nárok na rodičovský příspěvek z titulu svého zdravotního postižení, se nejdéle do konce roku 2012 považují za osoby závislé na péči jiné osoby ve stupni I či II a mají nárok na příspěvek na péči.

Porodné

Porodné je druhou dávkou poskytovanou podle zákona o státní sociální podpoře. Jedná se o obligatorní jednorázovou dávku, která je určena k pokrytí nákladů souvisejících s narozením dítěte.

Jednorázový příspěvek při narození dítěte byl poprvé zaveden do našeho právního řádu v roce 1947 ve výši 500 Kčs a byl vyplácen bez ohledu na výši příjmů za každé narozené dítě. V roce 1956 byl zvýšen na 650 Kčs, v roce 1968 na 1000 Kč a v roce 1971 na 2000 Kčs. V této výši bylo porodné vypláceno až do konce roku 1991.

Od roku 1991 byla dávka zvyšována téměř každý rok. Nejvyšší porodné bylo vypláceno od ledna 2007, a to ve výši 17 760 Kč za jedno dítě, 53 120 Kč za dvojčata, 79 680 Kč za trojčata atd. Od 1. ledna 2008 došlo ale ke snížení, porodné bylo vypláceno ve výši 13 000 Kč na každé narozené dítě. Za dvě děti bylo tedy vypláceno 26 000 Kč, za tři 39 000 Kč atd.

Tabulka 7: Změny výše porodného v letech 1990 – 2011.

Změna	Výše porodného v Kč
1. ledna 1990	2 000
1. května 1991	3 000
1. května 1993	4 000
1. října 1994	4 500
1. října 1995	4 920
1. ledna 1996	5 280
1. října 1996	5 640
1. července 1997	5 920
1. dubna 1998	6 240
1. dubna 2000	6 400
1. října 2001	8 450
1. ledna 2005	8 600
1. ledna 2006	8 750
1. dubna 2006	17 500
1. ledna 2007	17 760
1. ledna 2008	13 000 na každé dítě
1. ledna 2011	13 000 na první dítě, testovaná dávka

Do konce roku 2010 bylo porodné vypláceno na každé dítě, bez ohledu na výši příjmů v rodině, tj. jako dávka **netestovaná**.

Od **1. ledna 2011** ale došlo v koncepci porodného k zásadním změnám. Nově jde o dávku **testovanou**, poskytovanou v závislosti na výši příjmu v rodině. Na porodné má nárok žena jen tehdy, pokud je **rozhodný příjem** v rodině nižší než **2,4 násobek životního minima** rodiny (v kalendářním čtvrtletí předcházejícím kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě narodilo).

Pro stanovení životního minima se započítávají i narozené děti. Od 1. ledna 2012 dochází ke zvýšení částky životního minima, především kvůli zvýšení dolní hranice DPH z 10 na 14 procent. Žije – li v domácnosti více osob, sčítají se pro účely zjištění životního minima příjmy všech členů domácnosti. Životní minimum jednotlivce v roce

2012 je 3 410 Kč (do konce roku 2011 bylo 3 126 Kč), na první dospělou osobu v domácnosti 3 140 Kč (původně 2 880 Kč), na druhou a další dospělou osobu v domácnosti pak 2 830 Kč (původně 2 600 Kč). Pro nezaopatřené dítě do šesti let věku je nyní částka životního minima stanovena na 1 740 Kč oproti původním 1 600 Kč.

Rozhodný příjem osamělé matky tak pro nárok na porodné nesmí přesáhnout 11 712 Kč, u prvního dítěte páru bude maximální možný příjem 18 504 Kč. Do rozhodného příjmu se nezapočítávají rodičovský příspěvek a přídavek na dítě.

Tabulka 8: Životní minimum a rozhodný příjem v letech 2011 a 2012.

Počet osob	Životní minimum		Rozhodný příjem	
	2011	2012	2011	2012
Osamělá matka s prvním dítětem	4 480 Kč 2 880 + 1 600	4 880 Kč 3 140 + 1 740	10 752 Kč	11 712 Kč
Osamělá matka s prvními dvojčaty	6 080 Kč 2 880 + 1 600 + 1 600	6 620 Kč 3 140 + 1 740 + 1 740	14 592 Kč	15 888 Kč
Pár s prvním dítětem	7 080 Kč 2 880 + 2 600 + 1 600	7 710 Kč 3 140 + 2 830 + 1 740	16 992 Kč	18 504 Kč
Pár s dvojčaty	8 680 Kč 2 880 + 2 600 + 1 600 + 1 600	9 450 Kč 3 140 + 2 830 + 1 740 + 1 740	20 832 Kč	22 680 Kč

Výše porodného je stanovena pevnou částkou a činí **13 000 Kč**, u více dětí **19 500 Kč**. Porodné již není vypláceno u každého narozeného dítěte, ale jen u prvního dítěte v rodině. Nárok vzniká dnem porodu dítěte a podmínkou je, že se dítě narodilo živé.

Nárok na porodné může vzniknout nejen ženě, která dítě porodila, ale i **dalším osobám**, a to tehdy, pokud matka po porodu zemřela a porodné jí dosud vypláceno nebylo. Nárok na porodné může vzniknout i osobě, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči

rodičů do jednoho roku věku dítěte a toto dítě je zároveň prvním převzatým dítětem této osoby⁵¹.

Nová koncepce porodného, vypláceného v závislosti na výši příjmů, vyvolala značnou diskusi. U předchozí úpravy bylo kritizováno, že porodné získá i osoba s vysokými příjmy. Podle nové úpravy je porodné poskytováno jen rodinám s nízkými příjmy. Porodné ve výši 13 000 Kč však nestačí ani k pokrytí nejnütnějších výdajů spojených s porodem dítěte, proto by podle mého názoru měla být tato dávka chápána ne jako ekonomická náhrada, ale spíše jako gesto, kterým stát dává najevo, že mu záleží na každém narozeném dítěti. Poskytnutím dávky na každé narozené dítě, nejen na první dítě v rodině, společnost ukazuje, že nový občan je vítaný a rodina bude podporována. Omezení okruhu příjemců porodného v době, kdy se vláda snaží o pro-populační opatření a zvýšení porodnosti však působí spíše opačně, nehledě na to, že částka ušetřená nevyplácením porodného tvoří jen nepatrný zlomek státního rozpočtu.

⁵¹ § 45 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Kapitola 5: Ochrana žen z pracovněprávního hlediska

Právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky zakotvuje Listina základních práv a svobod v článku 29. Podle odstavce 1 tohoto článku „*Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky...*“ Podle článku 32 odstavce 2 Listiny je pak navíc „*ženě v těhotenství zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.*“ Těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu potřebují, vzhledem k jejich těhotenství a mateřskému poslání, specifickou úpravu pracovních podmínek.

V kapitole 3: Zabezpečení žen v rámci nemocenského pojištění jsem v souvislosti s čerpáním peněžité pomoci v mateřství uvedla úpravu mateřské dovolené a v kapitole 4: Zabezpečení žen v rámci státní sociální podpory pak v souvislosti s rodičovským příspěvkem úpravu rodičovské dovolené. Jedná se o důležité osobní překážky v práci upravené v zákoníku práce⁵². **Mateřská dovolená** po dobu 28 týdnů (popř. 37 týdnů v případě vícečetného porodu) přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a následnou péčí o dítě. Nástup na mateřskou dovolenou je zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před porodem. Mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže skončit nebo být přerušena před uplynutím šesti týdnů od porodu. **Rodičovskou dovolenou** je zaměstnavatel povinen na žádost zaměstnankyně či zaměstnance (matky nebo otce dítěte) poskytnout, a to v rozsahu, o jaký požádají, nejdéle do tří let věku dítěte. Matce dítěte se rodičovská dovolená poskytuje po skončení mateřské dovolené, otci od narození dítěte.

V souvislosti s vyrovnávacím příspěvkem jsem uvedla úpravu **převedení na jinou práci**, taktéž obsaženou v zákoníku práce. Pokud zaměstnankyně vykonává práci, která je těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a kojícím ženám zakázána, zaměstnavatel je povinen tuto zaměstnankyni převést na jinou práci.

⁵² § 195 až 198 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Podle § 238 zákoníku práce „zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol“. Z tohoto zákazu připouští zákoník práce výjimky pro ženy, které na uvedených pracovištích vykonávají řídicí funkce a nekonají přitom manuální práce, nebo které vykonávají zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu a práce, které je nutno občas konat pod zemí a nejsou manuální. Podle odstavce 2 nesmějí být „zaměstnankyně zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství“. Práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu jsou stanoveny vyhláškou Ministerstva zdravotnictví⁵³. Mezi práce, které podle této vyhlášky ženy nemohou vykonávat, patří práce spojené se zdviháním a přenášením břemen, práce spojené s expozicí hluku, zněčištěním, práce spojené s tlakem na břicho, práce s chemickými látkami, práce ve vnučeném pracovním tempu apod. Podle odstavce 3 § 238 pak tyto ženy nesmějí být „zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé“, jelikož by tyto práce ohrozily jejich těhotenství a mateřství.

Cílem pracovněprávní úpravy je vytvořit **optimální pracovní podmínky** pro těhotné a kojící ženy a matky malých dětí. Proto zákoník práce poskytuje těmto ženám i další ochranu s účelem vytvořit optimální podmínky pro sladění rodinného a pracovního života a zajistit ochranu mateřského poslání ženy. Stanovení těchto podmínek není jednoduché. Úprava musí být vyvážená, aby ženám poskytovala dostatečnou ochranu, ale zároveň nesmí odradit zaměstnavatele od jejich zaměstnávání⁵⁴.

Zvláštní úpravu najdeme především v části druhé zákoníku práce, upravující pracovní poměr, v části třetí, vztahující se k pracovní době a době odpočinku, v části páté, upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci a dále pak v části desáté, upravující péči o zaměstnance a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.

⁵³ Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

⁵⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, str. 341.

Kromě zákoníku práce se na oblast ochrany těchto zaměstnankyň vztahuje i **zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**⁵⁵. S tímto zákonem souvisí i **nařízení vlády č. 361/2007 Sb.**, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Prvky ochrany v zákoníku práce:

Ochrana před nástupem do zaměstnání

Zákoník práce poskytuje ženám ochranu nejen během pracovního poměru, ale i před vznikem pracovního poměru – tj. před nástupem do práce. Zaměstnavatel nesmí při pracovním pohovoru nebo jinak v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat od ženy údaje, které nesouvisejí bezprostředně s přijetím do tohoto konkrétního zaměstnání⁵⁶. **Směrnice 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání**⁵⁷ stanovuje, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace týkající se manželského a rodinného stavu, těhotenství apod. Česká právní úprava je s touto směrnicí v souladu a zaměstnavatel tak tyto informace zjišťovat nesmí. Výjimka z tohoto zákazu se uplatní pouze v případě, kdy je vyžadování těchto údajů odůvodněno podstatnými a rozhodujícími požadavky pro výkon zaměstnání. Jedná se například o situaci, ve které by se žena ucházela o práci, která je těhotným ženám zakázána – pak může zaměstnavatel při pohovoru těhotenství ženy zjišťovat.

⁵⁵ Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

⁵⁶ § 30 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵⁷ Dále jen Směrnice o rovném zacházení.

Informační povinnost zaměstnavatele

Podle § 103 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost informovat zaměstnance o všech rizicích plynoucích pro ně z vykonávané práce. Zaměstnavatel musí informovat zaměstnankyně mimo jiné tehdy, „*jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky...Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí a zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte*⁵⁸“. Žena by měla těmito informacemi disponovat ještě před tím, než podepíše pracovní smlouvu se sjednaným druhem práce. Žena musí být seznámena s rizikovými faktory již při plánování budoucího těhotenství, aby mohla včas předejít možnému poškození plodu⁵⁹.

Ochrana před výpovědí

Zaměstnavatel je zákoníkem práce omezen v možnosti dát výpověď těhotné zaměstnankyni, případně zaměstnankyni čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou. Ustanovení § 53 odstavce 1 písmena d je kogentním ustanovením zákoníku práce určené k ochraně této skupiny žen před výpovědí ze strany zaměstnavatele, který by se jinak mohl těchto nepohodlných zaměstnankyň lehce zbavit. Naše úprava koresponduje s evropským právem, konkrétně s úpravou ve **Směrnici o rovném zacházení**. Směrnice o rovném zacházení zakazuje propuštění zaměstnankyně, která z důvodu těhotenství nemůže vykonávat své sjednané pracovní povinnosti.

⁵⁸ § 103 odst.1 písm. h zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵⁹ BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. 20. března 2008, *Práce a mzda* [online]. 2008, č.4.

Doba, po kterou zaměstnavatel nemůže dát zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď, je označována jako **ochranná doba**. V této době by totiž bylo pro zaměstnankyni či zaměstnance mimořádně obtížné sehnat nové zaměstnání.

Zaměstnavatel ale přeci jen někdy k výpovědi přistoupit může - zákaz výpovědi se nevztahuje na případy⁶⁰, kdy zaměstnavatel dává výpověď:

1. z důvodu **organizačních změn** – tj. pokud se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, nebo pokud se přemísťuje (neuplatní se, pokud se zaměstnavatel přemísťuje jen v mezích sjednaného místa výkonu práce).
2. pokud zaměstnankyně porušila povinnosti **zvláště hrubým způsobem** - podle současné právní úpravy není možné s těhotnou zaměstnankyní a zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem na rodičovské dovolené okamžitě zrušit pracovního poměr. Zaměstnavatel ale může do doby nástupu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nebo zaměstnance na rodičovskou dovolenou dát výpověď z důvodu, pro který může okamžitě zrušit pracovní poměr. Jestliže je dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď tak, že by výpovědní doba uplynula v průběhu doby, kdy je žena na mateřské dovolené (případně muž na rodičovské dovolené po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou), výpovědní doba se prodlužuje do uplynutí doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Pro zákaz výpovědi je rozhodný stav v době, kdy byla výpověď dána, tzn., kdy byla výpověď doručena zaměstnanci. Výpověď daná v ochranné době je neplatná, i kdyby výpovědní doba měla skončit až po uplynutí ochranné doby. Výpověď bude neplatná i tehdy, pokud zaměstnavatel nevěděl o tom, že v době dání výpovědi se na zaměstnankyni vztahuje ochranná doba (nejčastěji se to bude vztahovat na případy, kdy zaměstnavatel nevěděl, že je zaměstnankyně těhotná). Pokud byla zaměstnankyni nebo zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby a výpovědní doba by uplynula v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby započítávat nebude.

⁶⁰ § 52 až 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Výpovědní doba tak bude pokračovat po skončení ochranné doby a pracovní poměr skončí uplynutím zbytku výpovědní doby.

Zaměstnankyni či zaměstnanci v případě výpovědi náleží odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

Návrat po mateřské a rodičovské dovolené

Ustanovení zákoníku práce upravující návrat po mateřské a rodičovské dovolené jsou důležitá ustanovení z hlediska právních jistot zaměstnanců. Zákoník práce upravuje dvě odlišné povinnosti, a to povinnost zařadit zaměstnankyni nebo zaměstnance na původní pracovní pozici⁶¹ a dále pak povinnost zařadit zaměstnankyni či zaměstnance na práci odpovídající pracovní smlouvě.

Pokud se žena rozhodne vrátit do zaměstnání po uplynutí **mateřské dovolené**, zaměstnavatel je povinen tuto zaměstnankyni zařadit na původní pozici, tedy původní práci i pracoviště. Pokud není možné zařazení na původní pozici (například kvůli zrušení pracoviště či kvůli tomu, že práce odpadla), zaměstnavatel musí ženu zařadit podle druhu práce určeného v pracovní smlouvě – tedy v rámci sjednaného druhu práce a místa výkonu práce.

Pokud v průběhu čerpání dovolené zaměstnavatel provedl organizační změnu, v jejímž důsledku nemůže zaměstnankyni či zaměstnance zařadit ani na práci odpovídající pracovní smlouvě, pak zaměstnavatel této ženě či muži může navrhnout změnu pracovní smlouvy ohledně druhu práce. Pokud zaměstnanec či zaměstnankyně tuto změnu odmítnou nebo zaměstnavatel nemá možnost takovou změnu navrhnout, je naplněn výpovědní důvod (organizační změny) a zaměstnavatel může přistoupit k výpovědi či dohodě o rozvázání pracovního poměru.

⁶¹ Pojem pracovní pozice v současné době zákoník práce nezná, v praxi je ale používán velmi často.

Po návratu z **rodičovské dovolené** má žena nárok na návrat na pozici odpovídající pracovní smlouvě. Vlivem kolektivních smluv se někteří zaměstnavatelé zavazují držet danou pracovní pozici až do čtyř let věku dítěte.

Zaměstnavatel po dobu nepřítomnosti zaměstnance či zaměstnankyně z důvodu mateřské či rodičovské dovolené může na toto období samozřejmě uzavřít pracovní poměr s jinou osobou. Pokud zaměstnavatel ale uzavřel pracovní smlouvu s jinou zaměstnankyní či zaměstnancem na dobu neurčitou a nikoliv na dobu určitou do doby návratu zaměstnankyně z mateřské nebo rodičovské dovolené, nemůže zaměstnavatel vyřešit tuto situaci rozhodnutím o organizační změně tak, že by ukončil pracovní poměr jen jedné z těchto zaměstnankyň. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2005⁶² se nebude v tomto případě jednat o organizační změnu podle § 52 písmena c zákoníku práce, ale o řešení situace, která vznikla chybou zaměstnavatele při přijímání zastupujícího zaměstnance. Pokud se zaměstnavatel s alespoň jedním zaměstnancem či zaměstnankyní nedohodne na změně pracovní smlouvy či ukončení pracovního poměru, bude se u jednoho zaměstnance jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce a tomuto zaměstnanci bude příslušet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku⁶³.

Otázka návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené je bohužel otázkou značně nejasnou. V současné době žena čerpající rodičovský příspěvek může každé tři měsíce měnit délku čerpání příspěvku a tím i to, jak dlouho bude s dítětem doma. Proto se jedná o otázku ještě palčivější. Na jedné straně zde stojí právo a nikoliv povinnost ženy čerpat rodičovskou dovolenou, na druhé straně pak zájmy zaměstnavatele, který se nemůže připravit na to, kdy se mu zaměstnankyně vrátí do práce.

Podle rozhodnutí⁶⁴ Krajského soudu v Hradci Králové rozhodne-li se zaměstnankyně či zaměstnanec, že rodičovskou dovolenou ukončí dříve a nastoupí zpět do zaměstnání, je

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 2095/2004 ze dne 12. dubna 2005.

⁶³ RANDLOVÁ, Nataša; KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. Návrat z mateřské dovolené. *Rodinné listy*, prosinec 2011, str. 23.

⁶⁴ Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové, 13 Co 413/1995 z 9. ledna 1996.

nezbytné, aby se se zaměstnavatelem dohodli. Krajský soud ve svém rozhodnutí uvedl, že *„zaměstnavatel je povinnen umožnit výkon práce a přidělovat zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy v případě, kdy zaměstnankyně přeruší nebo ukončí svou další mateřskou dovolenou (dnes rodičovskou dovolenou) před uplynutím doby, na kterou byla vyžádána, jen pokud jde o zákonem stanovený důvod omezení délky další mateřské dovolené (tedy například úmrtí dítěte).“* Pokud zaměstnanec či zaměstnankyně naopak požádá o kratší rodičovskou dovolenou, může požádat o další čerpání a až do tří let věku dítěte je zaměstnavatel povinnen této žádosti vyhovět.

Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec neuvede dobu, po kterou chce čerpat rodičovskou dovolenou, má se za to, že žádá o poskytnutí této dovolené v nejvyšší možné délce, tj. až do tří let věku dítěte. Krajský soud ve stejném rozsudku k tomuto uvedl, že *„pokud zaměstnankyně neuvedla dobu, po kterou chce být na další mateřské dovolené (dnes rodičovské dovolené), je třeba vycházet z toho, že žádá o její poskytnutí až do dosažení tří let věku dítěte.“*

Naproti tomu například Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ve svém stanovisku⁶⁵ vyjádřila názor, že zaměstnavatel musí zaměstnanci umožnit dřívější návrat do zaměstnání. Vychází z toho, že rodičovská dovolená je právem zaměstnance, ne jeho povinností. Podle AKV je čerpání rodičovské dovolené dáno na základě jednostranného právního úkonu, jemuž se zaměstnavatel musí podříditi a nejde tedy o dohodu, k jejíž změně by byl nutný souhlas obou účastníků.

Podle mého názoru by bylo vhodné stanovit pravidla pro návrat zaměstnankyně či zaměstnance zpět z rodičovské dovolené tak, aby bylo chráněno právo této zaměstnankyně či zaměstnance, ale aby zároveň byly respektovány i zájmy zaměstnavatele. AKV například ve výše uvedeném stanovisku navrhuje stanovit dobu, v níž by musela zaměstnankyně s předstihem uvědomit zaměstnavatele o svém záměru.

⁶⁵ AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, *Stanovisko k RIA – Závěrečné zprávě z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad, týkající se připravované novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*, 12. prosince 2010, str. 16.

Dovolená bezprostředně po ukončení mateřské dovolené

Mateřská dovolená je z hlediska nároku na dovolenou brána jako výkon práce. Pokud zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala po skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět. Tato úprava je výjimkou ze zákonné zásady, že nástup na dovolenou určuje zaměstnavatel.

Rozvržení pracovní doby a úprava noční práce a práce přesčas

Zákoník práce umožňuje ženám a mužům pečujícím o děti dosáhnout úpravy pracovní doby⁶⁶ a dále upravuje omezení noční práce a práce přesčas. Důvody k této úpravě jsou především zdravotní a společenské – ochrana ženy před nadměrným vyčerpáním a dále pak sladění péče o dítě a pracovního života. Zaměstnavatelé jsou tedy při určování pracovní doby povinni přihlížet k potřebám žen i mužů, kteří pečují o děti.

Zákoník práce přiznává těhotným ženám a dále mužům a ženám, kteří pečují o děti mladší patnácti let, nárok na **vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby**. Jestliže žena nebo muž požádá o vhodnou úpravu pracovní doby, zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Jedná se například o úpravu začátku pracovní doby, specifický rozvrh přestávek v práci nebo o kratší pracovní dobu. V případě zkrácení pracovní doby zaměstnankyni náleží mzda odpovídající této kratší době.

O úpravě pracovní doby rozhodoval Nejvyšší soud⁶⁷ v roce 2003. Podle tohoto rozhodnutí nelze „*spatřovat vážné provozní důvody v tom, že by žalovaný, kdyby vyhověl žádosti žalobkyně o úpravu pracovní doby, vytvořil precedens, který by využily i ostatní zdravotní sestry s mladšími dětmi.*“ Podle soudu mají na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby nárok všechny zaměstnankyně žalovaného pečující o dítě mladší patnácti let nebo těhotné zaměstnankyně. „*Žalovaný je na jejich žádost povinen se s nimi dohodnout, popřípadě jim povolit kratší než*

⁶⁶ § 241 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. prosince 2003.

stanovenou pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby, nebrání li tomu vážné provozní důvody. Rozhodujícím nemůže být to, zda by byl vyhověním žádosti žalobkyně vytvořen žalovaným namítaný precedens, ale skutečné provozní poměry žalovaného.“

Podle dalšího rozhodnutí Nejvyššího soudu⁶⁸ je třeba existenci provozních důvodů „zkoumat podle stavu provozu zaměstnavatele, jaký je tu v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Vážné provozní důvody brání ve vyhovění takovéto žádosti rovněž tehdy, jestliže znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu zaměstnavatele by nenastalo, kdyby zaměstnavatel přijal dalšího zaměstnance.“

Ze studie provedené Statistickým úřadem AV ČR⁶⁹ vyplývá, že „ve směnném provozu není úprava pracovní doby příliš možná, dokonce i případné zkrácené pracovní úvazky jsou v českém podniku možné spíše teoreticky...Nejčastější strategie rodičů ve výrobě je pak ta (pokud oba pracují v podniku), že si berou proti sobě jdoucí směny. Jeden chodí ráno a druhý odpoledne tak, aby měli celodenní možnost starat se o dítě, případně je bez problémů jeden z nich mohl dopravit do školky / školy a druhý vyzvednout. Problematické je toto především v tom, že se rodiče vlastně doma míjejí a jejich partnerský život trpí.“ Vzhledem k tomu, že v mnoha evropských státech různé formy flexibilních či zkrácených úvazků fungují, jedná se podle mého názoru spíše o neochotu českých zaměstnavatelů tyto „novinky“ zavádět.

Zákoník práce stanovuje⁷⁰, že zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně **prací přesčas**. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídít, ale může se s nimi dohodnout. Těhotná žena má na ochranu právo, jen pokud o svém zdravotním stavu zaměstnavatele

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007.

⁶⁹ KRÍŽKOVÁ, Alena; SLOBODA, Zdeněk; DUDOVÁ, Radka; MAŘÍKOVÁ, Hana. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání* [online]. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2007, str. 40.

⁷⁰ § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

informuje. Tato úprava vyplývá ze **směrnice Rady 92/85/EHS z roku 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň**, která zakotvuje, že pro zaměstnavatele je zaměstnankyně považována za těhotnou až tehdy, kdy svého zaměstnavatele o těhotenství informuje.

Co se týče **noční práce**, záleží na těhotné zaměstnankyni, aby se rozhodla, zda chce v noční práci pokračovat. Zákoník práce ponechává těhotné ženě svobodnou volbu, zda požádá o převedení na jinou práci nebo ne. Pokud v noční práci nechce pokračovat, musí zaměstnavatele požádat o převedení na jinou práci a zaměstnavatel je jí v tomto případě povinen vyhovět⁷¹. Obdobná úprava je navíc obsažena ještě v dalším ustanovení zákoníku práce. Podle § 239 odstavce 1 platí, že „*požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět*“ Obdobně se toto ustanovení uplatní i pro zaměstnankyni – matku do konce devátého měsíce po porodu a na zaměstnankyni, která kojí.

Zaměstnavatel má dále povinnost převést těhotnou zaměstnankyni na jinou práci, pokud by byla podle lékařského posudku tato zaměstnankyně uznána nezpůsobilou pro noční práci. V tomto případě ale již zaměstnankyně možnost volby nemá a k převedení na jinou práci musí dojít i bez jejího souhlasu.

Vysílání na pracovní cesty

Pracovní cestou se podle § 42 zákoníku práce rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Při určování podmínek je povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance.

Úprava vysílání těhotných žen a dále žen nebo mužů pečujících o děti do věku osmi let je obsažena v § 240 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení lze tyto zaměstnance vysílat na pracovní cesty mimo obvod obce jejich pracoviště nebo bydliště jen s jejich souhlasem. Proto se mohou sami rozhodnout, zda na pracovní cestu pojedou či nikoliv.

⁷¹ § 41 odst. 1 písm. g zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Souhlas s vysíláním na pracovní cestu mohou dát například při uzavření pracovní smlouvy, nebo později pro všechny budoucí cesty, případně samostatně pro jednotlivé cesty. Stejná úprava je pak stanovena ve druhém odstavci pro osamělé zaměstnance či osamělé zaměstnankyně pečující o děti do patnácti let.

