

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Rigorózní práce

**OCHRANA TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK V PRACOVNĚPRÁVNÍCH  
VZTAZÍCH A JEJICH HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ**

Protection of pregnant women and mothers in labour-law relations and their material  
security

Předkládá: Ing. Mgr. Vendula Šmídová

Konzultant rigorózní práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

**Prohlášení:**

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 3. května 2012

.....

## **Poděkování**

Děkuji touto cestou neziskové organizaci CpKP za zapůjčení odborné literatury.

Dále děkuji PhDr Milanu Šmídovi za konzultace a věnovaný čas.

V poslední řadě, avšak především děkuji paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za poskytnuté konzultace, věnovaný čas a odborné vedení mé rigorózní práce.

# Obsah

ÚVOD .....	1
1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY POSTAVENÍ ŽEN A MATEK V PRACOVNĚPRÁVNÍM ZÁKONODÁRSTVÍ .....	3
1.1 Historický vývoj zaměstnanosti žen.....	3
1.2 Vývoj právní úpravy .....	5
1.2.1 Rakousko – Uhersko, období let 1871 – 1914 .....	5
1.2.2 Období 1. světové války.....	6
1.2.3 Období 1. republiky .....	6
1.2.4 Období Protektorátu Čechy a Morava, tzv. 2. republika.....	8
1.2.5 Období let 1946 – 1989.....	9
1.2.6 Období po listopadu 1989 .....	14
2 PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU A MEZINÁRODNÍM PRÁVU .....	17
2.1 Pracovně právní úprava v českém právním řádu .....	17
2.1.1 Obecné ústavní principy.....	17
2.1.2 Pracovněprávní předpisy .....	18
Zákoník práce.....	18
Prováděcí předpisy k zákoníku práce.....	24
Předpisy o zaměstnanosti .....	25
2.1.3 Kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty .....	25
2.2 Právo sociálního zabezpečení v českém právním řádu .....	26
2.2.1 Obecné ústavní principy.....	27
2.2.2 Právní úprava nemocenského pojištění .....	28
2.2.3 Právní úprava státní sociální podpory .....	29
2.3 Právní úprava ochrany před diskriminací - antidiskriminační zákon.....	30
2.4 Právní úprava v mezinárodním právu .....	31
2.4.1 Mezinárodní organizace a jejich dokumenty .....	32
Organizace spojených národů .....	32
Mezinárodní organizace práce .....	33
Rada Evropy.....	34
2.4.2 Právo Evropské unie a prameny komunitárního práva .....	36
3 PRACOVNĚPRÁVNÍ OCHRANA TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK V PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ.....	41
3.1 Obecně k ochranné funkci pracovního práva.....	41

3.2	Pracovní poměr .....	42
3.2.1	Postup před vznikem pracovního poměru .....	42
3.2.2	Vznik pracovního poměru .....	46
3.2.3	Změny pracovního poměru .....	48
	Převedení na jinou práci .....	49
	Změna místa výkonu práce .....	51
3.2.4	Skončení pracovního poměru .....	55
3.3	Pracovní doba a doba odpočinku .....	64
3.3.1	Rozvržení pracovní doby .....	64
3.3.2	Práce přesčas .....	65
3.3.3	Noční práce .....	66
3.3.4	Přestávky v práci a přestávky ke kojení .....	66
3.4	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci .....	68
3.5	Překážky v práci .....	72
3.5.1	Mateřská a rodičovská dovolená .....	73
3.5.2	Vliv mateřské a rodičovské dovolené na práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu .....	81
4	HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK .....	86
4.1	Dávky nemocenského pojištění .....	86
4.1.1	Nemocenské .....	88
4.1.2	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství .....	90
4.1.3	Peněžitá pomoc v mateřství .....	93
4.2	Dávky státní sociální podpory .....	101
4.2.1	Porodné .....	102
4.2.2	Rodičovský příspěvek .....	104
5	ZÁVĚR .....	116
	Seznam zkratk .....	120
	Seznam použité literatury .....	121
	Resumé .....	123
	Abstrakt .....	124
	Abstract .....	125

# ÚVOD

Těhotenství, mateřství a péče o dítě představují biologicky, historicky a společensky podmíněnou řadu životních situací, které významně ovlivňují postavení žen ve společnosti, resp. v jejích jednotlivých oblastech. Jednou ze stěžejních oblastí, kterou těhotenství a mateřství zaměstnankyně (popřípadě převzetí dítěte do péče) ovlivňuje, je oblast pracovněprávních vztahů a s tím související oblast hmotného zabezpečení.

Ačkoliv jsou biologické faktory pro lidstvo neměnné, ty historické a společenské ovlivnily a dále ovlivňují postavení žen ve společnosti. V průběhu novodobé historie lidstva nabyly ženy na řadě kontinentů rovná práva s muži, mezi nimi i právo na práci. Jejich společenské postavení tím doznalo mnoho změn. Nově jsou ženy nejen zaměstnávány, ale práci také aktivně vyhledávají a často i preferují nad ostatními oblastmi svého života. Ekonomická aktivita žen, a s tím spojená finanční odměna za jejich práci, je navíc často velice podstatná pro ekonomické fungování rodiny.

Vlivem těchto faktorů je pro většinu žen elementární otázkou, jak skloubit pracovní život s tím rodinným, resp. jakou ochranu a jaké možnosti hmotného zabezpečení mohou jako těhotné zaměstnankyně a matky požívat. Odpovědi je třeba hledat zejména v platné právní úpravě. Právní úpravu pracovněprávních vztahů jak obecně, tak z pohledu opatření směřujících ke zvýšené ochraně těhotných žen a matek obsahuje zejména zákoník práce. V rámci systému sociálního zabezpečení jsou těhotné ženy a matky zabezpečeny jednak z dávek nemocenského pojištění, upravených v zákoně o nemocenském pojištění a dávek poskytovaných na základě zákona o státní sociální podpoře.

V souvislosti s výše uvedeným jsem si jako autorka vybrala, zpracovala a předkládám práci na téma: „Ochrana těhotných žen a matek v pracovněprávních vztazích a jejich hmotné zabezpečení“

Cílem této práce je uceleně rozebrat a zhodnotit právní úpravu pracovněprávní ochrany a hmotného zabezpečení těhotných žen a matek v české právní úpravě a z hlediska její správnosti a spravedlnosti, v případě potřeby, navrhnout postup *de lege ferenda*.

Předkládaná práce je logicky a systematicky rozdělena na úvod, pět kapitol a závěr.

První dvě kapitoly představují obecnou část práce, ve které se věnují vývoji právní úpravy až po právní úpravu současnou, která se dotýká ochrany těhotných žen a matek v pracovněprávních vztazích a právu sociálního zabezpečení. Zvláštní část práce je zpracována v kapitolách třetí a čtvrté, jež se zabývají konkrétními instituty pracovního práva a práva sociálního zabezpečení vztahujících se k tématu práce.

Strukturou jednotlivých kapitol pak sledují logickou posloupnost problematiky. V kapitole první je touto historická linka. Kapitola druhá je zpracována jednak s ohledem na právní sílu jednotlivých právních norem (ústavní, zákonné, podzákonné) a dále z pohledu významnosti jednotlivých právních norem pro danou problematiku. Třetí kapitola sleduje chronologicky sled událostí vztahujících se k pracovnímu vztahu (postup před vznikem pracovního vztahu po jeho skončení a některé zvláštní instituty) dle úpravy v zákoníku práce, jakožto její provázanost s právní úpravou zvláštní či subsidiární. Čtvrtá kapitola pak opět chronologicky popisuje dávky, které může žena – zaměstnankyně čerpat. Poslední, pátá kapitola obsahuje celkové zhodnocení problematiky z pohledu autorky. Dílčí závěry obsahují i jednotlivé kapitoly, přičemž kapitola třetí a čtvrtá je doplněna o návrhy autorky *de lege ferenda*.

Celkově je práce zaměřena na rozbor ochrany těhotných žen a matek v pracovněprávních vztazích, čemuž odpovídá i text práce. Tam, kde jsem s ohledem na komplexnost právní úpravy považovala za důležité, popřípadě tam, kde je to podstatné s ohledem na naplnění stěžejních zásad práva EU uvádím popis právní úpravy i ve prospěch zaměstnanců – mužů. Popis, hodnocení a návrhy *de lege ferenda* odpovídají stavu právní úpravy platné k 1. lednu 2012.

# 1 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY POSTAVENÍ ŽEN A MATEK V PRACOVNĚPRÁVNÍM ZÁKONODÁRSTVÍ

V samotném počátku práce je, s ohledem na problematiku pracovněprávní ochrany žen a matek, nutno vzpomenout základní historické etapy mající vliv na zaměstnanost žen jako takovou a jejich důsledky pro vývoj právní úpravy v dané oblasti.

## 1.1 Historický vývoj zaměstnanosti žen

Otázka zaměstnanosti žen úzce souvisí s celkovým postavením obou pohlaví ve společnosti, v kontextu nejen historickém, ale i kulturním, náboženském či geografickém. Z hlediska historického lze v prostředí kontinentální Evropy vysledovat několik období a dějinných mezníků, majících vliv na společenské změny, jež sebou nesly i změny v postavení žen ve společnosti a jejich přístupu k zaměstnání.

Tím prvním je doba před Francouzskou revolucí, která je v přístupu k práci pro muže a ženy charakteristická téměř rovným postavením, v tom smyslu, že ženám není poskytována žádná ochrana. Ženy a muži pracují bez nároku na zvláštní ochranu (vyjma určitých typů povolání, např. horníci apod.) a přístup k zaměstnání je do jisté míry rovnocenný pro obě skupiny, s ohledem na specifika určitých povolání. Významným dějinným mezníkem je již zmíněná Velká francouzská revoluce (1789), která vnesla do společenského života nástin základních lidských práv a svobod.

V druhém období, které je inspirováno právě myšlenkami Francouzské revoluce, se začíná formovat feministické hnutí. K jeho základním požadavkům patří volební právo pro ženy, právo na vzdělání a uplatnění v zaměstnání.

V prostředí Rakouska-Uherska, později Československa, byla tato práva naplněna počátkem 20. století. V roce 1905 promovala na lékařské fakultě Karlovy university první žena. Volební právo bylo ženám přiznáno v roce 1918.

Toliko k období Francouzské revoluce a jeho významu pro formování základních tezí feminismu, které výrazným způsobem přispěly k prosazení dlouho očekávaných práv pro ženy a ve svých důsledcích vedly k jejich společensko-ekonomickému uplatnění.



V důsledku technických vynálezů průmyslové revoluce v průběhu 19. století, nastaly ve společnosti hospodářsko-sociální změny spojené s přechodem od manufakturních výroben k továrním provozům. Pro toto období je charakteristické nerovné postavení žen a mužů při uplatnění v zaměstnání. Vlivem poptávky po dělnících vykonávajících fyzicky namáhavou manuální práci u strojů byla žena v přístupu k zaměstnání výrazně omezena. Na přelomu 19. a 20. století se situace v českých zemích, vlivem větší vzdělanosti žen a rozvojem služeb, výrazně zlepšila. Počet zaměstnaných žen rostl a rozšiřoval se i okruh pracovních příležitostí.

Posledním významným obdobím majícím vliv na zaměstnanost žen je období 1. a 2. světové války a léta následující. Již během válečných konfliktů byly ženy mnohem více zapojeny do pracovního procesu, přičemž v mnohých odvětvích nahradily chybějící mužskou pracovní sílu. Devastující válečné konflikty pobořily i mnohé mýty a společenské konvence. Po jejich skončení tak ženy začínají získávat nové role ve společnosti a stále více se stávají ekonomicky aktivními. Pro dokreslení takového vývoje zaměstnanosti žen v Československu a později v České republice lze, jako příklad, uvést následující:

Zatímco v roce 1948 je z celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel 36,5 % žen, v roce 1960 je to 43,7 %, a v roce 1970 již dokonce 46,4 % zaměstnaných žen. Ačkoliv je patrná zvyšující se zaměstnanost žen, podstatně se nemění obory, ve kterých jsou ženy nejvíce zastoupeny. Těmi jsou dlouhodobě zdravotnictví, sociální péče a veterinární činnost, dále vzdělávání a v neposlední řadě ostatní veřejné, sociální a osobní služby. Mezi odvětvími jsou pak i takové, které se pro ženy zprvu nezdají být žádoucí, avšak zaměstnanost v nich v průběhu let stoupá. Jedním z nich je například odvětví dopravy, skladování a spojů, ve kterém v roce 2000 pracovalo 31,5 % žen oproti roku 1948, kdy zaměstnanost žen v tomto oboru činila pouhých 9 %.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Zdroj: internetové stránky [www.czso.cz](http://www.czso.cz) navštívené dne 6.zář.2011

## 1.2 Vývoj právní úpravy

### 1.2.1 Rakousko – Uhersko, období let 1871 – 1914

Revoluční rok 1848, přivedl české země, jako součást Rakouské monarchie, na počátek období formování moderního státu a práva. Právní normy té doby, ovlivněné teorií přirozeného práva a recepcí římského práva, se dotýkaly téměř všech oblastí společenského života. Vlivem průmyslové revoluce dochází k rozvoji kapitalistické ekonomiky znamenající nárůst počtu dělnických profesí a zaměstnanosti v nich. Tyto sociálně politické a ekonomické faktory vedou k rozvoji občanských práv a sociálního zákonodárství, kdy občan je chráněn před porušením práva státními orgány a jsou již řešena některá jeho sociální práva.

Mezi první opatření v oblasti sociálních práv lze řadit péči o chudé, která byla zajišťována domovskými obcemi. Institut domovského práva, kdy každý občan patřil k některé z obcí, spočíval právě v péči o nemajetné osoby. Tento fakt dokládá i jeden z prvních zákonů řešících otázku těhotných žen, zákon č. 19/1864 ř. ž.<sup>2</sup>, který přenáší platební povinnost za nemajetné rodičky právě na zemské fondy či domovské obce.

V průběhu osmdesátých let devatenáctého století pak dochází k novelizaci živnostenského řádu nejprve novelou řemeslnickou (zákon č. 39/1883 ř. ž.) a následně novelou dělnickou (zákon č. 22/1885 ř. z.). Tyto normy, mimo jiné, upravily pracovní poměry v řemeslnických živnostech a továrnách, jakož to pracovní dobu mladistvých dělníků. Dělnická novela obsahovala rovněž úpravu ochrany zdraví při práci, nedělní a sváteční klid či mzdové předpisy.

Ve stejném období byl novelizován i horní zákon (115/1884 ř. z.), později ministerským nařízením č. 146/1907, kterým byla omezena práce dívkám do 18 let, jež mohly nadále pracovat jen na povrchu.

Součástí „dělnické“ politiky bylo i úrazové a nemocenské pojištění (viz níže) a sociální, invalidní a starobní pojištění (prvně uzákoněno v roce 1907 pro soukromé zaměstnance).

Úrazové pojištění prvně upravil zákon č. 1/1888 ř. z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu, který výraznou měrou upravoval nemocenské dávky peněžité i naturální

---

<sup>2</sup> Zákon č. 19/1864 ř. ž., ježto se týče platu za opatrování v porodnicích a v domech pomatenců.

z důvodu úrazu a nemoci z povolání. Toto pojištění se však vztahovalo jen na zaměstnance velkých továren, dělníci z malých živností a dělníci v zemědělství zůstali i nadále nepojištěni.

Všeobecné nemocenské pojištění dělníků bylo zavedeno zákonem č. 33/1888 ř. z. Jednalo se o pojištění obligatorní, založené na principu vzájemnosti, na jehož základě se vyplácely dávky nejen peněžité, ale i věcné. Tyto dávky však náležely pouze pojištěncům, nikoliv jejich rodinným příslušníkům. „Pojištěné ženy měly nárok na bezplatnou pomoc při porodu od porodní asistentky, popřípadě i od lékaře a zároveň i nárok na léky a léčebné pomůcky. Pojištěnky, které porodily, měly nárok na peněžitou podporu ve výši nemocenského po dobu čtyř týdnů ode dne porodu“<sup>3</sup>. Novelou č. 6/1917 ř. z., byla podpůrčí doba pro vyplácení dávek nemocenského prodloužena z 20 na 26 týdnů, při vyplácení 60% obvyklé denní mzdy, a to od prvního dne nemoci. Doba vyplácení podpory pro ženy po porodu byla prodloužena ze 4 na 6 týdnů a současně byly zavedeny prémie za kojení.

### **1.2.2 Období 1. světové války**

Období první světové války se v prvé řadě vyznačuje vysokou nezaměstnaností, která přechodně klesá z důvodu rozvoje zbrojního průmyslu, aby na konci válečného konfliktu vlivem nedostatku surovin a energií opět významně vzrostla.

Druhým aspektem je zhoršení a omezení pracovních a sociálních práv dělníků. V podnicích, které nově slouží válečné výrobě je neúměrně prodlužována pracovní doba a to až na 13 hodin denně. K práci se v této době dostává značné množství žen a dětí, které v závodech nahradily muže povoláné k vojenské službě.

### **1.2.3 Období 1. republiky**

Konec první světové války znamenal pro české země počátek samostatného Československého státu založeného na demokratických principech a občanských svobodách zakotvených v ústavě z roku 1920.

---

<sup>3</sup> ŠTANGOVÁ, V., Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu, časopis AUCI, ročník 1987, str. 13.

V oblasti občanských práv a svobod je nezbytné uvést zakotvení rovnosti všech před zákonem bez ohledu na původ, státní příslušnost, jazyk, rasu nebo náboženství. Zaručena byla také svoboda osobní, zahrnující mimo jiné i právo být výdělečně činným na kterémkoliv místě republiky. Kromě již výše uvedených demokratických změn se právo vyznačuje recipitou práva z dob monarchie, které je hojně novelizováno a doplňováno. Tento stav způsobuje v oblasti úpravy pracovních a sociálně právních předpisů roztržitost, a to zejména u předpisů upravujících pracovní poměr (předpisy zákonů občanského, obchodního, živnostenského, zákona o obchodních pomocnících a zaměstnancích velkostatků atd.).

V oblasti pracovního práva byl zákonem č. 91/1918 Sb. z. a n., zaveden osmihodinový pracovní den. Nadále však existoval okruh zaměstnanců, pro které platila až dvanáctihodinová pracovní doba (např. kuchařky, chůvy a vychovatelky). Zákon o osmihodinové pracovní době přinesl i určité výhody dětem mladším 16 let a ženám, kteří nesměli vykonávat noční práci. V letech 1918 – 1921 byly, mimo jiné, vydávány předpisy o práci žen a dětí. „Zákonem č. 131/1931 Sb. z. a n., byly zřízeny pracovní soudy, které řešily pracovněprávní spory, projednávané do té doby obecnými soudy a správními úřady.“<sup>4</sup>

Oblast sociální a ekonomická byla nadále ovlivněna vysokou nezaměstnaností, která ve svém důsledku vedla k zaměření sociální politiky na podporu v nezaměstnanosti. Nově byl zaveden gentský systém (od 1. dubna 1925), kdy je nezaměstnaným vyplácena podpora v nezaměstnanosti prostřednictvím odborové organizace, jejímž byl nezaměstnaný členem a u níž se dobrovolně pojistil. Členství přitom muselo trvat nejméně šest měsíců předtím, než nezaměstnaný ztratil práci, přičemž podpora byla vyplácena po dobu šesti měsíců v kalendářním roce.

Úrazové pojištění upravoval recipovaný Rakousko - Uherský zákon č. 1/1888 ř. z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu, zákon č. 96/1912 ř. z., o úrazovém pojišťování při stavebních pracích, zákon č. 363/1917 ř. z., kterým se měnila některá ustanovení o pojišťování dělníků pro případ úrazu a zákon č. 207/1919 Sb. z. a n., kterým se měnily zákony o úrazovém pojištění dělníků.

---

<sup>4</sup> MALÝ, K. a kolektiv autorů, Dějiny Českého a Československého práva do roku 1945, Praha: Linde, 1999, str. 335.

Nemocenské pojištění, z něhož se poskytovala mimo jiné i pomoc v mateřství, upravoval rovněž recipovaný Rakousko - Uherský předpis č. 33/1888 ř. z., který byl několikrát změněn. Dále pak nový zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří představující určité zabezpečení dělníků pro případ výše jmenovaných životních událostí. Tento zákon byl formulován jako zákon základní, podle něhož byli pojištěni všichni zaměstnanci, nebyli-li tímto zákonem výslovně vyloučeni. Vyloučení se týkalo státních zaměstnanců a soukromých úředníků a obligatorně osob starších 60 let. Nemocenské pojištění dle zákona č. 221/1924 Sb. z. a n., se tak vztahovalo v podstatě jen na dělníky.

Pojištění civilních zaměstnanců ve službě státu, státních podniků, četnictva, učitelů apod. upravoval zákon č. 221/1925 Sb. z. a n., o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců.

Pomoc v mateřství byla ženám poskytována ve výši nemocenských dávek po dobu šesti týdnů před porodem a šest týdnů po porodu. Pojištěnky a manželky pojištěnců měly dále nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky, popřípadě lékaře při porodu.

#### **1.2.4 Období Protektorátu Čechy a Morava, tzv. 2. republika**

Období nesvobody let 1938 – 1939 a druhé světové války (1939 – 1945) mělo pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení neblahé důsledky, které odrážely válečnou ekonomickou a společenskou situaci.

Snaha získat pracovní síly, nutné pro nasazení do vojenské mašinerie vedla k uzákonění všeobecné pracovní povinnosti (nařízeními č. 190 a 195/1939 Sb.), která se vztahovala na všechny muže ve věku 16 až 50 let. Pro tento účel byly vládním nařízením č. 193/1939 Sb., zavedeny na území protektorátu pracovní úřady.<sup>5</sup> Jejich pravomoc byla výrazně rozšířena v letech 1941 a 1942 zejména tím, že úřady práce dávaly souhlas ke sjednávání a rozvazování pracovního poměru či příkazování nástupu do práce, a to i mimo hranice protektorátu.

---

<sup>5</sup> Vládní nařízení č. 10/42 dávalo zákonný podklad k tomu, aby pracovní úřady pověřovaly svobodné muže a ženy pracemi v rámci tzv. služební povinnosti.

System nucené práce symbolizovaly pracovní knížky povinně zavedené pro všechny osoby starší 14 let<sup>6</sup> a nucené práce, tzv. totální nasazení<sup>7</sup>, které ve své době postihlo celé ročníky (1918 – 1922 a 1924). Byla zavedena restriktivní mzdová opatření, zakázány stávky a došlo k oslabení odborů. Ve velké míře se do pracovního procesu zapojily i ženy, pracující mnohdy za velmi těžkých podmínek v prostředí pro ně nevhodném.

V oblasti sociálního zabezpečení byl zrušen gentský systém podpor, který byl nahrazený systémem státních podpor v nezaměstnanosti. Nemocenské pojištění bylo změněno v roce 1941 pro soukromé zaměstnance ve vyšších službách, v roce 1943 pro hornické zaměstnance a v roce 1945 bylo změněno nemocenské, invalidní a starobní pojištění dělnické. Veškeré tyto úpravy však nepřinesly pojištěncům žádná významná zlepšení.

### **1.2.5 Období let 1946 – 1989**

Poválečný vývoj v Československu navázal v oblasti práva na situaci, jaká byla v předmnichovské republice. Právní předpisy pracovního a sociálního zabezpečení z doby před okupací byly uznány za součást právního řádu s výjimkou těch ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou<sup>8</sup> a jejími principy.

V následujícím období ovlivnil směřování sociální politiky Košický vládní program z roku 1945 zdůrazňující princip „základů velkorysé sociální politiky a sociální péče o všechny vrstvy pracujícího lidu měst a venkova.“

V oblasti zaměstnanosti se projeví snahy po plánovitém řízení národního hospodářství, jejímž odrazem byly i právní regulace rozmístění pracovních sil. Postupně tak byly přijímány předpisy ovlivňující zaměstnanost a teritoriální rozmístění pracovních sil podle lokalizace hospodářských odvětví.

Mezi prvními to byly především dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, zákon č. 121/1946 Sb., o zajištění pracovních sil pro zemědělskou výrobu v rámci výstavby státu a zákon č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provedení mobilizace pracovních sil.

---

<sup>6</sup> Vládní nařízení č. 241/1941.

<sup>7</sup> Např. vládní nařízení č. 46/1941 Sb. a vládní nařízení č. 177/1944 .

<sup>8</sup> Ústava z roku 1920

K výrazným změnám došlo po roce 1948, kdy byla oblast zaměstnanosti podrobena totalitní ideologii a byl zaveden systémem rozmístování pracovníků, upravený vládním nařízením č. 128/1951 platným až do roku 1958. Po roce 1958 dochází, na základě zákona č. 70/1958 Sb., na úseku péče o pracovní síly k převedení odpovědnosti na podniky a národní výbory. Tento systém platil až do roku 1990 a ve své podstatě znamenal zavedení pracovní povinnosti všech praceschopných občanů a dosažení plné zaměstnanosti. Nově jsou tak plně zaměstnávány ženy, čímž je také výrazně ovlivněno jejich postavení ve společnosti. Stát jim v pracovním poměru zaručuje zvýšenou pracovněprávní ochranu a zavádí systém hmotného zabezpečení pro případy těhotenství a mateřství.

Prvním právním předpisem z oblasti sociální politiky a sociální péče je zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Úprava se vztahuje na nemocenské pojištění pro případ nemoci a mateřství a důchodové pojištění pro případ stáří, invalidity, ztráty živitele smrtí a pro případ úrazu. Nemocenské pojištění pro případ mateřství však není pojištěním obligatorním a vztahuje se „pouze“ na veřejné zaměstnance uvedené v § 7. Jedná se např. o zaměstnance státu, státních podniků a ústavů, učitele či zaměstnance svazků územní samosprávy. Pojištěnce náležela nejen peněžitá pomoc v mateřství v délce 18 týdnů a výši nemocenské dávky, ale i bezplatná péče lékaře a porodní asistentky či porodné 2.500 Kčs na každé narozené dítě. Zákon o národním pojištění vycházel z Beveridgeovy koncepce národního pojištění, a ačkoliv byl velice moderní a pokrokový, v praxi byl aplikován pouze několik let.

V průběhu 50. let dvacátého století začaly být přijímány zákony ovlivněné tehdejším sovětským zákonodárstvím.