Přestávky na kojení a úprava pracoviště

Zákoník práce stanovuje povinnost zaměstnavatele poskytnout kojící zaměstnankyni zvláštní **přestávky ke kojení**⁷². Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Ženě, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší během prvního roku života dítěte dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících věku dítěte náleží ženě jedna půlhodinová přestávka za směnu. Má-li žena kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu stanovené pracovní doby, přísluší jí jedna půlhodinová přestávka. Přestávky na kojení nejsou v současné době moc využívány. Právní úprava je vzhledem k mezinárodním závazkům nezbytná, ale většina žen v době kojení čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou a do zaměstnání se vrací až po ukončení kojení. Přestávky ke kojení jsou stanoveny do patnácti měsíců věku dítěte, ale myslím, že vzhledem k malému počtu žen, které je využívá, by mohly být upraveny po celou dobu kojení bez ohledu na věk dítěte.

Další povinnost zaměstnavatele je upravena v § 103 odstavci 4 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení musí zaměstnavatel přizpůsobit těhotným ženám, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu na pracovišti prostory pro jejich **odpočinek**. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci pak upřesňuje, že „*prostory určené pro odpočinek těhotných a kojících zaměstnankyň musí umožňovat odpočinek vleže.*”⁷³

⁷² § 242 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷³ § 55 odst. 4 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Placené volno k návštěvě lékaře

V případě návštěvy lékaře s dítětem má rodič nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, pokud návštěvu lékaře nebylo možno provést mimo pracovní dobu a doprovod je nezbytný. Nárok na pracovní volno vzniká i opakovaně během jednoho měsíce, pokud jsou tyto návštěvy lékaře nezbytné. Pokud nemá rodič nárok na ošetřovné, za dobu pracovního volna mu náleží náhrada mzdy.

Kromě toho má otec dítěte nárok na placené pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k převozu matky dítěte do porodnice a zpět. K účasti při porodu má také nárok na pracovní volno, v tomto případě již ale neplacené.

Pracovněprávní úprava v zákoníku práce týkající se těhotných a kojících žen a rodičů pečujících o malé děti je podle mého názoru dostatečná. Stát by se ale měl více zaměřit na motivaci a podporu zaměstnavatelů umožnit rodičům s dětmi úpravu pracovní doby či kratší pracovní dobu nebo podporu částečných pracovních úvazků.

Kapitola 6: Sociální politika a demografický vývoj

Jedním ze základních a dlouhodobých cílů sociální politiky všech evropských států je podpora mateřství a rodičovství. Problém nízké porodnosti je aktuální v celé Evropské unii, neboť v současné době mají všechny evropské státy úhrnnou plodnost⁷⁴ pod hranicí prosté reprodukce. Státy se nejrůznějšími opatřeními snaží zvrátit nepříznivý demografický vývoj své země, který v budoucnu hrozí nedostatkem ekonomicky aktivních obyvatel a nárůstem počtu obyvatel v důchodovém věku. V závěru první části, po popsání jednotlivých opatření k podpoře těhotných žen a také žen a mužů pečujících o malé děti, je tedy na místě položit si otázku, nakolik současný směr sociální politiky ovlivňuje demografický vývoj v České republice a jaké jsou souvislosti mezi pronatalitní politikou a demografickým vývojem.

Demografický vývoj v České republice

Současné snižování porodnosti a zároveň prodlužující se délka života a tím klesající míra úmrtnosti přináší neustálé stárnutí obyvatelstva. Cílem populační politiky v Československu bylo zvyšování úrovně porodnosti, cílem české populační politiky je udržení vyrovnané věkové struktury obyvatel. Úhrnná plodnost nutná k zabezpečení prosté reprodukce obyvatelstva je průměrně 2,1 živě narozených dětí na jednu ženu.

V České republice se již od roku 1983 pohybuje úhrnná plodnost hluboko pod hranicí dvou dětí na jednu ženu, což přináší stárnutí a ubývání populace. Snižování porodnosti a stárnutí populace souvisí se změnou hodnotové orientace a se změnami sociálně ekonomického vývoje. Důraz je kladen na celoživotní vzdělávání, výkonnost a flexibilitu. Založení rodiny je mnohdy chápáno jako brzda tohoto vývoje. Docílit změny věkové struktury lze jen zvýšením porodnosti, tedy i zavedením takových opatření, které podpoří rodiče v rozhodnutí pořídit si děti a odstraní překážky, které

⁷⁴ Úhrnná plodnost je průměrný počet dětí narozených jedné ženě během jejího života, za předpokladu, že by se obecná míra plodnosti během reprodukčního období ženy neměnila.

tomuto rozhodnutí brání. Je nutné hledat možnosti sladění pracovního a soukromého života, čímž by došlo k příznivému ovlivnění demografického vývoje.

Pro pochopení, nakolik je demografický vývoj ovlivněn sociální a rodinnou politikou státu, je nutné sledovat vývoj porodnosti a opatření státu v rámci sociální politiky v předchozích letech. Proto v této kapitole stručně uvádím **demografický vývoj od roku 1918 do současnosti**.

Demografický vývoj v letech 1918 – 1945

Po roce 1918 neexistovala ucelená populační politika ani koncepce, která by byla vládou prováděna k ovlivnění počtu obyvatel. Na území Československa nadále platily recipované zákony z Rakouska – Uherska, které byly postupně nahrazovány zákony novými. Mezi nově přijatými zákony byly i první zákony týkající se finanční podpory některých rodin a dále byly upraveny i dávky v mateřství a mateřská dovolená⁷⁵. Byly taktéž zavedeny přídavky na děti. Tyto přídavky ale byly určeny jen pro zaměstnance a zřizence ve veřejné správě a jen na dvě děti⁷⁶. „*Poskytováním dvanáctidenní mateřské dovolené a přídavek na děti zaměstnancům státní správy patřila Československá republika v tomto období mezi pokrokové země.*”⁷⁷

Mezi další nástroje populační politiky patřilo snížení důchodové daně u poplatníků s minimálně dvěma dětmi a dále pak podpora bytové výstavby ze strany státu.

Co se týče demografického vývoje v tomto období, po skončení první světové války došlo k vysokému nárůstu porodnosti. Tento nárůst je vysvětlitelný tím, že v období první světové války poklesla porodnost o více než čtyřicet procent. Změna poměru mužů a žen jako následek války byla v demografickém vývoji znatelná až do poloviny

⁷⁵ Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, účinný od 1. července 1926.

⁷⁶ KUČERA, Milan. *Populace České republiky 1918-1991*. Praha : Česká demografická společnost, 1994, str. 23.

⁷⁷ KUČERA, Milan. *Populace České republiky 1918-1991*. Praha : Česká demografická společnost, 1994, str. 33.

třicátých let. Porodnost dosáhla svého maxima v roce 1921, kdy úhrnná plodnost překročila hranici tří živě narozených dětí na jednu ženu. Až do roku 1923 počet narozených dětí rostl, „po roce 1923 již začala porodnost opět klesat a jedním z důvodů tohoto poklesu byla i rostoucí ekonomická aktivita žen.⁷⁸“ Dalšími důvody poklesu byla celková sociální situace v Československu, probíhající sekularizace a zvýšené počty nelegálních potratů⁷⁹.

Ve **třicátých letech** došlo k výraznému zvýšení nezaměstnanosti, která byla klíčovým faktorem ovlivňujícím snižování porodnosti. V souvislosti s rostoucí nezaměstnaností došlo k poklesu životní úrovně a odložení zakládání rodin. V roce 1933 vzrostla nezaměstnanost až na 33 procent (920 tisíc obyvatel) a klesala velmi pomalu.

V roce 1930 se naposledy narodilo přes 200 tisíc dětí, od roku 1931 do 1937 pak došlo ke snížení počtu narozených dětí o čtvrtinu – na 155 tisíc. Úhrnná plodnost, která po celá dvacátá léta přesahovala hodnotu 2, se postupně snižovala a v roce 1932 poklesla pod hranici dvou živě narozených dětí na jednu ženu. V roce 1937 již připadlo na jednu ženu pouze 1,69 živě narozených dětí.

V období **druhé světové války** došlo opět ke snížení životní úrovně. Byla zrušena podpora rodin státních zaměstnanců a zřízců a byl zaveden přidělový systém s nedostatkem potravin i spotřebního zboží. Obyvatelé protektorátu byli nasazováni na nucené práce, muži a taktéž svobodné ženy starší devatenácti let byli posíláni pracovat za hranice protektorátu. Manželství a mateřství bylo jednou z možností, jak se poslati do zahraničí vyhnout. To mělo za následek i zvýšení počtu narozených dětí. I když se zhoršila sociální situace rodin v důsledku zavedení přidělového systému a omezení spotřeby a navíc byla zrušena většina populačních opatření z předválečného období, k poklesu úrovně porodnosti nedošlo. Naopak, během druhé světové války se úhrnná plodnost zvýšila z hodnoty 1,8 na 2,8 dítěte na jednu ženu v plodném věku. Počet živě

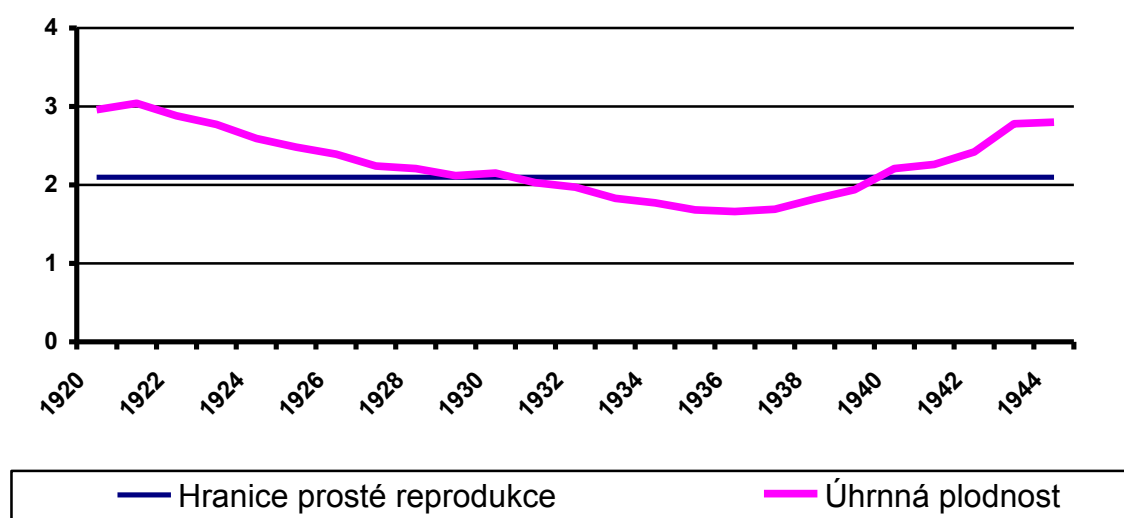
⁷⁸ KUČERA, Milan. *Populace České republiky 1918-1991*. Praha : Česká demografická společnost, 1994, str. 23.

⁷⁹ Tamtéž.

narozených dětí dosáhl maxima v roce 1944, a to 230 tisíc. Z tohoto období tedy nemůžeme vyvodit vliv sociální či rodinné politiky na populační vývoj.

Graf 1: Úhrnná plodnost v letech 1920 – 1944⁸⁰

Pozn.: Na začátku dvacátých let můžeme vidět zvýšení porodnosti v důsledku poválečné kompenzace, ve třicátých letech ale dochází k výraznému snížení v důsledku hospodářské krize. V období druhé světové války dochází opět ke zvýšení porodnosti, jelikož manželství a mateřství bylo jedním ze způsobů, jak se vyhnout nasazení na nucené práce.



Demografický vývoj v letech 1945 - 1989

Po skončení druhé světové války Československo navázalo na předválečnou populační politiku. V důsledku poválečné kompenzační vlny dosahovala porodnost celkem vysokých hodnot, proto nebylo nutné přijímat opatření na její přímé ovlivnění. Spíše byla přijímána opatření ke zvýšení kulturní a životní úrovně obyvatel a ke snížení rozdílů mezi rodinami bezdětnými a rodinami s dětmi. Maxima porodnost dosáhla v roce 1946, kdy se narodilo 210 tisíc dětí.

⁸⁰ Zdroj dat: ČSÚ.

V padesátých letech ale došlo v populačním vývoji k poklesu. V letech 1959 a 1960 počet živě narozených dětí nepřesáhl hranici 130 tisíc. Jedním z důvodů, který v padesátých a šedesátých letech zapříčinil pokles porodnosti, bylo přijetí zákona č. 68/1957 Sb., o umělém přerušení těhotenství v roce 1957. Vznikly interrupční komise, které rozhodovaly o případném ukončení těhotenství. Zákon stanovil podmínky, za kterých bylo umělé přerušení těhotenství povoleno. Po přijetí zákona se za prvních pět let počet narozených dětí snížil o čtvrtinu.

Bylo tedy potřeba zavést novou pronatalitní populační politiku, která by materiálně podpořila porodnost. Cílem tehdejší populační politiky bylo zajistit rychlý populační nárůst. V roce 1948 došlo k prodloužení mateřské dovolené na 18 týdnů⁸¹. Délka mateřské dovolené byla poté zvýšena ještě třikrát – v roce 1964 na 22 týdnů, v roce 1968 na 26 týdnů a nakonec v roce 1987 na 28 týdnů, případně 37 týdnů při vícečetném porodu.

Došlo také k postupnému zvyšování mateřského příspěvku. Zavedena byla další mateřská dovolená (později označovaná jako rodičovská dovolená). Původně byla další mateřská dovolená neplacená, ale v roce 1970 byl zaveden mateřský příspěvek. Okruh příjemců dávky byl výrazně širší než okruh příjemců peněžité pomoci v mateřství a mateřský příspěvek byl vyplácen po výrazně delší dobu. Proto byl jeho vliv na populační vývoj vyšší.

Od roku 1947 byl vyplácen i jednorázový příspěvek při narození dítěte (porodné). Původně bylo porodné vypláceno ve výši 500 Kčs na každé narozené dítě. Dávka byla postupně zvyšována a v sedmdesátých letech dosáhla výše 2000 Kčs.

Dalším zavedeným opatřením byly přídavky na děti. Jejich výše i koncepce se v průběhu let značně měnila. Původně byly vypláceny ve stejné výši na každé narozené dítě, od roku 1947 pak progresivně podle počtu narozených dětí a od roku

⁸¹ Pro přesný vývoj dávek viz. Kapitola 1: Vývoj sociálního zabezpečení se zaměřením na zabezpečení žen.

1959 byly vypláceny jako dávka testovaná, podle příjmové situace rodiny. V roce 1968 došlo k další změně a znovu se jednalo o dávku netestovanou.

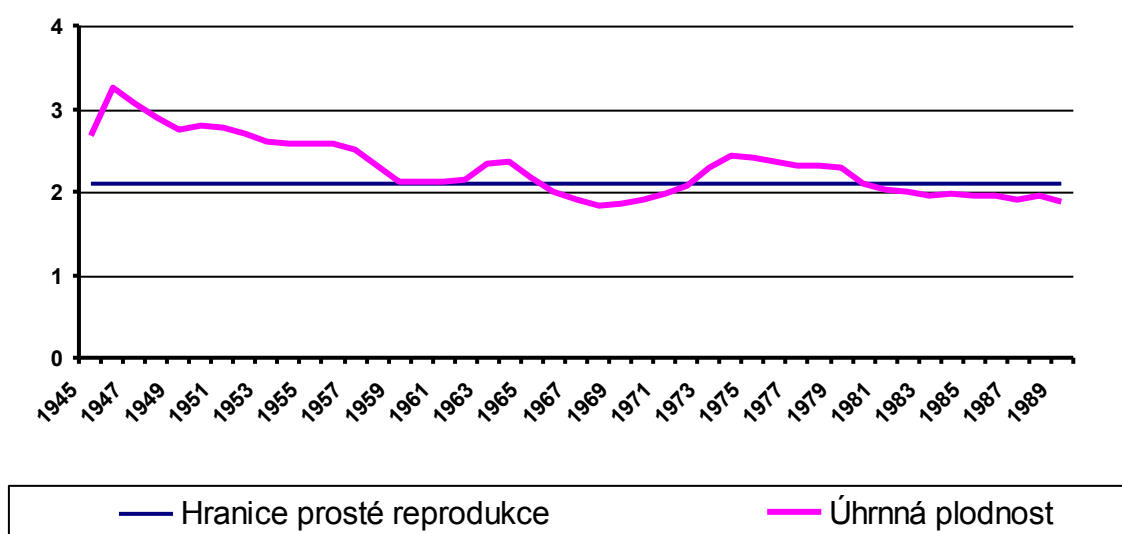
V případě prvních manželství existovala výrazná podpora ze strany státu – byla zavedena opatření podporující manželství a zakládání rodin, například novomanželské půjčky, které se v případě narození dítěte měnily na bezúročné a dále například přednost v pořadníku pro přidělení bytu.

V důsledku populačních opatření z tohoto období – zavedení mateřského příspěvku, zvýšení peněžité pomoci v mateřství, výraznému zvýšení porodného, změně koncepce dětských přídavků na netestovanou dávku, rozšíření sítě jeslí a mateřských školek atd. došlo **v sedmdesátých letech** k rychlému vzestupu porodnosti a zvýšení míry plodnosti nad úroveň 2,2 dítěte na jednu ženu. Spolupůsobícím faktorem bylo, že silné ročníky z období 1946 až 1950 byly ve věku nejvyšší plodnosti. V letech 1970 až 1974 tak vzrostl počet živě narozených dětí ze 148 tisíc na 194 tisíc - porodnost se tedy zvýšila o více než třicet procent. Do konce sedmdesátých let se porodnost pohybovala stále nad hranicí 170 tisíc živě narozených dětí.

V osmdesátých letech došlo k opětovnému poklesu porodnosti, jelikož opatření ze sedmdesátých let byla již brána jako samozřejmost a ztratila tak hlavní podpůrný charakter. V roce 1986 byly zrušeny kritizované interrupční komise, což na konci osmdesátých let vyvolalo vlnu potratů. V roce 1980 klesl počet živě narozených dětí na 154 tisíc a dále klesal, od roku 1983 se pohyboval pod hranicí 140 tisíc živě narozených dětí.

Graf 2: Úhrnná plodnost v letech 1945 - 1989⁸²

Pozn. V důsledku kompenzační vlny po druhé světové válce dosahovala porodnost celkem vysokých hodnot, maxima dosáhla v roce 1946, kdy se narodilo 210 tisíc dětí. Poté již ale dochází k poklesu. K výraznému propadu dochází na konci padesátých a začátku šedesátých let, v období po přijetí zákona o umělém přerušení těhotenství, kdy porodnost během pěti let klesla o čtvrtinu. V sedmdesátých letech v důsledku populačních opatření došlo k rychlému nárůstu porodnosti a zvýšení míry plodnosti nad úroveň 2,2 dítěte na jednu ženu. V osmdesátých letech ale došlo k opětovnému poklesu.



Situace po roce 1989

Po roce 1989 došlo k zásadní změně v rozhodování mladých lidí o založení rodiny, které je stále častěji odkládáno do pozdějšího věku. V souvislosti s tímto odložením a tím vyšším věkem prvorodiček souvisí taktéž pokles úrovně plodnosti, jelikož klesá pravděpodobnost pořízení dalších dětí.

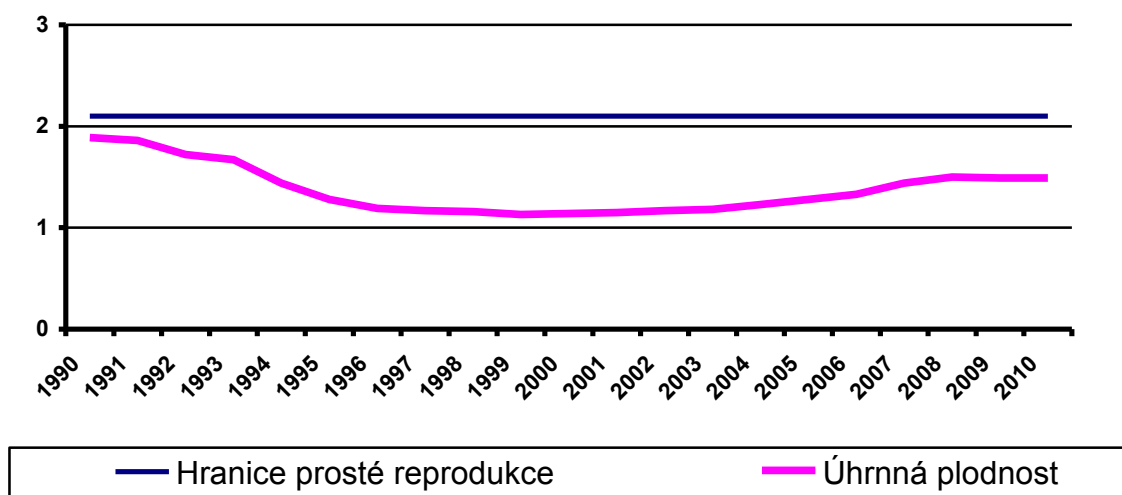
Ve druhé polovině devadesátých let se přirozený přírůstek dostal do záporných hodnot. Nejméně dětí se narodilo v roce 1999, kdy se narodilo jen 89,4 tisíce dětí a na jednu ženu tak připadalo pouze 1,13 živě narozených dětí. Po roce 2000 začal počet dětí růst,

⁸² Zdroj dat: ČSÚ.

v roce 2003 se již narodilo téměř 96 tisíc dětí a v roce 2004 téměř 98 tisíc. V roce 2006 bylo dosaženo opět kladného přirozeného přírůstku, když se narodilo téměř 106 tisíc dětí, v roce 2007 pak 114,6 tisíce. Tento nárůst má dva hlavní důvody. Prvním důvodem je dvojnásobné zvýšení porodného v roce 2006 a rodičovského příspěvku v roce 2007, tj. změny, které měly motivovat mladé lidi k rodičovství. Druhým důvodem je to, že rodily ženy narozené v sedmdesátých letech. Nejvyšší počet narozených dětí byl dosažen v roce 2008. Přes tento růst se v současné době úhrnná plodnost pohybuje okolo 1,49 až 1,5 dítěte na jednu ženu a spolu s prodlužující se délkou života dochází k postupnému stárnutí a úbytku populace.

Graf 3: Úhrnná plodnost v letech 1990 – 2010⁸³

Pozn. Po roce 1989 dochází k poklesu úrovně plodnosti, ve druhé polovině devadesátých let se přirozený přírůstek dostal do záporných hodnot. Nejméně dětí se narodilo v roce 1999, kdy na jednu ženu připadalo jen 1,13 živě narozených dětí. Po roce 2000 začal počet dětí růst a v roce 2006 bylo dosaženo opět kladného přirozeného přírůstku. Tento nárůst souvisí se zvýšením porodného a rodičovského příspěvku a dále s tím, že rodily ženy narozené v sedmdesátých letech.



⁸³ Zdroj dat: ČSÚ.

Zajímavou projekci vývoje obyvatelstva do roku 2050 vypracoval Český statistický úřad v roce 2003. „*Cílem projekce bylo nastínit směr budoucího populačního vývoje a ukázat na změny ve věkovém složení. Východiska projekce vycházela především z analýzy dlouhodobějších trendů demografického chování populace České republiky a ostatních evropských států.*“⁸⁴ Podle ČSÚ „*již dnes patří Česká republika obyvatelstvem mezi nejstarší země světa, příčinou je však zejména nízká porodnost. V budoucnu se proces populačního stárnutí značně zrychlí, a to jak vlivem posouvání početně silných ročníků do vyššího věku, tak očekávaným zlepšováním úmrtnostních poměrů.*“⁸⁵

Předpokládaný průměrný věk obyvatelstva podle projekce bude v roce 2050 48,8 let. Očekávaný podíl dětí do 14 let na celkovém počtu obyvatel bude pouze 12,4 procent, osob od 15 do 64 let 56,3 procent a osob starších 65 let 31,3 procent.

Kromě snížení celkového počtu obyvatel, zestárnutí obyvatelstva a získávání nových obyvatel zahraniční migrací je jedním z hlavních závěrů projekce předpoklad zvýšení úrovně plodnosti. Úroveň plodnosti před rokem 1989 by již ale nemělo být dosaženo. Relativně nízká porodnost tak bude hlavním faktorem snížení početního stavu obyvatel a přispěje k významnému populačnímu stárnutí. Počty dětí a mládeže se budou i v následujících letech měnit v závislosti na početnosti jednotlivých generací procházejících danými věky.

V posledních letech byla provedena řada studií na téma proč mladí lidé odkládají založení rodiny a pořízení dětí a proč je stále více dětí vychovávaných mimo manželství. Podle některých z těchto studií „...*manželství a založení rodiny zůstává součástí životních plánů většiny mladých lidí. Velká část z nich také upřednostňuje tradiční model dvoudětné rodiny. Od generace svých rodičů se ale liší zejména tím, že uskutečnění těchto životních plánů odkládají do vyššího věku, zpravidla po předchozím soužití s partnerem bez oddacího listu. Tyto závěry navozují dojem, že za současným vývojem jsou oba faktory – změna hodnotové orientace i ekonomických*

⁸⁴ ČSÚ, *Projekce obyvatelstva v České republice*.

⁸⁵ Tamtéž.

podmínek...Výsledky tohoto šetření nenaznačují, že by manželství a rodina ztrácela v očích mladé generace svou hodnotu...⁸⁶“ Další skupina demografů zastává názor, že „za současnými změnami reprodukčního chování stojí především zhoršení ekonomických podmínek, zvláště mladých rodin.⁸⁷“

Cílem státu tedy musí být podpora postavení rodiny ve společnosti a ekonomická podpora rodin s dětmi. Cíle současné rodinné politiky byly formulovány v Národní koncepci rodinné politiky v roce 2005. Podle této koncepce „komplexní a účinná politika podporující rodinu ve všech jejích základních sociálních funkcích vychází z přesvědčení, že péče o děti a jejich výchova není jen soukromou záležitostí rodičů, ale i významným prvkem úspěšného rozvoje společnosti. Pomoc státu a společnosti rodinám s dětmi musí být pojímána jako významná sociální investice do budoucího rozvoje celé společnosti, nikoli jen jako zátěž pro státní rozpočet.⁸⁸“

Ke zlepšení současné situace je nutné, aby došlo „ke kulturní změně, která vynese rodinu na výsluní pozornosti a péče.“ Druhým předpokladem změny je vytvoření „výrazně příznivějších ekonomických podmínek pro rodinu, především pro rodinu s nezaopatřenými dětmi.“ Třetím, neméně důležitým předpokladem, je pak „prolomení strukturální lhostejnosti společnosti vůči rodině.⁸⁹“

Nástroje státu k podpoře rodičů s dětmi

Primárním cílem státu není v současné době podporovat přímo růst porodnosti, ale spíše podporovat postavení rodiny ve společnosti. Stát k zabezpečení rodičů s dětmi využívá celou řadu nástrojů.

⁸⁶ CHALOUPKOVÁ, Jana, ŠALAMOUNOVÁ, Petra, *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*, Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2004, str. 14.

⁸⁷ Tamtéž.

⁸⁸ *Národní koncepce rodinné politiky*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005, str. 4.

⁸⁹ Tamtéž.

Tyto nástroje se dají rozdělit na tři skupiny⁹⁰:

1. **nástroje finanční,**
2. **podpora rodičů při sladění rodinného a pracovního života,**
3. **přetvoření sociální sféry ve prospěch dětí a jejich rodičů.**

Mezi finanční nástroje patří ekonomická opatření, kterými stát poskytuje rodičům pomoc při realizaci přímých nákladů na výchovu dětí a usnadňuje rodinný život. Jedná se o pravidelné či jednorázové hotovostní platby (rodičovský příspěvek, porodné, přídavky na děti, příspěvek na bydlení apod.), daňové odpočty, dotace či bezplatný nárok na zboží a služby a dotace na bydlení či poskytnutí sociálních bytů mladým rodinám.

Opatření podporující rodiče při sladění rodinného a pracovního života jsou především opatření pracovního práva - mateřská a rodičovská dovolená, úprava pracovní doby a různé formy flexibilních pracovních úvazků. Dále pak do této skupiny nástrojů patří ochrana v pracovněprávních vztazích a opatření zabraňující diskriminaci žen - matek v zaměstnání.

Třetí skupinou nástrojů jsou nástroje, kterými se stát snaží o **přetvoření sociální sféry ve prospěch dětí a jejich rodičů**. Jedná se například o zajištění předškolních i mimoškolních zařízení, podporu různých forem hlídání dětí, podporu volnočasových aktivit pro děti a dále o podporu manželství a jiných partnerských vztahů a podporu celkového pozitivního postoje společnosti vůči dětem a rodinám s dětmi.

Sociální politika a rozhodnutí založit rodinu

Otázkou je, do jaké míry je rozhodnutí založit rodinu ovlivněno nastavením a úrovní rodinné a sociální politiky a ochrany poskytované pracovním právem – tedy do jaké

⁹⁰ McDONALD, F. Peter; Hubálek, Jan (editor). Možnosti státní politiky k udržení plodnosti, *Demografie*, 2004/ č.1, str. 12.

míry podpora státu ovlivňuje stav populace. Dle mého názoru je ale právě nastavení těchto prvků jedním z klíčových faktorů při rozhodování o založení rodiny.

Děti znamenají (zejména) pro ženy výraznou nevýhodu na trhu práce a s tím i snížení životního standardu. Tyto nevýhody jsou důsledkem výrazně diferencovaných rolí v rodině a zároveň důsledkem nevhodně nastavených politik, které přinášejí ženám zhoršenou pozici na trhu práce. S nástupem na mateřskou a poté na rodičovskou dovolenou dojde k přerušení kariéry ženy, zatímco u mužů dochází k nepřetržitému kariéernímu postupu bez ohledu na založení rodiny. Ženy často přerušují kariéru na dlouhou dobu, často do věku tří let, někdy i čtyř let dítěte, a poté se vrací do zaměstnání. V podmínkách tržní ekonomiky však přináší tento model značnou nevýhodu v přístupu k zaměstnání, v oblasti ohodnocení atd. Snížení porodnosti je mimo jiné důsledkem těchto nevýhod na trhu práce a v pracovním uplatnění.

Určité zlepšení situace by přinesl větší důraz na podporu rodin a nové možnosti sladění rodinného a pracovního života. Tato podpora by měla být nejen finanční, ale měla by být větší i v oblasti služeb poskytovaných rodinám s malými dětmi, v oblasti podpory bydlení mladých rodin apod., aby vyrovnala nevýhody spojené s přerušením kariéry. Dále by podle mého názoru měl stát podpořit zaměstnavatele při poskytování částečných úvazků a kratší pracovní doby. Ženy by tak neztratily kontakt se svým oborem a jejich kvalifikace a hodnota na trhu práce by se nesnížila tolik jako doposud. Zároveň, pokud by byly částečné úvazky ohodnoceny poměrně k plným pracovním úvazkům (a ne méně, jak je nyní v praxi zvykem), částečně by se vyřešila i palčivá otázka nedostatku financí mladých rodin. Dále by se stát měl zaměřit na podporu zaměstnavatelů při poskytování dalších výhod pro rodiče malých dětí - ať už se jedná o zajištění místa ve školkách či vlastní pečující zařízení. Výsledkem všech opatření by mělo být, aby rozhodnutí „děti nebo kariéra“ nemuselo být tak černobílé jako doposud.

Demografický vývoj v Evropské unii

Obdobnou situaci jako v České republice najdeme i v ostatních státech Evropy. V roce 2003 dosáhla úhrnná plodnost v Evropě minima – průměrné hodnoty 1,47 dítěte na jednu ženu. Od té doby úhrnná plodnost mírně vzrostla, ale stále se pohybuje hluboko pod hranicí prosté reprodukce, okolo 1,6 dítěte na jednu ženu. Nejvyšších hodnot v současné době dosahuje Irsko, Francie, Švédsko a Velká Británie, které se pohybují v hodnotách kolem dvou narozených dětí na jednu ženu. Průměr v Evropské unii je ale nadále snižován státy jako Maďarsko, Německo a Portugalsko, kde se hodnoty pohybují od 1,3 do 1,36 dítěte na jednu ženu.

V příštích padesáti letech se předpokládá snížení podílu lidí v nejproduktivnějším věku a taktéž snížení počtu dětí do patnácti let – počet dětí do patnácti let se v následujících padesáti letech sníží o dalších 30 procent. Stárnutí populace povede k tomu, že lidé budou muset pracovat do pozdějšího věku než doposud.

Jak popisují v následující části, všechny státy se snaží uplatnit nejrůznější metody ke zvýšení porodnosti, ať již prodlužováním mateřské či rodičovské dovolené, zvyšováním dávek, daňovými úlevami, zlepšením dostupnosti předškolních zařízení atd., aby této nepříznivé prognóze zabránily nebo ji alespoň zmírnily.

Tabulka 9: Úhrnná plodnost v Evropské unii

Země ⁹¹	2003 Průměr 1,47	2009 Průměr 1,6	2010
Belgie	1,66	1,84	X
Bulharsko	1,23	1,57	1,49
Česká republika	1,18	1,49	1,49
Dánsko	1,76	1,84	1,87
Estonsko	1,37	1,62	1,63
Finsko	1,76	1,86	1,87
Francie	1,89	2,00	X
Itálie	1,29	1,42	X
Irsko	1,96	2,07	2,07
Kypr	1,50	1,51	X
Litva	1,26	1,55	1,55
Lotyšsko	1,29	1,31	1,17
Lucembursko	1,62	1,59	1,63
Maďarsko	1,27	1,32	1,25
Malta	1,48	1,44	1,38
Německo	1,34	1,36	1,39
Nizozemí	1,75	1,79	1,79
Polsko	1,22	1,40	1,38
Portugalsko	1,44	1,32	1,36
Rakousko	1,38	1,39	1,44
Rumunsko	1,27	1,38	X
Řecko	1,28	1,52	1,44
Slovensko	1,20	1,41	1,40
Slovinsko	1,20	1,53	1,57
Španělsko	1,31	1,40	1,39
Švédsko	1,71	1,94	1,98
Velká Británie	1,71	1,96	X

⁹¹ Zdroj dat: Eurostat, ozn. X – k datu uzavření práce se nepodařilo zjistit hodnotu. Tučně jsou vyznačeny hodnoty států, kde došlo v porovnání s rokem 2009 ke snížení porodnosti.

ČÁST 2 – Evropská unie

Kapitola 7: Vývoj sociálního zabezpečení na evropské úrovni

Sociální politika Evropské unie v souvislosti s postupující ekonomickou integrací v současné době zajišťuje nejen práva související se zaměstnáním a s volným pohybem osob, ale především se věnuje zajištění sociální ochrany obyvatel. V sociální oblasti na rozdíl od ostatních oblastí nedochází k harmonizaci národních systémů členských států ale pouze k jejich koordinaci⁹². Důvodem, proč v sociální oblasti dochází pouze ke koordinaci, je různorodost sociálních systémů jednotlivých členských států. V následujících kapitolách se budu snažit popsat vývoj sociální politiky v Evropské unii a dále pak současnou úpravu zabezpečení žen a rodičů malých dětí na evropské úrovni a v jednotlivých členských státech.

Evropské právo můžeme rozdělit na právo **primární** a právo **sekundární**. Primární právo je tvořeno především smlouvami zakládajícími Evropská společenství a později Evropskou unii a dále smlouvami o přistoupení jednotlivých států. Upravuje zejména rozsah společné a výlučné působnosti států a činnost jednotlivých evropských institucí. Sekundární právo je tvořeno zejména nařízeními a směrnicemi, přijatými na základě ustanovení primárního práva. Dalšími akty sekundárního práva jsou pak nejrůznější rozhodnutí, doporučení a stanoviska přijatá jednotlivými institucemi Evropské unie. Kromě těchto pramenů jsou pro postavení a ochranu žen a dalších osob pečujících o děti významná také rozhodnutí Evropského soudního dvora. Důležitou roli pak hraje i Mezinárodní organizace práce.

⁹² Viz Kapitola 8: Koordinace v rámci Evropské unie.

Důležité mezníky vývoje sociální politiky a primární právo

Sociální politika na evropské úrovni se vyvíjela velmi pomalu. Počátek najdeme v Římských smlouvách z roku 1957. V preambuli **Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství** je obsažen jeden ze základních cílů společenství – neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti s cílem jejich postupného sladění a zlepšení. Členské státy (především Velká Británie) se dlouhou dobu bránily omezení své výlučné pravomoci v oblasti sociální politiky a sociální politika byla chápána ne jako samostatný cíl, ale jako nástroj k vytvoření a udržení stability společného trhu. V článku 119 byl zakotven princip, na základě kterého musí být muži a ženy odměňováni stejně za stejnou práci. Druhým významným ustanovením byl článek 48⁹³ o volném pohybu pracovních sil v rámci jednotného trhu. Podle tohoto ustanovení *„volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.“* Důvodem pro tato ustanovení byla snaha zabránit poškození rovnováhy společného trhu využíváním levné pracovní síly (žen) ze států, kde ustanovení o rovné odměně zavedeno zatím nebylo.

K zajištění práv migrujících pracovníků a jejich rodinných příslušníků sloužil článek 51⁹⁴, podle kterého měla Rada zajistit *„započtení všech dob získaných podle práv členských států pro účely vzniku a zachování nároků na dávky, jakož i pro výpočet jejich výše“* a *„vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území členských států.“*

K zajištění uvedených principů byl již v roce 1957 na základě Římské smlouvy založen **Evropský sociální fond**. Jeho cílem byla podpora zaměstnanosti a zvyšování geografické a pracovní mobility pracovníků ve Společenství⁹⁵.

Ve stejném roce byl založen i **Evropský hospodářský a sociální výbor**, jehož úkolem bylo poskytovat odborné poradenství institucím Evropského společenství. Výbor

⁹³ Později článek 39 Smlouvy o ES a nyní článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie.

⁹⁴ Později článek 42 Smlouvy o ES a nyní článek 48 Smlouvy o fungování Evropské unie.

⁹⁵ Viz. Stránky Evropského sociálního fondu, www.ec.europa.eu/esf, 50. léta: zrod Evropského sociálního fondu.

podává stanoviska k návrhům právních předpisů či aktuálním tématům, která „*považuje za závazná*“⁹⁶.

Pro rozvoj sociální politiky měla velký význam **Evropská sociální charta**, kterou ratifikovaly členské státy Rady Evropy roku 1961. Charta obsahovala 19 základních práv a principů. V roce 1988 byl přijat Dodatečný protokol k Evropské sociální chartě, který Chartu doplňuje o 12 dalších práv, mimo jiné o právo na rovné zacházení a zásadu rovných příležitostí.

V únoru 1986 byl přijat **Jednotný evropský akt**, mezinárodní smlouva novelizující zakládací smlouvy Evropských společenství. Jednotný evropský akt stanoví základní standardy ochrany zdraví a bezpečnosti a je významným mezníkem ve vztahu Evropských společenství k sociální politice.⁹⁷ Na základě tohoto dokumentu došlo k doplnění Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství o článek 118a, který umožnil přijímat opatření k ochraně zdraví a bezpečnosti kvalifikovanou většinou. Pojem zdraví v tomto ustanovení je nutno vykládat velice široce a spadá pod něj například i úprava pracovní doby a doba odpočinku⁹⁸.

V roce 1988 byla v rámci Evropských společenství zahájena diskuse o obsahu nového katalogu práv, který by doplnil **Evropskou sociální chartu** z roku 1961. V roce 1989 pak byla na summitu ve Štrasburku přijata **Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců**, dokument upravující základní sociální práva zaměstnanců v Evropských společenstvích. Sociální práva obsažená v této chartě jsou do značné míry totožná s právy obsaženými v Evropské sociální chartě. Podle Charty Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců musí uskutečňování vnitřního trhu vést ke zlepšování životních a pracovních podmínek pracovníků

⁹⁶ Viz. stránky Evropského hospodářského a sociálního výboru, www.eesc.europa.eu

⁹⁷ dále ŠTANGOVÁ, Věra, *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd., Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, kapitola 4.

⁹⁸ ESD ve svém rozhodnutí C-84/94 z 12. listopadu 1996 *Spojené království Velké Británie a Severního Irsku proti Radě Evropské unie* uvedl výklad pojmu zdraví – podle ESD je tento pojem nutné vykládat široce: „*Health is there defined as a state of complete physical, mental and social well-being that does not consist only in the absence of illness or infirmity.*“

v Evropském společenství. Charta mimo jiné obsahuje právo na spravedlivý výdělek, lepší životní a pracovní podmínky, sociální zabezpečení a ochranu, stejné zacházení pro muže a ženy a ochranu zdraví a bezpečnosti. Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců byla podepsána všemi členskými státy Evropského společenství s výjimkou Velké Británie. Podle Velké Británie charta zakotvuje příliš velkou ochranu práv pracujících a poškozují tak podnikání a konkurenceschopnost, proto odmítla chartu ratifikovat. Z tohoto důvodu se dokument stal jen politickým prohlášením bez právních důsledků. Přesto má pro rozvoj sociální politiky v Evropských společenstvích velký význam⁹⁹.

V únoru 1992 byla na summitu Evropské Rady v Maastrichtu podepsána **Smlouva o Evropské unii**. Smlouva zdůrazňuje hlavní cíle integrace - posílení ekonomické a sociální soudržnosti členů Evropské unie a stala se novým impulsem pro sociální politiku, zejména v oblasti zdraví a bezpečnosti práce. Podle článku 2 je cílem unie *„podporovat ekonomický a sociální pokrok a vysokou úroveň zaměstnanosti a dosahovat vyvážený a trvale udržitelný rozvoj, zejména vytvořením prostoru bez vnitřních hranic, posilováním ekonomické a sociální soudržnosti a zavedením hospodářské a měnové unie“*.

Ke Smlouvě o Evropské unii byl připojen **Protokol o sociální politice**, postavený na principech obsažených v Chartě společenství o základních sociálních právech pracovníků z roku 1989 a odkazující na Dohodu o sociální politice uzavřenou mezi členskými státy (bez Velké Británie) a společenstvím. Velká Británie k tomuto protokolu opět nepřistoupila, proto byl závazný jen pro zbývající státy.

V roce 1993 byla publikována **Zelená kniha o evropské sociální politice**, která měla za úkol analyzovat současný stav sociální politiky. O rok později pak byla na základě provedené analýzy publikována **Bílá kniha o evropské sociální politice**, podle které je třeba se zaměřit na konkurenceschopnost i solidaritu.

V roce 1997 byla přijata **Amsterodamská smlouva**, která vstoupila v platnost 1. května 1999. Amsterodamská smlouva zdůraznila oblast zaměstnanosti, sociálních věcí

⁹⁹ Business Info. *Sociální politika v Evropské unii*, 30. května 2009, [online].

a veřejného zdraví. Sociální oblast se tím stala jednou z politik Evropské unie. Podle článku 2 smlouvy je princip rovnoprávnosti pohlaví základním cílem Evropské unie, rozšířen byl i zákaz diskriminace.

Dále byly do původního znění smlouvy včleněny dvě nové kapitoly – Zaměstnanost a Sociální politika, čímž byl zrušen Protokol o sociální politice. Evropská unie a členské státy se tak v článku 137 (dříve článek 118) zavázaly nést spoluzodpovědnost za vytyčení a realizaci takové sociální politiky, která povede k naplnění ekonomické a sociální soudržnosti. Cíle sociální politiky jsou podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, sociální ochrana, dialog mezi vedením a zaměstnanci, rozvoj lidských zdrojů s důrazem na zvýšení zaměstnanosti a na boj proti sociálnímu vyloučení. Rada pak může pomocí sekundárních předpisů v této oblasti stanovit minimální požadavky.

Na zasedání Evropské Rady v Lisabonu v roce 2000 byla přijata **Lisabonská strategie**. Státy se zavázaly do roku 2010 dosáhnout hospodářské, sociální a ekologické obnovy a jedním z cílů strategie bylo zvýšení sociálního začlenění. Státy si schválením Lisabonské strategie vytyčily mimo jiné vytvořit 20 miliónů nových pracovních míst a tím zvýšit míru zaměstnanosti z tehdejších 61 procent na 70 procent a dále zvýšit podíl pracujících žen z 51 procent na více než 60 procent. Lisabonská strategie pak byla na summitu Rady v **Nice** v prosinci téhož roku rozpracována do **Evropského sociálního programu**.

Na stejném zasedání byla taktéž znovu **revidována Smlouva o Evropské unii** a nové znění bylo podepsáno v únoru 2001. Nové znění smlouvy vstoupilo v platnost 1. února 2003. Důvodem pro revizi smlouvy bylo blížící se přistoupení nových států do Evropské unie, které si vyžádalo změny v dosavadní politice. Smlouva v článku 137 rozšířila působnost legislativní činnosti Společenství i na další oblasti, mimo jiné na sociální zabezpečení a sociální ochranu pracovníků a ochranu pracovníků při skončení pracovního poměru.

V roce 2000 byly v Nice během jednání o smlouvě přijaty dva další dokumenty s velkým významem pro oblast sociální politiky. Jedná se o **Chartu základních práv Evropské unie a Evropskou sociální agendu**.

Charta základních práv Evropské unie obsahuje jak politická, tak i sociální práva. Podle článku 31 Charty má „každý pracovník právo na takové pracovní podmínky, které respektují jeho zdraví, osobní bezpečnost a důstojnost.“ Dále má právo na „vymezení maximální délky pracovní doby a na odpočinek každý den a každý týden, jakož i na každoroční placenou dovolenou.“ Další články deklarují rovnost pohlaví, zákaz diskriminace atd.

Evropská sociální agenda¹⁰⁰ definuje konkrétní akční priority ve všech oblastech sociální politiky pro příštích pět let. Tento program představuje významný krok k posílení a modernizaci evropské sociální politiky, jelikož stanovuje konkrétní cíle sociální politiky na příštích pět let. Obsahuje mimo jiné i požadavek spojení flexibility a jistoty v práci a dále požadavek na modernizaci sociální ochrany a podpory rovnosti mužů a žen.

Významným dokumentem je **Smlouva o ústavě pro Evropu**. Smlouva byla přijata v červnu 2004. Předpokladem platnosti bylo vnitrostátní schválení ve všech členských státech, k čemuž nedošlo, a proto smlouva v platnost nevstoupila.

Po zastavení procesu k přijetí Smlouvy o ústavě pro Evropu byla v roce 2007 přijata **Lisabonská smlouva**¹⁰¹, pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství.

V červenci 2008 přijala Evropská komise tzv. **Obnovenou sociální agendu**¹⁰², jejímž cílem je zajistit, aby politiky Evropské unie reagovaly na dnešní ekonomické a sociální problémy. Agenda má tedy modernizovat sociální politiku Evropské unie a přizpůsobit jí novým potřebám. Jedná se o soubor iniciativ v sociální oblasti, postupně projednávaných v orgánech Rady. Komise navrhuje k dosažení cílů využít kombinaci

¹⁰⁰ „European Social Agenda“.

¹⁰¹ Smlouva o fungování Evropské unie.

¹⁰² „Renewed Social Agenda“.

nejrůznějších nástrojů, jako jsou například právní předpisy, spolupráce mezi členskými státy, partnerství, dialog a komunikace atd. Cíle agendy jsou tři: příležitosti, přístup a solidarita. „Cílem obnovené sociální agendy je vytvořit více příležitostí pro občany Evropské unie, zlepšit přístup ke kvalitním službám a projevit solidaritu s těmi, jichž se dotýkají negativní účinky těchto změn¹⁰³.“ Evropský Parlament pak ve svém usnesení o obnovené sociální agendě¹⁰⁴ ohledně sociální politiky uvádí, že vítá návrhy Komise v oblasti sladování soukromého a pracovního života uplatňované od konce roku 2008 a zároveň „vyzývá Komisi, aby vydala doporučení pro členské státy v této oblasti zejména pokud jde o zajišťování péče o děti a aby nadále prosazovala otevřenost zaměstnavatelů vůči flexibilním pracovním opatřením a podpořila tak pružnější režim práce“. Parlament dále „zdůrazňuje naléhavou potřebu podporovat matky prostřednictvím rodinných přídatků na děti po dobu dětství a vytvořením vhodného rámce pro jejich návrat na pracovní trh a zároveň věnovat zvláštní pozornost matkám samoživitelkám vzhledem k jejich zranitelnosti“.

Sekundární předpisy

Základní cíle sociální politiky popsané výše jsou dále upřesněny a prováděny celou řadou sekundárních předpisů. Sekundární právo je tvořeno zejména nařízeními a směrnicemi, přijatými na základě ustanovení primárního práva. Dalšími akty sekundárního práva jsou pak nejrůznější rozhodnutí, doporučení a stanoviska přijatá jednotlivými institucemi Evropské unie.

Současná rodinná a sociální politika na evropské úrovni zasahuje především do třech základních oblastí. První se týká úpravy **standardů a ochrany v těhotenství a mateřství**. Základní princip najdeme v článku 33 odstavci 2 Listiny základních práv Evropské unie: „V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení

¹⁰³ Business Info. *Sociální politika v Evropské unii*, 30. května 2009, [online].

¹⁰⁴ Usnesení Evropského parlamentu o obnovené sociální agendě 2008/2330(INI). ze dne 6.května 2009.

dítěte“. Druhá oblast evropské sociální a rodinné politiky je **sladění rodinného a pracovního života**. Na evropské úrovni je tedy upravena rodičovská dovolená, částečné úvazky, pracovní doba atd. Třetí oblastí, kde evropské právo zasahuje, je **péče o dítě**.

V roce 1992 vydala Evropská rada **doporučení 92/241/ES o péči o děti**¹⁰⁵, v němž vyzývá členské státy, aby podpořily iniciativy týkající se sladění pracovního a rodinného života a péče o děti. Podle tohoto doporučení by se státy měly znovu a detailněji zabývat zařízeními péče o děti, mateřskou a rodičovskou dovolenou, podmínkami na pracovišti a podpoře zapojení otců v péči o dítě. Evropská rada zdůraznila, že v této oblasti nestačí pouze snažit se o rovnost žen a mužů, ale muži se musí více podpořit v péči o dítě a naopak ženám musí být stanoveny zvláštní podmínky ochrany v pracovněprávních vztazích¹⁰⁶.

Právo Evropské unie tak stanovuje **minimální standardy**, které státy musí ve svých právních řádech upravit. Jsou tak stanoveny minimální požadavky na délku mateřské dovolené, rodičovské dovolené a na ochranu v pracovněprávních vztazích.

Mateřská dovolená je na evropské úrovni upravena ve **Směrnici Rady 92/85/EHS z roku 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň**.

Mateřská dovolená a dávky vyplácené osobám samostatně výdělečně činným je nově upravena **Směrnicí Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/614/EHS ze dne 7. července 2010**.

¹⁰⁵ Council recommendation 92/241/EEC on child care z 31. března 1992.

¹⁰⁶Článek 1: „*It is recommended that Member States should take and/or progressively encourage initiatives to enable women and men to reconcile their occupational, family and upbringing responsibilities arising from the care of children.*“

Co se týče **otcovské dovolené**, zatím na evropské úrovni závazně upravena nebyla. Již od roku 2000 se objevují návrhy na její zavedení. Rada EU již v roce 2000¹⁰⁷ doporučila členským státům, aby ve svých právních řádech zavedly nepřenosné právo na otcovskou dovolenou spojenou s narozením či převzetím dítěte. Tato otcovská dovolená by měla být využita ve stejné době, kdy je matka dítěte na mateřské dovolené

Evropský parlament přijal v únoru 2010 **Usnesení o rovnosti žen a mužů v EU**, ve kterém doporučuje zavedení placené otcovské dovolené. Návrh¹⁰⁸ na změny ale prozatím schválen nebyl a otcovská dovolená tedy stále jednotně upravena není.

Rodičovskou dovolenou na evropské úrovni od roku 1996 do roku 2010 upravovala **Směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS**. Od března 2010 má evropské právo novou úpravu rodičovské dovolené, obsaženou ve **Směrnici Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES**. Tato směrnice je účinná od 8. března 2010 a nechává členským státům dva roky na potřebné úpravy vlastních právních řádů – tj. do března 2012.

Jelikož jednou ze základních svobod je **svoboda pohybu**, evropské právo upravuje situace vznikající v oblasti mateřství a rodičovství při migraci obyvatel v rámci Evropské unie. Původní úprava byla přijata bezprostředně po uzavření Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství - koordinační pravidla byla obsažena v **Nařízeních Rady 3/58/EHS a 4/58/EHS**. Tato nařízení nabyly účinnosti 1. ledna 1959. V roce 1971 byla obě nařízení nahrazena **Nařízením Rady 1408/71/EHS o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství a prováděcím Nařízením Rady 574/72/EHS** stanovující postup provádění Nařízení Rady 1408/71/EHS. V roce 2004 pak byla přijata zatím poslední úprava – obsažená

¹⁰⁷ „Resolution of the Council and of the Ministers for Employment and Social Policy, meeting within the Council of 29 June 2000 on the balanced participation of women and men in family and working life.“

¹⁰⁸ Konkrétní navrhovaná opatření viz kapitola 9: Mateřská dovolená a dávky poskytované v mateřství.

v Nařízení 883/2004/ES ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení¹⁰⁹. Toto nové koordinační nařízení je účinné od 1. května 2010 a je doplněno Nařízením 987/2009/ES, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004/ES. Obě nařízení jsou přímo aplikovatelná a tvoří tak součást národních řádů členských států.

Porovnávání dávek poskytovaných jednotlivými státy je značně obtížné a zavádějící, jelikož existuje velké množství nejrůznějších typů dávek, daňových úlev a jiných výhod. Dále se v jednotlivých státech liší i okruh osob, které mají na jednotlivé dávky nárok. V této části své práce se budu snažit porovnat podmínky nároku na jednotlivé typy dovolené a podpůrní dobu a výše dávek vzhledem k předchozím příjmům, a to jak u dávek vyplácených v mateřství, tak i dávek rodičovských a dávek vyhrazených otcům v členských státech Evropské unie.