Práva a povinnosti občanů, zakotvené Ústavou Československé republiky (ústavní zákon č. 150/1948 Sb.) se v mnohém dotkla i postavení žen ve společnosti. Obecná ustanovení o rovnosti mužů a žen před zákonem, právu všech na vzdělání či přístupu k práci byla v otázce žen prohloubena o ochranu mateřství a těhotenství. Vůbec poprvé je zde ženám s ohledem na mateřství, těhotenství a péči o děti garantována zvláštní úprava pracovních podmínek (§ 26). Ústava dále zahrnula manželství, rodinu a mateřství pod ochranu státu, přičemž ženy v době těhotenství a mateřství měly nárok na zvláštní péči, upravenou zákony o národním pojištění.

Přijetím zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců došlo k rozšíření okruhu pojištěných osob. Na základě zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců je i nadále státem poskytována preventivní a léčebná péče, pomoc v mateřství či neplodnosti. Peněžitá pomoc v mateřství se, v souladu s dřívější právní úpravou, poskytuje po dobu 18 týdnů, z toho 4 týdny před porodem a 14 týdnů po porodu. K změně dochází u výpočtu této dávky, která je nově poskytována jako procentní podíl z čisté denní mzdy, diferencovaný dle let nepřerušného zaměstnání v témž podniku, přičemž minimální denní dávka představuje 16 Kčs. Porodné je nově nahrazeno podporou při narození dítěte, která je vyplácena ve výši 650 Kčs na každé narozené dítě.

V roce 1960 přijalo Národní shromáždění ústavním zákonem č. 100/1960 Sb., poslední předlistopadovou ústavu, Ústavu Československé socialistické republiky. Ta v kontextu socialistické politiky postavila práci, její garanci a ochranu na vrchol práv a povinností občanů. V člancích 20 až 27 je ženám přiznáno stejné postavení v rodině, práci a veřejné činnosti, přičemž možnost tohoto rovnoprávného uplatnění je ženám garantována prostřednictvím zvláštní úpravy pracovních podmínek a poskytováním zvláštní zdravotní péče při těhotenství a mateřství.

V souladu s výše uvedenými ústavními principy bylo v průběhu šedesátých let minulého století přijato několik zákonů upravujících jednak pracovní poměr a dále prohlubujících péči o těhotné ženy a matky.

Mezi první patří zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, kterým se prodlužuje mateřská dovolená, po kterou jsou ženy zabezpečeny peněžitými dávkami v mateřství a zavádí se jím právo na další mateřskou dovolenou. Nově tak ženám náleží mateřská dovolená v délce 22 týdnů namísto stávajících 18 týdnů a je upravena doba jejího nástupu (zpravidla je mateřská dovolená poskytována od počátku čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu, ne však dříve než od počátku osmého týdne před tímto dnem). Pro prohloubení péče o dítě se matce zaručuje právo na další mateřskou dovolenou - neplacenou, a to do jednoho roku věku dítěte.

Významnou změnu v koncepci pracovněprávních předpisů představovalo přijetí zákoníku práce v roce 1965. Po téměř sto dvaceti letech moderních právních dějin Rakouska – Uherska, později Československého státu, byla právní úprava pracovního poměru obsažena v jediném kodexu pracovního práva; zákonu č. 65/1965 Sb. Ve své



době moderní zákoník práce, v němž byla zapracována řada mezinárodních dokumentů, upravoval téměř všechny otázky pracovněprávního vztahu, při zavedení vysokého stupně ochrany zaměstnanců. Představoval tak úpravu komplexní, samostatnou, vylučující podpůrné použití norem práva občanského. Jeho koncepce postavená na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“, obsažená převážně v kogentních ustanoveních, odpovídala politickým a společenským podmínkám, sloužícím k budování socialistického státu.

Odstraněním soukromého vlastnictví a zavedením centrálně plánované ekonomiky, ve které jediným skutečným zaměstnavatelem byl stát, zůstala oblastí pracovního práva zapovězena smluvní volnost. Pro zákoník práce z roku 1965 byla charakteristická jeho kogentní povaha, která vylučovala sjednání odchylek od jeho ustanovení z vůle smluvních stran. Zejména vlivem výše uvedených skutečností došlo k oddělení práva pracovního od právního odvětví práva soukromého, respektive právo pracovní se dostalo na pomezí práva veřejného a soukromého.

V řadě předpisů prohlubujících péči o těhotné ženy a matky nelze opomenout zákon č. 67/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění, který do systému pracovněprávní ochrany žen zavádí vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Tato obligatorní dávka nemocenského pojištění náležela těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, kterým v důsledku dočasného převedení na jinou práci neohrožující jejich těhotenství a mateřství, poklesly příjmy.

K provedení zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a zákona č. 67/1965 Sb., byla v roce 1965 přijata vyhláška č. 143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění. Její pozdější novelizace vyhláškami č. 113/1975 Sb., a 79/1982 Sb., přinesla, mimo jiné, též zlepšení podmínek pro matky nastupující novou mateřskou dovolenou, a to nejpozději do měsíce potom, kdy její předchozí dítě dosáhlo 2 let věku, resp. 3 let věku. Za splnění zákonných podmínek, náležela této matce peněžitá pomoc v mateřství stanovená ze stejné čisté denní mzdy jako u předchozí mateřské dovolené. V roce 1982 došlo přijetím vyhlášky č. 79/1982 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění k dalšímu zvýhodnění poskytování peněžité pomoci v mateřství při opakovaných porodech.

Významný posun v oblasti hmotného zabezpečení těhotných žen a matek představovalo přijetí zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o

dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění. Mateřská dovolená byla prodloužena ze stávajících 22 týdnů na 26 týdnů, přičemž období stanovené v zákoníku práce 18 týdnů<sup>9</sup> bylo prodlouženo na 22 týdnů. Zákon dále stanovil dávky nemocenského pojištění poskytované z důvodu těhotenství, porodu a mateřství, tj. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitou pomoc v mateřství a podporu při narození dítěte. Ve zvláštních případech, kdy žena porodila dvě a více dětí, o které se i po uplynutí doby poskytování peněžitě pomoci v mateřství starala či se jednalo o ženu osamělou, se doba poskytování dávky prodloužila na 35 týdnů od počátku jejího poskytování. Podpora při narození dítěte se zvýšila ze stávajících 650 Kčs na 1000 Kčs na každé narozené dítě.

V roce 1987 byl přijat zákon č. 57/1987 Sb., o změnách v nemocenském pojištění, jímž byla prodloužena doba poskytování peněžitě pomoci v mateřství ze stávajících 26 týdnů na 28 týdnů mateřské dovolené. V případě poskytování pomoci při vícečetném porodu či osamělé matce se doba pro poskytování pomoci prodloužila z 35 týdnů na 37 týdnů. Počátek doby poskytování peněžitě pomoci v mateřství počíná šestým týdnem před očekávaným dnem porodu, nejvýše však osmým týdnem před tímto datem. Nově bylo upraveno poskytování peněžitě pomoci (ekvivalent peněžitě pomoci v mateřství) zaměstnanci. Péče zaměstnance – muže byla chápána jako výjimečná a nárok na peněžitou pomoc vzniká za splnění zákonných podmínek. Poskytována byla zejména muži osamělému, pečujícímu o dítě z rozhodnutí příslušného orgánu nebo o dítě, jehož matka zemřela.

V roce 1969 došlo v oblasti hmotného zabezpečení matek k zavedení nové peněžitě dávky – mateřského příspěvku. Do právního řádu jej vtělil zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku, nahrazený v roce 1971 stejnojmenným zákonem č. 107/1971 Sb. Mateřský příspěvek byl určen ženám pečujícím o dítě do dvou let věku dítěte<sup>10</sup> a plnil funkci kompenzační za ztrátu příjmu z výdělečné činnosti. Poskytování této dávky bylo závislé na splnění zákonných podmínek, přičemž jeho výše byla odvislá od počtu dětí v péči matky. V roce 1984 došlo přijetím zákona č. 110/1984 Sb., o změnách zákona o mateřském příspěvku k zdokonalení poskytování tohoto příspěvku, který byl nově, za splnění zákonných podmínek, přiznán i muži.

---

<sup>9</sup> Viz § 157 odst. 1. zákoníku práce z roku 1965.

<sup>10</sup> Zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku ustanovil dobu poskytování mateřského příspěvku na dobu do jednoho roku věku dítěte.

### 1.2.6 Období po listopadu 1989

Po listopadu 1989 bylo pro právní úpravu charakteristické přijímání řady novel a právních předpisů.

V důsledku politicko-ekonomických a společenských změn dochází k novelizaci a přijímání nových právních úprav i v oblasti zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů či v právu sociálního zabezpečení. Legislativní změny přicházejí jako reakce na změněné podmínky nově utvářeného trhu práce a jeho zvláštností. Je to zejména tržní ekonomika, privatizace a znovu nastavení podmínek soukromého vlastnictví, které umožňují rozvoj podnikatelského sektoru. Tento trend s sebou přináší hromadný přesun pracovní síly na trhu práce.

V oblasti zaměstnanosti je vznik a fungování trhu práce upraveno nově přijatými právními předpisy:

- zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon České národní rady č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti,
- zákon č. 120/1990 Sb., o některých vztazích mezi odborovými organizacemi,
- zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, a další.

Pracovněprávní vztahy jsou i nadále upraveny základním právním předpisem z této oblasti a to zákoníkem práce. Zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) byl od doby své účinnosti, (1. 1. 1966) mnohokrát novelizován, avšak po roce 1989 se jeho podoba výrazně změnila vlivem řady přijatých novel i dalších zákonů. V důsledku společenských změn byl v pracovněprávních vztazích omezen vliv státu a nadále byl posilován jejich smluvní charakter.

Zásadní význam pro oblast pracovněprávních vztahů měla zejména úprava podmínek pro uzavírání kolektivních smluv. A to jak kolektivních smluv podnikových, tak i kolektivních smluv vyššího stupně.

Základní funkce pracovního práva, tj. ochrana zaměstnance, jako slabší strany (zvýšená vůči ženám a matkám), zůstává v právní úpravě zachována. Obecným prováděcím předpisem k zákoníku práce je vyhláška č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným 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.

Hmotné zabezpečení těhotných žen a matek zajišťují dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory.

Již v průběhu těhotenství mohou ženy čerpat vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a dále peněžitou pomoc v mateřství, poskytovanou z dávek nemocenského pojištění. Právě oblast nemocenského pojištění procházela značnými změnami, kde do 31. 12. 2008 existovaly dva platné zákony, a to zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, jehož účinnost byla odložena na 1. 1. 2009. Právní úprava vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství a peněžité pomoci v mateřství je nadále upravena zákonem č. 88/1968 Sb., ve znění do 31. 12. 2008. Doba poskytování peněžité pomoci v mateřství je 28 týdnů, přičemž počátek této doby nastává obvykle šest týdnů před stanoveným termínem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto datem.

Ze systému státní sociální podpory, upravené zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře jsou s ohledem na mateřství a rodičovství poskytovány, mimo jiné, tyto dávky: rodičovský příspěvek a porodné.

Institut rodičovského příspěvku, upravený zákonem č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku nahradil mateřský příspěvek, zavedený do právního řádu zákonem č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku. Nově byl příspěvek poskytován rodiči dítěte, kterým byla pro účely zákona též jiná osoba než matka nebo otec dítěte, převzala-li dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Doba poskytování rodičovského příspěvku byla prodloužena do tří let věku dítěte (zákonem č. 117/1995 Sb., do 4 let), resp. do sedmi let věku dítěte, jedná-li se o dítě těžce zdravotně postižené, vyžadující mimořádnou nebo zvlášť náročnou péči.

Institut podpory při narození dítěte, původně upravený v zákoně č. 88/1968 Sb., je nově nahrazen dávkou označovanou jako porodné. Její paušální, zákonem stanovená částka je s přijetím zákon č. 117/1995 Sb., nahrazena násobkem životního minima.

Významné změny právní úpravy po roce 1989 byly zesíleny procesem přípravy České republiky na vstup do Evropské unie<sup>11</sup>. V souvislosti s procesem sbližování

---

<sup>11</sup> Česká republika podala žádost o přistoupení k Evropské unii v lednu roku 1996.

českého práva s právem komunitárním<sup>12</sup> byly právní dokumenty a standardy Evropských společenství / Evropské unie (dále jen „ES / EU“) podrobeny komplexní analýze. Z pohledu práva pracovního, jenž je v právu ES součástí sociální politiky a práva sociálního zabezpečení, se jednalo zejména o směrnice Rady ES týkající se problematiky rovných příležitostí, pracovních podmínek, sociálního dialogu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Po dokončení výše uvedených analýz bylo konstatováno, že úprava obsažená v zákoníku práce je na poměrně dobré úrovni, neboť již v té době obsahovala řadu prvků obsažených v mezinárodněprávních dokumentech a právu ES. I přes to bylo nutné některé instituty doplnit, upravit, opravit či nově zpracovat. Jejich přehled a dopad do právní úpravy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení je uveden níže, v kapitole 2.

---

<sup>12</sup> Právo Evropských společenství, tj. právo Evropského společenství a právo Evropského společenství pro atomovou energii, vyznačující se předností před právními normami členských států. K rozdílu mezi pojmy komunitární právo a unijní právo pod. OUTLÁ, V. a kolektiv, Právo Evropské unie, Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, str. 92, str. 115 a.n.

## **2 PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU A MEZINÁRODNÍM PRÁVU**

Pracovně právní ochrana těhotných žen a matek a jejich hmotné zabezpečení představuje ucelený soubor opatření, jež jsou poskytovány osobám v zákonech uznaných životních a sociálních situacích. Jde o opatření, obsažená jednak v pracovně právní úpravě a předpisech o zaměstnanosti a dále v právu sociálního zabezpečení. Přehled základních východisek těchto právních úprav spolu s přehledem obecných a speciálních právních předpisů českého právního řádu, jakožto i prameny práva mezinárodního, zejména komunitárního, nabízí následující text.

### **2.1 Pracovně právní úprava v českém právním řádu**

Těhotenství a mateřství představují pro zaměstnankyni (v případě rodičovské dovolené i zaměstnanice) situaci, která značnou měrou ovlivňuje zejména oblast pracovně právních vztahů. V souvislosti s tím existuje v pracovně právní úpravě soubor opatření směřující ke zvýšené ochraně těhotných žen a žen – matek, popřípadě mužů - otců.

Právní úprava pracovně právních vztahů nejen obecně, ale i ve vztahu k péči o těhotnou ženu, matku a dítě je obsažena zejména v zákoníku práce a jeho prováděcím předpise - vyhlášce č. 288/2003 Sb. Platná pracovněprávní úprava v současnosti odpovídá příslušným předpisům Evropských společenství postavených na základních zásadách, jakými jsou rovnost a rovné zacházení mezi mužem a ženou v pracovně právních vztazích a zákaz jakékoliv diskriminace v pracovním procesu.

#### **2.1.1 Obecné ústavní principy**

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen „Ústava“), v čl. 3 stanoví součástí ústavního pořádku České republiky Listinu základních práv a svobod (viz níže) a dále jako součást právního řádu vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci

dal Parlament ČR souhlas a jimiž je Česká republika vázána. Stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.<sup>13</sup>

Listinou základních práv a svobod<sup>14</sup> (dále jen „Listina“) jsou ve vztahu k pracovním předpisům (s ohledem na téma práce) garantována základní práva a svobody bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Každému je přiznáno právo na svobodnou volbu povolání, přičemž zákon může pro výkon určitých povolání nebo činností stanovit podmínky a omezení. Právem každého jedince je získávat prostředky pro své životní potřeby prací, přičemž občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu a na základě zákona hmotně zajistí. Zvýšená ochrana zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky jsou v čl. 29 Listiny garantovány ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým. Těhotným ženám je zaručena v čl. 32 zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

### **2.1.2 Pracovněprávní předpisy**

#### **Zákoník práce**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nový zákoník práce“ či „zákoník práce“), nahradil s účinností od 1. ledna 2007 původní zákoník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb., dále jen „starý zákoník práce“).

Ještě před nabytím účinnosti byl nový zákoník práce změněn zákonem č. 585/2006 Sb. Poté byl zákoník práce ještě několikrát změněn:

- zákonem č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů, s účinností od 1. srpna 2007,
- zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, s účinností od 1. ledna 2008,

---

<sup>13</sup> Viz čl. 10 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

<sup>14</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

- zákonem č. 296/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé zákony v souvislosti s jeho přijetím, s účinností od 1. ledna 2008,
- zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony s účinností od 1. ledna 2008,
- nálezem Ústavního soudu, vyhlášeným pod číslem 116/2008 Sb., s účinností od 14. dubna 2008,
- zákonem č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů, s účinností od 1. července 2008,
- zákonem č. 126/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností a družstev, s účinností od 1. července 2008,
- zákonem 294/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákonem č. 305/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
- zákonem č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s účinností od 1. ledna 2010,
- zákonem č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 1. ledna 2009,
- zákonem č. 286/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 119/2001 Sb., kterým se stanoví pravidla pro případy souběžně probíhajících výkonů rozhodnutí, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský



soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 265/1992 Sb., o zápisech vlastnických a jiných věcných práv k nemovitostem, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 7/2002 Sb., o řízení ve věcech soudců a státních zástupců, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. listopadu 2009,

- zákonem č. 320/2009 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony,
- zákonem č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stability, s účinností od 9. října 2009,
- zákonem č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, s účinností od 1. ledna 2011,
- zákonem č. 73/2011 Sb., nálezem ústavního soudu č. 80/2011 Sb., zákonem č. 180/2011 Sb., zákonem č. 185/2011 Sb., zákonem č. 341/2011 Sb. a zákonem č. 364/2011 Sb..

Výše uvedené změny jsou spíše drobného rozsahu, avšak korespondují se situací, za níž byl nový zákoník práce spolu s dalšími zákony v Parlamentu České republiky od 27. září 2005 do 23. května 2006 přijímán (Poslanecká sněmovna musela svým hlasováním postupně překonat veto senátu i veto Prezidenta republiky).

Vlivem některých pozměňovacích návrhů, častých bouřlivých politických diskusí a nedostatkem času v legislativním procesu obsahoval nový zákoník práce řadu technických nedostatků a postrádal provázanost s jinými právními předpisy. Tyto nedostatky se pokusil odstranit zákon č. 362/2007 Sb., označovaný též jako „technická novela“. Jedná se o největší novelu zákoníku práce, spočívající v legislativně technických změnách a věcné úpravě, která kromě zákoníku práce mění i další související zákony (např. zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce či zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Zásadní změny nového zákoníku práce přineslo až rozhodnutí Ústavního soudu ve věci návrhu skupiny senátorů a poslanců na zrušení některých jeho ustanovení. Tento návrh byl podán již v druhé polovině roku 2006, přičemž rozhodnuto o něm bylo dne 12. března 2008 nálezem Ústavního soudu České republiky Pl. ÚS 83/06 (publikován

pod č. 116/2008 Sb., dále jen nález Ústavního soudu) s účinností jeho vyhlášením dnem 14. dubna 2008. Ústavní soud svým rozhodnutím úplně zrušil či pozměnil 12 ustanovení nového zákoníku práce (ustanovení § 2 odst. 1 věty druhé, třetí a páté, § 4, § 18 ve slovech „48, 49“, § 20 věty první za středníkem ve slovech „ to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr“, § 24 odst. 2 věty druhé, § 278 odst. 1 ve slovech „ u něhož nepůsobí odborová organizace“, § 282 odst. 1 písm. c) a odst. 2 ve slovech“ u kterého nepůsobí odborová organizace“, § 305 odst. 1 věty druhé, § 321 odst. 2, 3 a 4 a § 322 odst. 2 a 3)<sup>15</sup>.

Vybraná zrušená/změněná ustanovení a jejich význam pro koncepční pojetí zákoníku práce viz níže.

#### Princip smluvní volnosti v oblasti pracovněprávních vztahů

Mezi obecné ústavní principy patří zejména princip dispozitivnosti vyjádřený v čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2. odst. 3 Listiny („Každý /občan/ může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“).

Ve společnosti známé, téměř zlidovělé rčení: „co není zakázáno, je dovoleno“ bylo starým zákoníkem práce zapovězeno. Jeho kogentní, antiliberální úprava byla postavena na zcela opačné zásadě: „co není dovoleno, je zakázáno.“

Nový zákoník práce, jako součást práva soukromého, nově vychází z principu smluvní volnosti stran, kdy si účastníci soukromoprávních vztahů mohou svobodně upravit většinu práv a povinností, nejsou-li zákonem zakázána. Ústavní zásadu: „každý /občan/ může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“ promítl do ustanovení § 2 odst. 1.<sup>16</sup> Zvolená koncepce ustanovení byla napadena u Ústavního soudu, jako nejasná, neurčitá a ve svém důsledku neaplikovatelná. Ústavní soud byl nucen konstatovat, že napadené ustanovení je pro

<sup>15</sup> Viz nález Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 (č.116/2008 Sb.).

<sup>16</sup> Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není možné také od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2. ZPr.

adresáty komplikované a do značné míry i neurčité, což odporuje principu právní jistoty a narušuje princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu. V souladu s tím Ústavní soud zrušil větu druhou, třetí a pátou pro rozpor s čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2. odst. 3 Listiny.

Ačkoliv je nový zákoník práce liberálnější i nadále používá kogentních ustanovení v institucích, kde existuje veřejný zájem či je žádoucí ochrana zaměstnance, avšak pouze jako slabší strany. Jedná se zejména o instituty převedení na jinou práci, neplatné rozvázání pracovního poměru, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod. (viz § 363 odst. 2), kde kogentní úprava směřuje k ochraně zaměstnance.

### Vazba nového zákoníku práce na občanský zákoník

„Pracovní právo je nejen v ČR, ale i v naprosté většině ostatních zemí, považováno za samostatné právní odvětví. Jeho samostatnost je však relativní v tom směru, že všechna právní odvětví jsou navzájem propojena řadou vazeb a vztahů, takže tvoří subsystémy jednoho systému, který ve svém souhrnu vytvářejí, a to právního řádu“<sup>17</sup>.

Mezi základní subsystémy právního řádu (právní odvětví) patří právo soukromé a právo veřejné, přičemž dle charakteristik těchto odvětví<sup>18</sup> má pracovní právo blíže k právu soukromému. Základní právní normu soukromého práva představuje Občanský zákoník publikovaný pod č. 40/1964 Sb.

S výše uvedeným občanským zákoníkem nekorespondoval starý zákoník práce. Jeho kogentní znění upravovalo oblast pracovního práva samostatně, komplexně a jednotně, vylučujíc subsidiární použití občanského zákoníku.

Vztah nového zákoníku práce k občanskému zákoníku byl před vyhlášením nálezů Ústavního soudu na principu delegace. Na pracovněprávní vztahy se tak podle § 4 ZPr<sup>19</sup> použila ta ustanovení občanského zákoníku, na něž nový zákoník práce výslovně odkazoval a jen v rozsahu, který stanovil. Princip delegace spolu s kogentními

---

<sup>17</sup> BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 5

<sup>18</sup> **Právo soukromé** je založeno na vzájemné rovnosti právních subjektů, přičemž normy soukromého práva mají spíše dispozitivní charakter a vyznačují se smluvní autonomií stran založenou na vzájemném konsenzu. Oproti tomu v **právu veřejném** je typické nadřazené postavení veřejné moci reprezentované veřejnými orgány a jejich rozhodnutími o subjektivních právech, používáním kogentních norem, uplatněním zásad oficiality a legality.

<sup>19</sup> „Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví“.

ustanoveními byl zrušen ústavním soudem pro svoji protiústavnost, nesrozumitelnost a nejasnost.

Ústavní soud svým náleznem výrazně změnil vzájemný vztah nového zákoníku práce k občanskému zákoníku, jako obecné soukromoprávní normě. Zrušením § 4, v němž byl zakotven princip delegace, vyjádřil Ústavní soud podpůrnou působnost občanského zákoníku k novému zákoníku práce. V odůvodnění nálezu neshledal Ústavní soud princip delegace za souladný s principy právního státu, přičemž konstatovat, že různé odkazy na ustanovení občanského zákoníku nemůžou pokrýt veškeré případné situace vznikající v pracovněprávních vztazích. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku je napříště ovládnut zásadou subsidiarity, což znamená, že ustanovení zákoníku práce budou použita všude tam, kde chybí speciální úprava zákoníku práce.

Princip subsidiárního užití občanského zákoníku však nebyl až do 31. prosince 2011 v novém zákoníku práce vyjádřen a spolu s odkazy na některá ustanovení občanského zákoníku tak mohl v uživatelích vyvolávat pochybnosti, o jaký vztah obou norem jde. S účinností od 1. ledna 2012 je v nově upraveném § 4 normativně zakotven princip subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce, specifikují se instituty občanského práva, které nelze pro pracovněprávní vztahy použít (§ 4a) a stanoví se podmínky pro odchylnou úpravu práv a povinností (§ 4b). Základním principem pracovního práva zůstává zásada „co není zakázáno, je dovoleno.“

### Neplatnost právního úkonu

Teorie práva rozlišuje absolutní a relativní neplatnost právních úkonů s vymezením jejich použitelnosti a právního účinku.

Zatímco starý zákoník práce byl postaven na absolutní neplatnosti právních účinků, přičemž relativní neplatnost spojoval jen s úkony směřujícími k rozvázání pracovního poměru, nový zákoník vycházel převážně z relativně neplatných právních úkonů.

Výjimku představovalo ustanovení § 20<sup>20</sup> zákoníku práce ve větě první za středníkem, podle kterého byly právní úkony směřující ke vzniku pracovního poměru

---

<sup>20</sup> § 20 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění do 14. dubna 2008: „Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.“

nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr, kterými byl porušen zákon, považovány za absolutně neplatné.

Nálezem Ústavního soudu byla věta první v části za středníkem zrušena, přičemž od 14. dubna 2008 vychází zákoník práce z naprosté relativní neplatnosti právních úkonů.

Nálezem ústavního soudu byl zákoník práce doplněn základními systémovými přístupy – podpůrnou působností občanského zákoníku k zákoníku práce (princip subsidiarity), principem smluvní volnosti (zásada autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů) či vymezením naprosté relativní neplatnosti právních úkonů. Důsledně byl nález Ústavního soudu promítnut do zákoníku práce tzv. „velkou novelou zákoníku práce“, zákonem. č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnost 1. ledna 2012.