Dávky zabezpečující těhotné ženy a rodiče malých dětí jsou poskytovány buď z jednoho systému nemocenského pojištění (například Belgie, Finsko, Rakousko, Německo), nebo ze dvou samostatných systémů (například Česká republika, Dánsko, Španělsko, Itálie). Jsou vypláceny většinou státem, ale v některých případech i zaměstnavateli. Cílem Evropského práva není tyto systémy sjednotit, ale spíše podporovat společné cíle – minimální sociální zabezpečení, rovnost mezi muži a ženami a zákaz diskriminace.

Mezinárodní organizace práce

Na právní úpravu zabezpečení v těhotenství a mateřství v jednotlivých státech má kromě Evropské unie zásadní vliv **Mezinárodní organizace práce**¹¹⁰. MOP byla založena v roce 1919 a jejím cílem je prosazování sociální spravedlnosti a základních lidských práv a zlepšení pracovních podmínek. MOP je jednou z nejvýznamnějších mezinárodních organizací a od roku 1946 je přidružena k OSN.

¹⁰⁹ Dále jen Koordinační nařízení.

¹¹⁰ Dále jen MOP.

MOP formuluje minimální úroveň základních lidských práv a minimální požadavky ochrany a dále pak základní standardy sociálního zabezpečení a k tomuto účelu přijímá mezinárodní úmluvy a doporučení.

Již v roce 1919 MOP přijala **Úmluvu č. 3 o ochraně mateřství**, která obsahovala zákaz žen pracovat v šestinedělí. Těhotné ženy navíc mohly na doporučení lékaře podlé této úmluvy přestat pracovat šest týdnů před porodem a měly nárok na peněžité dávky v takové výši, která zajistí zdravý vývoj matky i novorozeného dítěte. Dále úmluva upravovala nárok na lékařské ošetření a přestávky na kojení.

Úmluva č. 3 byla v roce 1952 revidována stejnojmennou **Úmluvou č. 103**. Délka mateřské dovolené byla v této úmluvě stanovena na dvanáct týdnů, z čehož nejméně šest týdnů musela žena vyčerpat po porodu. Úmluva opět upravuje nárok ženy na peněžité dávky a zdravotní péči.

Úmluva č. 103 byla nahrazena **Úmluvou č. 183 o ochraně mateřství** z roku 2000. Ta stanovuje opět jak minimální dobu trvání mateřské dovolené, tak i minimální výše dávek. Minimální doba trvání mateřské dovolené je od roku 2000 stanovena na 14 týdnů a doporučeno je 18 týdnů¹¹¹. Co se týče minimální výše dávek, MOP stanovuje, že *„tam, kde podle národních úprav a zvyklostí vycházejí vyplácené peněžité dávky z předchozího výdělků, nebude výše takových dávek menší než dvě třetiny předchozího výdělků ženy nebo takového výdělků, který se bere v úvahu pro výpočet dávek.“*¹¹²

Pro oblast zabezpečení žen má dále velký význam **Úmluva č. 102 z roku 1952 o minimálních standardech sociálního zabezpečení**, která upravuje jak věcné, tak peněžité dávky v mateřství. Věcné dávky jsou podle úmluvy poskytovány ve formě lékařské péče před porodem, při porodu a po něm a péče má být zaměřena na zachování, znovunabytí nebo na zlepšení zdraví ženy, její pracovní schopnosti a schopnosti postarat se o své osobní potřeby. Peněžité dávky pak mají kompenzovat snížení příjmů s ohledem na zastavení výdělků v důsledku těhotenství a porodu.

¹¹¹ R191 Doporučení k ochraně v mateřství z roku 2000.

¹¹² Článek 6 odst. 3 Úmluvy č. 183 o ochraně mateřství.

Kapitola 8: Koordinace v rámci Evropské unie

Nárok na dávky v mateřství je zakotven v právních řádech všech členských států. Volný pohyb v rámci Evropské unie ale přinesl nutnost upravit sociální zabezpečení i pro osoby, které pobývají na území jiného členského státu. Tyto osoby musí mít podle základních principů Evropské unie stejné sociálně právní postavení jako vlastní státní příslušníci v členském státě, ve kterém se nachází. Bylo tedy nutné zajistit, aby nedocházelo k diskriminaci pracovníků v oblasti sociálního zabezpečení z důvodu státní příslušnosti. Dále bylo potřeba zabezpečit, aby migrující osoby neztratily práva, která již nabyly v jiném členském státě Evropské unie.

Právní základ koordinace

Právní základ pro koordinaci je obsažen v člancích 26, 45, 46, 48 a 56 o fungování Evropské unie¹¹³.

Odstavec 2 článku 26 Smlouvy upřesňuje, co se rozumí pod pojmem vnitřní trh. *„Vnitřní trh zahrnuje prostor bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu.“* Volný pohyb pracovníků je pak upřesněn v článku 45, který stanovuje, že *„je zajištěn volný pohyb pracovníků ve Společenství“* a *„volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.“* A nakonec článek 56 stanoví, že *„jsou zakázána omezení volného pohybu služeb uvnitř Unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazení v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb..“*

Vydávání sekundárních právních předpisů je upraveno v člancích 46 a 48. Podle článku 46 *„Evropský parlament a Rada přijímají řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem prostřednictvím směrnic nebo nařízení“*

¹¹³ Bývalé články 14, 39, 40, 42 a 49 Smlouvy o ES.

opatření potřebná k zavedení volného pohybu pracovníků..“ Podle článku 48 „Evropský parlament a Rada přijmou řádným legislativním postupem v oblasti sociálního zabezpečení taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků, za tímto účelem vytvoří systém, který migrujícím zaměstnancům a osobám samostatně výdělečně činným, jakož i osobám na nich závislým zajistí: a. započtení všech dob získaných podle práv členských států pro účely vzniku a zachování nároků na dávky jakož i pro výpočet jejich výše, b. vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území členských států.“

Sekundárními předpisy upravujícími koordinaci sociálních dávek v Evropské unii jsou **Nařízení 883/2004/ES ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení** a **Nařízení 987/2009/ES, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004/ES**. Obě nařízení jsou účinná od 1. května 2010 a upravují posuzování příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení u migrujících osob. Koordinační nařízení nahradilo předchozí úpravu, obsaženou v **Nařízení 1408/71/EHS o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství** a prováděcí **Nařízení 574/72/EHS** stanovující postup provádění Nařízení 1408/71/EHS.

Co se týče volného pohybu pracovníků, původní úprava v nařízení 1612/68/EHS ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství byla nahrazena novým **nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie**. Podle nařízení dosažení volného pohybu pracovníků v Unii předpokládá „*odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky, jakož i právo těchto pracovníků volně se pohybovat uvnitř Unie za účelem výkonu zaměstnání.*“¹¹⁴

¹¹⁴ Důvod č. 2 nařízení č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

Koordinace a její pravidla

Jelikož jsou systémy jednotlivých členských států značně odlišné a založené na rozdílných principech, nedochází v oblasti sociálního zabezpečení na evropské úrovni k harmonizaci, ale pouze ke **koordinaci** těchto systémů. Koordinační nařízení v úvodu stanoví, že *„je nezbytné respektovat zvláštnosti vnitrostátních právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení a vypracovat pouze systém koordinace.“* Dochází tedy ke změně pouze těch předpisů členských států, které znemožňují nebo znesnadňují migraci osob, případně těch, které jsou pro migrující osoby nevýhodné. Koordinace tak zachovává zvláštnosti systémů sociálního zabezpečení jednotlivých členských států Evropské unie, ale upravuje spolupráci států v sociální oblasti.

Podle koordinačního nařízení *„pravidla pro koordinaci vnitrostátních systémů sociálního zabezpečení spadají do rámce volného pohybu osob a měla by přispívat ke zvýšení životní úrovně a zlepšení podmínek zaměstnání.“*

Koordinační nařízení mimo jiné upravuje jak osobní, tak i věcný rozsah dávek vyplácených v mateřství. Oproti původnímu nařízení nové koordinační nařízení obsahuje i otcovské dávky.

Osobní rozsah je stanoven tak, že nařízení se vztahuje jak na osoby aktivní, tak na osoby neaktivní, což je další změnou oproti původnímu nařízení. Nové koordinační nařízení se tak vztahuje na osoby zaměstnané, osoby samostatně výdělečně činné a studenty¹¹⁵ a dále na jejich rodinné příslušníky nebo pozůstalé¹¹⁶. Nově se vztahuje i na osoby bez práce, případně osoby, které dosud nepracovaly nebo již pracovat nebudou.

¹¹⁵ Při splnění stanovených podmínek.

¹¹⁶ Tyto osoby jsou v nařízení označeny jako tzv. kryté osoby.

Podmínky nároku na dávku, výše dávky a doba vyplácení jsou v jednotlivých státech odlišné, ale vždy jsou založeny na **čtyřech základních koordinačních principech**:

1. **Princip rovného zacházení** – článek 5 koordinačního nařízení stanoví, že migrující osoby na území jiného členského státu podléhají stejným povinnostem a mají mít stejná práva jako vlastní státní příslušníci daného členského státu. V souvislosti s principem rovného zacházení je zakázána jakákoliv forma diskriminace z důvodu státní příslušnosti.
2. **Princip aplikace právního řádu jediného státu** - tento princip stanoví, že peněžité dávky jsou vypláceny podle právních předpisů státu, kde je osoba pojištěna, bez ohledu na to, ve které zemi pobývá. Cílem je zajistit, aby nedošlo k situaci, kdy osoba není pojištěna vůbec, popřípadě je pojištěna ve více členských státech. Tento princip byl v novém koordinačním nařízení posílen a z tohoto pravidla již tedy nejsou možné žádné výjimky. Zásadním kritériem pro určení příslušnosti je místo výkonu výdělečné činnosti. To platí jak pro zaměstnance, tak i pro osoby samostatně výdělečně činné. V případě osob nezaměstnaných a výdělečně neaktivních je rozhodující jejich bydliště.
3. **Princip sčítání dob pojištění** – podmínkou nároku na dávku je v mnoha státech podmínka čekací doby, tj. získání potřebné doby pojištění. Tento princip umožňuje, že pokud osoba nezíská potřebnou dobu pojištění pro nárok na dávku v mateřství v jednom členském státě, připočtou se k této době pojištění i doby pojištění získané v jiných členských státech.
Příklad¹¹⁷: Žena pracovala 26 měsíců v Německu, poté nastoupila do zaměstnání v České republice. Po šesti měsících požádala o peněžitou pomoc v mateřství. Žena za práci v České republice nesplňuje podmínku 270 dnů účasti na nemocenském pojištění v uplynulých dvou letech. Vzhledem k úpravě v koordinačním nařízení lze přičíst i dobu pojištění ze zaměstnání v Německu a žena tedy podmínku 270 dnů poté splňovat bude. Doba pojištění v Německu se doloží na formuláři E104.

¹¹⁷ Zdroj: ČSSZ.

Podmínkou pro sčítání dob pojištění ale je, že osoba byla v daném členském státě pojištěna nejméně jeden rok.

4. **Princip zachování nabytých práv** – podle nařízení *„pravidla pro koordinaci musí zaručit, aby osobám pohybujícím se ve Společenství a osobám na nich závislým nebo pozůstalým osobám byla zachována práva a výhody, které získaly nebo právě získávají.“* Migrující osoby mají nárok na výplatu nejen ve státě, kde na dávku získaly nárok, ale i na výplatu do kteréhokoliv jiného členského státu Evropské unie.

Kapitola 9: Mateřská dovolená a dávky poskytované v mateřství

„Mateřství nesmí být chápáno jako brzda a přítěž sociálních systémů, ale jako investice do budoucnosti.¹¹⁸“

Prvním právním předpisem komplexně upravujícím mateřskou dovolenou a dávky poskytované v mateřství na evropské úrovni je **Směrnice Rady 92/85/EHS z roku 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň**¹¹⁹. Tato směrnice byla přijata jako tzv. minimální směrnice v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti podle článku 118a Smlouvy, podle kterého Rada přijímá směrnice určující minimální požadavky na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Směrnice v úvodu stanoví, že *„těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně musí být v mnoha ohledech považovány za zvlášť ohrožené rizikové skupiny a musí být přijata opatření s ohledem na jejich bezpečnost a zdraví“*, což si uvědomují všechny členské státy. Ochrana těchto zaměstnankyň by podle směrnice *„neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce.“*

Dne 4. srpna 2010 vstoupila v platnost nová **směrnice 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/614/EHS** ze dne 7. července 2010. Podle této směrnice *„ekonomická a fyzická znevýhodněnost těhotných samostatně výdělečně činných žen a těhotných manželek a – v míře odpovídající rozsahu jejich uznání vnitrostátním právem – životních partnerek osob samostatně výdělečně činných vyžaduje, aby jim bylo přiznáno*

¹¹⁸ "Maternity cannot be regarded as a burden on social security systems, it is an investment in our future". Edite Estrela (S&D, PT).

¹¹⁹ Dále jen Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

*právo na pomoc v mateřství.*¹²⁰“ Délka období, po které je přiznán nárok na dávky, a délka mateřské dovolené musí být shodná jako dávky a délka mateřské dovolené přiznané zaměstnancům. Podle článku 8 směrnice mohou „členské státy rozhodnout, zda se peněžité dávky v mateřství poskytují na povinném či dobrovolném základě.“ OSVČ tedy při splnění stanovených podmínek mají nárok na dávky v mateřství a mateřskou dovolenou v délce minimálně čtrnácti týdnů. Členské státy mají dva roky na implementaci směrnice.

Délka mateřské dovolené:

Podle článku 8 směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci „členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Mateřská dovolená musí zahrnovat povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“ Minimální délka trvání mateřské dovolené je tedy upravena shodně jako v úmluvě MOP č. 183 o ochraně mateřství z roku 2000¹²¹.

Na základě této úmluvy MOP v říjnu 2008 Evropská komise navrhla revizi směrnice¹²². Komise navrhuje prodloužit minimální délku mateřské dovolené ze čtrnácti na osmáct týdnů a zvýšit dávky vyplácené v období prvních šesti týdnů na 100 procent předchozích příjmů, s možností stanovit stropy vyplácených dávek v jednotlivých členských státech odlišně. Pro zbytek mateřské dovolené Komise doporučila dávky ve výši 100 procent předchozích příjmů, ale minimálně v takové výši, aby nebyly nižší než dávky vyplácené v nemoci. Další návrh byl návrhem Komise Evropského parlamentu pro práva žen na prodloužení délky mateřské dovolené v členských státech Evropské

¹²⁰ Důvod č. 18 směrnice 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/614/EHS.

¹²¹ O úmluvách MOP viz. Kapitola 7: Vývoj sociálního zabezpečení na evropské úrovni.

¹²² Navrhované změny byly součástí balíčku označovaného jako "work-life balance package."

unie na dvacet týdnů a vyplácení dávek ve výši 100 procent předchozích příjmů¹²³. Minimálně šest týdnů z mateřské dovolené by žena musela vyčerpat po porodu, což dosud v evropském právu upraveno nebylo (i když náš právní řád tuto povinnost zakotvuje). Součástí tohoto návrhu bylo i zavedení práva otců na poskytnutí minimálně dvou týdnů plně placené otcovské dovolené. Proti tomuto navrhovanému ustanovení se ozvala řada poslanců Evropského parlamentu, neboť se prý netýká tématu směrnice, která je určena k ochraně „*těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň*.“

Navrhované prodloužení délky mateřské dovolené na osmnáct či dvacet týdnů a vyplácení dávek ve výši 100 předchozích příjmů by se dotklo většiny členských států Evropské unie. Jedním z řešení prodloužení délky mateřské dovolené by mohlo být poměrné zkrácení rodičovské dovolené, která je zavedena ve všech členských státech. Problémem pro členské státy tedy spíše je vyplácení vyšších dávek, což by mělo značný dopad na rozpočty jednotlivých států¹²⁴.

Návrh na prodloužení mateřské dovolené byl v říjnu 2010 schválen Evropským parlamentem, ale již v prosinci 2010 ministři na zasedání Komise uvedli, že návrh v tomto znění zablokují kvůli dopadům na rozpočty členských států¹²⁵. Podle tiskové zprávy Evropského parlamentu z října 2011 bude těžké dosáhnout kompromisu kvůli současnému stavu ekonomiky.

Minimální délka mateřské dovolené tak zůstává nadále čtrnáct týdnů. Přesto řada států osmnáct či dvacet týdnů mateřské dovolené ve svých právních rádech zakotvuje. Délka mateřské dovolené se v jednotlivých členských státech liší, pohybuje

¹²³ Návrh obsahoval ustanovení, že pokud je v členském státě zavedena placená rodičovská dovolená následující po mateřské dovolené, poslední čtyři týdny mateřské dovolené musí být vypláceno nejméně 75 procent předchozích příjmů.

¹²⁴ European parliament - Directorate General for Internal Policies, Proposition of a methodology to determine the benefits of maternity leave, PE 425.649, 2010, str. 4.

¹²⁵ Například pro Velkou Británii by navrhované změny znamenaly dalších 2,7 mld. Eur ze státního rozpočtu.

se v rozmezí od čtrnácti do 52 týdnů (mateřskou dovolenou v délce 52 týdnů poskytuje Velká Británie, která ale neposkytuje žádné dávky během rodičovské dovolené). Nejdelší mateřskou dovolenou má v současné době Bulharsko - 410 dnů (cca čtrnáct měsíců). Prodloužení mateřské dovolené v Bulharsku v roce 2009 z 227 dnů na 410 vyvolalo ostré diskuse a v současné době jsou opět projednávány další změny.

V některých členských státech ženě náleží **delší mateřská dovolená při vícečetných porodech** či při narození druhých či dalších dětí, například v České republice (37 týdnů při vícečetném porodu), v Belgii (možné prodloužení až na 19 týdnů při vícečetném porodu), ve Francii (34 týdnů při narození dvojčat, u vícečetného porodu pak 46 týdnů, od narození třetího dítěte 26 týdnů), v Polsku (20 týdnů při porodu jednoho dítěte, 31 týdnů v případě dvojčat, 33 týdnů v případě trojčat, 35 týdnů u čtyřčat, 37 týdnů u vícečetného porodu)¹²⁶.

Jednotlivé členské státy mají odlišné předpisy týkající se **minimální délky** mateřské dovolené a taktéž **rozdělení** mateřské dovolené před a po porodu. V České republice je minimální délka mateřské dovolené v souladu s článkem 8 směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovena na čtrnáct týdnů s tím, že nesmí skončit dříve než šest týdnů po porodu. V Belgii nesmí být mateřská dovolená kratší než deset týdnů, minimálně jeden týden musí žena vyčerpat před porodem a minimálně osm týdnů po porodu. V Dánsku musí žena čerpat mateřskou dovolenou minimálně dva týdny po porodu, v Estonsku minimálně třicet dnů před porodem. Ve Francii mateřská dovolená trvá šestnáct týdnů rozdělených šest týdnů před porodem a deset týdnů po porodu s možností posunout začátek až o tři týdny. Minimálně ale musí mateřská dovolená trvat osm týdnů. V Německu musí žena vyčerpat minimálně osm týdnů po porodu¹²⁷.

¹²⁶ Viz. European parliament - Directorate General for Internal Policies, Fully paid maternity leave of 18 or 20 weeks – impact assessment, 2010.

¹²⁷ Viz. European parliament - Directorate General for Internal Policies, Fully paid maternity leave of 18 or 20 weeks – impact assessment, 2010.

Dávky vyplácené v mateřství:

Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovuje, že „opatření týkající se mateřské dovolené by se rovněž měla účinkem, pokud by nebyla prováděna zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy nebo nároku na odpovídající dávku“ a dále, že „pojem přiměřená dávka v případě mateřské dovolené musí být považován za technickou otázku za účelem stanovení minimální úrovně ochrany a v žádném případě by neměl být vykládán užíváním analogie mezi těhotenstvím a nemocí.“

Úmluva MOP č. 183 o ochraně mateřství z roku 2000 v článku 6 stanovuje, že „peněžité dávky budou na takové úrovni, aby žena mohla udržovat sebe i své dítě v řádném zdravotním stavu a na přiměřené životní úrovni.“ Dále stanoví, že pokud výpočet dávek vychází z předchozích příjmů, výše dávek nesmí být nižší než dvě třetiny předchozího výdělku. Pokud se k výpočtu dávek používají jiné způsoby než procenta z předchozích příjmů, výše vyplácených dávek musí být srovnatelná s částkou odpovídající těmto dvou třetinám výdělku.

Nárok na dávky v případě těhotenství a mateřství a **jejich výše** jsou upraveny v právních předpisech všech členských států. V některých státech se výše vyplácených dávek v průběhu mateřské dovolené snižuje, v jiných jsou dávky vypláceny po celou dobu ve stejné výši. Například v Belgii jsou dávky nejprve vypláceny ve výši 82 procent předchozích příjmů a po třiceti dnech se sníží na 75 procent předchozích příjmů¹²⁸, ženy pracující ve státním sektoru mají nárok na dávky ve výši 100 procent předchozích příjmů. V Maďarsku, Švédsku a Velké Británii jsou dávky nejprve vypláceny procentuálně podle předchozích příjmů a po uplynutí stanovené doby pak dochází ke změně a dávky jsou nadále vypláceny v zákonem stanovené jednotné výši nezávisle na výši předchozích příjmů¹²⁹. V některých členských státech je výše dávek určena procentuálně podle předchozích příjmů, které jsou ale upraveny užitím redukčních hranic – například v České republice, Belgii, Dánsku, Francii, Lucembursku, Nizozemí, na Slovensku a ve Švédsku. Proto je mnohdy obtížné určit,

¹²⁸ Prvních třicet dnů hradí zaměstnavatel, poté jsou dávky vypláceny státem.

¹²⁹ „flat rate“

zda výše vyplácených dávek převyšuje dvě třetiny předchozích příjmů či nikoliv podle požadavků v úmluvě MOP.

V některých státech je také stanovena minimální výše dávek vyplácených v mateřství – například v České republice, ve Finsku a v Portugalsku.

Podmínky nároku na dávky

Podle článku 6 Úmluvy MOP č. 183 o ochraně mateřství musí být podmínky pro získání dávky stanoveny tak, aby byly většinově dosažitelné. Pokud žena nesplní podmínky stanovené pro výplatu těchto dávek, musí být zabezpečena z jiných dávek (v České republice se jedná o rodičovský příspěvek, ve Švédsku jsou ženám, které nesplňují podmínky pro výplatu mateřských dávek, vypláceny dávky v zákonem stanovené výši nezávisle na výši předchozích příjmů atd.).

Ve všech státech Evropské unie se uplatňuje podmínka **čekací doby**. V České republice se jedná o minimální dobu trvání pojištění – 270 dnů za poslední dva roky (u OSVČ navíc podmínka 180 dnů za poslední rok), ve Švédsku musí pojištění trvat nepřetržitě 240 dnů. V Dánsku je podmínka čekací doby vztažena k odpracování určitého počtu hodin za stanovené období - žena musí odpracovat 120 hodin v posledních třinácti týdnech před nástupem na mateřskou dovolenou. Ve Velké Británii se jedná o minimální dobu výkonu zaměstnání - před nástupem na mateřskou dovolenou musí žena odpracovat minimálně 26 týdnů. V Bulharsku musí žena odpracovat před porodem nejméně 18 měsíců.

Tabulka 10: Délka mateřské dovolené a výše dávek v členských státech Evropské unie¹³⁰

Země	Délka mateřské dovolené	Dávky
Belgie	15 týdnů, minimálně musí žena vyčerpat 10 týdnů rozdělených 1 týden před porodem a 9 týdnů po porodu. Při vícečetném porodu nárok až na 19 týdnů.	Prvních 30 dnů 82 procent předchozích příjmů hrazených zaměstnavatelem, zbytek doby 75 procent hrazených státem, jsou stanoveny maximální stropy. Ve státním sektoru dávky ve výši 100 procent příjmů.
Bulharsko	410 dnů ¹³¹ ; začátek 45 dnů před porodem, při předčasném porodu se doba po porodu prodlouží o nevyčerpané dny před porodem.	90 procent předchozích příjmů se stanoveným stropem, od ledna 2012 došlo ke zvýšení minimální výše dávek z 240 na 270 leva.
Česká republika	28 týdnů, minimálně 14 týdnů, 6 až 8 týdnů před porodem.	70 procent předchozích příjmů, stanoveny redukční hranice.
Dánsko	18 týdnů - 4 týdny před porodem, 14 týdnů po porodu, možné prodloužit. Ve státním sektoru navíc další 2 až 4 týdny před porodem.	90 procent se stanoveným stropem, zaměstnavatelé často doplácí zbylých 10 procent. Ve státním sektoru dávky ve výši 100 procent předchozích příjmů.
Estonsko	140 dnů, tj. 20 týdnů, minimálně 30 dnů musí žena vyčerpat před porodem.	100 procent předchozích příjmů.
Finsko	105 pracovních dnů, nástup 30 až 50 dnů před porodem.	Prvních 56 dnů 90 procent předchozích příjmů se stanoveným stropem, v určitých případech navíc 25 až 40 procent. Po zbytek dovolené 70 procent předchozích příjmů.

¹³⁰ Data pochází z databázi MOP (Travail), OECD family database, MISSOC – Mutual information system on social protection, publikace MOP Maternity at work, studií Evropského parlamentu, z internetových stránek Eurostatu a ministerstev práce/sociálních věcí jednotlivých členských států. Právní úprava k 31. prosinci 2011.

¹³¹ V současné době je délka mateřské dovolené v Bulharsku předmětem diskuse, v roce 2009 byla prodloužena z 227 dnů na 410, což vyvolalo ostré reakce a jsou projednávány další změny.

Francie	16 týdnů – z toho 6 týdnů před porodem, 10 týdnů po porodu. V případě komplikací může být mateřská dovolená prodloužena až o další 4 týdny, minimálně musí trvat 8 týdnů. 26 týdnů od třetího dítěte, 34 týdnů u dvojčat, 46 týdnů u víceročetných.	100 procent předchozích příjmů se stanoveným stropem. V kolektivních smlouvách někdy stanoveno doplacení do 100 procent bez ohledu na strop.
Itálie	5 měsíců, z toho 2 měsíce před porodem a 3 po porodu, na žádost ženy se souhlasem lékaře lze rozdělit 1 měsíc před porodem a 4 po porodu.	80 procent předchozích příjmů, vliv kolektivních smluv.
Irsko	26 placených týdnů, dále možnost 16 neplacených týdnů. Minimálně 2 týdny před porodem a 4 týdny po porodu.	80 procent předchozích příjmů v rozmezí 887 – 1120 eur měsíčně.
Kypr	18 týdnů, začátek 6 až 2 týdny před porodem.	75 procent předchozích příjmů, v některých případech 80 až 100 procent.
Litva	18 týdnů (126 dnů) – 70 dnů před porodem a 56 dnů po porodu. V případě vícečetného porodu po porodu 70 dnů.	100 procent předchozích příjmů se stanoveným stropem.
Lotyšsko	112 kalendářních dnů (16 týdnů), 56 dnů před porodem a 56 dnů po porodu, navíc 14 dnů v případě vícečetného porodu.	80 procent předchozích příjmů.
Lucembursko	16 týdnů, z toho 8 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu, navíc 4 týdny v případě vícečetného porodu.	100 procent předchozích příjmů.
Maďarsko	24 týdnů, z toho 4 týdny před porodem a 20 po porodu.	70 procent předchozích příjmů.
Malta	14 týdnů, z toho minimálně 5 týdnů po porodu.	Plošné dávky 74,54 eur týdně. Vyplaceno buď celé najednou po porodu nebo ve dvou částech.