### **Prováděcí předpisy k zákoníku práce**

Jak již bylo výše uvedeno, představuje pracovní právo soubor norem, vytvářejících podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, přičemž jednou z jeho základních funkcí je jeho funkce ochranná.

Právní úprava pracovních podmínek zaměstnankyň, zpracovává tuto ochranu diferencovaně, a to obecně vůči ženám (§ 238 odst. 1 ZP) a speciálně vůči těhotným ženám a matkám malých dětí, kterým je poskytována zvýšená ochrana.

Těhotným ženám a matkám je ochrana garantována jednak zákoníkem práce, a dále obecným prováděcím předpisem – vyhláškou č. 288/2003 Sb.<sup>21</sup> Jedná se o ochranu speciální, která je logickou vazbou na změněný zdravotní stav žen, směřující ke zvýšené ochraně jejich zdraví a zdraví dítěte. Předmět úpravy vyplývá již ze samotného názvu vyhlášky; vyhlášky 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.

---

<sup>21</sup> Podle § 238 odst. 2. ZPr. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, která jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu.

## **Předpisy o zaměstnanosti**

Pro oblast zaměstnanosti je zejména důležitý zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jako „ZamZ“), upravující zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje, mimo jiné, i opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami či osobami, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání. Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání pamatuje ve výčtu důvodů také na rodinný stav nebo povinnosti k rodině, přičemž diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do devátého měsíce po porodu je dále garantována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnávání spočívající ve vypracování individuálního akčního plánu.<sup>22</sup>

### **2.1.3 Kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty**

„Specifickým rysem pracovního práva je skutečnost, že vedle právních předpisů jsou pramenem práva i kolektivní smlouvy.“<sup>23</sup>

Kolektivní smlouva je dvoustranná smlouva uzavíraná mezi zaměstnavatelem/zaměstnavateli a odborovou organizací/organizacemi, která upravuje především mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků těchto vztahů. Těmi jsou zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových zaměstnavatelů. Kolektivní smlouvou nemohou být ukládány povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Naproti tomu jsou všichni zaměstnanci zastoupeni ve stanovených individuálních záležitostech odborovou organizací, a to i v případě, že nejsou odborově organizováni. Zaměstnanec, který není členem odborové organizace,

---

<sup>22</sup> Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce (§ 33 odst. 2 věta druhá a třetí).

<sup>23</sup> BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo 4. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 61

může toto její oprávnění jednostranným úkonem, které je projevem takové vůle, vyloučit.

Pramenem práva ovšem není celá kolektivní smlouva, nýbrž jen její normativní část. Tedy ta její část, jejíž ustanovení jsou obecné povahy a upravují celou skupinu právních vztahů neurčeného počtu a stejného druhu.

Kolektivní smlouvy jsou:

- podnikové – uzavřené mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele a
- vyššího stupně – uzavřené mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo organizacemi.

Postup při uzavírání kolektivních smluv, včetně řešení sporů mezi účastníky, upravuje zákon č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů.

Za prameny pracovního práva mohou být považovány též vnitřní předpisy, pokud zakládají mzdová, platová či ostatní práva zaměstnance v pracovněprávních vztazích, nebo rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele a pracovní řády, jakožto zvláštní druhy vnitřních předpisů. Vnitřní předpisy ani právní řády nesmějí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.<sup>24</sup>

## **2.2 Právo sociálního zabezpečení v českém právním řádu**

V systému sociálního zabezpečení jsou těhotné ženy a matky, popřípadě muži – otci zabezpečeni celou řadou peněžitých či věcných dávek a sociálních služeb. S ohledem na zaměření práce lze vysledovat a chronologicky seřadit následující:

- pracující těhotná žena může čerpat vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- žena, a za splnění zvláštních podmínek i muž, mohou při celodenní osobní péči o narozené dítě čerpat peněžitou pomoc v mateřství,
- porodné,

---

<sup>24</sup> Blíže viz úprava §§ 305 a 306 ZPr.

- rodičovský příspěvek v případě, že žena či muž po celý kalendářní měsíc osobně a řádně pečují o dítě.

Výše uvedené dávky jsou poskytovány jednak z nemocenského pojištění a dále z dávek státní sociální podpory. Pro vznik nároku na dávku musí být splněny zákonné podmínky, které pro dávky nemocenského pojištění stanoví zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a dávky státní sociální podpory zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

### **2.2.1 Obecné ústavní principy**

Listina základních práv a svobod obsahuje úpravu sociálních práv v člancích 26, 30, 31 a 32. Garantováno je jednak:

- hmotné zajištění občanů, kteří bez své viny nemohou získávat prostředky pro své životní potřeby prací (čl. 26 odst. 2),
- právo na přiměřené hmotné zajištění ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele (čl. 30 odst. 1),
- právo každého, kdo je v hmotné nouzi na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek (čl. 30 odst. 2),
- právo každého na ochranu zdraví, jakožto právo občana na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky na základě veřejného pojištění za podmínek stanovených zvláštním zákonem (čl. 31),
- právo ženy na zvláštní péči v těhotenství, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky (čl. 32 odst. 2),
- a právo na pomoc státu pro rodiče pečující o děti (čl. 32 odst. 5).

V souladu s čl. 41 Listiny je možno se domáhat těchto ústavě zakotvených sociálních práv pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí.



## 2.2.2 Právní úprava nemocenského pojištění

Jak již bylo výše uvedeno, jsou v rámci systému sociálního zabezpečení těhotné ženy a matky (popřípadě otcové) zabezpečeni celou řadou dávek. V souladu s tématem práce se v oblasti nemocenského pojištění jedná zejména o:

- nemocenské,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- peněžitou pomoc v mateřství.<sup>25</sup>

Právní úprava těchto dávek byla až do 31. 12. 2008 upravena zákonem č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a zákonem č. 88/1968 Sb.<sup>26</sup>, a to i přes to, že nově byl dne 14. března 2006 přijat zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, s účinností od 1. ledna 2007. Účinnost nového zákona o nemocenském pojištění však byla několikrát odložena, přičemž účinným se stal až od 1. ledna 2009. Odložením účinnosti nového zákona o nemocenském pojištění byly způsobeny v právní úpravě určité rozpory, a to např. v oblasti peněžité pomoci v mateřství. Dle obecné úpravy institutu mateřské dovolené, obsažené v novém zákoníku práce je standardní délka mateřské dovolené 28 týdnů a v případě, že žena porodila 2 nebo více dětí, 37 týdnů. Zatímco dle zákona č. 88/1968 Sb., náležela zaměstnankyni, která je neprovdaná, ovdovělá, rozvedená nebo z jiných vážných důvodů osamělá, nežije-li s druhem nebo v registrovaném partnerství, peněžité pomoci v mateřství po dobu 37 týdnů.

Nový zákon o nemocenském pojištění, s účinností od 1. ledna 2009 právní úpravu nemocenského pojištění nejen sjednotil (do 31. prosince 2008 bylo nemocenské pojištění upraveno zvlášť pro zaměstnance – zákon č. 54/1956 Sb., a zákon č. 88/1968 Sb., příslušníky ozbrojených složek – zákon č. 32/1957 Sb., OSVČ – zákon č. 100/1988 Sb., a odsouzených – vyhláška č. 141/1958 Ú. 1.), ale přinesl i celou řadu změn. Nově je např. přeneseno provádění pojištění na orgány okresní správy sociálního zabezpečení, jsou upraveny podmínky a výše poskytovaných dávek či rozšířeny možnosti poskytování peněžité pomoci v mateřství muži. Těmi, které se přímo dotýkají těhotných žen a matek, popřípadě otců se podrobně zabývá text kapitoly 4.

---

<sup>25</sup> Podrobná charakteristika dávek viz kapitola 5.

<sup>26</sup> Zákon č. 88/1968 Sb., o prodlužování mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o příspěvcích na děti z nemocenského pojištění.

### 2.2.3 Právní úprava státní sociální podpory

Pod pojmem státní sociální podpory rozumíme soubor dávek, které jsou poskytovány osobám ve státě obecně uznaných životních situacích, zejména pak rodinám s nezaopatřenými dětmi. Stát se tak podílí na krytí nákladů a vyplácením těchto dávek částečně přebírá finanční zodpovědnost za vzniklou situaci.

Dávky státní sociální podpory náleží za splnění podmínek stanovených v zákoně o státní sociální podpoře (zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů, dále též jako „ZoSSP“), přičemž tento rozlišuje dávky poskytované v závislosti na výši příjmu (tzv. dávky testované) a ostatní dávky poskytované nezávisle na výši příjmu (tzv. dávky netestované). Všechny, zákonem upravené dávky, mají obligatorní charakter.

Přijetím zákona o státní sociální podpoře došlo ke komplexní úpravě této oblasti sociálního zabezpečení. Byla sjednocena právní úprava poskytování dávek rodinám s dětmi a vytvořen ucelený systém těchto dávek, jakožto došlo k sjednocení plátců těchto dávek.<sup>27</sup>

Rovněž zákon o státní sociální podpoře byl několikrát novelizován. Novelty, jež zásadně změnily dávky poskytované matkám, popřípadě otcům budou uvedeny v textu věnovaném těmto dávkám v textu kapitoly 4.

Mezi dávkami státní sociální podpory je matkám, popřípadě otcům poskytován jednak rodičovský příspěvek a dále porodné, které je v současnosti dávkou poskytovanou v závislosti na výši příjmu.

---

<sup>27</sup>Dávky státní sociální podpory byly v průběhu let vypláceny různými plátcí – zaměstnavatelé, okresní správa sociálního zabezpečení, okresní úřady atd. Novelou zákona 117/1995 Sb., jež byla provedena zákonem č. 453/2003 Sb., došlo s účinností od 1. ledna 2004 k přenesení kompetencí na úřady práce s výjimkou hlavního města Prahy, kde tyto kompetence měly úřady městských částí. Od 1. ledna 2009 provádějí státní sociální podporu úřady práce a Úřad práce hlavního města Prahy.

## 2.3 Právní úprava ochrany před diskriminací - antidiskriminační zákon

Ačkoliv zákoník práce v hlavě IV. obsahuje princip rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, samotnou úpravu tohoto institutu odkazuje na zvláštní právní předpis – antidiskriminační zákon.<sup>28</sup>

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon, dále též jako „ADZ“) byl připravován spolu s návrhem nového zákoníku práce s tím, že vstoupí v účinnost společně a jejich ustanovení tak budou provázána. Jelikož Parlament České republiky nenašel k návrhu antidiskriminačního zákona společný postoj, byl tento přijat později, 23. dubna 2008, přičemž účinnosti nabyl 1. ledna 2009. V právním prostředí tak po čas účinnosti nového zákoníku práce, kterou nabyl 1. ledna 2007 až do účinnosti ADZ zákona existovala nežádoucí disharmonie, když nový zákoník práce odkazoval na zvláštní, chybějící, právní předpis.

V současné době je však tento rozpor překonán a od 1. ledna 2009 představuje antidiskriminační zákon komplexní zákonnou úpravu institutu ochrany před diskriminací. Přijetím ADZ zákona, který zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství<sup>29</sup> a mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána došlo rovněž k harmonizaci s antidiskriminačním právem EU.

---

<sup>28</sup> Viz § 17 ZPr.

<sup>29</sup> Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 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 Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství. Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Antidiskriminační zákon upravuje právo fyzické osoby na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována např. v pracovněprávních vztazích, přístupu k zaměstnání, či v oblasti sociálního zabezpečení. Ustanoveními ADZ jsou definovány nejen pojmy jako přímá či nepřímá diskriminace, obtěžování či sexuální obtěžování, ale i právní prostředky ochrany před diskriminací. Antidiskriminační zákon dále upravuje povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení pracovníků, jímž zaměstnavatel poskytuje zvláštní, doplňková plnění k systému sociálního zabezpečení.

## **2.4 Právní úprava v mezinárodním právu**

Obecný exkurz do vývoje systému pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, resp. do jejich subsystémů, jakožto přehled vývoje právní úpravy těchto právních odvětví poukazuje na skutečnost, že pojem základních lidských práv a svobod nabývá v těchto oblastech na významu a danou právní úpravu značně ovlivňuje.

Vlivem historických událostí, zejména první a druhé světové války dochází k zvýšenému zájmu společnosti o obsah lidských práv, jejich naplňování a rozvíjení.

Z respektu k těmto nezadatelným a nezcizitelným lidským právům, které jsou právem každého jednotlivce, vznikají různé koncepce, ideologie a směry ovlivněné nejen historickými událostmi, ale i obory jakými jsou například filozofie či sociologie. Na pozadí těchto myšlenek a proudů vznikají ucelenější snahy o úpravu a unifikaci těchto práv, která nabývají mezinárodního významu. K tomuto účelu byly v průběhu 20. století zakládány mezinárodní organizace, které postupně přijímaly dokumenty, z nichž řada se stala mezinárodními prameny práva.

Charakteristickým rysem práva 20. století je pronikání pramenů mezinárodního práva do vnitrostátních právních řádů.

---

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 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.

## 2.4.1 Mezinárodní organizace a jejich dokumenty

### Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) představuje největší politickou mezinárodní mezivládní organizaci, jejímž cílem je zejména udržovat mezinárodní mír a bezpečnost při zřeknutí se použití síly a její hrozby. Mezi další cíle OSN patří rozvoj přátelských vztahů mezi národy založené na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení, jakožto uskutečňování mezinárodní spolupráce sociální, kulturní, hospodářské a humanitární.

Zakládací listina OSN – Charta spojených národů (dále jen jako „Charta“) byla přijata v roce 1945 v San Francisku na konferenci o novém poválečném uspořádání světa. V souladu s článkem 68 Charty byla již v roce 1946 ustanovena Komise pro lidská práva – orgán pro podporu lidských práv, mající mimo jiné za cíl připravit návrhy k deklaraci lidských práv, později přijaté jako Všeobecná deklarace lidských práv.

Všeobecná deklarace lidských práv byla přijata Valným shromážděním OSN dne 10. 12. 1948. Jde o dokument, jenž nemá právní závaznost, avšak disponuje velikou morální prestiží nejen u vlád členských států OSN, ale i široké veřejnosti. Vedle základních práv a svobod, upravuje právo každého na práci, na svobodnou volbu povolání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, právo na zvláštní péči a pomoc v mateřství a dětství či sociální zabezpečení (čl. 22 – 25).

Dne 16. prosince 1966 schválilo Valné shromáždění další významné dokumenty OSN:

- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Oba pakty byly dne 10. května 1976 ratifikovány a publikovány ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb., přičemž se staly součástí právního řádu České republiky. Z hlediska sociálních práv je zvlášť významná část III. Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Uvádí se v ní právo na práci, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, právo na sociální zabezpečení a sociální pojištění či např. právo na dosažení nejvyšší možné úrovně fyzického a duševního zdraví. Zvláštní ochrana by dále měla být poskytována matkám v průběhu těhotenství a po narození

dítěte, přičemž během tohoto období by pracujícím matkám měla být poskytnuta placená dovolená nebo dovolená s odpovídajícími požitky ze sociálního zabezpečení.<sup>30</sup> Z hlediska zaměření práce je dále důležitá Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. prosince 1979, která byla ratifikována a publikována pod č. 62/1987 Sb. Její čl. 11 odst. 1 písm. f) stanovil: “Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, zejména: práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky.“

V oblasti pracovní a sociální působí OSN prostřednictvím řady dalších specializovaných center a orgánů. Jedná se zejména o Centrum pro lidská práva, Centrum pro sociální rozvoj a humanitární záležitosti či Evropské centrum pro výzkum a vzdělání v sociální péči. Sociálními problémy se zabývají i další specializované organizace působící při OSN: Mezinárodní organizace práce, Světová zdravotnická organizace, UNESCO, UNICEF, Světová banka apod.<sup>31</sup>

## **Mezinárodní organizace práce**

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) představuje jednu z největších a nejvýznamnějších mezinárodních odborových organizací zaměřených na podporu sociální spravedlnosti a zlepšení pracovních podmínek.

Mezinárodní organizace práce byla založena v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference, jako přidružená organizace Společnosti národů. Od roku 1946 působí jako speciální orgán při OSN. Hlavními orgány MOP jsou: Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní úřad práce se stálým sekretariátem v Ženevě.

MOP představuje specializovanou organizaci, jejímž posláním je prosazování sociální spravedlnosti a pracovních práv na základě přijatých dokumentů. Těmi jsou jednak úmluvy (konvence), doporučení a jiné akty (rezoluce, výkladové závěry, technické normy). Úmluvy přijímané MOP nabývají závaznosti ratifikací. Ratifikací a následným zveřejněním se úmluvy stávají součástí právního řádu členského státu,

---

<sup>30</sup> Viz čl. 10 odst. 2 mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

<sup>31</sup> K Organizaci spojených národů blíže ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 63 a násl.

přičemž ten je povinen uvést své vnitrostátní zákonodárství do souladu s jejich obsahem. Oproti tomu doporučení a rezoluce nejsou právně závazné a nepodléhají ani ratifikaci. Jejich úkolem je zejména naznačit žádoucí směr právní úpravy v dané oblasti.<sup>32</sup>

Mezi nejvýznamnější úmluvy MOP patří např.:

- Úmluva č. 100/1951 o rovnosti v odměňování,
- Úmluva 102/1952 o minimálních normách sociálního zabezpečení (upravující v devíti kapitolách minimální standardy sociálního zabezpečení v jednotlivých sociálních událostech, kterými jsou mimo jiné i dávky v mateřství a dávky poskytované rodinám),
- Úmluva č. 103/1952 o ochraně mateřství,
- Úmluva č. 105/1957 o odstranění nucené práce,
- Úmluva č. 155/1981 o bezpečnosti práce a ochraně zdraví,
- Úmluva č. 171/1990 o noční práci.<sup>33</sup>

## **Rada Evropy**

Rada Evropy představuje významnou mezinárodní organizaci sdružující většinu evropských států, jejímž cílem je zejména posilování demokracie, lidských práv a vlády práva v členských zemích.

Rada Evropy byla založena 5. května 1949 v Londýně, jako první poválečná organizace zabývající se politickou spoluprací evropských zemí.<sup>34</sup> V současné době sdružuje Rada Evropy 47 členských států, Česká republika se stala členským státem v roce 1993.<sup>35</sup> Sídlem Rady Evropy je Štrasburk.

Rozhodovacím orgánem rady Evropy je Výbor ministrů, složený z ministrů zahraničí členských států, poradním orgánem je Parlamentní shromáždění, které se skládá ze zástupců členských států zvolených nebo jmenovaných národními parlamenty.

---

<sup>32</sup> K Mezinárodní organizaci práce blíže ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 72 a násl.

<sup>33</sup> Viz též BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo 4. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 47, poznámka pod čarou č. 16.

<sup>34</sup> Zakládající smlouvu podepsalo 10 států: Belgie, Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Norsko, Švédsko, Velká Británie.

<sup>35</sup> Seznam členů je k dispozici na oficiálních stránkách rady Evropy: [www.coe.int](http://www.coe.int).

Reprezentaci jednotlivých oblastí Rady Evropy představuje Kongres místních a regionálních úřadů Evropy. Dalším orgánem je Sekretariát, v jehož čele stojí generální tajemník volený Parlamentním shromážděním na období 5 let.

Mezi dokumenty přijímané radou Evropy patří úmluvy, dohody a protokoly, jež jsou závazné pouze pro státy, které je přijaly.

K významným úmluvám v oblasti sociální patří Evropské prozatímní dohody o sociálním zabezpečení z roku 1953, Evropská úmluva o sociálním zabezpečení z roku 1972, Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta. Mezi nejvýznamnější dokumenty vůbec pak patří poslední dvě zmíněné úmluvy.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla přijata Radou Evropy roku 1950 v Římě (tehdejší Česká a Slovenská Federativní Republika k ní přistoupila v roce 1992 a publikována byla ve Sbírce zákonů pod č. 209/1992 Sb.). Úmluva je zaměřená především na občanská a politická práva. Pouze dva její články se dotýkají práv sociálních. Jedná se o čl. 4, který obsahuje zákaz nucených prací a dále čl. 11, zaručující svobodu odborového sdružování. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod tak položila základ systému mezinárodněprávní ochrany lidských práv, který je zajišťován Evropským soudem pro lidská práva se sídlem ve Štrasburku.

Evropská sociální charta (dále jen „ESCH“) byla přijata 18. října 1961 v Turínu, přičemž účinnosti nabyla v únoru roku 1965. Tato mezinárodní smlouva představuje katalog sociálních práv, které se smluvní státy zavázaly zajistit a prostřednictvím vytvoření vhodných podmínek je i dodržovat. ESCH se dělí na pět částí. První z nich obsahuje 19 sociálních práv. Jedná se např. o právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo odborově se sdružovat, právo kolektivně vyjednávat apod. Zaměstnaným ženám v případě mateřství a ostatním zaměstnaným ženám je přiznáno právo na zvláštní ochranu v jejich práci, matkám poté právo na přiměřenou hospodářskou a sociální ochranu. Druhá část uvádí povinnosti, které mají členské státy při zajišťování příslušných práv plnit. Třetí část se dotýká povinností států souvisejících s ratifikací ESCH. Čtvrtá část upravuje způsob podávání zpráv o dodržování ESCH a způsobu kontroly. Poslední, pátá část, obsahuje způsob aplikace ustanovení ESCH v mimořádných případech, vztah ESCH k vnitrostátnímu právnímu řádu či k jiným



mezinárodním smlouvám a pravidla týkající se jejího podpisu, ratifikace a výpovědi. Jistou zvláštností ESCH je způsob její ratifikace, neboť vzhledem k rozdílné ekonomické a sociální úrovni členských států, nemají tito povinnost ratifikovat ESCH jako celek, ale mají právo ratifikovat jen její části. K tomuto účelu bylo vybráno sedm článků z druhé části, z nichž jsou státy povinny ratifikovat pět, a kromě toho i další články nebo jejich číslované odstavce tak, aby ratifikace zahrnula alespoň 10 celých článků, nebo 45 číslovaných odstavců.

Evropská sociální charta byla v roce 1988 rozšířena o tzv. Dodatkový protokol. Novelizace pak proběhla v roce 1991 a v roce 1996, kdy byla jako Revidovaná Evropská sociální charta přijata její obsahová novela, která zvyšuje úroveň ochrany zaměstnanců a rozšiřuje původní katalog práv o dalších osm článků, čímž se jejich počet zvyšuje na 31.

Česká republika se stala signatářským státem Evropské sociální charty dne 30. června 1993. Součástí právního řádu České republiky se stala dne 3. prosince 1999. Revidovanou Evropskou sociální chartu Česká republika zatím neratifikovala.<sup>36</sup>

#### **2.4.2 Právo Evropské unie a prameny komunitárního práva**

Evropská unie (dále jako „EU“) byla jako zvláštní společenství států založena podle smlouvy o založení Evropské unie<sup>37</sup> (dále jako „SEU“) na Evropských společenstvích<sup>38</sup> (dále jako „ES“) a společně tak tvoří první pilíř EU. Druhý a třetí pilíř představuje společná zahraniční a bezpečnostní politika a spolupráce v oblasti justice a policie v trestních věcech. Evropská unie Evropské společenství nenahradila, ale pouze doplnila, aniž by získala právní subjektivitu. Tento fakt se v právní oblasti projevuje určitou diferenciací mezi právem komunitárním (právem ES) a právem unijním, které nemá bezprostřední závaznost v členských státech.

Právo Evropských společenství neboli komunitární právo (dnes právo EU), představuje specifický právní systém mezinárodního práva, aplikovaný v členských

---

<sup>36</sup> K Radě Evropy blíže ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 77 a násl.

<sup>37</sup> Maastrichtská smlouva vstoupila v platnost dne 1. listopadu 1993.

<sup>38</sup> Evropské společenství vzniklo v roce 1967 sloučením Evropského společenství uhlí a oceli (1952), Evropského hospodářského společenství (1957) a Evropského společenství pro atomovou energii (1957).

státech Evropské unie na základě jeho hlavních zásad. Těmi jsou jednak *zásada aplikační přednosti práva ES* před národním právem, podle níž se v případě kolize mezi ustanoveními evropského a národního práva použije právo evropské. A dále *zásada bezprostředního účinku práva ES*, která znamená, že primární a sekundární evropské právo je přímo závazné ve vztah k vnitrostátním subjektům (u směrnic to platí jen v případě, není-li jejich obsah včas a řádně implementován do národního právního řádu). Tyto dvě hlavní zásady jsou dále doplněny zásadami *subsidiarity a proporcionality*. Zásada subsidiarity (dle čl. 5 SES) vychází z toho, že EU vyvíjí činnost pouze tehdy a do té míry, pokud sledovaných cílů nemůže být dosaženo uspokojivě na úrovni členských států a proto, z důvodu jejich rozsahu či účinků, jich může být lépe dosaženo na úrovni EU. Zásada proporcionality pak znamená, že žádná činnost EU nepůjde nad rámec toho, co je nezbytné k dosažení jejích cílů.

Prameny komunitárního práva představují soubor právních norem, rozdělených do dvou úrovní. Je to jednak primární právo, reprezentované mezinárodními smlouvami<sup>39</sup>, které definuje cíle ES, organizaci pravomocí, stanovuje kompetence a procedurální rámec výkonu těchto pravomocí a dále pak sekundární právo představované zejména nařízeními a směrnicemi<sup>40</sup>.

„Z primárního práva má pro pracovní právo význam především čl. 39 a násl. SES, který zakládá bezprostřední nárok na uskutečnění svobodného pohybu pracovních sil, dále pak kompetenční ustanovení týkající se sociální politiky Evropské unie (čl. 2, 13, čl. 39 – 42 a čl. 125 – 130 a čl. 138 a násl. SES).“<sup>41</sup>

Z oblasti sekundárního práva jsou pak významné zejména směrnice, které představují zřejmě nejčastější způsob tvorby komunitárního práva. Jedná se o pramen práva, jenž musí být do vnitrostátního právního řádu implementován pomocí zákonů. Směrnice bývají přijímány v oblastech, ve kterých je nutná harmonizace dané oblasti. Na rozdíl od nařízení, pro které je charakteristická jeho bezprostřední použitelnost v každém členském státě, je směrnice závazná co do výsledku, kterého má být dosaženo. Členskému státu je tak ponechána volba formy a prostředku, kterým směrnicí

---

<sup>39</sup> Smlouva o založení Evropského společenství (SES), Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii (EUROATOM či SESAE), Smlouva o založení Evropské unie, Jednotný evropský akt.