Německo	14 týdnů – 6 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu. V případě vícečetného porodu je mateřská dovolená prodloužena o 4 týdny.	100 procent předchozích příjmů, dávka ze dvou složek: a) částka placená zdravotní pojišťovnou – 13 eur denně b) přídavek od zaměstnavatele, který dorovná částku a) do výše průměrné čisté měsíční mzdy.
Nizozemí	16 týdnů, 6 až 4 týdny musí žena povinně vyčerpat před porodem, 10 až 12 týdnů po porodu.	100 procent předchozích příjmů
Polsko	20 týdnů, prodlouženo na 31 týdnů v případě dvojčat, 33 týdnů v případě trojčat, 35 u čtyřčat a 37 u vícečetného porodu. Nepovinně lze dále čerpat další 2 týdny dovolené od roku 2010, 4 týdny od roku 2012 a 6 týdnů od roku 2014.	100 procent předchozích příjmů.
Portugalsko	120 až 150 dnů, 120 dnů základní délka, o delší variantu – 150 dnů - mohou požádat.	100 procent předchozích příjmů při 120 dnech, 80 procent předchozích příjmů při 150 dnech, velké množství doplňkových dávek.
Rakousko	16 týdnů, z toho 8 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu, v případě vícečetného porodu se mateřská dovolená po porodu prodlužuje na 12 týdnů.	100 procent předchozích příjmů.
Rumunsko	126 dnů, začíná nejpozději 63 dnů před porodem, pak 63 po porodu. Musí trvat minimálně 42 dnů po porodu; při rizikovém těhotenství / těžkém porodu může žena získat navíc dalších 120 dnů rozložených před/po porodu - na základě lékařského potvrzení.	75 procent předchozích příjmů se stanoveným stropem, během prvních 6 týdnů ženě náleží v některých případech doplatek od zaměstnavatele do 100 procent.

Řecko	119 dnů, 56 dnů před porodem a 63 dnů po porodu.	50 procent z průměrné mzdy třídy, do které jsou zařazeni v rámci pojištění. Navíc přídatek 10 procent za každé dítě. Minimální vyplácená dávka ale musí být dvě třetiny předchozích příjmů matky.
Slovensko	34 týdnů, 37 týdnů v případě osamělé matky, 43 týdnů u vícečetného porodu. ¹³²	65 procent předchozích příjmů se stanoveným stropem.
Slovinsko	105 dnů, z toho 28 dnů před porodem.	100 procent předchozích příjmů.
Španělsko	16 týdnů, z toho minimálně 6 týdnů musí být vyčerpáno matkou po porodu. Zbýlých 10 týdnů může být převedeno na otce dítěte. 2 další týdny v případě vícečetného porodu. Možnost čerpat dalších 42 neplacených dnů.	100 procent předchozích příjmů se stanovenými stropy.
Švédsko	Viz. úprava u rodičovské dovolené.	80 procent předchozích příjmů.
Velká Británie	52 týdnů.	Jen 39 placených týdnů: prvních 6 týdnů 90 procent, 7. až 39. týden plošně stanovená částka, popř. stále 90 procent, v závislosti na tom, která částka je nižší, 40. až 52. týden neplacený ¹³³ .

¹³² Mateřská dovolená na Slovensku byla od 1.ledna 2011 prodloužena z 28 na 34 týdnů a výška příspěvku vzrostla z 55 procent na 60 procent předchozích příjmů. Do roku 2014 bylo původně naplánováno postupné prodlužování délky dovolené až na 52 týdnů a zvyšování příspěvku až na 75 procent V prosinci 2011 ale poslanci odsouhlasili změny tohoto plánu a od 1. ledna 2012 se tak zvýšila pouze výše příspěvku na 65 procent, přičemž délka mateřské dovolené se nemění. Prodloužení o 6 týdnů proběhne až od 1. ledna 2013.

¹³³ Návrhy na prodloužení vyplácení mateřských dávek po celých 52 týdnů.

Dávky v mateřství a rovnoprávné rozdělení rolí v rodině

Změna tradičního chápání rolí v rodině a možnost vyplácení dávek nejen matce, ale i otci dítěte probíhala velmi pomalu. Ukázkou posunu v chápání rolí v rodině je judikatura Evropského soudního dvora, která se v uplynulých třiceti letech posunula od tradičních rolí a dávek vyplácených pouze matce směrem k rovnoprávnému rozdělení rolí v rodině a vyplácení dávek i otci dítěte.

V roce 1983 Evropský soudní dvůr ve věci *Komise v. Italská republika*¹³⁴ rozhodoval o vyplácení peněžité pomoci v mateřství v případě adopce. Podle italského právního předpisu z roku 1977 měla žena, která adoptovala dítě mladší než šest let, nárok na mateřskou dovolenou a odpovídající finanční příspěvek - peněžitou pomoc v mateřství – po dobu prvních třech měsíců pobytu adoptovaného dítěte v rodině. Komise namítala, že tento nárok nemůže vzniknout muži - adoptivnímu otci. Podle Komise takové rozdílné zacházení představuje diskriminaci v pracovních podmínkách. Evropský soudní dvůr ale ve svém rozhodnutí přičítá jasně větší roli matce. Soud argumentoval tím, že ustanovení italského práva slouží k tomu, aby se situace v případě adopce co nejvíce přiblížila situaci při narození dítěte. Po uplynutí počátečních tří měsíců již adoptivní otec požívá stejných práv jako adoptivní matka. Proto podle soudu odlišné zacházení mezi mužem a ženou v tomto případě není diskriminací podle pohlaví¹³⁵.

Podobně Evropský soudní dvůr rozhodl v případě *Hofman*¹³⁶ v roce 1984, kdy si otec dítěte stěžoval, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Soud odpověděl, že směrnice o rovném zacházení není určena k řešení otázek ohledně uspořádání rodiny

¹³⁴ Rozhodnutí ESD z 26. října 1983 C-163/82 *Komise v. Italská republika*.

¹³⁵ Úprava mateřské dovolené a dávek poskytovaných v případě adopce dítěte mladšího šesti let zůstala i dnes shodná – žena má po převzetí dítěte nárok na mateřskou dovolenou v délce tří měsíců s dávkami ve výši 80 procent předchozích příjmů. Otec dítěte má nárok na otcovskou dovolenou – ekvivalent mateřské dovolené - jen v případě úmrtí matky či vážné nemoci matky, která jí znemožňuje o dítě pečovat. V případě přeshraniční adopce má žena nárok na mateřskou dovolenou a odpovídající dávky i u dětí starších šesti let – do osmnácti let věku dítěte.

¹³⁶ Rozhodnutí ESD z 12. července 1984 C-184/83 *Ulrich Hofman v. Barmer Ersatzksse*.

a rozdělení odpovědnosti mezi rodiči. Podle soudu je to především žena – matka dítěte, která je vystavena tlaku vrátit se předčasně do zaměstnání. Směrnice proto musí být vykládána tak, že členské státy ve svých právních řádech upraví peněžitou pomoc v mateřství pro ženy, ale neukládá žádnou povinnost tyto dávky alternativně stanovit i pro otce. Podle soudu je nutné chránit ženu během těhotenství a dále do té doby, než se plně zotaví po porodu. Soud zdůraznil, že je nutné chránit vztah mezi matkou a dítětem v době po porodu, aby byly vyrovnány nevýhody, kterým musí ženy (na rozdíl od mužů) čelit v zaměstnání souvislosti s mateřstvím.

V roce 1998 Evropský soudní dvůr rozhodl v případě *Abdoulaye*¹³⁷ o příspěvcích vyplácených společnostmi Renault ženám na mateřské dovolené. Tento příspěvek byl určen k vyrovnání nevýhod v zaměstnání pro ženy na mateřské dovolené. Zaměstnanci stejné společnosti – muži – argumentovali tím, že vyplácení tohoto příspěvku je v rozporu s principem rovného zacházení v odměňování, jelikož může být vyplácen pouze ženám. Soud rozhodl, že příspěvek je určen k vyrovnání nevýhod, kterým jsou ženy vystaveny v zaměstnání v případě mateřství. Soud dále uvedl, že ženy a muži jsou v rozdílných situacích, což vylučuje porušení principu rovného zacházení v odměňování. Toto rozhodnutí Evropského soudního dvora vyvolalo obavy o budoucí vývoj, jelikož znovu podpořilo tradiční pojetí ženy – pečovatelky. Soud proto svou argumentaci v dalších rozhodnutích upřesnil.

V roce 2001 v případě *Griesmar*¹³⁸ Evropský soudní dvůr rozlišil výhody spojené s mateřstvím a výhody spojené s péčí o dítě. Pokud je účelem příspěvku vyrovnat nevýhody v zaměstnání, kterým je žena vystavena v souvislosti s pracovní absencí v období porodu a bezprostředně po něm, tato výhoda nemůže být poskytnuta i muži a nelze hovořit o porušení principu rovného zacházení v odměňování. Pokud je ale příspěvek určen k vyrovnání nevýhod v souvislosti s další péčí o dítě, je nutné jej poskytnout i muži. V případě *Griesmar* se jednalo o příspěvek, který podle francouzského práva příslušel ženám při odchodu do důchodu za vychované děti. Ženy

¹³⁷ Rozhodnutí ESD z 24. dubna 1998 C-218/98 *Abdoulaye v. Régie Nationale des Usines Renault SA*.

¹³⁸ Rozhodnutí ESD z 29. listopadu 2001 C-366/99 *Griesmar v. Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie*.

tak byly zvýhodněny při vypočítání penzí. Soud uvedl, že tento příspěvek není určen k vyrovnání nevýhod spojených s tím, že žena zůstane po porodu s novorozeným dítětem doma, ale že tento příspěvek je spojen s celým obdobím péče o dítě. Proto dané ustanovení francouzského práva porušuje princip rovného zacházení, jelikož z nároku na příspěvek vylučuje muže, i když prokazatelně o dítě pečoval. Evropský soudní dvůr proto rozhodl, že tento příspěvek musí být nadále přístupný i zaměstnancům – mužům.

V rozhodnutí *Griesmar* a v rozhodnutích následujících již soud opustil tradiční chápání rolí v rodině a zastává moderní pojetí rovnoprávnosti rolí v péči o dítě.

Kapitola 10: Rodičovská a otcovská dovolená a porodné

Otcovská dovolená

V Evropském právu zatím není obsažena jednotná úprava otcovské dovolené, přestože se návrhy na její zavedení objevují již od roku 2000. V únoru 2010 bylo Evropským parlamentem přijato **Usnesení o rovnosti žen a mužů v Evropské unii**¹³⁹, které obsahuje doporučení na zavedení placené otcovské dovolené. Podle tohoto usnesení musí být *„mateřství a otcovství ... považovány za základní práva, na nichž spočívá společenská rovnováha a znovu projednány vzhledem k tomu, že na úrovni Evropské unie existuje směrnice vztahující se k mateřské dovolené a směrnice vztahující se k rodičovské dovolené, ale že dosud nebyl vypracován žádný právní předpis, jehož předmětem by byla otcovská dovolená.“* Evropský parlament proto v usnesení *„zdůrazňuje, že je třeba se zabývat otázkou otcovské dovolené, a žádá Komisi, aby podpořila každé opatření směřující k zavedení otcovské dovolené na celoevropské úrovni; domnívá se, že mateřská dovolená musí být propojená s otcovskou dovolenou s cílem lépe chránit ženu na trhu práce a bojovat proti předsudkům, které ve společnosti přetrvávají, pokud jde o využívání této dovolené.“*

Jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, součástí návrhu Evropské komise na novelizaci směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z roku 1992 je kromě prodloužení délky mateřské dovolené a zvýšení dávek i návrh na zavedení práva otců na poskytnutí minimálně dvou týdnů plně placené otcovské dovolené. Proti tomuto navrhovanému ustanovení se ozvala řada poslanců Evropského parlamentu, neboť se prý netýká tématu směrnice, která je určena k ochraně *„těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.“*

¹³⁹ Usnesení Evropského Parlamentu ze dne 10. února 2010 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii 2009/2101(INI).

Mnohé evropské státy¹⁴⁰ se obrátily na Evropskou komisi s tím, že si nepřejí úpravu otcovské dovolené na evropské úrovni. Podle jejich názoru by úprava otcovské dovolené měla být ponechána členským státům, jelikož situace a tradice v jednotlivých státech jsou značně odlišné.

Mezi členské státy¹⁴¹, které placenou otcovskou dovolenou ve svých právních rádech již zavedly, patří například Dánsko. Tam může otec dítěte čerpat čtrnáctidenní dovolenou během prvních čtrnácti týdnů po porodu a náleží mu dávky ve výši 90 procent předchozích příjmů se stanoveným stropem. V Belgii je zavedena desetidenní otcovská dovolená během prvních čtyř měsíců života dítěte pro zaměstnance v soukromém sektoru, ale není zavedena pro otce pracující ve státním sektoru. První tři dny vyplácí dávky zaměstnavatel ve výši 100 procent předchozích příjmů, zbylých sedm dnů je placeno státem ve výši cca 82 procent předchozích příjmů. Otcovskou dovolenou v Belgii čerpá téměř 70 procent otců. V Estonsku je zavedena otcovská dovolená v délce čtrnácti dnů a v posledních letech došlo několikrát ke změně vyplácených dávek, z dávek vypočtených z předchozích příjmů na dávky plošné a opět na dávky vypočtené podle příjmů. Od roku 2013 by měly být vypláceny dávky ve výši 100 procent předchozích příjmů. Znovuzavedením dávek vypočtených podle předchozích příjmů stoupl počet otců čerpajících otcovskou dovolenou ze 14 procent na 50 procent. Ve Francii je zavedena jedenáctidenní otcovská dovolená, která musí být vyčerpána do čtyř měsíců věku dítěte, s dávkami pohybujícími se kolem 70 procent předchozích příjmů. Při vícečetném porodu má otec nárok na osmnáct dnů dovolené. Otcovskou dovolenou ve Francii využívá kolem 65 procent otců. V Maďarsku je otcovská dovolená zavedena v délce pěti dnů, s dávkami ve výši 100 procent předchozích příjmů. Počet otců, kteří nastoupí na otcovskou dovolenou, se pohybuje okolo 25 procent. V Polsku byla v lednu 2010 zavedena týdenní otcovská dovolená. Od 1. ledna 2012 je délka otcovské dovolené prodloužena na dva týdny, s dávkami vyplácenými ve výši 100 procent předchozích příjmů. Vzhledem k tomu, že se jedná o novou úpravu, není zatím

¹⁴⁰ Například Velká Británie.

¹⁴¹ Viz. European parliament - Directorate General for Internal Policies, Fully paid paternity leave of 2 weeks – impact assessment, PE 425.630, 2010, str. 6 – 11 a dále databáze MOP (Travail), publikace MOP Maternity at work a OECD family database.

znám počet otců využívajících otcovskou dovolenou. Ve Španělsku byla otcovská dovolená poskytována v délce dvou týdnů a od roku 2011 je prodloužena na čtyři týdny, s dávkami ve výši 100 procent předchozích příjmů. Počet otců, kteří nastoupí na otcovskou dovolenou, je odhadován na 56 procent. Ve Finsku má otec nárok na osmnáct dnů placené otcovské dovolené. Pokud vyčerpá alespoň dvanáct z těchto osmnácti dnů, získá nárok na další jeden až 24 dnů placené dovolené. Dalšími členskými státy, které mají ve svých právních řádech zavedenou otcovskou dovolenou, jsou například Itálie (dva týdny), Lotyšsko (deset dnů), Nizozemí (dva dny), Portugalsko (pět dnů) a Rumunsko (5 dnů). V Bulharsku má manžel matky dítěte nebo otec dítěte žijící s matkou ve společné domácnosti nárok na neplacené volno po dobu prvních patnácti dnů ode dne propuštění matky z porodnice. Placená otcovská dovolená v Bulharsku jako samostatný typ dovolené zavedena není, ale otec dítěte může matku (s jejím souhlasem) vystřídat na mateřské dovolené – kdykoliv od doby, kdy dítě dosáhne šesti měsíců věku, až do konce mateřské dovolené.

Velká Británie kromě dvou týdnů otcovské dovolené zavedla navíc další otcovskou dovolenou v délce maximálně 26 týdnů. Tuto dovolenou může čerpat otec dítěte nebo manžel nebo partner matky dítěte po uplynutí dvaceti týdnů od porodu do konce prvního roku života dítěte¹⁴². Nárok na další otcovskou dovolenou vzniká poté, co se matka vrátila do zaměstnání, za předpokladu, že nevyčerpala celou délku placené mateřské dovolené. Nová úprava se týká jen dětí narozených po 3. dubnu 2011. Otcům čerpajícím tuto dovolenou náleží dávky ve výši cca 150 eur týdně, což odpovídá průměrně 20 procentům předchozích příjmů.

V České republice zákon o nemocenském pojištění umožňuje otcům za určitých podmínek pobírat peněžitou pomoc v mateřství, například pokud matka dítěte zemřela, a dále na základě dohody rodičů od sedmého týdne po porodu. Otcovská dovolená ale jako samostatný typ dovolené v českém právním řádu upravena zatím není. Součástí

¹⁴² V případě adopce lze další otcovskou dovolenou čerpat od 20 do 52 týdnů od doby, kdy bylo dítě předáno rodičům.

prorodinného balíčku¹⁴³ z roku 2009 byl i návrh na doplnění zákona o nemocenském pojištění o novou formu peněžitého příspěvku – otcovské. Otcovské mělo být vypláceno po dobu jednoho týdne nejpozději do uplynutí šesti týdnů věku dítěte a mělo sloužit k podpoření vytvoření vazby mezi otcem a dítětem. Tato nová dávka měla být vypočítávána stejně jako mateřský příspěvek – tj. ve výši 70 procent denního vyměřovacího základu. Návrh ale schválen nebyl a otcovské tak v našem právním řádu zatím upraveno není.

Podle některých autorů¹⁴⁴ čerpání otcovské dovolené neslouží pouze k vytvoření pouta mezi otcem a novorozeným dítětem, ale zároveň tito zaměstnanci získávají nové organizační schopnosti, lépe zvládají stres a polepší si i ve vztazích na pracovišti, především na vyšších pozicích.

Rodičovská dovolená

Ve všech členských státech Evropské unie je zavedena rodičovská dovolená, která následuje po uplynutí mateřské dovolené a slouží k prohloubení péče o dítě.

Prvním předpisem upravujícím rodičovskou dovolenou na evropské úrovni byla **Směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS** z roku 1996. V souvislosti s přijetím Amsterodamské smlouvy byla působnost směrnice následně rozšířena i na Velkou Británii. „*Směrnice 96/34/ES významně přispěla ke zlepšení možností pracujících rodičů v členských státech lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti prostřednictvím*

¹⁴³ Návrh zákona o podpoře rodin s dětmi (sněmovní tisk 863) – navrhovaná novela zákona o nemocenském pojištění.

¹⁴⁴ „*Employers increasingly realise that when fathers take leave they build more skills and have greater potential as workers, especially at the managerial level, as they become more adept to handling stress, engaging in multiple tasks and responsibilities, developing interpersonal abilities.*“ European parliament, Directorate General for Internal Policies. Benefits of maternity/ paternity leave in the EU27 – Literature review, 2010, str. 14.

*ustanovení o dovolené.*¹⁴⁵“ Směrnice zavedla opatření ke sladění rodinného a pracovního života a podpořila rovnoprávnost mezi muži a ženami v péči o dítě.

V letech 2006 a 2007 Komise konzultovala s evropskými sociálními partnery možnosti lepšího sladění pracovního, soukromého a rodinného života a stávající předpisy týkající se ochrany v mateřství a rodičovské dovolené a taktéž možnosti zavedení nových druhů dovolené z rodinných důvodů. Po těchto konzultacích v roce 2008 začala revize původní směrnice a v červnu 2009 podepsaly evropské mezioborové organizace sociálních partnerů revidovanou rámcovou dohodu o rodičovské dovolené. Od března 2010 tak původní úpravu nahradila nová **Směrnice Rady 2010/18/EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES**. Tato směrnice je platná od 8. března 2010 a nechává členským státům dva roky na potřebné úpravy vlastních právních řádů – tj. do 8. března 2012. Ke stejnému datu se tak zrušuje i původní směrnice 96/34/ES. Pro dosažení souladu se směrnicí mohou členské státy využít i dodatečnou lhůtu, nejvýše jeden rok, je-li to nezbytné vzhledem ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy. O prodloužení lhůty musí státy požádat do 8. března 2012. Například Velká Británie již o tuto dodatečnou lhůtu požádala a v současné době je diskutován návrh na prodloužení rodičovské dovolené na osmnáct týdnů namísto aktuálních tří měsíců.

Přestože se na evropské úrovni uplatňuje výše uvedená směrnice, mezi státy existují v pojetí rodičovské dovolené velké rozdíly - délka rodičovské dovolené, její rozložení a dávky vyplácené v tomto období se v jednotlivých státech značně odlišují. Rodičovská dovolená je ve státech Evropské unie koncipována bez ohledu na pohlaví¹⁴⁶, matka dítěte může většinou čerpat rodičovskou dovolenou po uplynutí předchozí mateřské dovolené a otec dítěte buď od narození dítěte, nebo po vyčerpání otcovské dovolené.

¹⁴⁵ Důvod č. 3 Směrnice Rady 2010/18/EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

¹⁴⁶ „In most cases, it is gender-neutral, job-protected leave from employment. For mothers, it usually follows after the exhaustion of maternity leave.“ European parliament, Directorate General for Internal Policies. Benefits of maternity/ paternity leave in the EU27 – Literature review, 2010, str. 6.

Obecně lze říci jen to, že délka rodičovské dovolené je většinou delší než délka mateřské dovolené a že dávky vyplácené v období rodičovské dovolené jsou nižší než dávky vyplácené při mateřské dovolené (pokud vůbec jsou vypláceny).

Směrnice o rodičovské dovolené stanovuje členským státům minimální požadavky na úpravu rodičovské dovolené v jednotlivých právních řádech. Právo na rodičovskou dovolenou je podle směrnice individuálním a v zásadě nepřenosným právem každého z rodičů umožňující, aby o dítě pečovala buď matka nebo otec, nebo oba současně¹⁴⁷. Po skončení mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen poskytnout matce nebo otci dítěte rodičovskou dovolenou v rozsahu, o jaký požádá. Minimální délka rodičovské dovolené ve směrnici z roku 1996 byla tři měsíce pro každého rodiče nejvýše do osmi let věku dítěte, nyní je prodloužena na čtyři měsíce pro každého rodiče. Nová směrnice se snaží k čerpání rodičovské dovolené přimět i otce dítěte. Proto stanovuje, že jeden ze čtyř měsíců nebude možné převést na druhého rodiče. Pokud tedy rodičovskou dovolenou čerpá jen jeden rodič, nebude mít nárok na osm, ale jen na sedm měsíců dovolené. Zbývající měsíc v tomto případě propadne.

Nepřenositelnost části rodičovské dovolené na jinou osobu byla zvolena evropskými sociálními partnery, jelikož ze zkušenosti vyplývá, že tato „*nepřenositelnost může fungovat jako kladná pobídka pro čerpání dovolené ze strany otců*“¹⁴⁸.

Počet mužů, kteří nastoupí na rodičovskou dovolenou, je velmi nízký. Proto byla v některých státech zavedena další podpůrná kritéria a část rodičovské dovolené je vyhrazena otci přímo ze zákona – jedná se o část dovolené označované jako rodičovská či otcovská kvóta - například ve Švédsku (dva měsíce). Pokud otec na stanovenou dobu na dovolenou nenastoupí, dávky za toto období nejsou vypláceny.

V Českém právním řádu tento princip zatím není zakotven. Délka české rodičovské dovolené minimální délku stanovenou ve směrnici značně přesahuje – může být čerpána až do tří let věku dítěte. V našem právním řádu ale není upravena polovina délky

¹⁴⁷ Stejně právo směrnice přiznává i osobám, které dítě převzaly do své péče.

¹⁴⁸ Důvod č. 16 rámcové dohody o rodičovské dovolené.

dovolené pro matku a polovina pro otce dítěte a nepřenositelnost, tj. propadnutí jednoho měsíce v případě nevyčerpání druhým rodičem.

Evropský soudní dvůr v září 2010 rozhodoval v případě *Chatzi*¹⁴⁹ o tom, zda je rodičovská dovolená právem dítěte či právem rodiče. V daném případě šlo o to, zda narození dvojčat zakládá nárok na dvě rodičovské dovolené či jen na jednu. Žalobkyně, paní Chatzi, podala svému zaměstnavateli po uplynutí jedné placené rodičovské dovolené žádost o poskytnutí druhé rodičovské dovolené, taktéž placené. Odvolací soud v Soluni položil Evropskému soudnímu dvoru dvě otázky. První, zda je „*ustanovení právo dítěte na rodičovskou dovolenou, takže přiznání jediné rodičovské dovolené v případě narození dvojčat je diskriminací na základě narození, jakož i omezením práv dvojčat, které je neslučitelné se zásadou proporcionality*” a druhou, „*zda má být výraz narození vykládán tak, že pro pracující rodiče vzniká dvojnásobný nárok na rodičovskou dovolenou v případě narození dvojčat nebo tak, že rodičovská dovolená se přiznává na základě narození, bez ohledu na počet narozených dětí*”. K první otázce Evropský soudní dvůr uvedl, že směrnice o rodičovské dovolené výslovně uvádí, že „*individuální právo na rodičovskou dovolenou se přiznává pracujícím, mužům a ženám*”. Z tohoto znění jasně vyplývá, že osobami, jimž svědčí právo na rodičovskou dovolenou, jsou rodiče v postavení pracujících. Ke druhé otázce soudní dvůr uvedl, že ustanovení směrnice o rodičovské dovolené nemohou být vykládána tak, že narození dvojčat zakládá právo na počet rodičovských dovolených odpovídající počtu narozených dětí. Nicméně „*vnitrostátní zákonodárce má povinnost zavést režim rodičovské dovolené, který rodičům dvojčat zajistí v závislosti na situaci existující v dotyčném členském státě zacházení, které bude řádně zohledňovat jejich zvláštní potřeby*.”

Směrnice o rodičovské dovolené umožňuje členským státům rozhodnout, zda upraví čerpání rodičovské dovolené na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby (částečná rodičovská dovolená¹⁵⁰). Částečná rodičovská dovolená umožňuje rodičům dítěte redukovat pracovní dobu a ve zbytku hodin být na rodičovské dovolené. Mnohé evropské státy pak umožňují velmi flexibilně redukovat pracovní dobu za současného snížení příjmů. Například ve Finsku může rodič až do sedmi let věku dítěte či nástupu

¹⁴⁹ Rozhodnutí ESD z 16. září 2010 C-149/10 *Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon*.

¹⁵⁰ „*part - time leave*“.

do školy značně zredukovat pracovní dobu, omezit pracovní dobu je dále možné například v Rakousku. Některé členské státy umožňují zkrátit pracovní dobu při zachování předchozích příjmů - v Řecku může rodič požádat o zkrácení denní pracovní doby ve veřejném sektoru až do dvou let věku dítěte. Ve Francii lze redukovat pracovní dobu a rodiče poté pobírají rodičovský příspěvek ve snížené výši. Základní výše příspěvku ve Francii nyní činí 563 eur měsíčně, při omezení pracovní doby na méně než 50 procent je příspěvek vyplácen ve výši 428 eur a při omezení pracovní doby o 20 až 50 procent je příspěvek vyplácen ve výši 323 eur. Belgie zavedla tzv. systém časových úvěrů¹⁵¹, ve kterém mohou zaměstnanci zkrátit svou pracovní dobu o 20 procent na dobu maximálně jednoho roku. Ve Švédsku existují různé možnosti rozložení čerpání dávky, a to buď za celý den, 3/4 dne, 1/2 dne, 1/4 nebo 1/8 dne. Částečná rodičovská dovolená je ve Švédsku určena především pro období prázdnin na dobu maximálně jednoho měsíce. Pokud se jedná o dobu delší než jeden měsíc, pak se týká především zaměstnanců pracujících na částečné pracovní úvazky. Po uplynutí částečné rodičovské dovolené je zaměstnanec oprávněn vrátit se na původní pracovní pozici, případně na pozici podle pracovní smlouvy. Většina států upravuje čerpání rodičovské dovolené nejen nepřetržitě, ale i po částech v několika blocích – například Itálie či Lotyšsko.

Zajímavou úpravu má Bulharsko, kde může rodičovskou dovolenou¹⁵² čerpat nejen matka a otec dítěte, ale se souhlasem matky i prarodiče – rodiče otce i matky dítěte. Otec a prarodiče dítěte mohou nastoupit na rodičovskou dovolenou a čerpat případné dávky od šesti měsíců věku dítěte. Placenou rodičovskou dovolenou lze v Bulharsku čerpat do dvou let věku dítěte u prvních třech dětí. Osoba pečující o dítě může poté požádat o další dovolenou až do tří let věku dítěte, kdy se již ale jedná o dovolenou neplacenou. U dalších dětí může osoba pečující o dítě čerpat placenou rodičovskou dovolenou již jen po dobu šesti měsíců po skončení mateřské dovolené – tj. do cca dvaceti měsíců věku dítěte - a dále může čerpat již jen neplacenou dovolenou.

¹⁵¹ „*time - credit scheme*“.

¹⁵² Označená v bulharském právním řádu jako další mateřská dovolená, nastává po uplynutí 410 dnů řádné mateřské dovolené.

Členské státy mohou ve svých právních řádech podmínit právo na rodičovskou dovolenou splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru. Tato doba ale podle směrnice nesmí přesáhnout jeden rok. Některé státy tak podmiňují nárok na rodičovské příspěvky určitou dobou předchozího zaměstnání.

V jednotlivých členských státech se dále taktéž liší možnost přivýdělků na mateřské a rodičovské dovolené při současném čerpání dávek. Některé státy neomezují možnost přivýdělků vůbec (Česká republika), v jiných státech mohou rodiče při pobírání dávek pracovat jen na částečný úvazek apod. Například ve Velké Británii mohou rodiče pracovat až deset dnů v měsíci¹⁵³, aby neztratili kontakt s oborem.

Ani nová směrnice o rodičovské dovolené ale nestanovuje povinnost členských států zavést rodičovskou dovolenou jako placenou, proto v některých státech žádné dávky v tomto období vypláceny nejsou a v tomto ohledu tyto státy žádné změny nechystají. Například v Irsku nebo ve Španělsku rodičovské dávky vypláceny vůbec nejsou a rodičovská dovolená je koncipována jako neplacené volno.

Někteří autoři¹⁵⁴ zastávají názor, že vysoké dávky vyplácené na rodičovské dovolené jsou důvodem diskriminace žen na trhu práce. Dlouhá rodičovská dovolená s vysokými dávkami způsobí, že ženy zůstávají dlouho doma s dětmi a tím ztrácí svou hodnotu na trhu práce. Jako příklad vhodné úpravy pak uvádí Španělsko, kde rodičovské dávky vypláceny nejsou vůbec a ženy jsou tak nuceny se do práce vrátit rychleji a tím neztrácí své postavení a kvalifikaci. S těmito názory nelze souhlasit. Zaprvé opomíjí kulturní odlišnosti jednotlivých zemí, zadruhé naprosto vylučují možnost volby, jelikož rodiče z ekonomických důvodů jinou možnost než se vrátit brzy do práce nemají.

¹⁵³ „Keep in Touch“ days, European parliament, Directorate General for Internal Policies. Benefits of maternity/ paternity leave in the EU27 – Literature review, 2010, str. 13.

¹⁵⁴ Viz např. MOONEY COTTER, Anne - Marie, *Pregnant pause: an international legal analysis of maternity discrimination*, Ashgate, 2010, dále například podle European parliament, Directorate General for Internal Policies. Benefits of maternity/ paternity leave in the EU27 – Literature review, 2010, str. 8.

Vyvážená právní úprava je podle mého názoru ta, která rodičům umožní zvolit délku rodičovské dovolené a výši příspěvku podle jejich uvážení. Například naše současná úprava dovoluje rodičům čerpat rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte s příspěvkem až do čtyř let věku dítěte, s možností volit výši příspěvku a s možností každé tři měsíce změnit jak délku čerpání, tak i výši příspěvku. Možnost volby délky čerpání a výše příspěvku je dále zavedena například v Rakousku, kde od 1. ledna 2010 rodiče mohou volit z pěti variant čerpání rodičovského příspěvku. Mohou čerpat příspěvek ve výši 14,53 eur denně do třiceti měsíců věku dítěte, 20,80 eur do dvaceti měsíců věku dítěte, 26,60 eur do patnácti měsíců, 33 eur do dvanácti měsíců nebo si mohou vybrat variantu závislou na výši předchozích příjmů. Nevýhodou rakouské právní úpravy je, že jednou provedenou volbu čerpání již nelze změnit – není tak zajištěna možnost vyčerpat dávky rychleji, například při zajímavé pracovní nabídce.

Tabulka 11: Délka rodičovské dovolené a vyplácené dávky v členských státech Evropské unie¹⁵⁵

Země	Délka rodičovské dovolené	Dávky
Belgie	3 měsíce, maximálně do 6 let věku dítěte, 6 měsíců pokud jde o částečnou rodičovskou dovolenou	Plošné dávky. ¹⁵⁶ Celkem 684,94 eur v případě 3 měsíců nebo 580,94 eur v případě 6 měsíců.
Bulharsko	Do 2 let věku dítěte u prvních třech dětí, u dalších dětí 6 měsíců od skončení mateřské dovolené. Možné prodloužení do 3 let věku dítěte.	Plošné dávky. Prodloužení neplacené.
Česká republika	Do 3 let věku dítěte.	Plošné dávky až do 4 let věku dítěte v různé výši podle vybrané délky a výše.
Dánsko	64 týdnů (32 na každého z rodičů), do 9 let věku dítěte.	32 z 64 týdnů procentuálně podle předchozích příjmů.
Estonsko	435 dnů, od konce mateřské dovolené. Pokud matka nemá nárok na mateřský příspěvek – ode dne narození dítěte do 18 měsíců věku dítěte. Otec má nárok ode dne, kdy dítě dosáhlo 70 dnů věku.	100 procent předchozích příjmů. Jde-li o rodiče, který nepracoval, má nárok na plošné dávky 278 eur. Shodně, pokud rodič pobíral příjem nižší než minimální mzda. Maximální strop ve výši 2157 eur.
Finsko	158 dnů. Pokud otec nastoupí na otcovskou dovolenou nejméně na 12 dnů, získá bonus dalších 1-24 dnů. V případě vícečetného porodu dalších 60 dnů za každé dítě. Další dovolená k péči o dítě do 3 let věku dítěte.	Prvních 30 dnů - 75 procent předchozích příjmů se stanovených stropem. Zbytek dovolené – 70 procent se stanoveným stropem. Další dovolená – plošné dávky.

¹⁵⁵ Data pochází z databázi MOP (Travail), publikace MOP Maternity at work, OECD family database, MISSOC – Mutual information system on social protection, z internetových stránek Eurostatu a ministerstev práce/sociálních věcí jednotlivých členských států.

¹⁵⁶ Označení „plošné dávky“ je v této práci používáno pro dávky v zákonem stanovené výši shodné pro všechny rodiče vyplácené za podmínek stanovených národními předpisy.

Francie	Do 2 let u prvního dítěte. Pokud má rodina dvě či více dětí - do 3 let věku dítěte.	Plošné dávky 6 měsíců u prvního dítěte, do 3 let věku u dalších dětí ¹⁵⁷ . Základní dávka je 563 eur měsíčně.
Itálie	10 měsíců do 8 let věku dítěte. Pokud otec nastoupí minimálně na 3 měsíce, prodlužuje se na 11 měsíců.	30 procent předchozích příjmů, po dobu 6 měsíců (osamělý rodič může pobírat dávky po dobu 10 měsíců), nejdéle do 3 let věku dítěte, poté jsou dávky poskytovány jen rodičům s nízkými příjmy.
Irsko	Pro každého z rodičů 3 měsíce do 5 let věku dítěte.	Neplacená.
Kypr	Pro každého z rodičů 3 měsíce do 6 let věku dítěte.	Neplacená.
Litva	Do 1 až 2 let věku dítěte, volba rodičů	Volba do 1 roku – 100 procent předchozích příjmů. Volba do 2 let – první rok 70 procent předchozích příjmů, druhý rok 40 procent předchozích příjmů.
Lotyšsko	Do 1 roku věku dítěte.	70 procent předchozích příjmů.
Lucembursko	6 měsíců, 12 měsíců v případě čerpání částečné rodičovské dovolené, maximálně do 5 let věku dítěte.	Plošné dávky 485 eur měsíčně, v případě částečné rodičovské dovolené polovina.
Maďarsko	Do 3 let věku dítěte.	70 procent předchozích příjmů, do 2 let věku dítěte, maximálně ale dvojnásobek minimální mzdy – 388 eur, třetí rok vypláceny plošné dávky ve výši 108 eur.
Malta	Soukromý sektor: 3 měsíce do 8 let věku dítěte. Veřejný sektor: na každé dítě 1 rok, na jedno z dětí 5 let.	Neplacená.

¹⁵⁷ Rodič pobírá tzv. “*complément de libre choix d'activité*“, který nahradil dřívější rodičovský příspěvek.

Německo	Do 3 let věku dítěte.	Dávky ve výši 100 – 65 předchozích příjmů – liší se podle výše předchozích příjmů. Výše dávek se ale pohybuje v rozmezí 300 – 1800 eur měsíčně, vypláceny jsou do 14 měsíců věku dítěte, minimálně 2 měsíce. Další dávky se liší v jednotlivých spolkových zemích.
Nizozemí	Pro každého z rodičů 3 měsíce, 6 měsíců při čerpání částečné rodičovské dovolené, maximálně lze čerpat do 8 let věku dítěte.	Neplacená.
Polsko	Do 4 let věku dítěte.	Plošné dávky do 24 měsíců věku dítěte ve výši 101 eur, u vícečetného porodu či v případě osamělé matky prodlouženo až do 36 měsíců věku dítěte.
Portugalsko	6 měsíců do 3 let věku dítěte, 15 dnů vyhrazeno pro otce.	Neplacená. Placeno jen 15 dnů pro otce – dávky ve výši 100 procent předchozích příjmů.
Rakousko	Do 2 let věku dítěte, do 4 let v případě čerpání částečné rodičovské dovolené.	Plošné dávky - možnost volby z pěti variant délky a výše čerpání dávek. ¹⁵⁸ Pokud na rodičovskou dovolenou nastoupí i otec dítěte – prodloužení výplaty dávek o 6 měsíců.

¹⁵⁸ Od 1. ledna 2010 je v Rakousku zavedeno pět variant čerpání rodičovského příspěvku. Příspěvek lze čerpat ve výši 14,53 eur denně do 30 měsíců věku dítěte, 20,80 eur do 20 měsíců, 26,60 eur do 15 měsíců, 33 eur do 12 měsíců nebo lze vybrat variantu závislou na výši předchozích příjmů. Jednou provedenou volbu čerpání již nelze změnit.

Rumunsko	Rodiče mají možnost volby: A. jednoletá varianta – Pokud rodič nastoupí do práce dříve než v jednom roce dítěte, je odměněn 500 RON/měsíčně (120 eur) do 2 let věku dítěte. B. dvouletá varianta.	A. jednoletá varianta – 75 procent předchozích příjmů, minimální částka 142 eur a maximální 802 eur. Pokud chce rodič dále zůstat na rodičovské dovolené, může čerpat neplacenou rodičovskou dovolenou až do 2 let dítěte. B. dvouletá varianta - 75 procent předchozích příjmů, minimální částka 142 eur a maximální 284 eur.
Řecko	3,5 měsíce v soukromém sektoru, do 3,5 let věku dítěte, 2 roky ve veřejném sektoru do 6 let,	Neplacená.
Slovensko	Do 3 let věku dítěte, otcovská dovolená až 75 dnů.	Plošné dávky ve výši 194,70 eur.
Slovinsko	260 kalendářních dnů, v případě vícečetného porodu dalších 90 dnů, u druhého dítěte navíc 30 dnů, u třetího navíc 60 dnů, u dalších navíc 90 dnů.	Nezjištěno.
Španělsko	Do 3 let věku dítěte.	Neplacená.
Švédsko	Celkem 480 dnů maximálně do 8 let věku dítěte rozdělené následovně: 360 dnů pro oba rodiče – mohou si rozdělit dle své volby. Navíc každý z rodičů má nárok na dalších 60 dnů rodičovské dovolené - pokud si je rodič nevybere, propadají.	360 dnů 80 procent předchozích příjmů, se stanoveným stropem. Zbytek plošné dávky cca 7 eur/den.
Velká Británie¹⁵⁹	Po každého z rodičů 3 měsíce, do 5 let věku dítěte.	Neplacená.

¹⁵⁹ V současné době je ve Velké Británii připravována reforma týkající se taktéž zavedení flexibilní rodičovské dovolené, plánovaná na rok 2015, mimo jiné je plánováno prodloužení na 18 týdnů.

Porodné v Evropské unii

V současné době není porodné na evropské úrovni nijak upraveno. Členské státy tak mohou tuto dávku upravit ve svých národních právních řádech zcela libovolně a záleží jen na jejich uvážení, zda porodné poskytnou a popřípadě v jakém rozsahu.

Ve většině členských států Evropské unie je poskytována buď peněžitá nebo věcná dávka při narození dítěte, sloužící k pokrytí alespoň části nákladů spojených s příchodem dítěte na svět. Ve většině států je porodné vypláceno jako dávka jednorázová (Česká republika, Francie, Belgie¹⁶⁰ a další), pouze v Dánsku je vypláceno jako opakující se dávka po dobu prvních měsíců života dítěte.

Záleží na členských státech, zda dávku vyplácí jako testovanou nebo netestovanou. Každá z variant má své klady a své zápory. Výhodou testovaných dávek je, že je získají jen ti, kteří je skutečně potřebují, ale nevýhodou je administrativní náročnost. Výhodou netestovaných dávek je naopak jednodušší systém vyplácení a navíc mohou sloužit jako ukázka toho, že si stát váží všech narozených dětí. Nevýhodou je pak více peněz ze státního rozpočtu. O testovanou dávku se jedná například ve Francii, České republice, Velké Británii, Bulharsku či v Itálii.

V Itálii jsou navíc výše dávky a podmínky nároku na dávku odlišné v jednotlivých regionech. Například v Lombardii je dávka vyplácena zpětně a nárok na dávku mají zaměstnaní rodiče, jejichž příjmy ročně nepřesahují 18 000 eur za podmínky, že dítě není umístěno v jeslích.

V některých státech je porodné vypláceno jen při narození prvního dítěte (Česká republika), v některých státech pak za každé narozené dítě. Pokud je porodné vypláceno za každé narozené dítě, buď je za každé dítě vyplácena částka ve stejné výši (například

¹⁶⁰ Zajímavostí je, že v Belgii žádá o porodné otec dítěte a porodné je pak podle doporučení 92/241/ES o péči o děti vypláceno matce dítěte. Jen pokud je otec nezaměstnaný nebo neznámý, žádá o porodné matka dítěte. O porodné musí být zažádáno v prvních šesti měsících života dítěte, lze požádat již dva měsíce před porodem.

v Estonsku je za každé dítě vyplaceno 320 eur, ve Francii 907 eur), nebo se výše porodného liší podle pořadí dítěte v rodině. Například v Belgii je za první dítě vyplaceno porodné ve výši 1175 eur a za druhé a další dítě v rodině již jen 884 eur. Ve Velké Británii bylo porodné vypláceno jako testovaná dávka, která v případě splnění podmínek náležela za každé narozené dítě v rodině. Od 11. dubna 2011 došlo ke změně právní úpravy a porodné je nadále poskytováno jen v případě, že v rodině není další dítě mladší šestnácti let.

Ve Finsku si matka dítěte může vybrat mezi věcnou dávkou - balíčkem obsahujícím věci potřebné k péči o dítě - nebo peněžitou dávkou ve výši 140 eur.

V Irsku je porodné poskytováno jen při vícečetných porodech, ve výši 635 eur. Další část ve stejné výši je vyplacena, když děti dosáhnou čtyř let věku a dále dvanácti let věku. Taktéž ve Španělsku je porodné poskytováno pouze při vícečetných porodech. Při narození dvou dětí rodiče získají 2565 eur, při narození tří dětí 5134 eur při čtyřech či více dětech 7701 eur.

V některých státech porodné zavedeno není – například v Rakousku, Nizozemí, Švédsku a Portugalsku.

Tabulka 12: Výše porodného v členských státech

Země	Opakující se (O) /jednorázová (J)	Výše dávky (v eurech) (hodnota xxx - nepodařilo se zjistit aktuální údaje)
Belgie	J	1175
Bulharsko	J	77
Česká republika	J	13 000 Kč
Dánsko	O	xxx
Estonsko	J	320
Finsko	J	140
Francie	J	907
Itálie	J	500
Irsko	J	635
Kypr	J	521
Litva	J	301
Lotyšsko	J	425
Lucembursko	J	1741
Maďarsko	J	242
Malta	J	xxx
Německo	J	xxx
Nizozemí	Není zavedeno	---
Polsko	J	255
Portugalsko	Není zavedeno	---
Rakousko	Není zavedeno	---
Rumunsko	J	60
Řecko	J	389
Slovensko	J	151
Slovinsko	J	251
Španělsko	J	xxx
Švédsko	Není zavedeno	---
Velká Británie	J	552

Právní úprava v Itálii

Zákony upravující problematiku zabezpečení žen v Itálii jsou především zákon č. 1204/1971 o ochraně pracujících matek, zákon č. 903/1977 o rovném zacházení s muži a ženami v pracovněprávních vztazích, zákon č. 53/2000 o stanovení dávek v mateřství a otcovství a dekret č. 151/2001 o ochraně a podpoře pro matky a otce¹⁶¹.

Mateřská dovolená (*congedo di maternità*) je v Itálii zavedena v délce pěti měsíců a matce (ve stanovených případech i otci dítěte) jsou vypláceny dávky ve výši 80 procent předchozích příjmů (*indennità di maternità*).

Úprava mateřské dovolené a dávek v mateřství je shodná pro zaměstnankyně a osoby samostatně výdělečně činné. Nárok na dávky v mateřství vzniká ženě, která v předchozích dvou letech odpracovala minimálně 26 týdnů. Nárok na dávky vzniká také tehdy, pokud byl se zaměstnankyní ukončen pracovní poměr v období nejvýše šedesáti dnů před začátkem těhotenství. Pokud byl se ženou ukončen pracovní poměr v období šedesáti až 180 dnů před začátkem těhotenství, vznik nároku je posuzován individuálně.

Zaměstnankyně před nástupem na mateřskou dovolenou (během sedmého měsíce těhotenství) podá žádost na INPS¹⁶² a svému zaměstnavateli.

Mateřská dovolená je poskytována v délce pěti měsíců a je rozdělena na dva měsíce před porodem a tři měsíce po narození dítěte. Pokud žena nevyčerpá celé dva měsíce před porodem z důvodu, že porod nastal dříve, mateřská dovolená po porodu se prodlouží o nevyčerpané dny. Těhotná žena může se svolením lékaře požádat o úpravu

¹⁶¹ Legge 30 Dicembre 1971 n. 1204 - Tutela delle lavoratrici madri, Legge 9 Dicembre 1977 n. 903 – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, Legge 8 Marzo 2000 n. 53 – Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città, Decreto Legislativo 26 Marzo 2001 n. 151 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegni della maternità e della paternità.

¹⁶² Istituto nazionale previdenza sociale, naše správa sociálního zabezpečení.

čerpání (*flessibilità*) a čerpat mateřskou dovolenou jeden měsíc před porodem a zbylé čtyři měsíce po porodu.

Otec dítěte může nastoupit na otcovskou dovolenou (*congedo di paternità*) a čerpat dávky jen v případě, že mu bylo dítě svěřeno do výhradní péče nebo v případě úmrtí či vážné nemoci matky.

V případě adopce dítěte mladšího šesti let má žena po převzetí dítěte nárok na mateřskou dovolenou v délce tří měsíců s dávkami ve výši 80 procent předchozích příjmů. Otcí dítěte vzniká nárok jen v případě úmrtí či vážné nemoci matky. V případě přeshraniční adopce má žena nárok na mateřskou dovolenou a odpovídající dávky i u dětí starších šesti let – do 18 let věku dítěte.

Po skončení mateřské dovolené může být čerpána **rodičovská dovolená** (*congedo parentale*). **Během rodičovské dovolené matka či otec dítěte pobírají po dobu 6 měsíců dávky ve výši 30 procent předchozích příjmů.** Dávky v tomto rozsahu jsou poskytovány pouze zaměstnankyním či zaměstnancům a jsou tedy pevně spojeny s čerpáním rodičovské dovolené.

Rodičovská dovolená může být čerpána v celku nebo po částech během prvních osmi let života dítěte. Matka dítěte může po skončení mateřské dovolené čerpat rodičovskou dovolenou v délce až šest měsíců. Otec dítěte může rodičovskou dovolenou čerpat od narození dítěte (v případě, že nečerpá otcovskou dovolenou), taktéž v délce šest měsíců. V případě, že otec nastoupí na rodičovskou dovolenou a čerpá ji nepřetržitě alespoň po dobu tří měsíců, může požádat o prodloužení rodičovské dovolené o další měsíc. Maximálně doba čerpání pro oba rodiče je deset měsíců (popř. jedenáct měsíců, pokud došlo k prodloužení u otce dítěte). Osamělý rodič může čerpat rodičovskou dovolenou po dobu deseti měsíců. V případě vícečetného porodu se délka rodičovské dovolené násobí počtem narozených dětí.

Dávky jsou poskytovány jen po dobu prvních šesti měsíců čerpání rodičovské dovolené ve výši 30 procent předchozích příjmů. Pokud je rodičovská dovolená vyčerpána během

prvních třech let života dítěte, dávky jsou poskytovány bez ohledu na výši příjmů v rodině. Pokud je rodičovská dovolená čerpána během dalších let života dítěte, rodičům náleží tyto dávky jen pokud jejich příjem nepřesahuje 2,5 násobek stanoveného minima.

Osoby samostatně výdělečně činné mohou čerpat rodičovskou dovolenou pouze v délce tří měsíců během prvního roku života dítěte a dalších tří měsíců během druhého a třetího roku života dítěte. Dávky jsou jim poskytovány opět ve výši 30 procent předchozích příjmů.

V případě, že matce dítěte nevznikl nárok na dávky v mateřství a v rodičovství, existují **další dva typy dávek**. Jedná se o dávky vyplácené **státem** (*assegno della maternità dello stato*) a dávky vyplácené **obcí** (*assegno della maternità del comune*).

Dávky vyplácené státem (*assegno della maternità dello stato*) jsou vypláceny ženám, které nemají nárok na dávky v mateřství, ale které v období osmnácti až devíti měsíců před porodem odpracovaly alespoň tři měsíce. Dále mají na dávky nárok matky, které v uplynulých devíti měsících odpracovaly minimálně tři měsíce – tedy například i v prvních měsících života dítěte. Žádost o dávky musí být podána na INPS během prvních šesti měsíců po porodu. Dávky jsou vypláceny po dobu pěti měsíců a celková vyplacení částka je 1946 eur.

Dávky vyplácené obcí (*assegno della maternità del comune*) jsou vypláceny ženám s trvalým bydlištěm v dané obci, pokud nemají nárok ani na dávky v mateřství, ani na výše uvedené dávky vyplácené státem. Tyto dávky jsou vypláceny jako dávky testované, tj, závislé na výši příjmů v rodině. Pro rok 2011 byl příjem rodiny omezen maximální částkou 32 967,39 eur. Žádost o dávku musí být podána na obecní úřad v období prvních šesti měsíců života dítěte. Dávky jsou opět vypláceny po dobu pěti měsíců a celková vyplacená částka je 1581 eur.

Pokud matka dítěte pobírá dávky v mateřství či rodičovství, ale tyto dávky jsou nižší než dávky *assegno*, náleží jí doplatek ve výši rozdílu.

Kojící matky mají po návratu do práce nárok na **přestávky na kojení**. Za tyto přestávky jim náleží náhrada mzdy ve výši 100 procent předchozích příjmů. Pokud je pracovní doba matky delší než šest hodin, vzniká jí nárok na dvě hodinové přestávky denně. Pokud je pracovní doba matky maximálně šest hodin, matka může čerpat jednu hodinovou přestávku. Pokud matka využívá zaměstnanecké jesle, přestávky jí náleží v délce půl hodiny denně. V případě narození více dětí opět dochází k prodloužení těchto přestávek a může je čerpat i otec dětí.

Kapitola 11: Pracovněprávní ochrana žen na evropské úrovni

Ochrana žen je na evropské úrovni velmi diskutovaným tématem. Těhotné ženy a matky malých dětí čelí nejrůznějším projevům diskriminace například při pohovorech do zaměstnání a při plnění pracovních úkolů. V neposlední řadě jsou první na řadě při ukončování pracovního poměru.

V Evropské unii je princip rovnosti a zákaz diskriminace zakotven již v zakládacích smlouvách. K prohloubení tohoto principu byla přijata řada směrnic. Důležitou roli hraje **Směrnice č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání**¹⁶³. Tato směrnice nahradila předchozí **směrnici č. 76/207/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky** doplněnou směrnicí **2002/73/ES**.

Původní směrnice z roku 1976 neobsahovala žádné speciální ustanovení o právech těhotných zaměstnankyň. Evropský soudní dvůr tak ve svých rozhodnutích rozšířil ochranu stanovenou ve směrnici o rovném zacházení na těhotné ženy a matky malých dětí¹⁶⁴.

Evropský soudní dvůr poprvé rozhodoval o právech těhotné zaměstnankyně v roce 1990 ve věci *Dekker*¹⁶⁵. V tomto případě zaměstnavatel odmítl přijmout do zaměstnání těhotnou ženu, i když byla nejvhodnější uchazečkou na danou pozici. Paní Dekker se v roce 1981 ucházela o místo instruktorky ve výcvikovém středisku pro mladistvé. Následně informovala výbor, že je již tři měsíce těhotná, ale výbor ji přesto navrhl řídicímu orgánu jako nejvhodnější uchazečku o dané místo. Poté ji ale řídicí orgán

¹⁶³ Dále jen Směrnice o rovném zacházení.