<sup>40</sup> Čl. 249 SES (a čl. 161 SESAE) vyjmenovává jako typické představitele sekundárního práva nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení či stanoviska přijatá Evropským parlamentem společně s Radou, Radou a Komisí.

<sup>41</sup> BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo 4. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 59.

do svého právního řádu implementuje. Pro oblast pracovního práva a práva sociálního zabezpečení jsou zejména důležité směrnice upravující oblast rovných příležitostí pro muže a ženy, oblast zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých a nařízení upravující sociální aspekty migrujících osob:

- Směrnice Rady ES č. 75/117 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen.
- Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky.
- Směrnice Rady ES č. 97/80 EC, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.
- Směrnice Rady ES č. 2000/43/EC ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
- Směrnice Rady ES č. 2000/78/EC ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání. Touto směrnicí se zrušují s účinností od 15. srpna 2009: Směrnice Rady ES č. 75/117 EEC, Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC, Směrnice Rady ES č. 86/378 EEC a Směrnice Rady ES č. 97/80 EC.

Hlavním cílem směrnic z oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy je uvést v členských státech ES v platnost zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, a to od jednání o uzavření pracovněprávního vztahu po celou dobu trvání tohoto vztahu až po jeho skončení.

- Směrnice Rady č. 92/85/EEC ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník, pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> K antidiskriminačním směrnicím blíže ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 113 a násl.

Hlavním cílem výše uvedené směrnice je přijmout zvláštní opatření (s ohledem na bezpečnost a zdraví těhotných pracovník, pracovník krátce po porodu a kojících pracovník) zejména uložením specifických povinností zaměstnavateli.

- Směrnice Rady 96/34/EC ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE<sup>43</sup>, CEEP<sup>44</sup> a EKOS<sup>45</sup>.

Směrnice č. 96/34/EHS je aktem ES v oblasti opatření ke sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám i mužům. Ve vztahu k péči o narozené či adoptované dítě by mužům měla být přiznána stejná práva jako ženám. Implementace uvedené směrnice do našeho právního řádu odstraňuje dosavadní nerovné postavení obou pohlaví při poskytování tohoto volna. Směrnice obsahuje i další požadavky, zejména stejnou ochranu zaměstnanců před propuštěním z důvodů čerpání rodičovského volna, jakož i délku volna a další podmínky.

- Nařízení Rady č. 1408/71/EC ze dne 14. června 1971, o aplikaci systémů sociálního zabezpečení na zaměstnance, osoby samostatně výdělečně činné a členy jejich rodin, pohybující se v rámci Společenství.
- Nařízení Rady č. 574/72/EC ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví postup při realizaci nařízení č. 1408/71.<sup>46</sup>
- Nařízení Rady č. 859/2003/EC ze dne 14. května 2003, kterým se působnost nařízení č. 1408/71/EC a 574/72/EC rozšiřuje na příslušníky třetích zemí.

Výše uvedená nařízení představují v sociální oblasti prostředek koordinace sociálních systémů při volném pohybu osob a jejich rodinných příslušníků s cílem zabezpečit jejich práva získaná na území různých členských států. Tato koordinace je založena na čtyřech základních principech: rovnosti zacházení, uplatňování právního řádu jediného státu, sčítání dob pojištění a zachování získaných nároků. Věcný rozsah koordinace se pak mimo jiné týká i dávek v nemoci a mateřství.

---

<sup>43</sup> Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů.

<sup>44</sup> Evropské centrum podniků veřejného sektoru.

<sup>45</sup> Evropská konfederace odborových svazů.

<sup>46</sup> Obě nařízení byla s účinností od 1. května 2010 nahrazena nařízením Evropského parlamentu a rady č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a nařízení Evropského parlamentu a rady č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004. Výše uvedená nařízení č. 1408/71 a 574/72 však nadále zůstávají v platnosti a upravují koordinaci národních právních systémů členských států z hlediska spíše hmotněprávního.

Mezi další prameny komunitárního práva lze řadit judikaturu Evropského soudního dvora (dále jako „ESD“). Dle čl. 234 Smlouvy o založení Evropského společenství (dále jako „SES“) ESD přistupuje k interpretaci norem komunitárního práva. Významnou skupinu rozhodnutí pak tvoří rozhodnutí o předběžných otázkách, kterými se členské státy dovolávají výkladu ustanovení SES, nebo jiného právního aktu společenství. ESD tak nerozhoduje ve věci samé, ale pouze „pomáhá“ národním soudům s výkladem ustanovení, o který národní soudy požádaly. Pro národní soud, který otázku položil, stejně jako pro ostatní národní soudy, je rozhodnutí o předběžné otázce v konkrétním případě závazné. Naproti tomu obecná závaznost (tedy závaznost *erga omnes*) rozhodnutí ESD v řízení o předběžných otázkách není nikde stanovena, avšak právní doktrína jejich závaznost akceptuje.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Blíže OUTLÁ, V. a kol., Právo Evropské unie, Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, str. 159 a násl.

### 3 PRACOVNĚPRÁVNÍ OCHRANA TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK V PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVĚ

V textu předešlých kapitol je uvedeno několik charakteristik pracovního práva, které je třeba shrnout a doplnit tak, aby podaly obecný pohled na pracovní právo a jeho ochrannou funkci ve vztahu tématu této práce.

#### 3.1 Obecně k ochranné funkci pracovního práva

Předně je třeba vymezit postavení pracovního práva v právním řádu, jeho předmět a účastníky. Pracovní právo patří do subsystému práva soukromého a je samostatným právním odvětvím, jehož předmětem je úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce.

Cílem pracovněprávních vztahů je výkon závislé práce, přičemž každý z účastníků je motivován zcela jinými potřebami. U zaměstnavatele je to potřeba zajištění pracovní síly, jejího maximálního ekonomického využití, rozvoje, udržení apod., směřující k efektivní podnikatelské činnosti, jejímž výstupem je zisk a rozvoj podniku. Oproti tomu zaměstnanec výkonem práce uspokojuje své potřeby ekonomické a v řadě případů i sociální (výraz osobního uplatnění, poskytující pocit užitečnosti, potřebnosti či docenění).

Cílem platné právní úpravy v oblasti pracovního práva je, s ohledem na výše uvedené, jednak zajistit řádnou organizaci pro fungování závislé práce a dále poskytnout oběma stranám v pracovněprávních vztazích určitou jistotu a ochranu. Tato ochranná funkce je charakteristickým rysem pracovního práva, kterým se liší od ostatních odvětví soukromého práva. Zvýšená ochranná funkce pracovního práva se projevuje i v platné právní úpravě obsažené v jediné právní normě, v zákoníku práce, a to četnými kogentními, respektive relativně kogentními ustanoveními.<sup>48</sup> Právě těmito ustanoveními je účastníkům pracovněprávních vztahů garantována určitá míra (limity),

---

<sup>48</sup> Teorie práva rozlišuje normy *dispozitivní* (povolující), tj. takové, jenž ponechávají svým adresátům možnost stanovit si práva a povinnosti odchylně od ustanovení takové normy, tedy vlastní autonomií vůle a *kogentní* (imperativní, dominující), jenž svým adresátům určité chování buďto zakazují či naopak přikazují bez možnosti se o těchto odchýlit. V rámci norem kogentních lze rozlišovat normy *relativně kogentní*, umožňující se účastníkům vztahu odchýlit, ale pouze v jednom směru. Používání relativně kogentních norem je v pracovním právu poměrně časté.

autonomie vůle tam, kde je to žádoucí vzhledem k ochraně zaměstnance, jako slabší strany.

Ochranná funkce, působící v pracovněprávních vztazích vzhledem k zaměstnanci, jako ekonomicky slabšímu z účastníků těchto vztahů, je vůči skupinám zaměstnanců vymezeným v LZPS čl. 29, zesílena, a tito podléhají speciální ochraně. Zákoník práce je, mezi jinými, speciální ochrana poskytnuta těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním – matkám do devátého měsíce po porodu, popřípadě zaměstnancům pečujícím o dítě mladší 15 let. Zákonné poskytnutí této speciální ochrany je zcela logické, a to zejména z toho důvodu, že v některých situacích (např. dlouhá pracovní cesta, nevhodné pracovní prostředí) by mohlo být ohroženo zdraví těchto zaměstnankyň, popřípadě i zdraví nenarozeného dítěte.

Rozbor právní úpravy jednotlivých institutů pracovního práva, obsahující zesílený prvek ochrany těhotných zaměstnankyň a matek, včetně návrhů úpravy *de lege ferenda* přináší následující text.

## **3.2 Pracovní poměr**

### **3.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru**

Úkony zaměstnavatele a fyzických osob ucházejících se o zaměstnání vedou při společném konsensu obou stran k jedinému cíli – vzniku pracovního poměru. Samotný postup před vznikem pracovního poměru, tj. výběr vhodného uchazeče o zaměstnání, kterému je následně předán návrh na uzavření pracovní smlouvy, není komplexně právně upraven. Pracovněprávní předpisy upravují jen některé právní vztahy před vznikem pracovního poměru.

Například zákoník práce v ustanoveních §§ 30 až 32 obecně upravuje:

- kompetenci zaměstnavatele pro výběr zaměstnanců;
- oprávnění zaměstnavatele vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od třetích osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy;

- povinnost zaměstnavatele seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které pro ni z pracovní smlouvy (popřípadě ze jmenování) vyplývají, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, jenž je předmětem pracovního poměru či povinnost zaměstnavatele zajistit v případech stanovených zvláštním předpisem fyzické osobě vstupní lékařskou prohlídku.

V souvislosti s oprávněním zaměstnavatele vyžadovat od fyzické osoby údaje bezprostředně související s uzavřením pracovní smlouvy, které upravuje § 30 odst. 2 ZPr, je třeba dále poukázat na ustanovení § 316 odst. 4 ZPr. Ten obsahuje demonstrativní výčet informací, které zaměstnavatel nesmí od zaměstnance, případně třetích osob za trvání pracovního poměru vyžadovat. Mezi těmito jsou, mimo jiné, i informace o těhotenství či rodinných a majetkových poměrech. Logickou argumentací pak lze dovést, že nesmí – li zaměstnavatel tyto informace požadovat za trvání pracovního poměru, tím spíše je nesmí požadovat před jeho vznikem. Tato zásada je však v případě informací o těhotenství, popřípadě rodinných a majetkových poměrech prolomena. A to v případech, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je – li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce, popřípadě jiný zvláštní právní předpis. V praxi lze informace o těhotenství či rodinných poměrech, tj., zda je žena matkou dítěte do devátého měsíce věku, oprávněně požadovat po ženách, které mají být přijaty na práci těhotným ženám a matkám zakázanou dle § 238 ZPr (viz níže). Práce, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, kojícím zaměstnankyním a zaměstnankyním – matkám do devátého měsíce po porodu dále stanoví vyhláška č. 288/2003 Sb. Vyhláška současně vymezuje práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za kterých mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Další výčet informací, které zaměstnavatel nesmí po uchazeči o zaměstnání požadovat, je obsažen v § 12 odst. 2 ZamZ. Tyto se do jisté míry překrývají s výčtem informací uvedených v § 316 odst. 4 ZPr.

Zákon o zaměstnanosti upravuje postup před vznikem pracovního poměru rovněž s ohledem na rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na



zaměstnání. Dle § 4 odst. 2 ZamZ je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána přímá<sup>49</sup> i nepřímá<sup>50</sup> diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství, víry, majetku, manželského nebo rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. V textu výše uvedeného ustanovení je dále uvedeno, že diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Obdobně jako v zákoníku práce je i tento požadavek prolomen ve prospěch ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň – matek.

Kromě výše uvedeného zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání obsahuje zákon o zaměstnanosti také institut „zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání“ (ustanovení § 33 ZamZ). Tato „zvýšená péče“ je poskytnuta, mimo jiné, i těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do devátého měsíce po porodu. Pro účely zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání je pro skupinu žadatelů, kteří jsou uvedeni v § 33 odst. 1 písm. a) až g) ZamZ zpracováván tzv. individuální akční plán. Jedná se o dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Jeho obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, přesáhne – li délka evidence uchazeče o zaměstnání 5 měsíců. Při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování je uchazeč povinen poskytnout úřadu práce součinnost v termínech stanovených úřadem práce a plnit podmínky v něm stanovené.

„Zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a právo na rovné zacházení vyplývá i z § 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)“<sup>51</sup> Antidiskriminační zákon rovněž explicitně stanoví, že diskriminace z důvodů pohlaví je

---

<sup>49</sup> Vymezení pojmu přímé diskriminace pro účely zákona o zaměstnanosti obsahuje § 4 odst. 5 ZamZ.

<sup>50</sup> Obdobně vymezení pojmu nepřímé diskriminace pro účely zákona o zaměstnanosti obsahuje § 4 odst. 6 ZamZ.

<sup>51</sup> HŮRKA, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš čeněk, 2011. 119 s.

přímou diskriminací (§ 2 odst. 3)<sup>52</sup>, přičemž diskriminací z důvodu pohlaví je, mimo jiné, i diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství (§ 2 odst. 4). Naopak za diskriminační zákon nepovažuje rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství nad rámec zvláštní právní úpravy, jestliže prostředky k dosažení ochrany jsou přiměřené a nezbytné. Za diskriminační se dále nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a příležitosti. V oblasti sociálního zabezpečení zaměstnanců, kterým zaměstnavatel poskytuje doplňkové plnění k systému sociálního zabezpečení, garantuje antidiskriminační zákon rovné zacházení také pro muže a ženy, jejichž činnost je přerušena, mimo jiné, z důvodu nemoci, mateřství a úrazu.

Při celkovém hodnocení podkapitoly věnované postupu před vznikem pracovního poměru je možno učinit závěr, že těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do devátého měsíce po porodu je poskytnuta nejen zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, ale i ochrana před diskriminací z důvodu pohlaví, těhotenství či rodinného stavu. Zároveň je třeba zdůraznit, že tato ochrana nepůsobí jen vůči znevýhodňování těhotných žen a žen matek, ale zároveň je prevencí před nežádoucí zaměstnaností žen v prostředí a pracemi, jež by ohrožovaly jejich těhotenství a mateřství.

Z pohledu hodnocení výše uvedené právní úpravy, je dále možné konstatovat, že v otázce zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích vzniká její určitá duplicita v zákoně o zaměstnanosti a antidiskriminačním zákoně. Později přijatý antidiskriminační zákon zčásti kopíruje, doplňuje a rozvíjí ustanovení § 4 ZamZ upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

### **Postup před vznikem pracovního poměru *de lege ferenda***

Z hodnocení platné právní úpravy upravující postup před vznikem pracovního poměru lze s ohledem na hledisko správnosti, přehlednosti a srozumitelnosti právního řádu České republiky dovodit následující možnou změnu:

---

<sup>52</sup> Rovněž ESD judikuje, že rozdílné zacházení z důvodů těhotenství či mateřství je přímou diskriminací, neboť v této situaci se mohou ocitnout pouze ženy. Blíže HAVELKOVÁ, Barbara, Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007, 122 s.

- sjednocení právní úpravy v otázce práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace ve vztazích zaměstnanosti v jediné právní normě.

Vzhledem k tomu, že právní úprava obsažená v antidiskriminačním zákoně je úpravou speciální, komplexní a zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu České republiky, navrhuji:

- změnit ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti na znění: „rovné zacházení a zákaz diskriminace v uplatňování práva na zaměstnání upravuje antidiskriminační zákon.“

### 3.2.2 Vznik pracovního poměru

V naprosté většině případů vzniká pracovní poměr na základě uzavřené pracovní smlouvy, popřípadě, stanoví – li to zákoník práce či jiný právní předpis – jmenováním.

Zákoník práce upravuje pracovní poměr, pracovní smlouvu a vznik pracovního poměru v §§ 33 až 39. Ustanovení těchto paragrafů se týkají jednak obsahu pracovní smlouvy, tj. jejích podstatných náležitostí, dále formy pracovní smlouvy, tj. povinnost zaměstnavatele uzavřít ji se zaměstnancem písemně, zkušební doby, informování o obsahu pracovní smlouvy, povinností vyplývajících z pracovního poměru či délky pracovního poměru, viz níže.

Při samotném vzniku pracovního poměru, ale i za trvání pracovněprávního vztahu jsou ženy, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu, chráněny vůči pracím, které by mohly ohrožovat jejich mateřství, nebo pracím, pro ně, dle lékařského posudku, nevhodné (§ 238 ZPr).<sup>53</sup> Práce a pracoviště ohrožující mateřství, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám a ženám po porodu do devátého měsíce po porodu stanoví vyhláškou Ministerstvo zdravotnictví (§ 238 odst. 1).

---

<sup>53</sup> Tzv. velkou novelou zákoníku práce byl v § 238 zrušen odst. 1 ZPr, dle kterého zaměstnankyně nesměly být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávaly: řídicí funkce a nekonaly přitom manuální práce, zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu, práci nikoliv manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností. Toto ustanovení pozbylo platnosti dnem, kdy byla s účinností od 24. dubna 2009 Českou republikou vypovězena Úmluva MOP č. 444/1990 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů.

Dle § 394 odst. 1 písm. g) ZPr jde o vyhlášku č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Tato obsahuje demonstrativní výčet prací zakázaných těhotným ženám (ustanovení § 2), odkaz na práce, jež jsou zakázány ženám, které kojí (§ 3) a odkaz na práce zakázané ženám do konce devátého měsíce po porodu (§ 4). Mladistvým ženám<sup>54</sup> při přípravě na budoucí povolání, které jsou těhotné nebo kojící, nebo matkám do konce devátého měsíce po porodu, jsou zakázány nejen veškeré práce uvedené v §§ 2, 3, 4, resp. 2 a 3 (ustanovení § 4 obsahuje jen odkaz na vybraná ustanovení § 2), ale i práce uvedené v § 6 odst. 2. Jedná se zejména o zákazy prací na pracovištích, jejichž prostředí by nepříznivě působilo na zdravotní stav těhotných žen a žen matek, popřípadě prostředí, které by mohlo nepříznivě ovlivnit průběh těhotenství. Jedná se o práce v prostředí s vysokým tlakem vzduchu, práce spojené s fyzickou zátěží (vyhláška stanoví maximální přípustné hmotnosti břemen a vzdálenost, na kterou mohou být přenášena) či tlakem na břicho, poškozujícími plod. Dále jsou zakázány práce vykonávané převážně vsedě, bez možnosti střídání poloh či úpravy pracovního místa s ohledem na anatomické změny těla těhotné ženy, práce vykonávané ve vynuceném pracovní tempu apod.

Žádná zvláštní ochrana těhotných žen a matek neplatí při uzavření pracovní smlouvy z hlediska jejich podstatných náležitostí, mezi něž patří druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Pokud by se však zaměstnavatel dohodl s těhotnou zaměstnankyní, kojící ženou či matkou do devátého měsíce po porodu na druhu práce, který je těmto zaměstnankyním zakázán, nemohlo by k platnému uzavření pracovní smlouvy dojít. K uzavření takové pracovní smlouvy by nedošlo ani v případě, že by s jejím obsahem dotčená zaměstnankyně souhlasila, neboť se jedná o zákonný zákaz určitých prací a pracovišť.

Podstatnou náležitostí pracovní smlouvy není doba trvání pracovního poměru a při jejím sjednávání je kladen důraz na autonomii projevu vůle účastníků pracovního poměru. Dle ustanovení § 39 odst. 1 ZPr trvá pracovní poměr po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jejího trvání. Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky je možné sjednat na dobu nejvýše 3 let ode dne vzniku tohoto

---

<sup>54</sup> Dle § 350 odst. 2 ZPr je mladistvým osoba mladší 18 let.

pracovního poměru a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží. V případě sjednání pracovního poměru na dobu určitou je tento skončen uplynutím sjednané doby (§ 48 odst. 2 ZPr). V tomto případě neplatí ochrana při rozvázání pracovního poměru v ochranné době, viz níže.

Podstatnou náležitostí pracovní smlouvy není rovněž ujednání o zkušební době.<sup>55</sup>

Obdobně jako v předešlé podkapitole věnované postupu před vznikem pracovního poměru lze konstatovat, že při samotném vzniku pracovního poměru jsou těhotné ženy a ženy – matky chráněny vůči pracím a pracovištím, které by ohrožovaly jejich těhotenství a mateřství, či jsou nevhodné s ohledem na změněný zdravotní stav těchto zaměstnankyň. Důležitou složkou ochrany těchto zaměstnankyň je dále zákonný zákaz uzavřít s těmito zaměstnankyněmi pracovní smlouvu na vymezené druhy prací a pracoviště, který nelze prolomit ani souhlasem dotčené zaměstnankyně.

Podle názoru autorky je právní úprava vzniku pracovního poměru, s ohledem na ochranu těhotných žen a matek *de lege lata*, dostačující a není zde proto potřeba žádných návrhů *de lege ferenda*.

### **3.2.3 Změny pracovního poměru**

V souladu se základními zásadami soukromoprávních vztahů je účastníkům pracovněprávních vztahů umožněno změnit obsah pracovního poměru, dohodnou-li se na jeho změně, přičemž změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně.<sup>56</sup> Jedná-li se o změny druhu práce a místa výkonu práce, tedy základních atributů pracovněprávního vztahu, je zaměstnavatel k jejich změně povinen, resp. má možnost tyto změnit v případech uvedených v zákoníku práce.

---

<sup>55</sup> Blíže viz § 35 ZPr.

<sup>56</sup> Viz § 40 odst. 1

## Převedení na jinou práci

Z hlediska ochrany těhotných žen a matek je zásadní změnou pracovního poměru institut převedení na jinou práci, který má zaměstnanci zajistit pokračování pracovního poměru i v případě, kdy není dočasně nebo trvale schopen konat práci, která odpovídá jeho pracovní smlouvě.

Právní úprava tak uznává některé změny v životě zaměstnance, znemožňující mu výkon dosavadní práce, přičemž nechce připustit nezbytnost skončení pracovního poměru z důvodu nemožnosti plnění druhu vykonávané práce, a ukládá zaměstnavateli povinnost nebo možnost uložit zaměstnanci jinou práci.

V rámci této právní úprava rozlišuje následující situace. Prvními jsou situace, kdy zaměstnavatel dále zaměstnanci původní práci přidělovat nemůže nebo to po něm nelze požadovat a zaměstnavatel tak převádí zaměstnance na jinou práci jednostranně. V rámci těchto situací rozlišuje právní úprava případy, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance ze zákona, a případy, kdy tak může učinit na základě vlastního rozhodnutí. Poslední situací je případ, kdy zaměstnavatel převádí zaměstnance s jeho souhlasem.<sup>57</sup>

V případě ochrany těhotných žen, žen, které kojí a matek do konce devátého měsíce po porodu zákoník práce upravuje situace, kdy je zaměstnavatel povinen tyto zaměstnankyně převést na jinou práci, přičemž dosavadní práci nesmí zaměstnankyni přidělovat ani v případě, že by s tím souhlasila. Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnankyni v případech uvedených v § 41 odst. 1 písm. c, g):

- koná – li práci těhotná žena, žena, která kojí, nebo matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou tyto ženy nesmějí vykonávat (§ 238 ZPr a související vyhláška č. 288/2003 Sb.) nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
- požádá – li o přeložení těhotná žena, žena, která kojí, nebo matka do konce devátého měsíce po porodu, a to z důvodu práce v noci.

Ve výše uvedených případech tak dochází k jednostrannému převedení zaměstnankyně na jinou práci na základě skutečností, jež zaměstnankyni neumožňují dále vykonávat sjednaný druh práce.

---

<sup>57</sup> Blíže viz BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo 4. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 213

Není-li možné dosáhnout účelu převedení převedením na jinou práci v rámci pracovní smlouvy, může v těchto případech zaměstnavatel zaměstnankyni převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnankyně nesouhlasila.

Při převedení zaměstnankyně je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro ni vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i kvalifikaci. Zaměstnavatel tak musí posoudit, zda nově přidělovaná práce je pro těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni – matku do devátého měsíce po porodu vhodná. V tomto případě je žádoucí, aby zaměstnavatel posoudil nově přidělovanou práci se seznamem zakázaných prací uvedených ve vyhlášce č. 288/2003 Sb., a na základě tohoto posouzení nabídl práci skutečně pro zaměstnankyni vhodnou. Dle ust. § 42 odst. 3 NemPoj je třeba za institut převedení považovat též úpravu pracovních podmínek spočívajících např. ve snížení množství požadované práce a pracovního tempa, případně ve zproštění výkonu některých prací, kterými se odstraní příčiny, na základě kterých je taková práce zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo kojícím ženám, nebo která ohrožuje těhotenství ženy, její zdraví, mateřství nebo kojení.

Povinností zaměstnavatele je dále zajistit zaměstnankyni převedené na jiný druh práce školení o právních a jiných předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 103 odst. 2 ZPr).

Zaměstnavatel má také povinnost předem projednat se zaměstnankyní důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat. Dochází-li převedením zaměstnankyně ke změně pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat o důvodu převedení a době jejího trvání zaměstnankyni písemné potvrzení.

Ochranná funkce se zde projevuje právě povinností zaměstnavatele převést zaměstnankyni na jinou práci, namísto skončení pracovního poměru z důvodu nemožnosti vykonávat práci sjednanou v pracovní smlouvě. Povinnost převést zaměstnankyni na jinou práci má přitom zaměstnavatel ze zákona. O převedení na jinou práci musí žena zaměstnavatele požádat pouze v případě převedení z noční práce na denní práci.

V zákoníku práce je institut převedení na jinou práci vůči těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí a zaměstnankyním – matkám do konce

devátého měsíce po porodu duplicitně upraven ustanovením § 239 ZPr. Dle tohoto je zaměstnankyni dosahující při práci, na niž byla převedena bez svého zavinění, nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytován na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu.<sup>58</sup>

### **Změna místa výkonu práce**

Místo výkonu práce představuje další podstatný atribut pracovního poměru, resp. pracovní smlouvy, kterou je pracovní poměr založen. Také tento může být předmětem změn, a to jak dočasných, tak trvalých. Oproti institutu převedení na jinou práci však tato změna vyžaduje souhlas zaměstnance, přičemž v případě těhotných žen, žen, které kojí, nebo matek do konce devátého měsíce po porodu je tento souhlas dále v zákoníku práce posílen ve prospěch ochrany jejich zdraví a zájmů.