¹⁶⁴ Např. rozhodnutí *Tele Danmark* a *Melgar*, viz. dále.

¹⁶⁵ Rozhodnutí Evropského soudního dvora C-177/88 z 8. listopadu 1990 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*.

odmítl jmenovat, jelikož by pojišťovna neproplatila náhradu za dávku, kterou by jako zaměstnavatel musel paní Dekker během mateřské dovolené vyplácet, a z finančních důvodů by nemohl v době její nepřítomnosti zaměstnat někoho jiného. Přestože další uchazečky o zaměstnání byly taktéž ženy, soud rozhodl, že skutečnost, že se o danou pozici neucházeli žádní muži, nemá na rozhodnutí o diskriminaci žádný vliv. Soud rozhodl, že v tomto případě se jedná o přímou diskriminaci z důvodu pohlaví a odmítnutí uchazečky nemůže být ospravedlněno ani případnou finanční ztrátou zaměstnavatele, kterou by utrpěl v době mateřské dovolené své zaměstnankyně.

V dalších rozhodnutích¹⁶⁶ Evropský soudní dvůr opakovaně uvedl, že pokud si zaměstnankyně přeje vrátit do zaměstnání před uplynutím celé rodičovské dovolené, nemá povinnost informovat zaměstnavatele o faktu, že je již znovu těhotná. Pokud by zaměstnavatel neumožnil ženě návrat do zaměstnání z důvodu jejího nového těhotenství, jednalo by se o přímou diskriminaci.

Nová směrnice o rovném zacházení z roku 2006 potvrdila předchozí rozhodnutí Evropského soudního dvora v této oblasti. Podle úvodu směrnice by členské státy ve spolupráci se sociálními partnery měly pokračovat v řešení problému *“například zaváděním pružných úprav pracovní doby, které umožní mužům i ženám lépe sladit rodinný a pracovní život. To by mohlo rovněž zahrnovat vhodnou úpravu rodičovské dovolené, již by si mohl vybrat kterýkoli z rodičů, a zřizování dostupných a cenově přístupných zařízení péče o děti a vyživované osoby.”* Dále se v úvodu směrnice stanoví, že *„z judikatury Soudního dvora jasně vyplývá, že nepříznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. Toto zacházení by proto mělo být do této směrnice výslovně zahrnuto“*. Směrnice zopakovala předchozí rozhodnutí Evropského soudního dvora, který *„uznal, že je s ohledem na zásadu rovného zacházení legitimní chránit tělesný stav ženy během těhotenství a mateřství, jakož i zavádět opatření na ochranu mateřství jako prostředek dosažení skutečné rovnosti.“*

¹⁶⁶ Například rozhodnutí ESD C-320/01 z 27. února 2003 *Wiebke Busch v Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG*.

Směrnice dále uvádí, že „z důvodu srozumitelnosti je rovněž vhodné přijmout výslovné ustanovení týkající se ochrany zaměstnaneckých práv žen na mateřské dovolené, zejména jejich práva na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo tak, aby v důsledku této dovolené nebyly zhoršeny jejich podmínky a aby měly prospěch z veškerých zlepšení pracovních podmínek, na které by měly během své nepřítomnosti nárok.“

Kromě zákazu diskriminace je stanovena řada povinností, které má zaměstnavatel vůči těhotné zaměstnankyni, případně vůči zaměstnankyni s malými dětmi. Základním předpisem ochrany práv těchto zaměstnankyň je **Směrnice Rady 92/85/EHS z roku 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň**. Podle směrnice tyto zaměstnankyně patří mezi „zvlášť ohrožené rizikové skupiny a musí být přijata opatření s ohledem na jejich bezpečnost a zdraví.“ Proto všechny členské státy v souladu s touto směrnicí ve svých právních řádech upravují zvláštní podmínky pro těhotné a kojící zaměstnankyně a matky malých dětí - jedná se o zvláštní rozvržení pracovní doby, speciální přestávky určené na kojení, zákaz určitých prací, omezení přesčasů či noční práce a omezení možnosti výpovědi.

Zákaz výpovědi

Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanoví, že riziko výpovědi může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Proto musí členské státy stanovit zákaz výpovědi po dobu od počátku těhotenství ženy do konce mateřské dovolené. Výjimkou je pouze výpověď z jiného důvodu, nesouvisejícího s těhotenstvím či mateřstvím ženy, případně výpověď se souhlasem příslušného státního úřadu¹⁶⁷ – například v Bulharsku¹⁶⁸ a v Německu¹⁶⁹.

¹⁶⁷ Ustanovení o souhlasu státního úřadu bylo do směrnice zařazeno, protože některé státy již tato opatření zavedená měly a směrnice chtěla tuto praxi respektovat, ovšem bez toho, aby zavázala ostatní státy ke stejnému opatření - Rozhodnutí ve věci *Melgar*, viz dále.

¹⁶⁸ V Bulharsku dává souhlas Inspekce práce, do tří let věku dítěte.

Zákaz výpovědi se nevztahuje například na reorganizaci, ukončení pracovního poměru z důvodu porušení pracovních povinností, ukončení provozu atd. V těchto případech propuštěné zaměstnankyni náleží odstupné.

V některých státech je zajištěna značně širší ochrana – v Estonsku je zákaz výpovědi upraven od počátku těhotenství až do tří let věku dítěte a uplatní se i na otce, pokud je otec osobou, která o dítě mladší tří let pečuje. Další státy – například Finsko a Švédsko – upravují zákaz výpovědi nejen při mateřské dovolené, ale i při rodičovské a otcovské dovolené.

Evropský soudní dvůr v rozhodnutí *Tele Danmark*¹⁷⁰ uvedl, že zaměstnavatel nemůže propustit zaměstnankyni, ani pokud se jedná o zaměstnání na dobu určitou, i když žena při nástupu do zaměstnání o svém těhotenství věděla a zaměstnavatele neupozornila a z důvodu těhotenství nemohla vykonávat značnou část pracovní náplně.

Evropský soudní dvůr dále rozhodoval o zákazu výpovědi například ve věci *Webb*¹⁷¹. V tomto případě nová zaměstnankyně paní Webb nastoupila do zaměstnání na dobu neurčitou, aby nahradila zaměstnankyni, která nastoupila na mateřskou dovolenou. Po návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené měla paní Webb ve společnosti nadále zůstat. Dva týdny po přijetí paní Webb zjistila, že je taktéž těhotná. Zaměstnavatel ji propustil, jelikož podle něj nebude v práci v období, kdy ji bude potřebovat. Evropský soudní dvůr tento důvod odmítl a rozhodl, že se jedná o přímou diskriminaci podle pohlaví. V odůvodnění soud uvedl, že paní Webb byla zaměstnána na dobu neurčitou a proto její neschopnost dostat svým pracovním závazkům nemůže být důvodem výpovědi.¹⁷²

¹⁶⁹ V Německu dává ve speciálních případech souhlas „*oberste Landesbehörde*“.

¹⁷⁰ Rozhodnutí ESD ze 4. října 2001 C-109/00 *Tele Danmark A/S v. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark*.

¹⁷¹ Rozhodnutí ESD ze 14. července 1994 C-32/93 *Carole Louise Webb kontra EMO Air Cargo Ltd.*

¹⁷² ESD ve svém rozhodnutí uvedl: „*dismissal of a pregnant woman recruited for an indefinite period cannot be justified on grounds relating to her inability to fulfill a fundamental condition of her employment contract.*“

Argumentace soudu vzbuzuje dojem, že přímá diskriminace těhotné ženy by v případě zaměstnání na dobu určitou za některých okolností mohla být ospravedlnitelná. V dalších rozhodnutích, například *Tele Danmark a Melgar*¹⁷³, však soud tuto možnost vyvrátil. Španělský soud (ve věci *Melgar*) a dánský soud (ve věci *Tele Danmark*) požádaly Evropský soudní dvůr o zodpovězení předběžné otázky ohledně interpretace zákazu výpovědi podle článku 10 Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dánský soud navíc požádal o interpretaci zákazu výpovědi podle článku 5 Směrnice o rovném zacházení.

V případě *Tele Danmark* Evropský soudní dvůr poprvé uvedl, jaký je vzájemný vztah obou směrnic. Paní Brand Nielsen byla zaměstnána na dobu určitou (na 6 měsíců). Poté byla propuštěna z důvodu těhotenství. Soud uvedl, že rozhodnutí ve věci *Webb* by nebylo jiné, ani pokud by paní Webb byla zaměstnána na dobu určitou. Uchazečka o zaměstnání, která je v době pohovoru již těhotná, ale svému zaměstnavateli to nesdělí a nastoupí do zaměstnání na dobu určitou je chráněna stejně, jako by šlo o zaměstnání na dobu neurčitou. Propuštění takovéto zaměstnankyně je taktéž přímou diskriminací.

V otázce vzájemného vztahu obou směrnic soud uvedl, že aplikace obou z těchto směrnic povede ke stejnému výsledku, byť různými způsoby. Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se podle soudu vztahuje na existující zaměstnání, kdežto směrnice o rovném zacházení se vztahuje taktéž na přístup k zaměstnání, k obnovení smluv na dobu určitou atd.

V případě *Melgar* španělský soud požadoval odpověď na otázku, zda se paní Melgar může dovolat článku 10, protože Španělsko uvedenou směrnicí provedlo pozdě a neúplně. Soud rozhodl, že článek 10 Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci má přímý účinek, proto se ho paní Melgar může dovolat přímo.

Zajímavé rozhodnutí je rozhodnutí Evropského soudního dvora ve věci *Hertz*¹⁷⁴, kde soud rozhodoval o výpovědi z důvodu opakovaných absencí kvůli nemoci související s porodem a se šestinedělím po skončení mateřské dovolené. Paní Birthe Hertz byla

¹⁷³ Rozhodnutí ESD ze 4. října 2001 C-438/99 *Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios*.

¹⁷⁴ Rozhodnutí ESD z 8. listopadu 1990 C-179/88 *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark (jednající za Birthe Hertz) v. Dansk Arbejdsgiverforening (jednající za Aldi Marked A/S)*.

zaměstnaná jako prodavačka v obchodě Aldi. V roce 1983 porodila a po skončení mateřské dovolené nastoupila zpět do zaměstnání. Z důvodů onemocnění souvisejícího s porodem a šestinedělím byla velmi často na nemocenské, a proto jí pro časté absence zaměstnavatel propustil. Evropský soudní dvůr zopakoval argumentaci z případu *Dekker* (rozhodnutého týž den dopoledne), že ženu nelze propustit z důvodu jejího těhotenství, z důvodů ve vztahu k těhotenství a během mateřské dovolené. Zároveň ale stanovil limity této ochrany - odmítl poskytovat ženám ochranu před propuštěním v nemoci způsobené těhotenstvím či porodem po skončení mateřské dovolené. Soud uvedl, že neexistuje důvod rozlišovat tento typ nemocí od jiných nemocí, kterými trpí také muži.

Jedním z novějších rozhodnutí Evropského soudního dvora ohledně ochrany těhotné zaměstnankyně před výpovědí v ochranné době je rozhodnutí ve věci *Paquay*¹⁷⁵ z roku 2007. Paní Nadine Paquay dostala krátce po návratu z mateřské dovolené výpověď z pracovního poměru. Rozhodnutí zaměstnavatelky o výpovědi ale bylo připravováno již před návratem paní Paquay, tj. před skončením ochranné doby. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelka nedoložila důvody výpovědi, belgický soud shledal souvislost mezi výpovědí a narozením dítěte. Obrátil se proto na Evropský soudní dvůr s předběžnou otázkou, zda je během ochranné doby zakázáno pouze oznámení rozhodnutí o výpovědi nebo rovněž přijetí rozhodnutí o propuštění a příprava nahrazení této zaměstnankyně. Evropský soudní dvůr ve svém rozhodnutí uvedl, že s ohledem na cíle sledované směrnicí se „*zákaz výpovědi pro těhotné ženy nebo ženy krátce po porodu a kojící ženy během ochranné doby neomezuje pouze na oznámení rozhodnutí o výpovědi. Ochrana poskytnutá uvedeným zaměstnankyním tímto ustanovením vylučuje jak přijetí rozhodnutí o výpovědi, tak i přijetí přípravných kroků k podání výpovědi, jako jsou hledání a plánování trvalého nahrazení dotčené zaměstnankyně z důvodu těhotenství nebo narození dítěte*“.

¹⁷⁵ Rozhodnutí ESD C-460/06 z 11. října 2007 *Nadine Paquay v. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*.

O odstupném v případě rozvázání pracovního poměru rozhodoval Evropský soudní dvůr v říjnu 2009. Ve svém rozsudku *Meerts v. Proost NV*¹⁷⁶ stanovil pravidla pro výpočet odstupného, pokud zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby a ve zbytku vykonává pracovní činnost (rodičovskou dovolenou lze v Belgii čerpat na část pracovní doby). Zaměstnavatel s paní Meerts bez závažného důvodu a bez dodržení výpovědní doby jednostranně ukončil pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou. Belgický soud se pak obrátil na Evropský soudní dvůr s předběžnou otázkou, jak vypočítat odstupné v tomto případě. Evropský soudní dvůr rozhodl, že ustanovení 2 body 6 až 7 rámcové dohody o rodičovské dovolené obsažené ve směrnici o rodičovské dovolené 96/34/ES „musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby v případě, že zaměstnavatel bez závažného důvodu a dodržení výpovědní doby jednostranně ukončí pracovní smlouvu na dobu neurčitou uzavřenou s pracovníkem zaměstnaným na plný pracovní úvazek v období, kdy tento pracovník čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, bylo odstupné, které je nutné tomuto pracovníkovi zaplatit, stanoveno na základě sníženého platu, který pobírá v okamžiku, kdy dojde k propuštění.“ Odstupné musí být podle soudního dvora určeno na základě platu za plný pracovní úvazek, který by jinak paní Meerts pobírala.

Zajímavé je i rozhodnutí Evropského soudního dvora z 26. února 2008 ve věci *Mayr*¹⁷⁷ ohledně zákazu výpovědi při umělém oplodnění. Paní Sabine Mayr podstoupila hormonální léčbu a byla jí odebrána vajíčka, která byla posléze oplozena spermiemi jejího partnera. Po odběru vajíček dostala paní Mayr od zaměstnavatele výpověď. Tři dny po výpovědi jí byla vajíčka přenesena do dělohy. Paní Mayr namítala neplatnost výpovědi s tím, že od oplození vajíček požívala ochrany před propuštěním. Podle zaměstnavatele naopak v den výpovědi těhotenství ještě neexistovalo. Soud prvního stupně dal paní Mayr zapravdu, jelikož podle jeho názoru začíná těhotenství oplozením vajíčka. Podle odvolacího soudu ale při umělém oplodnění dochází k těhotenství až přenesením oplozených vajíček do těla ženy. Revizní soud pak předložil Evropskému soudnímu dvoru předběžnou otázku, od kdy se v případě umělého oplodnění mimo tělo

¹⁷⁶ Rozhodnutí ESD C-116/08 z 22. října 2009 *Meerts v. Proost NV*.

¹⁷⁷ Rozhodnutí ESD C-506/06 z 26. února 2008 *Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*.

ženy již jedná o „*těhotnou zaměstnankyni*“. Podle soudního dvora musí být směrnice a zejména zákaz výpovědi těhotných zaměstnankyň vykládány v tom smyslu, že se nevztahují na zaměstnankyni, jestliže „*v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně již oplozena spermiemi jejího partnera, avšak tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy.*“ Soud ale dále uvedl, že se uplatní směrnice o rovném zacházení, která brání propuštění zaměstnankyně, která je v pokročilém stadiu umělého oplodnění před bezprostředním přenesením vajíček do její dělohy, jestliže se prokáže, že výpověď je založena především na skutečnosti, že dotyčná osoba podstoupila uvedenou léčbu.

Omezení / zákaz některých prací

Z důvodu ochrany těhotných a kojících žen a žen krátce po porodu Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci upravuje práce, které jsou pro tyto ženy nevhodné a dále práce, které jim jsou přímo zakázány. Pro případ, že žena tuto práci vykonává, je upraveno dočasné převedení na jinou práci, pracovní doba či pracovní podmínky.

Některé typy činností mohou představovat pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně zvláštní rizika. Jedná se například o práci s nebezpečnými látkami nebo nevyhovující pracovní podmínky, dále se jedná o určité druhy pohybu a držení těla, duševní a tělesnou únavu a jiné druhy tělesné a duševní zátěže. V praxi nejčastěji půjde o práce s těžkými břemeny a další nevhodné manuální práce, práce pod zemí a práce na pracovištích s biologickými či chemickými látkami, práce v prostředí s teplotami nad 30 stupňů Celsia apod.

Zaměstnavatel musí vyhodnotit rizika. Pokud výsledek odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví zaměstnankyně, musí přijmout opatření k ochraně zdraví zaměstnankyně – například dočasně upravit pracovní podmínky nebo pracovní dobu zaměstnankyně. Není-li úprava jejích pracovních podmínek nebo pracovní doby technicky nebo objektivně proveditelná, zaměstnavatel přijme nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo. Při převedení na jinou práci má pak žena nárok na vyrovnávací příspěvek, vypočítaný z průměrné mzdy v období před a po převedení.

Není-li převedení na jiné pracovní místo možné, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví.

O odměně po převedení na jinou práci rozhodoval Evropský soudní dvůr ve věci *Parviainen*¹⁷⁸ v červenci 2010. Paní Parviainen byla zaměstnána jako vedoucí letové kabiny u společnosti Finnair. V těhotenství byla dočasně převedena na místo u pozemního letištního personálu. Podle směrnice by se „ochrana zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň mījela účinkem, pokud by nebyla doprovázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny nebo nároku na odpovídající dávku“. Dávky se pak „považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy“. Vzhledem k tomu, že paní Parviainen byla vedoucí kabiny, velkou část (cca 40 procent) její celkové odměny tvořily příplatky. Po převedení se kvůli nižším příplatkům její celková odměna snížila o 800 eur, jelikož od převedení dostávala příplatek ve výši průměru příplatků vyplácených všem palubním pracovníkům ve stejném platovém stupni, tj. nejen vedoucím kabiny. Podle paní Parviainen neměla společnost Finnair právo snížit po dočasném převedení její odměnu, aniž zejména zohlednila její vedoucí pozici. Takové snížení je podle žalobkyně diskriminačním chováním a proto se domáhá poskytnutí odměny přinejmenším rovnocenné té, která jí byla vyplácena jakožto vedoucí kabiny. Finský soud položil Evropskému soudnímu dvoru předběžnou otázku, zda mají být příslušná ustanovení směrnice vykládána „v tom smyslu, že se má zaměstnankyni, která po převedení vykonává jiné, méně placené pracovní úkoly, vyplácet odměna ve stejné výši jako před převedením a zda záleží v této souvislosti na tom, jaké druhy příplatků zaměstnankyně pobírala“. Podle Evropského soudního dvora převedené zaměstnankyni musí být zachována její základní mzda a dále má taková zaměstnankyně právo na složky odměny nebo příplatky spojené se svým pracovním postavením, jako jsou zejména příplatky spojené s její vedoucí funkcí, počtem jejích odpracovaných let a její profesní kvalifikací. Členské státy ve svých právních rádech či

¹⁷⁸ Rozhodnutí ESD C-471/08 z 1. července 2010 *Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj*.

zaměstnavatelé ve vnitřním předpise mohou stanovit způsob vypočtení těchto příplatků po převedení na jinou práci. Pokud ale systém nezohledňuje složky odměny nebo příplatky spojené s pracovním postavením těhotné zaměstnankyně („*postavením, které se tímto dočasným převedením nijak nemění*“) jako jsou příplatky spojené s vedoucí funkcí dotčené osoby, počtem jejích odpracovaných let a její profesní kvalifikací, jedná se o diskriminaci. Pokud ale toto systém výpočtu zohledňuje, zaměstnankyně nemá právo na odměnu, kterou průměrně pobírala před uvedeným převedením.

Rozvržení pracovní doby a zákaz/omezení práce přesčas a noční práce

Podle Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí členské státy přijmout nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně nejsou povinny vykonávat noční práci v době těhotenství a v době po porodu. Opatření přijatá členskými státy musí zahrnout možnost převedení na práci ve dne, nebo pokud převedení na práci ve dne není možné, uvolnění z práce nebo prodloužení mateřské dovolené.

V rozhodnutí z roku 1994 *Habermann - Beltermann*¹⁷⁹ Evropský soudní dvůr rozhodl o diskriminaci v případě, že žena z důvodu těhotenství nemůže vykonávat noční práci. V tomto případě uzavřel zaměstnavatel s uchazečkou pracovní smlouvu na práci nočního dozoru v domově důchodců. Zaměstnankyně byla v době uzavření smlouvy již těhotná, ale nevěděla o tom. Z důvodu těhotenství nemohla vykonávat svou práci a zaměstnavatel s ní ukončil pracovní poměr s odvoláním na německé předpisy, podle kterých má porušení zákazu noční práce za následek neplatnost pracovní smlouvy či prohlášení nicotnosti. Evropský soudní dvůr rozhodl, že národní právní předpisy, které zakazují zaměstnávat těhotné a kojící ženy a které stanovuje neplatnost nebo napadnutelnost pracovní smlouvy uzavřené v době, kdy těhotenství nebylo ještě ženě známo, porušují princip rovného zacházení a jedná se o přímou diskriminaci podle pohlaví.

¹⁷⁹ Rozhodnutí ESD z 5. května 1994 C-421/92 *Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband* (zaměstnanecká organizace v sociálním zabezpečení).

V jednotlivých právních řádech najdeme ustanovení o rozvržení pracovní doby a zákazu či omezení práce přesčas a noční práce. Například v Belgii je mezi 20:00 hod. večer a 6:00 hod. ráno zakázána práce těhotným ženám v období posledních osmi týdnů před porodem (na základě lékařského potvrzení i v dřívějším stádiu těhotenství a i po skončení mateřské dovolené), v Estonsku nesmí zaměstnavatel požadovat po zaměstnankyni noční práci od 20:00 do 6:00 hod. po celé těhotenství. Co se týče práce přesčas a omezení pracovní doby, úplný zákaz práce přesčas je upraven například v Belgii a omezena je například v Estonsku. V Německu nesmí těhotná či kojící žena pracovat déle než osm a půl hodiny denně nebo 90 hodin ve dvou po sobě následujících týdnech. Pokud se jedná o ženu mladší osmnácti let, jsou tato omezení ještě přísnější – maximálně osm hodin denně nebo 80 hodin ve dvou po sobě následujících týdnech. V některých státech jde ochrana ještě dále a noční práce a práce přesčas nesmí být vyžadována ani v prvních letech života dítěte – například v Bulharsku nesmí být noční práce nařízena matce dítěte do šesti let a jedná-li se o postižené dítě, až do dospělosti tohoto dítěte.

Evropský soudní dvůr rozhodoval v řadě případů o nekompatibilitě národních právních řádů s ustanovením článku 5 odstavce 1 o noční práci.

Ve svém rozhodnutí *Komise v. Francie* z 13. března 1997¹⁸⁰ Evropský soudní dvůr uvedl, že Francie nesplňuje požadavky Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jelikož zcela zakazuje noční práci žen v průmyslu, což je v rozporu se zákazem diskriminace a zásadou rovného zacházení.

Stejně rozhodl i v rozsudku *Komise v. Italská republika* ze 4. prosince 1997¹⁸¹, kdy uvedl, že Itálie nespĺnila požadavky stanovené článkem 5 odstavcem 1 směrnice, jelikož nezměnila národní legislativu upravující úplný zákaz noční práce žen, což soudní dvůr opět shledal diskriminačním. Následně Itálie i Francie upravily své předpisy do souladu se směrnicí a noční práci tak těhotné ženě či ženě pečující o dítě nelze nařídit, ale pokud s tím žena výslovně souhlasí, může ji vykonávat.

¹⁸⁰ Rozhodnutí ESD z 13. března 1997 C-197/96 *Komise v. Francie*.

¹⁸¹ Rozhodnutí ESD z 4. prosince 1997 C-207/96 *Komise v. Italská republika*.

Ohledně rozvržení pracovní doby směrnice o rovném zacházení v úvodu stanovuje, že „*dostupnost pružného uspořádání pracovní doby usnadňuje rodičům sloučení pracovních a rodičovských povinností a usnadňuje opětovné zapojení do práce, zejména po návratu z rodičovské dovolené.*“

Ve všech členských státech se vedou opakované diskuse o tom, jaká úprava je v této oblasti nejvhodnější. Například v německém právním řádu je zakotvena možnost zkrácených úvazků, částečných úvazků, flexibilní pracovní doby a nejrůznějších úprav směn pro rodiče – samoživitele. Částečné úvazky jsou ale v Německu i přes právní úpravu využívány málo – asi čtyřmi procenty rodičů s malými dětmi, na rozdíl od Francie, kde je to cca třicet procent. Ve Švédsku je pro sladění rodinného a profesního života využívána zejména flexibilní pracovní doba, zkrácené úvazky a práce z domova a dodatkové volno pro případ, že je dítě nemocné.

V některých členských státech je využíván tzv. tele – working, který spočívá v tom, že polovina práce je vykonávána na pracovišti a druhá polovina z domova či odjinud¹⁸².

Volno k návštěvě lékaře

Podle článku 9 Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí členské státy zajistit ženě v těhotenství nárok na pracovní volno k návštěvě lékaře k prenatálnímu vyšetření bez ztráty odměny. Například ve Finsku, Belgii a Rakousku má žena v těhotenství nárok na placené volno k prohlídkám u lékaře, pokud tyto prohlídky nelze provést mimo pracovní dobu. Některé státy rozšířily tento nárok i na období prvních měsíců po porodu - v Estonsku má žena nárok na den placeného volna každý měsíc po celý první rok života dítěte.

¹⁸² Viz. KRÍŽKOVÁ, Alena; SLOBODA, Zdeněk; DUDOVÁ, Radka; MAŘÍKOVÁ, Hana. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání* [online]. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2007.

Přestávky na kojení

Placené přestávky určené ke kojení dítěte se objevují v právních řádech jednotlivých členských států již od počátku dvacátého století.