#### Pracovní cesta

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, na níž zaměstnanec koná práci dle pokynů vedoucího zaměstnance, který jej na pracovní cestu vyslal. Vyslat zaměstnance na pracovní cestu je zaměstnavatel oprávněn jen na základě dohody s ním. Forma dohody, tedy oboustranného ujednání, není v ZPr upravena a v praxi tak může nastat několik situací: dohoda je obsažena v pracovní smlouvě generelně, tedy pro každé další vyslání na pracovní cestu; dohoda může být ujednána *ad hoc* před každou pracovní cestou a samozřejmě je možné udělit souhlas i konkludentně v momentě, kdy zaměstnanec na služební cestu nastoupí.

Z pohledu ochrany těhotných žen a matek je třeba ustanovení § 42 upravujícího pracovní cestu uvést v kontextu s ustanoveními § 240, který vysílání na pracovní cestu omezuje vůči:

- těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyní a zaměstnancům pečujícím o děti do věku 8 let a osamělým zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě do věku 15 let,

---

<sup>58</sup> § 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.



- osamělé zaměstnankyni a zaměstnanci<sup>59</sup>, kteří pečují o dítě mladší 15 let,
- zaměstnanci - zaměstnankyni, který(á) prokáže, že převážně sám (sama) dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu.

Tito zaměstnanci smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. V případě vyslání výše uvedených zaměstnanců vyžaduje právní úprava udělení souhlasu k pracovní cestě *ad hoc*. Nepostačí proto generelně, předem udělený souhlas v pracovní smlouvě. Formu souhlasu však zákoník práce nestanoví a tento tak může být učiněn buď ústně, nebo písemně. V zájmu právní jistoty by měl být učiněn písemně. Zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu navíc náleží cestovní náhrady dle § 152 písm. a) ZPr.

### Přeložení

Přeložení, tedy změna místa výkonu práce, umožňuje zaměstnavateli přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Přeložení je možno učinit jen se souhlasem dotčeného zaměstnance a jen v rámci zaměstnavatele (provozovna v jiném místě, jiná dílna, apod.), pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomuto účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary) na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.<sup>60</sup>

Institut přeložení je opět, stejně jako v případě pracovní cesty, omezen vůči zaměstnancům uvedeným v § 240 ZPr. Dle tohoto je zaměstnavatel oprávněn převést těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě do 8 let věku stejně jako osamělé zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě do 15 let věku a zaměstnance, kteří prokazatelně, samostatně a dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu<sup>61</sup> jen na základě jejich vlastní žádosti.

<sup>59</sup> Dle § 350 odst. 1 ZPr se osamělými rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělý nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných důvodů, nežijí – li s druhem, popřípadě s družkou.

<sup>60</sup> Ustanovení § 43 odst. 2.

<sup>61</sup> Situace, za kterých se osoba považuje za závislou na pomoci jiné osoby a stupeň této závislosti vymezuje § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Ani v případě přeložení není zákoníkem práce definována forma souhlasu (případně žádosti v případě zaměstnanců definovaných v § 240 ZPr), jenž musí být zaměstnancem k přeložení udělen. Avšak z povahy věci vyplývá, že souhlas musí být předchozí a v zájmu právní jistoty písemný.

Stejně jako v případě pracovní cesty náleží přeloženému zaměstnanci cestovní náhrady dle § 152 písm. d) ZPr.

### Dočasné přidělení

Další změnou místa výkonu práce je dočasné přidělení, při němž zaměstnavatel dočasně přidělí svého zaměstnance k výkonu práce k jiné fyzické nebo právnické osobě. Zákoník práce upravuje institut dočasného přidělení zaměstnance v § 43a a odlišuje jej od agenturního zaměstnávání upraveného v §§ 308 a 309 ZPr, či přidělení zaměstnance k jiné fyzické nebo právnické osobě při prohlubování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby dle § 230 ZPr.

Písemnou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Další podmínkou dočasného přidělení je jeho bezplatnost, resp. za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata, vyjma nákladů vynaložených na mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnance. Dočasné přidělení končí uplynutím sjednané doby popřípadě dohodou smluvních stran či výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedené důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

V případě, že dohodu o dočasném přidělení uzavřou těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně – matky, je těmto poskytnuta ochrana v rámci úpravy zákoníku práce.

Při celkovém hodnocení právní úpravy změn pracovního poměru je možno učinit závěr, že těhotným ženám a matkám je při jejich realizaci poskytnuta dostatečná ochrana. Tato se projevuje jednak v samotné ochraně zaměstnání dotčených žen, když tyto vykonávají práce pro ně nevhodné, a to zákonnou povinností zaměstnavatele převést je na práce jiné, pro ně vhodné, namísto skončení pracovního poměru z důvodu nemožnosti vykonávat práci sjednanou v pracovní smlouvě. Účinná ochrana je dále poskytnuta

těhotným zaměstnankyním a matkám při vyslání na pracovní cestu, když s touto musí *ad hoc* souhlasit a při přeložení, které je možné provést jen s jejich souhlasem.

Z pohledu hodnocení výše uvedené právní úpravy, je dále možné konstatovat, že pro institut převedení na jinou práci se z pohledu převedení těhotných žen a matek v § 41 odst. 1 písm. c, g)) a § 239 ZPr objevuje duplicita (viz níže).

### **Změny pracovního poměru *de lege ferenda***

Z hodnocení platné právní úpravy upravující změny pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní – matkou do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyní, která kojí lze s ohledem na hledisko jednotnosti, srozumitelnosti a přehlednosti platné právní úpravy dovodit následující možnou změnu:

- odstranění duplicitní úpravy změn pracovního poměru těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyň, které kojí v ust. § 41 odst. 1 písm. c, g)) a § 239 ZPr.
- doplnění § 139 ZPr.

Současná právní úprava obsahuje institut změny pracovního poměru týkajícího se převedení na jinou práci, pracovní cesty a přeložení v části druhé upravující pracovní poměr (hlava III, ust. §§ 41 až 43a ZPr). Převedení na jinou práci a převedení na denní práci výše uvedených zaměstnankyň pak upravuje § 41 odst. 1 písm. c, g). Totožnou právní úpravu obsahuje § 239 odst. 1 a 2 ZPr. Jde o ustanovení zařazené v části desáté zákoníku práce upravující zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek a zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby.

Z pohledu autorky jsou změny pracovního poměru natolik významné, že by jejich právní úprava měla být jednotná, přehledná a srozumitelná. Ačkoliv duplicitou výše uvedených ustanovení není dotčena jejich jednotnost, jistě tato nesvědčí přehlednosti a srozumitelnosti právní úpravy. Autorka dále preferuje úpravu změn pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní – matkou do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyní, která kojí pouze v ust. § 41 písm. c, g)) ZPr. Předmětné ustanovení upravuje veškeré zákonem přípustné situace pro převedení na jinou práci a odpovídá systematické právní úpravě pracovněprávních vztahů.

Současně je třeba výše uvedený výklad doplnit o vysvětlení ustanovení § 139 ZPr, upravující mzdu nebo plat zaměstnance při převedení na jinou práci, za níž přísluší nižší mzda nebo plat. Uvedené ustanovení neupravuje náhradu mzdy nebo platu těhotné zaměstnankyně a matky, převedené na základě ust. § 41 odst. 1 písm. c, g) na jinou práci, za níž přísluší nižší mzda nebo plat. Oproti tomu ustanovení § 239 odst. 3 ZPr stanoví, že dosahuje – li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, je jí poskytován na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu<sup>62</sup>.

Na základě výše uvedeného navrhuji:

- zrušit ustanovení § 239 ZPr,
- a doplnit ustanovení § 139 odstavec ve znění: „Byla – li zaměstnankyně převedena na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c, g)), při níž bez svého zavinění dosahuje nižšího výdělku než při práci dosavadní, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu (odkaz na zákon o nemocenském pojištění).

### **3.2.4 Skončení pracovního poměru**

Skončení pracovního poměru představuje, na rozdíl od změn pracovního poměru, zánik právního vztahu. Jde o právní institut, jehož úpravou zajišťuje pracovní právo účastníkům pracovněprávních vztahů předpoklady pro zdárné zvládnutí této mnohdy nestandardní situace. Uvedené vyplývá ze samé podstaty pracovněprávního vztahu, jako vztahu, v němž dochází k výkonu závislé práce za odměnu. Jak již bylo uvedeno v kapitole 3.1, motivace účastníků pracovněprávních vztahů uzavřít jej je zcela odlišná, přičemž odlišně působí pro jeho účastníky i následky skončení tohoto právního vztahu. Proto, má – li dojít ke skončení pracovního poměru, rozlišuje právní úprava nejen mezi jeho účastníky, ale zohledňuje i situace, ve kterých se tito nacházejí.

V pracovním právu existuje soubor právních úkonů a událostí, které mají za následek skončení či rozvázání pracovního poměru. Způsoby ukončení pracovního poměru mají různou právní povahu i důsledky, které způsobují. Třídít je lze takto:

- právní úkony účastníků pracovního poměru,

---

<sup>62</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

- právní události,
- úřední rozhodnutí.<sup>63</sup>

### Právní úkony a právní události směřující k rozvázání pracovního poměru

Zákoník práce uvádí všechny právní úkony směřující k rozvázání pracovního poměru souhrnně v § 48 odst. 1). Pracovní poměr tak lze rozvázat dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Oproti tomu právními událostmi mající za následek skončení pracovního poměru jsou: smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí doby a dosažení věkové hranice.

S ohledem na zaměření práce budou níže v textu podrobně uvedeny jen ty právní úkony, které svojí povahou zaručují určitou míru ochrany těhotným ženám a matkám.

### Výpověď

Výpověď představuje jednostranný právní úkon, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru. Výpovědí může pracovní poměr rozvázat jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, a to nezávisle na vůli druhého účastníka pracovněprávního vztahu. Učinit tak musí písemně, přičemž druhému účastníku musí být výpověď doručena, jinak je neplatná.

V případě, kdy dává výpověď zaměstnavatel, může tak učinit pouze na základě důvodů taxativně uvedených v § 52 ZPr. Jedná se jednak o:

- důvody organizační (ruší – li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje – li se zaměstnavatel nebo jeho část, stane – li se zaměstnanec z organizačních důvodů nadbytečným), § 52 písm. a)-c) ZPr.,
- důvody spočívající v nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce (nezpůsobilost zdravotní a dále nezpůsobilost na základě právního předpisu), § 52 písm. d)-f) ZPr., a
- důvody, pro které by se zaměstnancem mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci, § 52 písm. g), h).

---

<sup>63</sup> Srovnej. BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 229,

Důvod, pro který byla dána výpověď je zaměstnavatel povinen ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Tento důvod nesmí být dodatečně měněn.

Oproti tomu zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho uvedení.

Byla – li jedním z účastníků dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce (písemnou dohodou účastníků pracovněprávního poměru může být prodloužena, nikoliv však zkrácena) a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Výpovědní doba začíná prvním dnem měsíce následujícího po podání výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Existují zde však zákonné výjimky, které se mimo jiné vztahují k ochraně těhotných žen a matek před výpovědí a jsou popsány níže v textu věnovaném ochranné době.

Výpověď, stejně jako okamžité zrušení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Jde – li o výpověď danou členu odborové organizace působící u zaměstnavatele, jsou podmínky pro její platnost ztíženy, a to poskytnutím souhlasu odborové organizace s touto výpovědí. Udělení souhlasu s výpovědí, stejně jako jeho platnost podléhá lhůtám uvedeným v § 61 ZPr.

Z hlediska zaměření práce je zejména důležitý pojem ochranné doby. Ochrannou dobou nazývá zákonodárce určité životní situace, ve kterých se zaměstnanec může nacházet, a během nichž je mu poskytována zvýšená pracovněprávní ochrana. Tato se projevuje jednak zákazem výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci v ochranné době a dále pak, za splnění zákonných podmínek, v prodloužení výpovědní doby.

V rámci institutu skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem jsou těhotné ženy a matky čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou (případně muži na rodičovské dovolené) před touto výpovědí chráněni. Zákonodárce v ustanovení § 53 ZPr vymezuje určité životní situace (ochranné doby), ve kterých by bylo společensky a sociálně nežádoucí moci jednostranně rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci, kteří se v těchto situacích nacházejí. Dle § 53 odst. 1 písm. d) ZPr je zaměstnavateli zakázáno dát výpověď zaměstnanci v ochranné době, to je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Byla – li však

zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, pak se tato doba do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr zaměstnance skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. V praxi tato ochranná funkce vůči těhotným ženám a matkám působí následovně:

- výpověď daná zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. c) - g) ZPr v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou je neplatná;
- byla – li zaměstnankyni dána výpověď zaměstnavatelem na základě některého z důvodů uvedených v § 52 ZPr a zaměstnankyně na základě lékařského posudku prokáže, že byla v době doručení výpovědi těhotná, a nejedná – li se o důvody uvedené v § 52 písm. a) ZPr, je výpověď neplatná;
- byla – li výpověď doručena zaměstnankyni (nejedná – li se o důvody uvedené v § 52 písm. a) ZPr), přičemž zaměstnankyně během výpovědní doby otěhotní, a tuto skutečnost prokáže lékařským posudkem, je výpověď platná, avšak ke skončení pracovního poměru dojde až po uplynutí zbývající části výpovědní doby po uplynutí ochranné doby. Konkrétně, doručí – li zaměstnavatel zaměstnankyni výpověď 20. června 2011, začíná výpovědní doba 1. července 2011, přičemž uplynout má 31. srpna 2011. Prokáže – li zaměstnankyně, že během výpovědní doby otěhotněla, a to např. k 20. červenci 2011, skončí se její pracovní poměr po uplynutí zbytku výpovědní doby (ten činí 33 dní, 20. července až 31. srpna 2011) po uplynutí ochranné doby (je – li zaměstnankyně uznána dočasně práce neschopnou, tzv. rizikové těhotenství, čerpá – li mateřskou, popřípadě rodičovskou dovolenou). V tomto konkrétním případě, kdy zaměstnankyně čerpala rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte (dítě nar. 25. dubna 2012), bude zaměstnankyni ukončen pracovní poměr po uplynutí ochranné doby (končí 25. dubna 2015) a zbytku výpovědní doby, tj. k 28. květnu 2015. Obdobný postup by nastal v případě, že by výpověď byla doručena zaměstnankyni v době, kdy rodičovskou dovolenou nečerpá (např. při předčasném návratu z rodičovské dovolené), avšak ji v budoucnu, za splnění

zákonných podmínek, nastoupí. V praxi se jedná o případy, kdy zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou po částech, nejdéle však do tří let věku dítěte.

Avšak i v případě zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele v ochranné době (§ 53 ZPr) existují výjimky stanovené v § 54 ZPr:

- zaměstnavatel tak může dát zaměstnanci výpověď v ochranné době pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) ZPr; to neplatí v případě organizačních změn, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána. Výjimkou z výjimky je ustanovení § 54 písm. b), dle kterého nelze dát výpověď pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.<sup>64</sup>;
- dále je zaměstnavateli umožněno rozvázat pracovní poměr výpovědí v ochranné době z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (viz níže), pokud ovšem nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Byla – li však dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou, popřípadě rodičovskou dovolenou;
- v poslední řadě lze zaměstnanci v ochranné době dát výpověď pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci (§ 52 písm. g) ZPr), nebo jiné porušení povinností zaměstnance stanovené v § 301a<sup>65</sup> ZPr zvláště hrubým způsobem (§ 52 písm. h) ZPr), pokud nejde o

---

<sup>64</sup> Dle § 67 ZPr náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – c) nebo dohodou z týchž důvodů odstupné ve výši odpovídající době zaměstnání u zaměstnavatele.

<sup>65</sup> Dle § 301a jsou zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.



těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zákazy výpovědi v ochranné době se týkají výlučně výpovědi ze strany zaměstnavatele. Při výpovědi ze strany zaměstnance není tato ochrana dána.

#### Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (zaměstnancem)

Stejně jako výpověď, představuje okamžité zrušení pracovního poměru jednostranný právní úkon, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru, a to okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému z účastníků pracovněprávního vztahu.

Platná právní úprava rozlišuje okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (§ 55 ZPr) a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 56 ZPr).

Zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to na základě taxativně uvedených důvodů:

- byl – li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl – li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- porušil – li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonané práci zvláště hrubým způsobem.<sup>66</sup>

Zaměstnavatel však nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Avšak z důvodů, pro které je zaměstnavatel oprávněn zrušit pracovní poměr okamžitě, může s těhotnou zaměstnankyní a zaměstnankyní či zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou rozvázat pracovní poměr výpovědí. Oproti tomu ženě na mateřské dovolené nebo zaměstnanci v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr ani dát výpověď z důvodů, pro které lze zrušit pracovní poměr okamžitě. K rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele

---

<sup>66</sup> Viz § 55 odst. 1 písm. a) a b).

s těhotnou zaměstnankyní tak může dojít např. v případě, kdy tato pod vlivem alkoholu v pracovní době spáchá autonehodu.

Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

Výše uvedenou právní úpravu skončení pracovního poměru je v kontextu s tématem předkládané práce možné doplnit a shrnout následovně:

Zvýšená ochrana těhotných žen a matek nepůsobí při skončení pracovního poměru na základě dohody o rozvázání pracovního poměru, při zrušení pracovního poměru ve zkušební době<sup>67</sup> a skončení pracovního poměru na dobu určitou<sup>68</sup>. V uvedených případech je pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnankyní čerpající rodičovskou dovolenou ukončen bez nároku na zvláštní ochranu. Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské, popřípadě rodičovské dovolené může dále skončit pracovní poměr výpovědí, přičemž pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby. V případě, že v době výpovědní doby plyne ochranná doba, jejíž běh překročí dobu výpovědní, skončí pracovní poměr současně s koncem této ochranné doby. U výpovědi dané zaměstnancem tak neplatí to, co v případě výpovědi dané zaměstnavatelem, tedy, že ochranná doba se do doby výpovědní nezapočítává.

V době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou (tj. je v ochranné době) je před výpovědí danou zaměstnavatelem chráněna. Tato ochrana se projevuje jednak zákonným zákazem

---

<sup>67</sup> V souvislosti se zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, nelze dle § 66 odst. 1 ZPr (s účinností od 1. ledna 2009) zrušit pracovní poměr zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

<sup>68</sup> Podle § 48 odst. 2 ZPr končí pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby. Dle právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou obsažené v § 39 ZPr je tento možné sjednat nejvýše na dobu 2 let ode dne vzniku pracovního poměru, přičemž uplynulo – li od skončení předchozího pracovního poměru alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru mezi těmiž účastníky se nepřihlíží. V případě, kdy dochází k pracovnímu poměru z důvodu náhrady za dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (např. nástup za zaměstnankyní na mateřské dovolené) se ustanovení o době určité nepoužije. Pracovní poměr takto „zastupujícího“ zaměstnance tak v praxi trvá na dobu „určitou“, která je shodná s dobou nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance.

výpovědi zaměstnankyním nacházejícím se v ochranné době v okamžiku doručení výpovědi, a dále v prodloužení pracovního poměru o dobu ochranné doby, nastala – li tato v průběhu výpovědní doby. S těhotnou zaměstnankyní a zaměstnankyní na mateřské dovolené však lze ukončit pracovní poměr výpovědí v případě, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část. Zaměstnavatel dále může ukončit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a zaměstnankyní na rodičovské dovolené výpovědí, a to z důvodů, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnankyně, je před výpovědí z důvodů, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr chráněna pouze po dobu čerpání mateřské dovolené.<sup>69</sup> Byla – li však zaměstnankyni dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr před nástupem mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této mateřské dovolené, skončí výpovědní doba současně s touto mateřskou dovolenou.

### **Skončení pracovního poměru *de lege ferenda***

Z hodnocení platné právní úpravy upravující skončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní či zaměstnankyní na mateřské, popřípadě rodičovské dovolené lze s ohledem na hledisko správnosti a spravedlnosti dovodit následující možnou změnu:

- v souvislosti s ustanovením § 54 písm. c) ZPr - věty za středníkem, doplnění ustanovení § 216 odst. 2 ZPr.

Současná právní úprava přiznává zaměstnavateli právo rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a zaměstnankyní na rodičovské dovolené výpovědí, a to z důvodů, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Je – li výpověď z výše uvedeného důvodu dána před nástupem mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této mateřské dovolené, skončí výpovědní doba současně s touto mateřskou dovolenou.

Uvedená výjimka v běhu výpovědní doby má vliv na poskytnutí dovolené za kalendářní rok a poměrnou část této dovolené, popřípadě dovolené za odpracované dny (dále jen „dovolené“). Klíčem k danému je ustanovení § 216 odst. 2 ZPr, podle kterého

---

<sup>69</sup> V souladu s lhůtami uvedenými v § 58 ZPr., vážících se k rozvázání pracovního poměru výpovědí, lze v praxi očekávat situace, kdy vlivem uplynutí těchto lhůt dojde k nemožnosti ukončení pracovního poměru se zaměstnankyní na mateřské dovolené, přičemž její jednání, zakládající důvod pro okamžitě zrušení pracovního poměru zůstane nesankcionováno.

je doba čerpání mateřské dovolené pro účely dovolené posuzována jako výkon práce. V praxi tak může nastat situace, kdy zaměstnankyni, s kterou zaměstnavatel v době těhotenství rozvázal pracovní poměr výpovědí z důvodů, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr vzniká právo na dovolenou za kalendářní rok a poměrnou část této dovolené, popřípadě dovolenou za odpracované dny. To vše za situace, byla – li zaměstnankyni dána výpověď před nástupem mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této mateřské dovolené, neboť výpovědní doba uběhne současně s touto mateřskou dovolenou, jež je pro účely dovolené posuzována jako výkon práce.

Vznikne – li v uvedeném případě dotyčné zaměstnankyni nárok na dovolenou je tato oprávněna požádat zaměstnavatele o poskytnutí této dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení její mateřské dovolené (§ 217 odst. 5 ZPr). Vyčerpáním dovolené před nástupem rodičovské dovolené, která se z pohledu § 216 odst. 2 ZPr posuzuje jako doba zameškaná, se zamezí krácení práva na dovolenou. Uvedené vyplývá z § 223 odst. 1 ZPr věty poslední, dle které není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit dovolenou vyčerpanou podle § 217 odst. 5 ZPr před nástupem rodičovské dovolené.

Za splnění výše uvedených podmínek lze v praxi očekávat případ, kdy těhotná zaměstnankyně, s níž byl rozvázán pracovní poměr výpovědí z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr nabude významného práva na dovolenou.

S ohledem na závažnost důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, není z pohledu autorky správné, ani spravedlivé aby takto propouštěná zaměstnankyně nabývala práva na dovolenou dle § 216 odst. 2 ZPr. Uvedená situace navíc neúměrně zasahuje do práv a majetkových poměrů zaměstnavatele. Ten je často zatížen již samotným jednáním zaměstnankyně, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, a to jak organizačně, tak častěji finančně. V případě vzniku nároku na dovolenou a jejího následného čerpání bezprostředně po mateřské dovolené je navíc zaměstnavatel dále povinen umožnit zaměstnankyni nastoupit, resp. proplatit. Zaměstnavateli tak vzniká povinnost plnění, zatímco zaměstnankyni, jež se často dopustila protiprávního jednání (chování *in fraudem legis* či *contra legem*) právo na dovolenou, resp. oprávnění na její čerpání, tedy finanční prospěch.

Uvedená situace, ačkoliv v praxi méně častá, není správná ani spravedlivá nejen z pohledu společnosti, ale zejména z pohledu zaměstnavatele. Zejména zaměstnavatel,

jako účastník pracovněprávního vztahu, jemuž svědčí oprávnění ukončit pracovní poměr se zaměstnankyní z důvodů, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr je takovou právní úpravou neúměrně sankcionán ve prospěch zaměstnankyně.

Na základě výše uvedeného navrhuji:

- doplnění § 216 odst. 2 ZPr o větu: „doba mateřské dovolené, ve které běží výpovědní doba podle § 54 písm. c) se za dobu výkonu práce pro účely dovolené neposuzuje“.

### **3.3 Pracovní doba a doba odpočinku**

#### **3.3.1 Rozvržení pracovní doby**

Pracovní doba je dobou, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a rovněž doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.<sup>70</sup>

Dle ustanovení § 81 odst. 1 ZPr je rozvržení pracovní doby výhradně v kompetenci zaměstnavatele, který určí začátek a rozvrh směn.

Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne, přičemž při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Výše uvedená povinnost, obsažená v § 81 odst. 2 ZPr, působí vůči všem zaměstnancům zaměstnavatele. Avšak v případě zaměstnankyň je tato prohloubena ustanoveními § 241 ZPr. Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Požádá – li pak zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let věku, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání – li tomu vážné

---

<sup>70</sup> Blíže úprava pracovní doby a doby odpočinku, část čtvrtá, §§ 78 – 100 ZPr.

provozní důvody. Forma žádosti zaměstnankyně není zákonem upravena, avšak v praxi se doporučuje podat žádost v písemné podobě.

### **3.3.2 Práce přesčas**

Ačkoliv by zaměstnavatel měl být schopen práci rozvrhnout tak, aby byla vykonávána během stanovené pracovní doby v rámci pracovních směn, objevují se v praxi situace, kdy je práce přesčas potřebná či dokonce nutná. Zákoník práce ji však připouští konat jen výjimečně, přičemž u zaměstnavatele nemůže být pravidlem.

Za práci přesčas je dle § 78 odst. 1 písm. i) ZPr a § 93 ZPr považována práce konaná nad rámec stanovené týdenní doby a zároveň mimo rozsah pracovních směn. U zaměstnanců pracujících po kratší pracovní dobu je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, popřípadě je zaměstnancem konána s jeho souhlasem, a to buď výslovným, nebo konkludentním. Rozsah přesčasové práce nesmí překročit 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Nad uvedený rozsah je možné na zaměstnanci požadovat přesčasovou práci jen po dohodě s ním. Celkový rozsah přesčasové práce nesmí v průměru činit více než 8 hodin týdně ve vyrovnávacím období, které může činit nejvýše 26 týdnů, resp. 52 týdnů vymezí – li jej v takovém rozsahu kolektivní smlouva. Za práci přesčas není považována práce, kterou zaměstnanec koná nad stanovenou týdenní pracovní dobu jako kompenzaci za poskytnuté náhradní volno.

V zájmu ochrany zdraví těhotných žen je zaměstnavateli na základě § 241 odst. 3 ZPr zakázáno tyto zaměstnávat prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit, avšak po dohodě ji vykonávat smějí. Na práci přesčas se může dohodnout i zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let a pracující v režimu kratší pracovní doby na základě ustanovení § 241 odst. 2 ZPr, avšak o práci přesčas se bude jednat až v okamžiku, kdy odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 79 ZPr).

### 3.3.3 Noční práce

Za noční práci je dle § 78 odst. 1 písm. j) ZPr považována práce konaná v noční době, tj. mezi 22. a 6. hodinou. Za zaměstnance pracujícího v noci je považován ten, jenž během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období, uvedeném v § 94 odst. 1 ZPr (tj. 26 týdnů po sobě jdoucích).

Vzhledem k nežádoucím vlivům dlouhodobé noční práce na lidský organizmus, jsou ze zákona před touto prací chráněni mladiství zaměstnanci, kterým je dle ustanovení § 245 ZPr noční práce zakázána. Mladiství zaměstnanci starší než 16 let mohou noční práci vykonávat jen v případě, je – li to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je – li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Takto konaná noční práce nesmí přesáhnout 1 hodinu.

Oproti tomu těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně – matka do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, která kojí, musí dle § 41 odst. 1 písm. g) a § 239 odst. 1 ZPr o zařazení na denní práci požádat. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět. Právní úprava formu žádosti neupravuje, avšak v praxi se vždy doporučuje použít její písemnou podobu.

### 3.3.4 Přestávky v práci a přestávky ke kojení

Obecně je v průběhu pracovní doby zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Přestávku v práci je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce a v případě mladistvého zaměstnance nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Takto poskytnutá přestávka v práci může být rozdělena na více částí s tím, že alespoň jedna z jejích částí trvá nejméně 15 minut. Přestávka na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby, přičemž doby trvání přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.

Zvláštním typem přestávky je přestávka ke kojení, poskytovaná matce, která své dítě během pracovní doby kojí. Dle ustanovení § 242 ZPr je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni, která své dítě kojí přestávky ke kojení, a to nad rámec

přestávek v práci. Zaměstnankyni pracující po stanovenou týdenní dobu (dle § 79 ZPr činí stanovená týdenní doba 40 hodin), přísluší na každé dítě do 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka na pracovní směnu. Pracuje – li zaměstnankyně po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní stanovené doby, má právo pouze na 1 půlhodinovou přestávku, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku. Doby přestávek ke kojení se na rozdíl od doby přestávky v práci započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Právní úpravu vůči těhotným zaměstnankyním a matkám, která souvisí s pracovní dobou a dobou odpočinku lze shrnout jako opodstatněnou a dostatečnou.

Možnosti změn pracovní doby správně reagují na fyzické a také společenské potřeby zaměstnankyň nejen těhotných, ale i pečujících o dítě mladší 1 roku věku popřípadě 15 let jeho věku. Zvýšená ochrana působí zejména vůči těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, kteří nesmějí být zaměstnáváni prací přesčas. Podobně tak zvýšená ochrana působí vůči těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyním, které kojí. Tyto zaměstnankyně je zaměstnavatel povinen na základě jejich žádosti přeložit z noční práce na denní práci. Zaměstnankyni, která po dobu pracovní doby kojí své dítě, je zaměstnavatel dále povinen, kromě přestávek v práci, poskytnout také zvláštní přestávky na kojení. Jejich zvláštnost nespočívá jen v jejich povaze, ale také v tom, že se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Z pohledu autorky je právní úprava pracovní doby s ohledem na ochranu těhotných žen a matek *de lege lata* dostačující a není zde proto žádných návrhů autorky *de lege ferenda*.

Návrh na odstranění duplicitní úpravy obsažené v ustanoveních § 41 odst. 1 písm. g) a § 239 odst. 1 ZPr viz výše kapitola 3.2.3.



### 3.4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jako „BOZP“) představuje důležitý prvek ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

Pracovněprávní vztah je z pohledu zaměstnance vztahem, v němž koná práci ve specifickém pracovním prostředí a za použití specifických pracovních pomůcek. Zároveň jde o práci vykonávanou v určité pracovní době, opakující se v daných intervalech a velkou měrou zasahující do života jednotlivce. Vlivy pracovního procesu, ať již kladné či záporné, lze vysledovat nejen na fyzickém ale i duševním zdraví člověka. Historicky se tak bezpečnost a ochrana zdraví stala důležitou součástí péče o člověka v pracovním prostředí.

Zákonná úprava pak z tohoto pohledu ukládá zejména zaměstnavatelům objektivní povinnosti při zajišťování BOZP, přičemž zaměstnanci svědčí subjektivní právo na bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí. Základní ustanovení deklarující právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky obsahuje již čl. 28 LZPS. V čl. 29 tamtéž je ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým garantováno právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, a dále pak právo každého na ochranu zdraví (čl. 31). Rovněž mezinárodní právo věnuje problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci značnou pozornost, o čemž svědčí celá řada mezinárodních dokumentů. Z těchto dokumentů vyplývající závazky a předpisy Česká republika zapracovává do národní právní úpravy.<sup>71</sup> Z pohledu ochrany těhotných žen a matek se jedná zejména o směrnici č. 92/85/EHS, o zavádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků, které jsou krátce po porodu.

Zákoník práce upravuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci jako soubor práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců v části páté (§ 101 – 108 ZPr). Jedná se

---

<sup>71</sup> Např.: úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí z roku 1981, úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 161 o závodních zdravotních službách z roku 1985, Evropskou sociální chartu, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, základní dokumenty Evropské unie a komunitární právo, jako např.: rámcová směrnice Rady ES 89/391/EEC o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, směrnice ES 91/383/EEC kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru, směrnice Rady 89/656/EEC o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci.

zejména o úpravu povinností zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která směřuje k zajištění bezpečné práce a pracovního prostředí. K tomuto účelu je zaměstnavatel povinen nejen předcházet ohrožení života a zdraví při práci, ale i zamezit zaměstnanci vykonávat zakázané práce, seznámit zaměstnance s pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je v souvislosti se zajišťováním BOZP o něm vedena či poskytovat zaměstnanci osobní ochranné pomůcky a další.

Jednotlivé objektivní povinnosti zaměstnavatele, které jsou konkretizovány ustanoveními § 103 - § 105 ZPr svědčí subjektivním právům a povinnostem zaměstnanců, uvedených v § 106 ZPr. Právní úprava BOZP je provedena diferencovaně, a to jednak ve vztahu ke všem zaměstnancům, a dále vůči skupinám zaměstnanců, kteří jsou vzhledem ke zvláštnostem jejich pracovního poměru nebo k jejich zdravotnímu stavu považováni za zvláště ohrožené a vyžadují proto v oblasti BOZP zvýšenou popřípadě jinak specifickou péči.

Z tohoto pohledu je zaměstnavatel povinen informovat pracující těhotné ženy o možném působení rizikových faktorů poškozujícím plod v těle matky, a to v případě, jestliže takové faktory při dané práci přicházejí v úvahu. Ustanovení § 103 odst. 1 písm. h) ZPr dále ukládá zaměstnavateli povinnost vůči těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu, které je povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření. Vůči uvedeným zaměstnankyním je zaměstnavatel dále povinen učinit 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.

Ačkoliv je zaměstnavatel povinen informovat těhotné zaměstnankyně o možné expozici rizikových faktorů na plod v těle matky, nejsou tyto faktory v ustanoveních zákoníku práce definovány. Zaměstnavatel tak při stanovení možných rizikových faktorů musí vycházet z ustanovení prováděcího předpisu, vyhlášky č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Právní úprava v zákoníku práce reaguje rovněž na změněné fyzické potřeby těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň – matek do konce devátého měsíce po porodu, když v § 103 odst. 4 ZPr ukládá zaměstnavateli povinnost přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.

V oblasti BOZP má zaměstnavatel ještě jednu povinnost, a to v případě, kdy je těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně – matka do konce devátého měsíce po porodu převedena na jinou práci dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) nebo § 239 odst. 1 ZPr. Těmto je při převedení na jinou práci, tedy při změně druhu práce, zaměstnavatel dle § 103 odst. 2 písm. a) ZPr povinen zajistit školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Předmětné školení doplňuje odborné předpoklady a požadavky pro výkon nově přidělené práce a vztahuje se k rizikům, s nimiž může zaměstnankyně přijít na novém pracovišti do styku. Zaměstnavatel je dále povinen soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

Výše uvedené předpisy vztahující se k oblasti BOZP z pohledu ochrany těhotných žen a matek doplňuje dále 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. Dle ustanovení § 107 ZPr je zákon č. 309/2006 Sb., k zákoníku práce zvláštním zákonem. Ten, mimo jiné, v § 7 odst. 6 zakazuje těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu práce v kontrolovaném pásmu.<sup>72</sup>

Současná právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, obsažená v novém zákoníku práce, doznala oproti zákoníku práce z roku 1965 mnoho změn. Je provedeno nové systematické uspořádání jednotlivých ustanovení, jejich formální úprava, doplnění či naopak „vyvedení“ jiných do úpravy obsažené ve zvláštním zákoně (zákon č. 309/2006 Sb.). Z pohledu ochrany těhotných žen a matek se však nejedná o změny zásadní, neboť zákonem stanovené povinnosti byly ze znění starého zákoníku práce převzaty.

---

<sup>72</sup> Zákon č. 309/2006 Sb., pojem kontrolovaného pásma nedefinuje.

Zákonem stanovené povinnosti zaměstnavatele se tak z pohledu ochrany těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí nebo zaměstnankyň - matek jeví jako opodstatněné a spolu s institutem převedení zaměstnance na jinou práci dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) nebo § 239 odst. 1 ZPr jako dostatečné. Drobné změny jsou navrženy níže a směřují k větší ochraně zaměstnankyň, resp. zaměstnavatelů, v případě, že tento o těhotenství zaměstnankyně neví.

### **Bezpečnost a ochrana zdraví *de lege ferenda***

Na úseku BOZP je hlavním úkolem zaměstnavatele předcházet nebo omezovat rizika ohrožující zdraví a životy zaměstnanců. Tato obecná, preventivní povinnost, založená zejména na dostatečném informování, školení a poskytování ochranných pomůcek by s ohledem na zvýšené nároky při ochraně zdraví těhotných žen a matek, měla být vůči této skupině zaměstnankyň zpřesněna.

Zaměstnavatel, jenž má povinnost informovat zaměstnankyně o možných účincích a rizikových faktorech práce na jejich těhotenství, kojení a mateřství (§ 103 odst. 1 písm. h) ZPr) by tak měl v zájmu ochrany jejich zdraví učinit jasně, srozumitelně a včas. Zejména „včas“ je podstatnou podmínkou ochrany zdraví těhotenství zaměstnankyně a plodu v době, kdy tato nastupuje do zaměstnání a těhotná není, o těhotenství neví nebo jej zaměstnavateli nenahlásí. Zaměstnavatel sám při tom nesmí dle § 316 odst. 4 ZPr vyžadovat od zaměstnankyně informace o jejím těhotenství a rodinných poměrech, o kterých tak přirozeně vědět nemůže. Povinnost zaměstnavatele seznámit těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu s riziky práce a jejich možnými účinky na jejich zdraví by tak měla být nahrazena obecnou povinností vůči všem zaměstnankyním, jež nastupují na takové druhy prací.

Z tohoto důvodu navrhuji:

- doplnění § 37 odst. 5 ZPr o povinnost zaměstnavatele při nástupu do práce písemně informovat zaměstnankyně o možných rizikových faktorech, vyplývajících z vykonávané práce na případné těhotenství, kojení, nebo jejich mateřství.

- § 37 odst. 5 ZPr by nově zněl: „při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a správními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Nastupuje – li zaměstnankyně na práci, při níž přichází v úvahu expozice rizikových faktorů na její případné těhotenství či mateřství, je zaměstnavatel povinen písemně ji o tom informovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

### **3.5 Překážky v práci**

Pro pracovněprávní vztahy, tedy vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce, je charakteristický pracovní závazek. Jde o smluvní ujednání vyplývající jednak z pracovní smlouvy, jmenování či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro pracovní závazek je možné použít charakteristiku závislé práce obsaženou v § 2 ZPr. Jde tedy o závazek zaměstnance vykonávat práci pro zaměstnavatele osobně, podle jeho pokynů, jeho jménem, v pracovní době nebo jinak stanovené či dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele a dále závazek zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci mzdu, plat nebo odměnu za práci. Práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a jí odpovídající podřízenosti zaměstnance, na náklady zaměstnavatele a jeho odpovědnost.

V takto vymezeném pracovním závazku, jehož účastníci jsou vázáni mnoha právy a povinnostmi z něj vyplývajících, často dochází k situacím, kdy jeden z účastníků pracovněprávního vztahu část pracovního závazku plnit nemůže. Takovéto situace, tj. právní skutečnosti uznané platnou právní úpravou, nazýváme překážkami v práci. První skupinou takových překážek jsou překážky v práci na straně zaměstnance, zahrnující v sobě důležité osobní překážky a překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Druhou skupinu představují překážky na straně zaměstnavatele, členěné na prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Překážky v práci mají, za určitých, zákonem předpokládaných situací<sup>73</sup>, značný vliv na pracovněprávní vztahy a jejich atributy. Vedle vlivu na pracovní závazek a mzdu či plat se jedná o vliv na pracovní dobu, dovolenou, zkušební dobu či stabilitu pracovního procesu.<sup>74</sup>

V kontextu s tématem práce jsou níže uvedeny dvě důležité osobní překážky v práci: mateřská a rodičovská dovolená a jejich vliv na práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu.

### **3.5.1 Mateřská a rodičovská dovolená**

Mateřská a rodičovská dovolená představují důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, přičemž po dobu jejich trvání je zaměstnavatelem omluvena nepřítomnost zaměstnankyně (zaměstnance) v práci. Po dobu trvání omluveného pracovního volna není zaměstnanci vyplácena mzda a jeho hmotné zabezpečení je, při splnění daných podmínek, zajištěno dle zvláštních právních předpisů<sup>75</sup>. Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou dále zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

Právní úprava institutu mateřské dovolené je obsažena v §§ 195, 197, 198, 216 odst. 3 a 217 odst. 5 ZPr.

Mateřská dovolená v délce 28 týdnů náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Porodila-li žena zároveň dvě a více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.<sup>76</sup>

Pro účely poskytnutí mateřské dovolené nepředepisuje zákoník práce žádný zvláštní postup. Zpravidla je zaměstnankyní podávána žádost na zvláštním tiskopise vydaném a podepsaném příslušným lékařem, který obsahuje stanovené (přibližné) datum porodu.

Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla šest týdnů před tímto

---

<sup>73</sup> Překážky v práci upravuje jednak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a dále nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek.

<sup>74</sup> Blíže viz BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo 4. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 324 a násl.

<sup>75</sup> Zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

<sup>76</sup> Pro srovnání, dle § 81 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sil má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů nejen příslušnice, která porodila 2 a více dětí, ale rovněž osamělá příslušnice.

stanoveným, očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně jak 6 týdnů, neboť porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28, popřípadě 37 týdnů. Ovšem vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně jak 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě a více dětí. Jak vyplývá z dikce ustanovení § 195 ZPr je právem zaměstnankyně nastoupit na mateřskou dovolenou kdykoliv v době 8 týdnů před datem porodu, který určil lékař, přičemž nejzazší termín stanoven není a je jím logicky datum porodu. Rozhodne – li se však zaměstnankyně z vlastní vůle nastoupit na mateřskou dovolenou později jak 6 týdnů před očekávaným dnem porodu, resp. rozhodne – li se na mateřskou dovolenou před porodem nenastoupit vůbec, nebude jí o tuto dobu mateřská dovolená prodloužena. Délka mateřské dovolené po porodu bude u této zaměstnankyně 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě a více dětí.

Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. V praxi to znamená, že se zaměstnankyně v žádném případě nesmí vrátit do zaměstnání před uplynutím šestého týdne po porodu, a to ani v případě, že by se na tom se zaměstnavatelem dohodla. Jestliže však bylo dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnankyně, popřípadě zaměstnanec v takovém případě, po uplynutí 6 týdnů ode dne porodu nastoupí do práce, přeruší se tímto mateřská dovolená. Její nevyčerpaná část se zaměstnanci poskytne po opětovném převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle, než do doby, kdy dítě dosáhne 3 let věku.

Avšak přestane – li se zaměstnankyně starat o dítě, a dítě je z tohoto důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů anebo je – li dítě v dočasné péči kojeneckého, popřípadě jiného obdobného zařízení z jiných než zdravotních důvodů, mateřská dovolená po tuto dobu zaměstnankyni nepřísluší (ust. § 198 odst. 2 ZPr).

Zaměstnankyni, jejíž očekávané dítě se narodilo mrtvé, přísluší mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

Dle § 197 ZPr má právo čerpat mateřskou dovolenou i zaměstnankyně, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (např. osvojení, péče pěstounská, svěření do výchovy jiného občana, než je rodič dítěte), nebo dítě, jehož matka zemřela. Rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.<sup>77</sup> V takovém případě zaměstnankyni přísluší mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, převzala-li zaměstnankyně 2 a více dětí, nejdéle však do dne kdy dítě dosáhne věku 1 roku.<sup>78</sup>

Nastoupí – li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené do práce, zařadí ji dle § 47 ZPr zaměstnavatel na její původní práci a pracoviště. Není – li to možné proto, že původní práce odpadla nebo bylo zrušeno původní pracoviště, zařadí ji zaměstnavatel podle pracovní smlouvy. Uvedené platí i pro zaměstnance, který nastoupí do práce po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Právní úprava rodičovské dovolené je obsažena v §§ 196, 197, 198, 216 odst. 3 ZPr.

Institut rodičovské dovolené byl do zákoníku práce zaveden v souladu se směrnicí Rady ES 96/34 EC, o rodičovském volnu.<sup>79</sup> S účinností od 1. 1. 2001 byl zákonem č. 155/2000 Sb., zrušen institut další mateřské dovolené, který byl nahrazen právě institutem rodičovské dovolené. Dle výše uvedené směrnice je právo na rodičovskou dovolenou individuálním právem každého z rodičů. Implementací směrnice č. 96/34 EEC do českého pracovního zákonodárství je právo na rodičovskou dovolenou přiznáno buď matce, nebo otci, popřípadě oběma současně. Stejně právo zákon přiznává i fyzickým osobám, které dítě převzali do své trvalé péče.

---

<sup>77</sup> Rozhodnutí příslušného orgánu o svěření dítěte do péče viz § 7 odst. 11 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

<sup>78</sup> Zákon o nemocenském pojištění považuje za dítě pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství u pojištěnce, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (§ 32 odst. 1 písm. b) NemPoj) dítě, které ke dni převzetí do péče nedosáhlo 7 let věku, nejdéle však do dosažení 7 let věku a 31 týdnů (§ 32 odst. 6 NemPoj). Délka podpůrní doby u peněžitě pomoci v mateřství je 22 týdnů u pojištěnce, který převzal jedno dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu a 31 týdnů u pojištěnce, který převzal do péče dvě a více dětí, přičemž po 22 týdnu náleží peněžitá pomoc v mateřství jen, jestliže dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.

<sup>79</sup> Směrnice Rady č. ES 96/34 EC byla s účinností od 8. března 2012 zrušena Směrnicí Rady č. 2010/18 EC, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS.



Na žádost zaměstnankyně a zaměstnance je zaměstnavatel povinen poskytnout jim k prohloubení péče o dítě omluvené volno bez náhrady mzdy, tzv. rodičovskou dovolenou. Tato rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci<sup>80</sup> ode dne narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne tří let věku. Z uvedeného je možno dovodit, že poskytnutí rodičovské dovolené nezávisí na vůli zaměstnavatele ani na existenci podmínek pro její poskytnutí, ale výlučně na rozhodnutí rodiče (rodičů), který o její poskytnutí musí zaměstnavatele požádat.

Dle § 196 ZPr musí o rodičovskou dovolenou zaměstnankyně nebo zaměstnanec požádat zaměstnavatele a zároveň uvést její předpokládaný rozsah. Nedozvívá-li se zaměstnanec o překážce předem, například při bezodkladném střídání rodičů na rodičovské dovolené, je v takovém případě povinen informovat o takové překážce a předpokládané době jejího trvání zaměstnavatele bez zbytečných průtahů (§ 206 odst. 1 ZPr.). Forma žádosti není zákoníkem práce upravena a přípustná je tak nejen žádost písemná, ale i ústní. V praxi se však doporučuje užít písemnou žádost. V případě, že zaměstnankyně, resp. zaměstnanec neuvedou předpokládaný rozsah čerpání rodičovské dovolené, bude zaměstnavatel předpokládat, že rodič žádá o její poskytnutí až do doby, kdy dítě dosáhne tří let věku.<sup>81</sup>

Rodičovskou dovolenou není nutné čerpat v celku, ale je možné ji vyčerpat po částech. „Právní úprava nevyklučuje, aby se zaměstnankyně a zaměstnanec po vyčerpání rodičovské dovolené v rozsahu, o jaký požádali, vrátili do zaměstnání a poté opět o poskytnutí této dovolené požádali. Zaměstnavatel je vždy povinen takovým žádostem vyhovět, nejdéle však do tří let věku dítěte.“<sup>82</sup> K přerušení rodičovské dovolené může dojít rovněž při převzetí dítěte ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a kdy zaměstnankyně, popřípadě zaměstnanec v takovém případě

---

<sup>80</sup> Jak deklaroval ve svém rozhodnutí č. 21 Cdo 3533/2009 ze dne 10. 12. 2010 Nejvyšší soud, je otcem dítěte otec v právním slova smyslu, tj. na základě právní domněnky stanovené zákonem (§ 51 zákona o rodině), nebo na základě souhlasného prohlášení rodičů před matričním úřadem nebo před soudem (§ 52 a 53 zákona o rodině), anebo jestliže otcovství určil soud (§ 54 zákona o rodině).

<sup>81</sup> Dobu čerpání rodičovské dovolené nezaměňovat s dobou poskytování rodičovského příspěvku. Zatímco rodičovská dovolená se poskytuje maximálně do tří let věku dítěte, rodičovský příspěvek – dávku státní sociální podpory, může rodič, při plnění zákonných podmínek, čerpat až do čtyř, resp. sedmi let věku dítěte.

<sup>82</sup> BĚLINA, M. a kol., Pracovní právo 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 337.

nastoupí do práce. Nevyčerpaná část se zaměstnanci poskytne po opětovném převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle, než do doby, kdy dítě dosáhne 3 let věku.

Oproti tomu, dle ust. § 198 odst. 2 ZPr., rodičovská dovolená zaměstnanci nepřísluší po dobu, po kterou o dítě nepečuje. Důvodem může být jednak absence péče rodiče, pro kterou je dítě svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů anebo jiné než zdravotní důvody, pro které je dítě v dočasné péči kojeneckého, popřípadě jiného obdobného ústavu.

Také rodičovskou dovolenou je umožněno čerpat zaměstnankyni nebo zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte do péče až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let. Zaměstnankyni, která ode dne převzetí čerpala mateřskou dovolenou, po dobu 22 týdnů, resp. 31 týdnů se rodičovská povolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo – li dítě převzato po dosažení tří let věku, nejdéle však do věku sedmi let, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Bylo-li dítě převzato před dosažením tří let věku tak, že by rodičovská dovolená v délce 22 týdnů uplynula až po dosažení tří let věku dítěte, poskytuje se rodičovská dovolená do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte. Převzal – li dítě do péče nahrazující péči rodičů nebo dítě, jehož matka zemřela, zaměstnanec, má nárok na rodičovskou dovolenou, a to ode dne převzetí dítěte až do tří let jeho věku.

Cílem úpravy mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte je umožnit zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří takto dítě do své péče převzali, zajištění prvních, velmi důležitých kontaktů s převzatým dítětem.

Jestliže dítě zemře v době, kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, poskytuje se rodičovská dovolená ještě po dobu 14 dnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

Při návratu zaměstnance z rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen mu přidělovat práci odpovídající pracovní smlouvě dle ustanovení § 36 ZPr. Nemusí se tak jednat o stejné místo, ale o práci v souladu s pracovní smlouvou.

V závěru kapitoly věnované institutům mateřské a rodičovské dovolené lze konstatovat, že současná právní úprava zabezpečuje zaměstnankyním v pracovním poměru vhodné podmínky pro osobní péči o dítě.

Zejména možnou délkou mateřské a rodičovské dovolené se česká právní úprava řadí k těm nejlídnějším.<sup>83</sup> Rozsahem 28 týdnů mateřské dovolené, resp. 37 týdnů, mnohem předčí minimální délku mateřské dovolené stanovené konvencí MOP č. 102 a 103 z roku 1952 (12 týdnů) a rovněž patří k nejdelším v Evropě. Obdobně rodičovská dovolená, která může činit nejvýše 3 roky, patří mezi nejdelší v Evropě.

Právní úprava rovněž plně respektuje zásady evropského pracovního práva, zejména pak zásady rovnosti a rovného zacházení mezi muži a ženami v pracovním procesu, jakožto v právu sociálního zabezpečení. Implementací těchto zásad do národní úpravy je přiznáno právo na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou všem zaměstnancům. Zaměstnankyně a zaměstnanec tak sami mohou rozhodnout, kdo z nich převezme péči o dítě, popřípadě budou – li o ně pečovat společně a v jakém rozsahu.

Kromě různých forbem ochrany, které během mateřské a rodičovské dovolené právní úprava nabízí a jež byly popsány výše, (ochrana před výpovědí v ochranné lhůtě, ochrana při změnách pracovního poměru apod.), je zaměstnanec dále chráněn při opětovném návratu do zaměstnání po ukončení mateřské, popřípadě rodičovské dovolené. Zaměstnanec je zaměstnavatelem zařazen buď na původní práci a pracoviště, nastoupí – li do zaměstnání po skončení mateřské dovolené (muž po skončení rodičovské dovolené v rozsahu, ve kterém je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) nebo v rámci pracovní smlouvy, vrátí – li se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené.

Na základě výše uvedeného je z pohledu autorky právní úprava mateřské a rodičovské dovolené *de lege lata* správná a autorka *de lege ferenda* navrhuje jen její drobné doplnění.