Po návratu do práce a informování zaměstnavatele má žena nárok na přestávky na kojení. Zaměstnavatel je povinen zajistit dostatečný prostor a hygienické podmínky. Přestávky na kojení jsou poskytovány ve všech evropských státech minimálně do šesti měsíců věku dítěte, většinou ale déle. Čas na kojení je obvykle poskytován v minimální délce hodinu denně, rozdělené do dvou půlhodinových přestávek. V některých státech si žena může sama rozvrhnout, jak stanovený čas na kojení rozdělí. V jiných státech počet přestávek závisí na množství pracovních hodin – například pokud žena v Belgii pracuje nejméně čtyři hodiny denně, má nárok na jednu přestávku v délce třicet minut. Pokud pracuje minimálně 7,5 hodiny, má nárok na dvě půlhodinové přestávky. Zvláštností v Belgii je, že přestávky ženě neplatí zaměstnavatel, ale jsou hrazeny z nemocenského pojištění. V Rakousku má žena pracující nejméně čtyři hodiny denně nárok na 45 minut. Pokud pracuje minimálně osm hodin, pak dvakrát 45 minut. V Bulharsku má žena s dítětem do věku osmi měsíců, která pracuje méně než osm hodin, nárok na jednu hodinovou přestávku. V případě, že pracuje osm a více hodin denně, má nárok na dvě hodinové přestávky. Pokud žena porodila dvojčata nebo nedonošené dítě, má nárok na tři hodiny denně v případě osmi a více hodin práce a dvě hodiny denně v případě práce méně než osm hodin. V dalších měsících života dítěte do ukončení kojení má matka na základě lékařského potvrzení nárok na jednu hodinovou přestávku denně. V některých státech jsou přestávky poskytovány nejen ke kojení, ale i krmení. Může jich využít nejen matka dítěte, ale i osoba, která o dítě pečuje – například v Estonsku má osoba vychovávající dítě nárok na přestávky ke krmení do osmnácti měsíců věku dítěte. V některých právních řádech je zakotvena povinnost zaměstnavatele zařídit samostatnou místnost k odpočinku – například v Bulharsku.

V Itálii vzniká matce nárok na dvě hodinové přestávky denně, pokud je její pracovní doba delší než šest hodin. Pokud je její pracovní doba maximálně šest hodin, matka může čerpat jednu hodinovou přestávku. Pokud matka využívá zaměstnanecké jesle, přestávky jí náleží v délce půl hodiny denně. V případě narození více dětí opět dochází

k prodloužení těchto přestávek a může je čerpat i otec dětí. Za přestávky matce náleží náhrada mzdy ve výši 100 procent předchozích příjmů.

Dovolená

Podle Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 4. listopadu 2003 má každý zaměstnanec nárok na minimálně čtyři týdny placené dovolené. Evropský soudní dvůr řešil v případě *Goméz*¹⁸³ otázku, zda tyto čtyři týdny mají být přidány k čerpané mateřské dovolené. V tomto případě mohli zaměstnanci společnosti čerpat dovolenou v létě pouze v určitých týdnech. Paní Goméz byla během tohoto období na mateřské dovolené a zaměstnavatel jí odmítl po skončení mateřské dovolené povolit čerpání řádné dovolené (jelikož by šlo o čerpání mimo jím vyhrazenou dobu k čerpání dovolené). Soud uvedl, že mateřská dovolená je určena k ochraně ženy v souvislosti s porodem dítěte a k péči o toto novorozené dítě. Proto, pokud dojde k překrývání mateřské dovolené a předepsaných období pro řádnou dovolenou, zaměstnankyni musí být umožněno čerpání dovolené i v jiném období, nepřekrývajícím se s její mateřskou dovolenou.

V některých státech jsou ženy pečující o děti zvýhodněny co do výměry či čerpání dovolené. Například v Bulharsku mají ženy s dětmi do sedmi let přednost při určování rozvrhu dovolené.

Návrat do zaměstnání po mateřské dovolené

Podle směrnice o rovném zacházení má žena po skončení mateřské dovolené nárok „vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a dále má nárok na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.“

¹⁸³ Rozsudek Evropského soudního dvora C – 342/01 *Goméz v. Continental Industrias del Caucho SA*.

Mezinárodní organizace práce a ochrana žen

Taktéž MOP ve svých úmluvách upravuje základní standardy ochrany žen. Řada úmluv se týká zákazu výpovědi – v minulosti to byly například úmluva č. 3 o ochraně mateřství, upravující zákaz výpovědi žen na mateřské dovolené a novější úmluva č. 103, která rozšířila tuto ochranu nejen na dobu mateřské dovolené, ale taktéž po celé těhotenství i dobu po skončení mateřské dovolené, kdy je žena doma s dítětem na základě národních předpisů. Současná úprava týkající se ukončení pracovního poměru je obsažena v úmluvě č. 183 o ochraně mateřství z roku 2000, která upravuje ještě širší ochranu před výpovědí - rozšiřuje tuto ochranu i na dobu po návratu ženy do zaměstnání.

Další úmluvy se týkají žen, které práci hledají a z důvodu mateřství dochází k jejich znevýhodnění na trhu práce, v dalších je pak upraven zákaz diskriminace v odměňování - například úmluva č. 100 z roku 1951 o rovném odměňování, která zaručuje ženám stejné odměňování jako mužům za práci stejné hodnoty a úmluva č. 111, která zakazuje diskriminaci v zaměstnání a povolání. Další úmluvy se týkají zvláštních pracovních podmínek pro ženy, jedná se například o úmluvu č. 89, která povoluje noční práci žen jen za zvláštních podmínek.

Závěr

Cílem této rigorózní práce bylo rozebrat jak českou, tak evropskou právní úpravu sociálního zabezpečení a pracovního práva, týkající se těhotných žen, narození dítěte a následné péče. Zaměřila jsem se na změny, které se staly součástí našeho právního řádu v lednu 2012 a dále na provedené i navrhované změny v evropském právu v této oblasti. Druhým krokem bylo přehledně shrnout právní úpravy jednotlivých států Evropské unie s důrazem na provedené změny.

Česká republika má otázku zabezpečení žen upravenou na relativně vysoké úrovni a aktuální změny v sociálním zabezpečení považuji za další výrazný krok vpřed. U peněžité pomoci v mateřství hodnotím jako pozitivní změnu započtení doby studia do potřebné doby pojištění. Co se týče rodičovského příspěvku, jeho čerpání je nyní velmi flexibilní - rodiče již nejsou omezeni nutností zvolit variantu čerpání brzy po narození dítěte a neměnností tohoto rozhodnutí, naopak mohou i vícekrát změnit jak výši dávky, tak délku čerpání příspěvku podle aktuální situace rodiny. Dle mého názoru, jak jsem již uvedla v textu práce, by ale bylo vhodné upravit pravidla pro návrat zaměstnankyň či zaměstnanců zpět do práce po skončení rodičovské dovolené. Situace, kdy rodiče mohou změnit i několikrát délku čerpání příspěvku, vystavuje zaměstnavatele značné nejistotě, jelikož se nemohou na návrat zaměstnankyně organizačně připravit.

Nadále přetrvávají problémy zaměstnanosti matek s malými dětmi a dítě je stále mnohdy chápáno jako překážka pracovního uplatnění. Problémem dlouhé rodičovské dovolené navíc je, že žena ztrácí kontakt se svým oborem a ztrácí tak hodnotu na trhu práce. Stát by měl dle mého názoru podporovat zaměstnavatele v zaměstnávání žen s dětmi a dále ve využívání flexibilních pracovních úvazků.

V Evropské unii je zabezpečení v těhotenství, mateřství a rodičovství upraveno řadou směrnic a nařízení, které zajišťují minimální standard ochrany ve všech členských státech. Rodičovská dovolená je nově upravena ve směrnici o rodičovské dovolené z roku 2010. Problém ale vidím v tom, že ani tato nová směrnice nestanovuje povinnost členských států zavést rodičovskou dovolenou jako placenou. Proto v Evropské unii stále najdeme státy, ve kterých žádné dávky rodičům čerpajícím tento typ dovolené

vypláceny nejsou. Diskutovaným tématem je v současné době revize směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, která stanovuje minimální délku mateřské dovolené. Navrhovaných dvacet týdnů mateřské dovolené při 100 procentech předchozích příjmů a dva týdny placené otcovské dovolené považují sice za dobrý směr, kam by se měla Evropská unie vydat, ale v době krize za krok spíše neúměrný.

České právo poskytuje nadprůměrně dlouhou mateřskou dovolenou a taktéž nadprůměrně dlouhou dovolenou rodičovskou, až do tří let věku dítěte, což je jedna z nejdelších v Evropské unii. Zároveň je upraveno pobírání rodičovského příspěvku až do čtyř let věku dítěte. Některé státy poskytují ženám vyšší výměru dávek, ale musíme vzít v úvahu, že dávky jsou většinou poskytovány kratší dobu. Úpravu v České republice proto v porovnání s ostatními členskými státy považují za více než dostatečnou.

Seznam použité literatury

Internetové stránky:

Consilium Europa www.consilium.europa.eu

Česká správa sociálního zabezpečení www.cssz.cz

Český statistický úřad www.czso.cz

Demografie : demografické informace, analýzy a komentáře www.demografie.info

Společná česko-slovenská digitální parlamentní knihovna www.psp.cz/eknih

European Legal Forum (Evropské právní fórum) www.european-legal-forum.com

Eurostat epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/

Evropská komise www.ec.europa.eu

MISSOC – Mutual information systém on social protection

www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=eng

Evropský sociální fond www.ec.europa.eu/esf

Evropský Parlament – dokumenty a studie: www.europarl.europa.eu/studies, novinky

a tiskové zprávy www.europarl.europa.eu/news

Evropský hospodářský a sociální výbor www.eesc.europa.eu

INPS – Istituto nazionale previdenza sociale www.inps.it

International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce) www.ilo.org

konkrétně části:

- ILO Travail (Conditions for work and employment Programme)
http://www.ilo.org/travail/areasofwork/lang--en/WCMS_122073/index.htm
- ILO International labour standard instruments on maternity protection conventions and recommendation http://www.ilo.org/travail/aboutus/lang--en/WCMS_119238/index.htm
- ILO Legal Indicators for “Combining work, family and personal life”
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/presentation/wcms_146168.pdf

OECD www.oecd.org

OECD Family Database www.oecd.org/els/social/family/database

Portál Evropské unie europa.eu/index_cs.htm

Rada Evropské unie www.consilium.europa.eu/homepage.aspx?lang=cs

Knihy v českém jazyce:

BĚLINA, Miroslav aj. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

80 let sociálního pojištění [online]. 1. vyd. Praha : ČSSZ, 2004. 25 s. [cit.2011-04-10]. Dostupný z WWW: http://www.cssz.cz/stranky/konference-80let/brozura_c.pdf.

FRYJAUFOVÁ, Eva. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích*. 1. vyd. Brno : Computer Press, 2007. 111 s. ISBN 978-80-251-1454-4.

GREGOROVÁ, Zdeňka, GALVAS, Milan. *Sociální zabezpečení*. 2. aktualiz. a dopl. vyd., Brno : Doplněk, 2005. 280 s. 2., ISBN 80-7239-176-3.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

CHVÁTALOVÁ, Iva. *Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii*. 1. vyd. Praha : Linde, 2003. 110 s. ISBN 80-86131-45-9.

KOLDINSKÁ, Kristína; PIKOROVÁ, Gabriela; ŠVEC, Ladislav; TOMEŠ, Igor. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. Praha : C.H. Beck, 2007. 230 s. ISBN 978-60-7179-622-0.

KOTOUS, Jan, ed. *Sociální politika v evropských zemích, sborník učebních textů*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1995. 143 s. ISBN 80-7184-099-8.

KUČERA, Milan. *Populace České republiky 1918-1991*. 1. vyd. Praha : Česká demografická společnost, 1994. 197 s. ISBN 80-901674-7-0.

KREBS, Vojtěch; DURDISOVÁ, Jaroslava; POLÁKOVÁ, Olga a další. *Sociální politika*. Praha: CODEX Bohemia, 1997. ISBN 80-85963-33-7.

MIKULOVÁ, Marie. *Žena v právním řádě československém*. Praha: Nákladem vlastním, 1936. 256 s.

Průvodce novým zákonem o nemocenském pojištění v roce 2009. 1. vyd. Praha : ČSSZ – Odbor komunikace, 2008. 32 s. ISBN 978-80-87039-12-0.

Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 279 s. ISBN 978-80-7421-009-9.

Národní koncepce rodinné politiky. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005. 59 s.

TOMEŠ, Igor; KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo Evropské unie.* 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2003. 267 s. ISBN 80-7179-831-2.

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

ŠTANGOVÁ, Věra, *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

VEČEŘA, Miloš. *Teorie sociálního státu.* Brno : IURIDICA BRUNENSIA, 1995. 141 s. Právo a současnost; sv. 9. ISBN 80-85964-20-1.

Články a studie v českém jazyce:

AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, *Stanovisko k RIA – Závěrečné zprávě z hodnocení dopadů regulace podle obecných zásad, týkající se připravované novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,* 12. prosince 2010. [online]. [cit.2012-01-30].

BĚLECKÝ, Miroslav. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. 20. března 2008, *Práce a mzda* [online]. 2008, č.4. [cit.2011-03-12]. Dostupný také z WWW: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3504v4742-bezpecne-pracovni-podminky-tehotnych-zamestnankyn/>. ISSN 0032-6208.

BUDOVEC, Zdeněk. Ochrana rodiny v zákoníku práce. *i-poradce.cz* [online]. [cit.2011-04-10]. Dostupný z WWW:

<http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=83720>.

Business Info. Sociální politika v Evropské unii. 30. května 2009, [online]. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/socialni-politika-v-evropske-unii/1000521/19269/>

Český statistický úřad, *Projekce obyvatelstva v České republice*. [cit. 2011-02-08].

Dostupný z WWW:

[http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/B0001D6145/\\$File/4025rra.pdf](http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/B0001D6145/$File/4025rra.pdf)

ETTLEROVÁ, Sylva. Analýza : Vývoj a struktura dávek státní sociální podpory.

Demografie [online]. 26.06.2006. [cit.2011-03-10]. Dostupný z WWW:

http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=354. ISSN 1801-2914.

HROUZKOVÁ, Věra. Matky na mateřské a rodičovské dovolené. *Mzdy &*

personalistika v praxi. 2005, č. 8, s. 24 - 27. ISSN 1212-7140.

CHALOUPKOVÁ, Jana; ŠALAMOUNOVÁ, Petra. *Postoje k manželství,*

rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě. Praha: Sociologický ústav

Akademie věd České republiky, 2004. [cit.2011-04-15]. Dostupný také z WWW:

http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/210_1chalou47%20pro%20tisk.pdf.

ISBN 80-7330-062-1.

JOUZA, Ladislav. *Žena (muž) na mateřské a rodičovské dovolené*. i-poradce.cz

[online]. [cit.2011-03-20]. Dostupný z WWW:

<http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=52387>.

KOUBEK, Josef. Populační politika Československé republiky v letech 1945-1980.

Demografie, 1981/ č. 1, s. 32, ISSN 0011-8265.

KŘEPELKA, Filip. Dopady práva ES na sociální zabezpečení a služby poskytované

členskými státy. *Právník*, ročník 145, 2006, č. 6, s. 647-671. ISSN 0231-6625.

KŘÍŽKOVÁ, Alena; SLOBODA, Zdeněk; DUDOVÁ, Radka; MAŘÍKOVÁ,

Hana. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*

[online]. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2007. [cit.2011-03-14]. Dostupný

z WWW: http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/260_SS_07_09.pdf. ISBN 978-80-

7330-127-9.

McDONALD, F. Peter; Hubálek, Jan (editor). Možnosti státní politiky k udržení

plodnosti, *Demografie*, 2004/ č.1, s.1-21.

PŘIB, Jan: Schválené a připravované změny v nemocenském a důchodovém pojištění

od roku 2012, *PSK – personální a sociálně právní kartotéka*, Linde, 4. ledna 2012.

RANDLOVÁ, Nataša; SUCHÁ, Barbora. Evropská unie chystá podstatné změny pro

rodiče malých dětí. *EPRAVO* [online]. 15. dubna 2010. [cit.2011-04-24]. Dostupný

z WWW:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-unie-chysta-podstatne-zmeny-pro-rodice-malych-deti-61088.html>.

RANDLOVÁ, Nataša; KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. Návrat z mateřské dovolené. *Rodinné listy*, prosinec 2011.

ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. *Právo a zaměstnání*. 2001, č. 6, s. 2-4. ISSN 1211-1139.

VAVERČÁKOVÁ, Monika. Pracovní podmínky těhotných žen a matek, *EPRAVO* [online]. 22. května 2002. [cit.2011-03-04]. Dostupný z WWW:
<http://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-podminky-tehotnych-zen-a-matek-17095.html>.

Cizojazyčná literatura:

BARNARD, Catherine. *EC Employment law*. 3rd. ed. [b.m.] : Oxford University Press, 2006. 936 s. ISBN 978-0-19-928003-2.

CAGARELLI, Monica. *I congedi parentali*. Torino : G. Giappichelli, 2002. 164 s. ISBN 8834822005.

CALAFÀ, Laura. *Congedi e rapporto di lavoro*. Padova : CEDAM, 2004. 358 s. ISBN 9788813252571.

CINELLI, Maurizio. *Diritto della previdenza sociale*. 9th ed. Torino : G. Giappichelli, 2010. 665 s. ISBN 9788834897171.

Council of Europe. *Recent Demographic Developments in Europe* [online]. ed. 2001-2009. Strasbourg : Council of Europe Publishing, , [cit.2011-03-30].

Dostupný z WWW:

http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/population/demographic_year_book/.

European Commission, Directorate general for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, 2008 (Cowi and Idea Consult)

European Foundation for the Improvement of living and working conditions.

Parental leave in European companies : Establishment Survey on Working Time 2004–2005 [online]. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 51 s. [cit.2011-03-28]. Dostupný z WWW: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/87/en/1/ef0687en.pdf>. ISBN 92-897-0969-3.

European parliament - Directorate General for Internal Policies, Benefits of maternity/ paternity leave in the EU27 – Literature review, PE 425.648, 2010.

European parliament - Directorate General for Internal Policies, Fully paid maternity leave of 18 or 20 weeks – impact assessment, PE 425.629, 2010.

European parliament - Directorate General for Internal Policies, Proposition of a methodology to determine the benefits of maternity leave, PE 425.649, 2010.

European parliament - Directorate General for Internal Policies, Fully paid paternity leave of 2 weeks – impact assessment, PE 425.630, 2010.

Eurostat. Demography Report 2010 : Latest figures on the demographic challenges in the EU. *Eurostat NewsRelease* [online]. vol. 50/2011, 1. April 2011. 5 p. [cit.2011-04-20]. Dostupný z WWW:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01042011-BP/EN/3-01042011-BP-EN.PDF.

GLOWAKI, Tari; RICHMOND, Amy K. How government policies influence declining fertility rates in developed countries. *Middle States Geographer* [online]. 2007. vol.40:32-38. [cit.2011-03-04]. Dostupný z WWW:

http://geographyplanning.buffalostate.edu/MSG%202007/4_Glowaki_Richmond.pdf

HÄNLEIN, Andreas. European Maternity Protection - Perfected or Excessive, Comments on the latest judgments of the EC. *The European Legal Forum* (E) [online]. 8-2000/01. Doc. 228, München : IPR Verlag GmbH. p.544-548. [cit.2011-03-04]. Dostupný z WWW: <http://www.simons-law.com/library/pdf/e/228.pdf>.

ILO. *Maternity at work : A review of national legislation, Findings from the ILO s Conditions of Work and Employment Database.* Second ed. [b.m.] : ILO, 2010. 108 p. ISBN 978-92-2-122927-8.

Tanaka, Sakiko. Parental leave and child health across OECD countries. *The Economic Journal*, únor 2005, č. 115, str. F7-F28.

MOONEY COTTER, Anne - Marie, *Pregnant pause: an international legal analysis of maternity discrimination*, Ashgate, 2010.

WATSON, Phillipa. *EU Social and Employment law*. [b.m.] : Oxford University Press, 2008. 300 p. ISBN 978-1-9045-0153-4.

Seznam právních předpisů a judikatury :

Zákon č. 221/1924 Sb.z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří.

Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění.

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.

Zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky.

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavecích na děti z nemocenského pojištění.

Zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku.

Zákon č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku.

Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích.

Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Usnesení předsednictva ČNR 2/1993, o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky

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

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zákon č. 364/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 293/2010 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2011.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 310/2011 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2012.

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Nařízení vlády č. 410/2011 Sb., o zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění.

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství ze dne 25. března 1957.

Smlouva o Evropské unii ze dne 7. února 1992 (Maastrichtská smlouva).

Amsterodamská smlouva ze dne 2. října 1997.

Smlouva z Nice ze dne 26. února 2001.

Smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství ze dne 13. prosince 2007 (Smlouva fungování Evropské unie, Lisabonská smlouva).

Jednotný evropský akt.

Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců.

Charta základních práv Evropské unie.

Směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené mezi uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2010/18/EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME,

CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

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

Směrnice Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 76/207/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Směrnice Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnici Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/614/EHS.

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

Nařízení Rady 574/72/EHS stanovující postup provádění Nařízení Rady (EHS) 1408/71/EHS.

Nařízení 883/2004/ES o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

Nařízení 987/2009/ES, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004/ES.

Nařízení 1612/68/EHS, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství ze dne 15. října 1968.

Nařízení 492/2011/ES o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie ze dne 5. dubna 2011.

Usnesení Evropského Parlamentu ze dne 10. února 2010 **o rovnosti žen a mužů v Evropské unii** 2009/2101(INI)

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 6.května 2009 **o obnovené sociální agendě** 2008/2330(INI)

Doporučení Rady 92/241/ES o péči o děti.

Úmluva MOP č. 3 o ochraně mateřství z roku 1919.

Úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení z roku 1952

Úmluva MOP č. 103 o ochraně mateřství z roku 1952.

Úmluva MOP č. 183 o ochraně mateřství z roku 2000.

R191 Doporučení k ochraně v mateřství z roku 2000.

Judikatura českých soudů:

Nález Ústavního soudu ze dne 1. března 2011 **sp. zn. Pl. ÚS 55/10** ve věci návrhu na zrušení zákona č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí – **č. 80/2011 Sb.**

Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové, **13 Co 413/1995** ze dne 9. ledna 1996

Rozhodnutí Nejvyššího soudu **21 Cdo 1655/2000** ze dne 30. srpna 2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu **21 Cdo 1561/2003** ze dne 17. prosince 2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu **21 Cdo 2095/2004** ze dne 12. dubna 2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu **21 Cdo 612/2006** ze dne 5. června 2007.

Judikatura Evropského soudního dvora

Rozhodnutí ESD z 26. října 1983 **C-163/82 Komise v. Italská republika.**

Rozhodnutí ESD z 12. července 1984 **C-184/83 Hofman v. Barmer Ersatzksse.**

Rozhodnutí ESD z 8. listopadu 1990 **C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus.**

Rozhodnutí ESD z 8. listopadu 1990 **C-179/88 Handels-og Kontorfunktionoerernes Forbund I Danmark (jednající za Birthe Hertz) v. Dansk Arbejdsgiverforening (jednající za Aldi Marked A/S).**

Rozhodnutí ESD z 5. května 1994 **C-421/92 Habermann-Beltermann**

v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband.

Rozhodnutí ESD ze 14. července 1994 **C-32/93 Carole Louise Webb** kontra *EMO Air Cargo Ltd.*

Rozhodnutí ESD z 12. listopadu 1996 **C-84/94 Spojené království Velké Británie a Severního Irska proti Radě Evropské unie.**

Rozhodnutí ESD z 13. března 1997 **C-197/96 Komise v. Francie.**

Rozhodnutí ESD z 4. prosince 1997 **C-207/96 Komise v. Italská republika.**

Rozhodnutí ESD z 24. dubna 1998 **C-218/98 Abdoulaye v. Régie Nationale des Usines Renault SA.**

Rozhodnutí ESD ze 4. října 2001 **C-109/00 Tele Danmark A/S v. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark.**

Rozhodnutí ESD ze 4. října 2001 **C-438/99 Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios.**

Rozhodnutí ESD z 29. listopadu 2001 **C-366/99 Griesmar v. Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.**

Rozhodnutí ESD z 27. února 2003 **C-320/01 Wiebke Busch v. Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG.**

Rozhodnutí ESD z 11. října 2007 **C-460/06 Nadine Paquay v. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL.**

Rozhodnutí ESD z 26. února 2008 **C-506/06 Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG.**

Rozhodnutí ESD z 22. října 2009 **C-116/08 Meerts v. Proost NV.**

Rozhodnutí ESD z 1. července 2010 **C-471/08 Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj.**

Rozhodnutí ESD z 16. září 2010 **C-149/10 Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon.**

Resumé

Social security and legal protection connected to maternity in the Czech Republic and the European Union

The purpose of this thesis is to give an overview of the current situation for pregnant women, women on maternity leave and parents on parental leave, including the protection of their rights provided by the employment laws in the Czech Republic and the European Union. This work is based on my master's degree thesis that was written on the same topic, but due to crucial changes in the law connected to maternity that are taking place both in the Czech Republic and on the European level, the thesis was updated and aims to reflect on the changed situation.

The thesis is composed of an introduction, the main text and a general summary. The main text is divided into two parts with the same structure, first part deals with the Czech legislation and the second part with the European law and its impact on the national laws of the member states. The aim was to cover all aspects related to maternity - from the development of the first maternity and parental rights and benefits to the current situation.

The first part that focuses on the Czech legislation covers mainly the Sickness Insurance Act (maternity benefits, compensation benefits in pregnancy and maternity), State Social Support Act (parental benefits, maternity grants) and the Labour Code (maternity and parental leave, protection of women at work, etc.).

The second part covers the development of social policy issues at the European level and continues discussing current legislation concerning maternity leave and benefits, parental leave and benefits, paternity leave, maternity grants and also the labour protection of pregnant women, breastfeeding women and parents with young children. It also compares national legislation of member states regarding maternity and parental issues.

The thesis concludes with a general summary.

Abstrakt

Social security and legal protection connected to maternity in the Czech Republic and the European Union

The thesis gives an updated overview of the current situation for pregnant women, women on maternity leave and parents on parental leave, including the protection of their rights provided by the employment laws in the Czech Republic and the European Union. It aims to reflect the changed situation due to current crucial changes in the law.

The thesis is composed of an introduction, the main text and a general summary. The main text is divided into two parts, first part deals with the Czech legislation and the second part with the European law and its impact on the national laws of the member states. It covers the development of social policy issues both in the Czech Republic and at the European level and continues discussing current legislation concerning maternity leave and benefits, parental leave and benefits, paternity leave, maternity grants and also the labour protection of pregnant women, breastfeeding women and parents with young children. It also compares national legislation of member states regarding maternity and parental issues.

Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství a ochrana jejich práv v ČR a v EU

Účelem této rigorózní práce je podat komplexní pohled na současnou úpravu zabezpečení žen v těhotenství a mateřství a ochranu jejich práv v České republice a v Evropské unii s důrazem na důležité změny v této oblasti v poslední době.

Práce se skládá z úvodu, hlavního textu a shrnujícího závěru. Samotný text práce je rozdělen na dvě části. První část se zabývá českou právní úpravou, druhá část pak evropským právem a právní úpravou v jednotlivých státech Evropské unie.

Práce nejprve popisuje vývoj sociální politiky v této oblasti a poté se zabývá platnou právní úpravou mateřské dovolené a dávek v mateřství, rodičovské dovolené

a rodičovských dávek, otcovskou dovolenou, porodným a taktéž pracovněprávní ochranou těhotných a kojících žen a rodičů pečujících o malé děti. Taktéž porovnává právní úpravy jednotlivých členských států v této oblasti.

Klíčová slova / Key words

Maternity leave – mateřská dovolená

Parental leave – rodičovská dovolená

Labour protection – pracovněprávní ochrana