---

<sup>83</sup> Francie – mateřská dovolená 16 týdnů, 26 týdnů u třetího dítěte, omezená rodičovská dovolená do tří let věku dítěte, Německo – mateřská dovolená 14 týdnů včetně šesti týdnů před narozením dítěte, Švédsko – MD 18 měsíců, z toho minimálně dva měsíce musí péči o dítě převzít druhý rodič, Dánsko – mateřská dovolená 18 týdnů, rodičovská dovolená 32 týdnů, Norsko – mateřská dovolená devět týdnů, rodičovská dovolená 49 týdnů, Belgie – MD 15 týdnů, rodičovská dovolená tři měsíce, Velká Británie – mateřská dovolená 39 týdnů, RD 13 týdnů, Rakousko – mateřská dovolená 20 týdnů, rodičovská dovolená do tří let věku dítěte, omezena příjmem rodiny, Slovensko – mateřská dovolená 28 týdnů, 37 týdnů pro svobodnou matku nebo matku, již se narodily dvě a více dětí, rodičovská dovolená do tří let věku dítěte.

## Mateřská a rodičovská dovolená *de lege ferenda*

Z hodnocení platné právní úpravy mateřské a rodičovské dovolené lze s ohledem na hledisko přesnosti, správnosti a provázanosti právní úpravy dovodit následující možnou změnu:

- upřesnění § 197 odst. 3 ZPr.

Současná právní úprava mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů, ať již z rozhodnutí příslušného orgánu nebo proto, že matka dítěte zemřela, nekoresponduje s právní úpravou hmotného zabezpečení těchto zaměstnankyň.

Dle zákoníku práce je mateřská dovolená při převzetí dítěte poskytována zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala - li 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku. Rodičovská dovolená se při převzetí dítěte poskytuje ode dne převzetí až do dne, kdy dítě dosáhne 3 let věku; zaměstnankyni, která čerpala výše uvedenou mateřskou dovolenou se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Dále platí, že bylo – li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Dle zákona o nemocenském pojištění má nárok na peněžitou pomoc v mateřství (dále též jako „PPM“) i pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela.<sup>84</sup> Délka podpůrní doby v takovém případě (za splnění podmínek pro nárok PPM) činí 22 týdnů, resp. 31 týdnů u pojištěnce, který pečuje o dvě a více dětí, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrní doby PPM náleží, jen jestliže dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.<sup>85</sup> Dle zákona o nemocenském pojištění se dítětem pro účely převzetí rozumí dítě, které ke dni převzetí nedosáhlo 7 let věku, nejdéle však do dosažení 7 let a 31 týdnů.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> Viz § 32 odst. 1 písm. b), c) NemPoj.

<sup>85</sup> Viz § 33 písm. c), d) NemPoj.

<sup>86</sup> Viz § 32 odst. 6 NemPoj.

Konkrétně, převezme – li zaměstnankyně dvě děti ve věku 3,5 a 5 let, bude dle § 197 odst. 3 ZPr čerpat rodičovskou dovolenou po dobu 22 týdnů a současně, dle zákona o nemocenském pojištění, bude čerpat PPM po dobu 31 týdnů.

V uvedeném případě tedy dochází k tomu, že zaměstnankyni, která splňuje podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství dle zákona o nemocenském pojištění, je tato dávka vyplácena po dobu, kdy zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou dle právní úpravy v zákoníku práce, avšak tato doba nekoresponduje s dobou pro výplatu peněžitě pomoci v mateřství. V dané situaci by zaměstnankyně měla nastoupit do zaměstnání po ukončení 22 týdnu rodičovské dovolené, čímž by dle § 16 odst. 1 NemPoj přišla o peněžitou pomoc v mateřství, která dle uvedeného ustanovení nenáleží za období, kdy je vykonávána činnost (zaměstnání) zakládající účast na nemocenském pojištění. V uvedené situaci tak dochází k znevýhodnění zaměstnankyň, které převzaly dvě a více dětí do péče, a to krácením objemu dávky peněžitě pomoci v mateřství.

Vzhledem k tomu, že současná společnost řeší a dále bude muset intenzivněji řešit náhradní péči<sup>87</sup> a jelikož se nezdá, že během této jsou do péče svěřeni dvě a více dětí (např. sourozenci) různého věku je třeba právní úpravu výše uvedených institutů sjednotit.

Na základě uvedeného navrhuji:

- upřesnit § 197 odst. 3 ZPr, který by nově zněl: „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo – li dítě převzato po dosažení 3 let, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů, a převzala – li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do doby, kdy nejmladší převzaté dítě dosáhne věku 7 let a 31 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů bylo – li převzato 2 nebo více dětí z nich nejmladší je při převzetí mladší 3 let, se rodičovská dovolená poskytuje až do doby uplynutí 22, resp. 31 týdnů ode dne převzetí.

---

<sup>87</sup> Co je považováno za rozhodnutí příslušného orgánu o svěřeni dítěte do péče, tj. do náhradní péče stanoví § 7 odst. 11 ZoSSP.

Ačkoliv je práce zaměřena na právní ochranu těhotných žen a matek v pracovněprávních vztazích, zvažila autorka při hodnocení institutů mateřské a rodičovské dovolené rovněž postavení zaměstnavatele. Zde, s ohledem na specifika pracovněprávního vztahu a postavení jeho účastníků, navrhuje dále zvýšit právní jistotu na straně zaměstnavatele při poskytnutí rodičovské dovolené. Povinností zaměstnance by tak bylo předem a závazně oznámit zaměstnavateli plán čerpání rodičovské dovolené, přičemž v případě požadovaného dřívějšího návratu by platila zásada autonomie vůle.

### **3.5.2 Vliv mateřské a rodičovské dovolené na práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu**

Vliv mateřské a rodičovské dovolené je patrný zejména ve vztahu k pracovnímu závazku, tak jak bylo popsáno výše a dále vůči příjmu z tohoto závazku, resp. jeho absenci, jejíž náhradu popisuje část práce zabývající se hmotným zabezpečením těhotných žen a matek.

Nejedná se však o vlivy jediné, neboť mateřská a rodičovská dovolená, jako důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, mají vliv i na další práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se zejména o vliv na dovolenou, zkušební dobu a stabilitu pracovního poměru.

#### Vliv mateřské a rodičovské dovolené na dovolenou

Nástup na mateřskou dovolenou, posléze rodičovskou dovolenou a jejich následné čerpání má značný vliv na institut dovolené.

Dovolená obecně je považována za pracovní volno s náhradou mzdy či platu, přičemž právní úprava rozlišuje tři druhy dovolené. Jedná se o dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Zákoník práce upravuje tyto jednotlivé druhy dovolené v §§ 212 – 215 ZPr a dále ve společných ustanoveních o dovolené v §§ 216 – 223 ZPr.

Dovolená je poskytnuta zaměstnanci, který za stanovených podmínek vykonává zaměstnání v pracovním poměru. Výkonem práce se pak rozumí nejen fakticky

odpracovaná pracovní doba, ale i doby uvedené v § 348 ZPr<sup>88</sup> a důležité osobní překážky v práci uvedené v prováděcím předpisu, nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Výhradně pro účely dovolené se jako výkon práce dle § 216 odst. 2 ZPr, mimo jiné, posuzuje i doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Oproti tomu důležité osobní překážky v práci, neuvedené v prováděcím právním předpise (nařízení vlády č. 590/2006 Sb.) se za odpracovanou dobu pro účely dovolené nepovažují.

V případě zaměstnankyně je tak za výkon práce posuzováno období 28 týdnů mateřské dovolené, případně 37 týdnů, porodila - li žena zároveň dvě a více dětí a u zaměstnance období 22 týdnů rodičovské dovolené. Obdobně je za výkon práce považována doba mateřské dovolené ženy a rodičovské dovolené muže při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů nebo dítěte, jehož matka zemřela dle ust. § 197 ZPr.

Oproti tomu rodičovská dovolená v délce rodičovské dovolené ženy se z pohledu výkonu práce pro účely nároku na dovolenou posuzuje jako doba zameškaná.

Nejen při nároku na dovolenou, ale rovněž při čerpání dovolené zohledňuje právní úprava postavení zaměstnankyň čerpajících mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Dle ustanovení § 217 odst. 5 ZPr., požádá – li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen jí vyhovět. Stejně oprávnění má zaměstnanec, požádá – li zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení jeho rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

---

<sup>88</sup>Dle § 348 se jako výkon práce posuzuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy, doba dovolené, doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek a doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho měsíční mzda nebo plat nekrátí.

Výše uvedený způsob čerpání dovolené je jedinou výjimkou ze zásady, podle níž dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace.<sup>89</sup> Vyčerpáním dovolené před nástupem rodičovské dovolené (v délce rodičovské dovolené ženy), která se z pohledu § 216 odst. 2 ZPr posuzuje jako doba zameškaná, se rovněž zamezí krácení práva na dovolenou. Uvedené vyplývá z § 223 odst. 1 věty poslední ZPr, dle které není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit dovolenou vyčerpanou podle § 217 odst. 5 ZPr před nástupem rodičovské dovolené.

Nástup na mateřskou a rodičovskou dovolenou má dále vliv na běh doby dovolené. Dle ustanovení § 219 odst. 1 ZPr věty poslední se dovolená zaměstnankyně přerušuje (mimo jiné důvody pro přerušování dovolené uvedené v § 219 ZPr) nástupem mateřské a rodičovské dovolené a u zaměstnance nástupem rodičovské dovolené.

Čerpáním mateřské a rodičovské dovolené je ovlivněna i objektivní povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci (za splnění podmínek § 218 odst. 1 ZPr) čerpání dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Nastanou – li právní skutečnosti – překážky v práci na straně zaměstnance, nebo naléhavé provozní důvody, pro které zaměstnavatel nemůže určit čerpání dovolené, je povinen určit tuto dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Není-li čerpání dovolené určeno zaměstnavatelem nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Takové čerpání je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem ne jiné době oznámení. Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Mezi překážky v práci na straně zaměstnance, pro které zaměstnavatel nemůže zaměstnanci určit čerpání dovolené v daném roce, patří okruh skutečností uvedený v § 217 odst. 4 ZPr, zahrnující, mimo jiné, i dobu mateřské a rodičovské dovolené zaměstnankyně nebo rodičovské dovolené zaměstnance.

V případě dovolené, určené zaměstnanci po skončení rodičovské dovolené, může být tato, za splnění podmínek § 223 ZPr, zaměstnanci krácena. Ke krácení dovolené pro

---

<sup>89</sup> Další zásady čerpání dovolené §§ 217 – 219 ZPr.



překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, dochází při zmeškání prvních 100 směn v daném roce, za který se dovolená poskytuje. Dovolená je krácena za prvních 100 takto zmeškaných směn o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zmeškaných směn rovněž o jednu dvanáctinu. Jak bylo již uvedeno, výjimku představuje dovolená čerpaná bezprostředně po skončení mateřské dovolené před nástupem rodičovské dovolené, kterou není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit. Čerpání dovolené podle § 217 odst. 5 ZPr před nástupem rodičovské dovolené rovněž nemá vliv na délku rodičovské dovolené ani na poskytování rodičovského příspěvku.

#### Vliv mateřské a rodičovské dovolené na zkušební dobu

Právní úpravu zkušební doby obsahuje § 35 ZPr, dle kterého se doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, nezapočítává do zkušební doby (§ 35 odst. 4 ZPr).

Byla – li zkušební doba před vznikem pracovního poměru písemně sjednána, pak doba mateřské a rodičovské dovolené se do běhu této zkušební doby nezapočítává. Zkušební doba se pak o tuto nezapočtenou dobu prodlužuje.

Při vzniku uvedených překážek v práci by však v praxi mnohem častěji došlo k rozvázání pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele, neboť zde neplatí zvýšená ochrana těhotných žen či matek na mateřské, popřípadě rodičovské dovolené. Zaměstnavatel by při rozvázání pracovního poměru ve zkušební době musel postupovat dle ust. § 66 odst. 1 ZPr., na základě kterého nelze od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 zrušit pracovní poměr zaměstnanci v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

#### Vliv mateřské a rodičovské dovolené na stabilitu pracovního poměru

Stabilita pracovního poměru je chápána zejména jako trvalost a jistota jeho existence.

Z tohoto pohledu je doba čerpání mateřské a rodičovské dovolené dobou, během níž je zaměstnankyně chráněna před skončením pracovního poměru (blíže kapitola 3.2.4), neboť se nachází v tzv. ochranné době a dále je chráněna jistotou pracovního poměru při návratu do práce po odpadnutí uvedených překážek v práci (blíže kapitola 3.5.1).

Ostatní vlivy mateřské a rodičovské dovolené na práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu

Čerpání rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte (§ 196 ZPr) má rovněž vliv na zápočet doby pro dobu setrvání zaměstnance v zaměstnání z důvodu uzavřené kvalifikační dohody<sup>90</sup>. Dle § 235 ZPr se tato doba (stejně jako nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo – li k pravomocnému odsouzení) nezapočítává do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání.

Z pohledu autorky působí vlivy mateřské a rodičovské dovolené na práva a povinnosti zaměstnankyň kladně, popřípadě odůvodněně, a autorka proto nemá návrhů *de lege ferenda*.

---

<sup>90</sup> Dle § 234 odst. 1 ZPr uzavře – li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.

## **4 HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK**

V rámci systému sociálního zabezpečení jsou těhotné ženy a matky zabezpečeny prostřednictvím celé řady peněžitých, popřípadě věcných dávek nebo sociálních služeb.

V případě žen – zaměstnankyň jde o dávky nemocenského pojištění a dávky státní sociální podpory. Dávkami nemocenského pojištění jsou zaměstnankyně zabezpečeny pro případ poklesu příjmu vlivem případného omezení a následné ztráty ekonomické činnosti z důvodu těhotenství. Dávkami státní sociální podpory pak stát částečně přispívá matkám na úhradu nákladů vzniklých v souvislosti se sociálními situacemi (porod a následná péče o dítě), které brání ekonomické činnosti žen.

Následující přehled dávek a text jim věnovaný je s ohledem na téma práce primárně zaměřen na ženy – zaměstnankyně, které dítě porodily.

### **4.1 Dávky nemocenského pojištění**

Dávky nemocenského pojištění jsou peněžitými, opakujícími se dávkami, kterými je pojištěncům kompenzován pokles či ztráta příjmu z výdělečné činnosti v případě zákonem uznaných sociálních událostí. Jde o pojištění, které při splnění stanovených podmínek vzniká přímo ze zákona, a dávky nemocenského pojištění tak mají obligatorní charakter.

Zákon o nemocenském pojištění upravuje nemocenské pojištění pro případy dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství či ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj.

Z pojištění jsou vypláceny dávky:

- nemocenské,
- peněžitá pomoc v mateřství (dále též jako „PPM“),
- ošetrovné,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Orgány nemocenského pojištění a jejich příslušnost k provádění pojištění upravuje § 81 a násl. NemPoj. Jsou jimi okresní správy sociálního zabezpečení a Česká správa sociálního zabezpečení.

Pojištění se účastní jednak zaměstnanci taxativně vymezení v § 5 písm. a) NemPoj, pro které je pojištění povinné a dále osoby samostatně výdělečně činné a zahraniční zaměstnanci, jestliže se k pojištění přihlásí. Účast na nemocenském pojištění, které zakládá zásadně určitá forma pracovní činnosti (zejména pracovní poměr), je jednou ze základních podmínek nároku na dávky nemocenského pojištění zaměstnanců. Účast na nemocenském pojištění zakládají, mimo jiné, také další právní vztahy občanů, které jsou obdobné pracovnímu poměru, například služební poměr či činnost členů družstev. Účastní nemocenského pojištění jsou rovněž zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti.

Nemocenské pojištění vzniká dnem nástupu do zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění (§ 10 NemPoj). Jedná se však o faktický den nástupu do zaměstnání, který nemusí být totožný se dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. U zaměstnanců v pracovním poměru se přitom za vstup do zaměstnání považuje i den, za který jim před zahájením práce náleží podle zákoníku práce náhrada mzdy nebo se jim měsíční mzda nekrátí například za státní svátek či návštěvu u lékaře. Vykonává – li pak zaměstnanec více zaměstnání, z nichž každé zakládá účast na pojištění, je pojištěn z každého z těchto zaměstnání.

Pojištění se přerušuje za dobu, po kterou zaměstnanec nevykonává práci z důvodu:

- pracovního volna bez náhrady příjmu nebo služebního volna, za které nebyl poskytnut služební příjem nebo plat, jde – li o volno, na které nemá zaměstnanec nárok podle zvláštního právního předpisu a trvalo – li toto volno nepřetržitě po dobu delší než 30 kalendářních dnů po sobě jdoucích; pojištění se přerušuje prvním dnem, ve kterém zaměstnanec přestal vykonávat práci z důvodu tohoto pracovního nebo služebního volna,
- rodičovské dovolené, s výjimkou doby, za kterou zaměstnanci náleží peněžité pomoci v mateřství.

Nárok na dávku nemocenského pojištění vzniká, jestliže podmínky pro vznik nároku na dávku byly splněny v době pojištění nebo i po skončení pojištění, avšak v tzv. ochranné době. Nárok na dávku vzniká také tehdy, jestliže podmínky pro vznik nároku na dávku

byly splněny v době přerušení pojištění, avšak nárok na výplatu dávky vzniká pouze u peněžité pomoci v mateřství.

Výše dávek nemocenského pojištění se u zaměstnanců stanoví z denního vyměřovacího základu a to tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období, které se sníží o tzv. vyloučené dny. Okruh vyloučených dnů upravuje § 18 odst. 8 NemPoj. Rozhodným obdobím je období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, pokud není pro určité dávky stanoveno jinak. Vznikne – li sociální událost v ochranné lhůtě, postupuje se při určení rozhodného období tak, jako by sociální událost vznikla v den, který bezprostředně následuje po dni, ve kterém skončilo pojištění.

Výše denního vyměřovacího základu pro výpočet všech čtyř dávek nemocenského pojištění navíc podléhá zákonem stanovené redukcí.

#### **4.1.1 Nemocenské**

Nemocenské je peněžitou dávkou nemocenského pojištění nahrazující započitatelný příjem.

Cílem této dávky, jejíž právní úprava je obsažena v § 23 a násl. zákona NemPoj, je finančně zajistit pojištěnce v době, kdy z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény dočasně ztratí výdělek.

Nárok na nemocenské má pojištěnec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa podle zvláštního právního předpisu<sup>91</sup>, trvá - li dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa déle než 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 déle než 21 kalendářních dnů.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů.

<sup>92</sup> Za prvních 14 dní, resp. 21dní v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013, pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci náhrada mzdy podle § 192 ZPr. a násl., přičemž za první 3 dny pracovní neschopnosti náhrada mzdy nenáleží. V uvedeném období přísluší zaměstnanci náhrada mzdy za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrčí doby určené pro výplatu nemocenského.

Nemocenské tak, mimo jiné, bude poskytováno zaměstnankyni, u které z důvodu rizikového těhotenství rozhodne ošetřující lékař o vzniku pracovní neschopnosti.<sup>93</sup> Ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti také u pojištěnce v době nároku na výplatu peněžité pomoci v mateřství, jestliže mu závažné dlouhodobé onemocnění<sup>94</sup> znemožňuje pečovat o dítě. Za dobu, po kterou je pojištěnec uznán práce neschopným se přerušuje výplata peněžité pomoci v mateřství dle § 36 NemPoj. Nemocenské náleží rovněž zaměstnankyni, která doložila potvrzením orgánu nemocenského pojištění, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství z žádné pojištěné činnosti, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu do uplynutí šestého týdne po porodu. Jedná se o případ, kdy zaměstnankyně nesplnila podmínku nároku na PPM spočívající v účasti na nemocenském pojištění po dobu alespoň 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před nástupem na PPM avšak je nemocensky pojištěná – například nastoupila do zaměstnání v 6 měsíci těhotenství.

Výše nemocenského za kalendářní den činí po celou dobu pracovní neschopnosti 60 % denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (zpravidla 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém pojištěnec nastoupil pracovní neschopnost) vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Takto stanovený denní vyměřovací základ podléhá dále redukci, která se v případě nemocenského provede tak, že do částky první redukční hranice se počítá 90 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.<sup>95</sup> Výši tří redukčních hranic platných od 1. ledna kalendářního roku vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů formou sdělení.<sup>96</sup>

---

<sup>93</sup> Posuzování dočasné pracovní neschopnosti upravuje § 55 a násl. NemPoj.

<sup>94</sup> Dlouhodobým onemocněním se pro účely zákona o nemocenském pojištění rozumí takové onemocnění, které podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden měsíc.

<sup>95</sup> Viz ust § 21 odst. 1 písm. b) NemPoj

<sup>96</sup> Pro rok 2011 činí první redukční hranice 825,- Kč, druhá redukční hranice 1 237,- Kč a třetí redukční hranice 2 474,- Kč.

O ukončení dočasné pracovní neschopnosti u pojištěnky, která má nárok na PPM, rozhodne ošetřující lékař k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, pokud pojištěnka nezačala pobírat PPM dříve. U pojištěnky, která doložila potvrzením orgánu nemocenského pojištění, že nemá nárok na PPM z žádné pojištěné činnosti a byla tak uznána dočasně práce neschopnou od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu dojde k ukončení dočasné pracovní neschopnosti uplynutím šestého týdne po porodu, pokud není nadále dočasně práce neschopna z jiných důvodů.

#### **4.1.2 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství**

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství představuje dávku, pomocí níž je zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství nebo mateřství dočasně převedena na jinou práci, při níž bez svého zavinění dosahuje nižší výdělek než při práci dosavadní vyrovnán tento rozdíl. Ke snížení příjmu z důvodu kratší pracovní doby nebo doby služby se přitom nepřihlíží.

Cílem této dávky je umožnit zaměstnavateli, aby při ochraně těhotných pracujících žen a matek po porodu mohl přijmout zákoníkem práce nabízená opatření – např. převedení na jinou práci, aniž by přitom na straně dotčené ženy došlo k nezaviněnému poklesu jejího příjmu.

Nárok na vyrovňovací příspěvek dle § 42 odst. 1 NemPoj má:

- těhotná zaměstnankyně, která je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů (§ 41 odst. 1 písm. c), g) a § 239 ZPr a vyhlášky č. 288/2003 Sb.) zakázána těhotným ženám nebo podle ošetřujícího lékaře ohrožuje její těhotenství,
- zaměstnankyně, která je v období do konce devátého měsíce po porodu převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů (§ 41 odst. 1 písm. c), g) a § 239 ZPr a vyhlášky č. 288/2003 Sb.) zakázána matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo mateřství,
- zaměstnankyně, která kojí a je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů (§ 41 odst. 1 písm. c), g) a

§ 239 ZPr a vyhlášky č. 288/2003 Sb.) zakázána kojícím ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo schopnost kojení,

- těhotná příslušnice<sup>97</sup>, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu, nebo příslušnice, která kojí, jestliže podle zvláštních právních předpisů (§ 25 odst. 3 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů) byla odvolána z dosavadního služebního místa, neboť to vyžaduje její bezpečnost a její ochrana při práci, a byla ustanovena na jiné pracovní místo.

O tom, zda jsou dány důvody uvedené v § 42 odst. 1 NemPoj rozhodne dle § 73 NemPoj zařízení závodní preventivní péče, jestliže vyšetřením zjistí tyto důvody, přičemž rozhodnutí vydá na předepsaném tiskopise.

Nárok na vyrovnávací příspěvek má dle ustanovení § 42 odst. 2 NemPoj za splnění výše uvedených podmínek rovněž těhotná zaměstnankyně nebo příslušnice činná v uměleckém souboru, která je převedena na jinou práci nebo ustanovena na jiné služební místo, protože z důvodu těhotenství nemůže veřejně vystupovat.

Pro účely nároku na vyrovnávací příspěvek se dle ustanovení § 42 odst. 3 NemPoj považuje za převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo též úprava pracovních podmínek spočívající:

- ve snížení množství požadované práce a pracovního tempa, případně ve zproštění výkonu některých prací, kterými se odstraní příčiny, na základě kterých je taková práce zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo kojícím ženám, nebo která ohrožuje těhotenství ženy, její zdraví, mateřství nebo kojení,
- v přeložení k výkonu práce do jiného místa nebo k převedení na jiné pracoviště z důvodu, že práce na dosavadním pracovišti je zakázána těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo kojícím ženám, nebo která ohrožuje těhotenství ženy, její zdraví, mateřství nebo kojení,
- ve zproštění výkonu noční práce (služby v noci).

Zákon o nemocenském pojištění v § 42 odst. 4 dále obsahuje taxativní výčet

---

<sup>97</sup> Dle § 5 NemPoj jsou nemocenského pojištění účastni rovněž příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace a vojáci z povolání (dále jen „příslušníci“).



zaměstnankyň, které nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nemají. Jedná se o zaměstnankyně činné na základě dohody o pracovní činnosti, odsouzené k výkonu trestu odnětí svobody zařazené do práce, účastné pojištění z důvodu zaměstnání malého rozsahu<sup>98</sup>, jež jsou dobrovolnými pracovníci pečovatelské služby a žákyně a studentky (pokud jejich zaměstnání spadá výlučně do období školních prázdnin a prázdnin). Nárok na vyrovnávací příspěvek nemají též zahraniční zaměstnankyně.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci nebo jiné služební místo, a to nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

Naopak, vyrovnávací příspěvek se nevyplácí za kalendářní dny taxativně uvedené v § 43 odst. 2 písm. a) - f) NemPoj. Jedná se např. o dny, ve kterých zaměstnankyně byla dočasně práce neschopnou, měla pracovní volnou bez náhrad příjmu, byla účastnicí ve stávce, byla na mateřské nebo rodičovské dovolené aj.

Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěný ke dni převedení zaměstnankyně (ustanovení příslušnice) na jinou práci (jiné služební místo) a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení (ustanovení). Průměr započitatelných příjmů se zjistí tak, že se dosažený příjem za jednotlivý kalendářní měsíc vydělí počtem dnů v tomto měsíci, s výjimkou dnů uvedených v § 43 odst. 2 NemPoj.

Redukce denního vyměřovacího základu stanoveného dle § 18 až 20 NemPoj se pro výpočet vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství stanoví tak, že do částky první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> Dle zákona o nemocenském pojištění se zaměstnáním malého rozsahu rozumí zaměstnání, splňující podmínky uvedené v § 6 NemPoj s výjimkou podmínky uvedené v § 6 odst. 1 písm. c), neboť sjednaná částka započitatelného příjmu je nižší než rozhodný příjem nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec. Dle uvedeného zákona činní rozhodný příjem 2000,- Kč. Zaměstnání malého rozsahu je tak zaměstnání, při níž fyzické osoba nedosahuje rozhodného příjmu 2000,- Kč nebo při němž nebyl sjednán započitatelný příjem.

<sup>99</sup> Viz ust § 21 odst. 1 písm. b) NemPoj

### 4.1.3 Peněžité pomoc v mateřství

Peněžité pomoc v mateřství (dále též jako „PPM“) je základní dávkou poskytovanou pojištěnce v době pokročilého těhotenství a případně také pojištěnci v souvislosti s péčí o narozené dítě.

Cílem této dávky, jejíž právní úprava je obsažena v § 32 a násl. zákona NemPoj, je finančně zajistit pojištěnce v době, kdy z důvodu mateřství krátkodobě ztratí výdělek.

Peněžité pomoc v mateřství náleží pojištěnci po dobu čerpání mateřské dovolené (právní úprava institutu mateřské dovolené je obsažena v §§ 195, 197, 198, 216 odst. 3 a 217 odst. 5 ZPr), přičemž pojem peněžité pomoci v mateřství se používá jak pro ženy, které dítě porodily, tak pro osoby (ženy a muže), které převzaly dítě do péče.

#### Peněžité pomoc v mateřství zaměstnankyně, která dítě porodila

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má žena, jestliže:

- je ke dni nástupu na mateřskou dovolenou účastna nemocenského pojištění<sup>100</sup> nebo jí trvá ochranná lhůta počátkem šestého týdne před očekávaným nebo skutečným dnem porodu,
- je účastna nemocenského pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství; do doby účasti se přitom započítává také doba:
  - doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění,
  - doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla, popřípadě dále trvala pojištěná činnost,

---

<sup>100</sup> Podmínky účasti zaměstnanců na pojištění upravuje § 6 a násl. zákona 187/2000 Sb., o nemocenském pojištění.

Oproti tomu do doby 270 dnů účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství se nezapočítává doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, doba pobírání důchodu z důchodového pojištění a doba studia, která již není dobou účasti na nemocenském pojištění (viz výše),

- porodila dítě<sup>101</sup>,
- a nemá započitatelný příjem ze zaměstnání, ze kterého je tato dávka poskytována.<sup>102</sup>

Dle § 15 odst. 2 NemPoj vzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství též zaměstnankyni, která nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství v ochranné lhůtě. Ochranná lhůta činí u žen, jejichž zaměstnání (pojištění) skončilo v době těhotenství, 180 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání. Pokud však pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů trvalo pojištění. Vznikne – li ženě v ochranné lhůtě znovu pojištění, staví se její běh a při skončení pojištění se k nové ochranné lhůtě připočítává nevyčerpaný zbytek původní ochranné lhůty, a to do celkové výměry 180 kalendářních dnů. Jestliže pojištění neskončilo během těhotenství, činí ochranná lhůta 7 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění, přičemž trvalo – li pojištění kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů trvalo pojištění. Pro účely ochranné lhůty se, mimo jiné, považuje za dobu pojištění i doba rodičovské dovolené, avšak s výjimkou doby, za kterou zaměstnanci náleží peněžitá pomoc v mateřství.

Žena může uplatňovat nárok na peněžitou pomoc v mateřství z více zaměstnání, zakládajícími účast na pojištění, přičemž výše uvedené podmínky vzniku nároku na dávku se posuzují v každém pojištění samostatně. Vznikne - li z těchto pojištění nárok na výplatu PPM, stanoví se nejprve denní vyměřovací základ z každé pojištěné činnosti a za denní vyměřovací základ pro stanovení PPM se považuje úhrn těchto denních vyměřovacích základů.

„Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje po dobu 28 týdnů mateřské dovolené, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od osmého

---

<sup>101</sup> Dle ustanovení § 3 písm. m) NemPoj se porodem rozumí takové ukončení těhotenství, při kterém je do matriky narození zapsáno narození dítěte.

<sup>102</sup> Ust. § 16 NemPoj.

týdne před tímto dnem.<sup>103</sup> Porodila-li žena zároveň dvě a více dětí, přísluší jí peněžité pomoc v mateřství po dobu 37 týdnů, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrcí doby peněžité pomoc v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.

Podpůrcí doba<sup>104</sup> u peněžité pomoci v mateřství začíná nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Jde o den, který si zaměstnankyně určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Pokud zaměstnankyně tento den v tomto období neurčí, začíná podpůrcí doba od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrcí doba začíná také dnem porodu, jestliže tento nastal před počátkem podpůrcí doby výše uvedené.

Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně jak 6 týdnů, neboť porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší jí peněžité pomoc v mateřství ode dne nástupu na PPM až do uplynutí 28, popřípadě 37 týdnů. Ovšem vyčerpá - li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně jak 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí PPM ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě a více dětí. Obdobně, rozhodne – li se zaměstnankyně z vlastní vůle nastoupit na mateřskou dovolenou později jak 6 týdnů před očekávaným dnem porodu, resp. rozhodne – li se na mateřskou dovolenou před porodem nenastoupit vůbec, nebude jí o tuto dobu prodloužena podpůrcí doba u peněžité pomoci v mateřství.

Podpůrcí doba u pojištěnky, která porodila, nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

V zákonných případech však dochází k přerušení výplaty peněžité pomoci v mateřství. Dle § 36 odst. 1 písm. b) NemPoj se peněžité pomoc v mateřství nevyplácí, jestliže bylo dítě ze zdravotních důvodů převzato do ústavní péče zdravotnického zařízení a zaměstnankyně v této době (po uplynutí 6 týdnů ode dne porodu) vykonává v pojištěné činnosti, ze které je PPM poskytována, práci. K přerušení výplaty peněžité pomoci v mateřství dojde také v případě § 36 odst. 1 písm. c) NemPoj, kdy zaměstnankyně nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou, a dítě bylo z tohoto

---

<sup>103</sup> Tröster P. a kol., Právo sociálního zabezpečení 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 171.

<sup>104</sup> Dle ust. § 3 písm. k) NemPoj je podpůrcí doba dobou, po kterou má být podle tohoto zákona vyplácena dávka.

důvodu v péči jiné fyzické osoby nebo právnické osoby. Ve výše uvedených případech se ode dne, kdy pominou důvody, pro které dávka nebyla vyplácena, pokračuje v její výplatě, a to až do uplynutí celkové podpůrní doby, s tím, že o dobu, po kterou se PPM nevyplácela, se podpůrní doba prodlužuje, nejdéle však do jednoho roku věku dítěte.

Jiná situace nastane v případě, že zaměstnankyně nepečuje o narozené dítě, a dítě je z tohoto důvodu svěřeno do péče nahrazující péči rodičů<sup>105</sup>. I v tomto případě dochází po dobu, kdy se zaměstnankyně přestane starat o narozené dítě, k přerušení výplaty peněžité pomoci v mateřství, avšak dle ustanovení § 36 odst. 2 NemPoj se tato doba započítává do celkové doby, po kterou by jí peněžitá pomoc v mateřství náležela.

Právní úprava tak při výplatě peněžité pomoci v mateřství zohledňuje důvody, pro které se dotčená zaměstnankyně nestará o narozené dítě, přičemž zaměstnankyni, jenž z vlastní vůle neplní své povinnosti, sankcionuje redukcí podpůrní doby, po kterou se PPM vyplácí.

V kontextu ustanovení § 32, 34 a 36 NemPoj však lze spatřit jisté znevýhodnění zaměstnankyň i v případech přerušení výplaty PPM dle ust. § 36 odst. 1 písm. b) a c) NemPoj – tj. v případech nezávislých na vůli pojištěnky, viz pojednání *de lege ferenda*.

Zákon o nemocenském pojištění řeší i případy, kdy dojde k úmrtí dítěte, k němuž se výplata peněžité pomoci v mateřství vztahuje. Jestliže dítě zemřelo před uplynutím podpůrní doby, končí podpůrní doba uplynutím 14 dnů ode dne úmrtí dítěte, pokud by její celková doba neuplynula dříve.

Dle § 37 NemPoj činí výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den 70 % denního vyměřovacího základu (dále též jako „DVZ“). Denní vyměřovací základ se u PPM zjistí tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období (zpravidla 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnankyně nastoupila mateřskou dovolenou) vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období). U pojištěnky, která na PPM nastoupila od pozdějšího data než od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, se rozhodné období zjišťuje k počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

Také v případě PPM dochází při výpočtu denního vyměřovacího základu k jeho redukcí. DVZ stanovený dle § 18 až 20 NemPoj se pro výpočet peněžité pomoci v mateřství dále upraví tak, že do částky první redukční hranice se počítá 100 %, z

---

<sup>105</sup> Viz ust § 36 odst. 1 písm. d) NemPoj.

částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.<sup>106</sup> U zaměstnankyně, které za trvání téhož zaměstnání vznikl nárok na další peněžitou pomoc v mateřství z tohoto zaměstnání v období do 4 let věku předchozího dítěte, se za denní vyměřovací základ považuje denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí PPM, pokud je vyšší než DVZ zjištěný pro výpočet další peněžitě pomoci v mateřství. Při posouzení výše denních vyměřovacích základů se přitom použijí denní vyměřovací základy před redukcí.

Posuzování zdravotního stavu pro účely poskytování peněžitě pomoci v mateřství upravuje § 67 NemPoj.

#### Ostatní případy poskytování peněžitě pomoci v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství náleží také pojištěnci, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu a pojištěnci, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela.

Při převzetí dítěte na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo dítěte, jehož matka zemřela, se dítětem rozumí dítě, které ke dni převzetí do péče nedosáhlo 7 let věku, nejdéle však do dosažení věku 7 let a 31 týdnů.

Nárok na PPM má rovněž pojištěnec, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, a to v případě že matka dočasně nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou, a nemá nárok na PPM. Peněžitá pomoc v mateřství bude dále vyplácena pojištěnci, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s ní uzavřel písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat nejméně 7 po sobě jdoucích kalendářních dní. Tuto dohodu lze v souladu s ustanovením § 32 odst. 1 písm. e) NemPoj uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.<sup>107</sup> Posledně zmíněný případ tak umožňuje střídání matky dítěte s otcem dítěte či jejím manželem v péči o dítě. V uvedených případech se dítětem rozumí dítě do dosažení 1 roku věku.

---

<sup>106</sup> Viz ust § 21 odst. 1 písm. b) NemPoj

<sup>107</sup> V dohodě pro účely nároku na PPM musí být uveden den, od kterého bude pojištěnec o dítě pečovat a den porodu; podpis matky dítěte na dohodě musí být úředně ověřen nebo ověřen orgánem nemocenského pojištění (např. ČSSZ, MPSV; blíže viz ust. § 32 odst. 7 NemPoj).

Celkový rozsah podpůrčí doby u peněžité pomoci v mateřství činní v uvedených případech 22 týdnů, resp. 31 týdnů u pojištěnce, který pečuje zároveň o dvě a více dětí, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrčí doby PPM náleží, jen jestliže pojištěnec dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.

V závěru podkapitoly věnované dávkám nemocenského pojištění, které může čerpat těhotná žena a matka (v současnosti či dříve zaměstnaná v pracovněprávním vztahu) lze tyto dávky hodnotit jako dostatečné a vyhovující.

Konkrétně vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství působí svojí kompenzační funkcí pozitivně na ekonomickou situaci těhotné ženy. Spolu s ochranou funkcí pracovního práva, které těhotné, popřípadě kojící ženy chrání pomocí institutu převedení na jinou práci má tato dávka vliv rovněž na sociální a ekonomickou stabilitu pracovního poměru. Obdobně působí dávka peněžité pomoci v mateřství. Ačkoliv se výše PPM stanovená za kalendářní den jako 70 % denního vyměřovacího základu jeví jako nízká, je s ohledem na délku poskytování této dávky jednou z nejvyšších v Evropě. Peněžitou pomoc v mateřství lze dále považovat za dávku flexibilní. Flexibilitu lze spatřovat jednak při čerpání dávky, kdy těhotná žena může, v daném rozmezí, určit jeho počátek, a dále z pohledu příjemců dávky, když tuto může, za splnění zákonných podmínek, čerpat i pojištěnec, který o dítě pečuje. Trochu stranou pak stojí dávka nemocenského, poskytovaná zaměstnankyni při tzv. rizikovém těhotenství. Nemocenské rovněž ekonomicky zabezpečí těhotnou ženu v případě, že s ohledem na svůj zdravotní stav či s ohledem na zdraví svého nenarozeného dítěte nemůže vykonávat dosavadní práci avšak diskutabilní je jeho poskytování, resp. neposkytování v době prvních 3 dnů dočasné pracovní neschopnosti. Tento problém se však týká dávky nemocenského jako celku a je spíše otázkou politické reprezentace a vůle, zda se tento sociální „terorismus“ podaří odstranit, než otázkou úpravy legislativy.

V závěrečném hodnocení dávek nemocenského pojištění je rovněž vhodné poukázat na postup při uplatnění nároku na tyto dávky. Tento je vzhledem k pracovněprávnímu vztahu, z kterého jsou uplatňovány, a tím spojené kooperaci zaměstnanec – zaměstnavatel – plátce dávky pro žadatele poměrně jednoduchý a komfortní.

## **Dávky nemocenského pojištění *de lege ferenda***

Z hodnocení platné právní úpravy dávek nemocenského pojištění lze s ohledem na hledisko správnosti, přehlednosti a srozumitelnosti právního řádu České republiky dovodit následující možnou změnu:

- v souvislosti s ustanovením § 198 odst. 2 ZPr a změnit ustanovení § 36 odst. 2 NemPoj.

Jak již bylo uvedeno v podkapitole věnované peněžité pomoci v mateřství, dochází na základě důvodů uvedených v § 36 odst. 1 NemPoj k přerušení výplaty této dávky. Výplata peněžité pomoci v mateřství tak nenáleží po dobu, po kterou pojištěnec o dítě nepečuje.

Mezi těmito důvody pak zákonodárce logicky zohledňuje matky, které o dítě nemohou pečovat z důvodů nezávislých na jejich vůli. V prvním případě se jedná o situaci, kdy je dítě převzato ze zdravotních důvodů do ústavní péče zdravotnického zařízení a matka v této době (od šestého týdne po porodu) vykonává v pojištěné činnosti, ze které je peněžitá pomoc poskytována, práci (ust. § 36 odst. 1 písm. b) NemPoj). Druhá situace nastává v případě, že se matka nemůže nebo nesmí o dítě starat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou dle ust. § 57 odst. 1 písm. e) NemPoj, a dítě bylo z tohoto důvodu v péči jiné fyzické osoby nebo právnické osoby (ust. § 36 odst. 1 písm. c) NemPoj).

Výše uvedené zohlednění se projevuje tím, že o dobu, po kterou se z uvedených důvodů PPM nevyplácěla, se prodlužuje podpůrčí doba pro její výplatu (ust. § 36 odst. 2 NemPoj). V uvedeném odstavci je dále stanoveno, že prodloužením podpůrčí doby není dotčeno ustanovení § 34 odst. 2 a 3 NemPoj.

Podpůrčí doba tak dle § 34 odst. 2 NemPoj končí uplynutím „klasické“ délky podpůrčí doby, nejpozději však dnem, kdy dítě dosáhlo věku uvedeného v § 32 odst. 6 NemPoj, tj. jednoho roku věku pro účely PPM:

1. ženy, která dítě porodila,<sup>108</sup>
2. pojištěnce, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nesmí nebo nemůže o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou (§ 57

---

<sup>108</sup> Viz § 32 odst. 1 písm. a).



odst. 1 písm. e) NemPoj), a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství (ust. § 36 odst. 1 písm. c) NemPoj),<sup>109</sup>

3. pojištěnce, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě, a to s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu.<sup>110</sup>

V současné době tak dochází k situaci, kdy ženě, která dítě porodila a o které se z důvodů, které zákonodárce zohlednil prodloužením podpůrčí doby, nemohla starat, končí podpůrčí doba nejpozději dnem, kdy dítě dosáhlo jednoho roku věku.

Dotčené ženy jsou tímto ekonomicky znevýhodňovány a dalo by se říci rovněž nevhodně sankcionovány.

Pro prodloužení podpůrčí doby v takových případech svědčí i ust. § 198 odst. 2 ZPr. Dle tohoto, bylo – li dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená, přičemž její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte do péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Z tohoto důvodu navrhuji:

- upřesnění § 36 odst. 2 věty první a druhé NemPoj, které by nově zněly: „Pominou – li důvody uvedené v odst. 1, pro které se peněžité pomoci v mateřství pojištěnci nevyplácěla, pokračuje se ve výplatě peněžité pomoci v mateřství, popřípadě se zahájí její výplata, až do uplynutí podpůrčí doby, s tím, že jde – li o důvody uvedené v odst. 1 písm. b) a c) NemPoj, prodlužuje se pojištěnci podpůrčí doba o dobu, po kterou se mu peněžité pomoci v mateřství nevyplácěla, ne však déle než do doby 3 let věku dítěte, a jde – li o důvody uvedené v odst. 1 písm. a), d) a e) NemPoj, započítává se doba, po kterou se peněžité pomoci v mateřství pojištěnci nevyplácěla, do jeho podpůrčí doby. Ustanovení § 34 odst. 3 NemPoj přitom není větou první dotčeno.“

---

<sup>109</sup> Viz § 32 odst. 1 písm. d).

<sup>110</sup> Viz § 32 odst. 1 písm. e).

## 4.2 Dávky státní sociální podpory

Dávky státní sociální podpory jsou peněžitými dávkami, kterými se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a také nákladů spojených s některými dalšími sociálními situacemi. Náklady na státní sociální podporu hradí stát, přičemž ve stanovených případech se dávky státní sociální podpory poskytují v závislosti na výši příjmu.

Zákon o státní sociální podpoře (dále též jako ZoSSP) upravuje jednak dávky poskytované v závislosti na výši příjmu (tzv. testované), kterými jsou:

- přídavek na dítě,
- příspěvek na bydlení
- a nově i porodné.

Ostatními dávkami (tzv. netestovanými) jsou:

- rodičovský příspěvek,
- dávky pěstounské péče,
- pohřebné.

Orgány státní sociální podpory, provádějící státní sociální podporu jsou v prvním stupni krajské pobočky úřadů práce<sup>111</sup> a krajská pobočka pro hlavní město Prahu. V druhém stupni, zejména jako odvolací orgány, působí krajské úřady ve vztahu ke krajským úřadům práce a Magistrát hlavního měst Prahy ve vztahu ke krajské pobočce pro hlavní město Prahu. Státní správu podle zákona o státní sociální podpoře vykonává též Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Nárok na konkrétní dávku vzniká pouze fyzické osobě za splnění podmínek stanovených pro její přiznání zákonem o státní sociální podpoře. Základní podmínkou pro vznik nároku na dávku fyzické osoby je, že tato osoba a osoby společně s ní posuzované jsou na území České republiky hlášeny k trvalému pobytu. Jde – li o cizince, je tato základní podmínka splněna v případě, že má na území České republiky trvalý pobyt podle zvláštního právního předpisu.<sup>112</sup> Dávky státní sociální podpory náležejí též cizincům uvedeným v § 3 odst. 2 ZoSSP.

---

<sup>111</sup> Pokud zákon o státní sociální podpoře nestanoví jinak, řídí se místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se místem, kde je oprávněná osoba hlášena k trvalému pobytu podle zvláštních předpisů.

<sup>112</sup> Trvalý pobyt cizinců dle § 76 zákona č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákon č. 289/1991 Sb., o policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění zákona č. 2/2002 Sb. § 66

U dávek poskytovaných v závislosti na výši příjmu se příjem rozhodný pro přiznání dávky stanoví v tzv. rozhodném období. Zákon o státní sociální podpoře vymezuje taxativně okruh příjmů, které se pro účely stanovení rozhodného příjmu za příjmy považují, a to v § 5 ZoSSP, přičemž rozhodný příjem se nezjišťuje pouze u osob oprávněných, ale i u osob s touto osobou posuzovaných. Oprávněnou osobu a společně s ní posuzované osoby nazývá zákon o státní sociální podpoře rodinou. Vymezení pojmu rodiny a stanovení podmínek za, kterých jsou tyto osoby společně posuzovány, upravují ustanovení § 7 ZoSSP.

Všechny dávky státní sociální podpory mají obligatorní charakter, přičemž nárok na dávku vzniká dnem splnění podmínek stanovených zákonem o státní sociální podpoře. Nárok na výplatu dávky vzniká splněním podmínek stanovených ZoSSP pro vznik nároku na dávku a na její výplatu a podáním žádosti o přiznání dávky. Žádost oprávněné osoby se podává příslušné krajské pobočce Úřadu práce na tiskopisu předepsaném Ministerstvem práce a sociálních věcí.

#### **4.2.1 Porodné**

Původně netestovaná jednorázová dávka se s účinností od 1. ledna 2011 zařadila mezi dávky státní sociální podpory poskytované v závislosti na výši příjmu rodiny.

Cílem této dávky (upravené v §§ 44 – 46 ZoSSP) je jednorázově přispět rodině s nízkými příjmy na zvýšené náklady související s narozením prvního dítěte (dětí).

Nově má dle § 44 ZoSSP nárok na porodné žena, která porodila své první živé dítě, popřípadě s prvním živě narozeným dítětem další živé dítě nebo děti, a to v případě, že rozhodný příjem v rodině nepřesahuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,4. Nárok na porodné je dále podmíněn tím, že ženě již před tímto porodem nevznikl nárok na porodné z důvodu převzetí dítěte do péče podle § 45 odst. 1 ZoSSP.

Zákon o státní sociální podpoře upravuje rovněž nárok na porodné v případě, že žena, která dítě porodila, zemřela, přičemž splnila nárok na dávku a porodné nebylo vyplaceno jí ani jiné osobě. V takovém případě, za splnění výše uvedených podmínek,

---

až 68 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb. a zákona č. 379/2007 Sb. § 87g a 87h zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 161/2006 Sb. a zákona č. 379/2007 Sb.

má nárok na porodné otec prvního živě narozeného dítěte nebo dětí, které se narodily současně s prvním dítětem ženy. Nárok na porodné vzniká dnem porodu dítěte, není – li v zákoně o státní sociální podpoře stanoveno jinak.

Dle § 45 ZoSSP náleží porodné též při převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů.<sup>113</sup> Nárok na porodné ode dne převzetí do trvalé péče nahrazující péči rodičů má osoba, která převzala dítě do 1 roku jeho věku, toto dítě bylo prvním dítětem této osoby, na které z důvodu převzetí vznikl nárok na porodné, a před převzetím tohoto dítěte do péče této osobě nevznikl nárok na porodné z důvodu porodu dle § 44 ZoSSP. Za uvedených podmínek má nárok na porodné také osoba, která převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů 2 nebo více současně narozených dětí. Podmínkou je, že rozhodný příjem v rodině této osoby nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40. V případě svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů manželům náleží porodné jen jednomu z manželů určenému na základě dohody manželů. Nedohodnou – li se manželé, určí orgán, který o porodném rozhoduje, kterému z manželů se porodné přizná.

Podmínkou vzniku nároku na dávku není péče o dítě. Porodné tak za splnění výše uvedených podmínek náleží i ženě (popřípadě otcí), kteří o dítě po porodu nepečují a dají souhlas k jeho osvojení. Nárok na porodné osob, jež převezmou dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů, tím za splnění zákonných podmínek, není dotčen.<sup>114</sup>

Nárok na výplatu dávky zaniká, nebyl - li uplatněn do 1 roku od porodu (převzetí) dítěte (dětí) do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě. Narodí – li se s prvním živě narozeným dítětem další živě narozené dítě nebo děti, činí výše porodného 19 500 Kč. Porodné se vyplácí jednorázově.

Rozhodným obdobím, za které se pro účely porodného zjišťuje rozhodný příjem rodiny, je kalendářní čtvrtletí, předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě (dětí) narodilo. Pro nárok na porodné se částkou životního minima rozumí částka stanovená zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Za rodinu jsou pro účely dávky osoby vymezené v § 7 ZoSSP.

---

<sup>113</sup> Dle § 45 odst. 3 ZoSSP se za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů považuje dítě převzaté na základě rozhodnutí příslušného orgánu, jde – li o rozhodnutí podle § 7 odst. 10 písm. a) a b) ZoSSP.

<sup>114</sup> Viz § 45 odst. 2 ZoSP.

## 4.2.2 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek (upravený v § 30 a násl. ZoSSP) je peněžítá opakující se dávka, kterou se stát částečně podílí na krytí finančních potřeb rodiče, který celodenně pečuje o malé dítě. Při poskytování této obligatorní dávky se nezkoumá (netestuje) příjem rodiny.

Institut rodičovského příspěvku doznal v posledních čtyřech letech řady změn, které se promítly ve výši příspěvku a v délce jeho poskytování.

První koncepční změna rodičovského příspěvku<sup>115</sup>, spočívající v možnosti rodiče čerpat rodičovský příspěvek v tzv. vícerychlostní struktuře a tomu odpovídajících třech, pevně stanovených výměrách nabyla účinnosti 1. ledna 2008.

Od 1. ledna 2012 pak vstoupila v účinnost sociální reforma, dle které je rodič oprávněn pružně volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši podle aktuální sociální situace rodiny.

Vzhledem k tomu, že v současné době řada rodičů čerpá rodičovský příspěvek dle pravidel platných k 31. prosinci 2011 uvádím v textu práce i stručný popis rodičovského příspěvku před 1. lednem 2012.

### Rodičovský příspěvek před 1. lednem 2012

Před 1. lednem 2012 byl nárok na rodičovský příspěvek, pokud jde o jeho výši a délku doby poskytování, závislý na nároku na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc.

Nárok na rodičovský příspěvek měl podle § 30 odst. 1 ZoSSP rodič, který po celý kalendářní měsíc, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladším dítětem v rodině<sup>116</sup>, a to v následujících variantách:

- a) do 2 let věku dítěte ve zvýšené výměře, jestliže
  - rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši nejméně 380 Kč za kalendářní den z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, a

<sup>115</sup> Tato byla zavedena zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, s účinností od 1. ledna 2008.

<sup>116</sup> Podle ust. § 54 odst. 4 ZoSSP je dále zajištěn nárok na rodičovský příspěvek odsouzené ženy po dobu, po kterou pečuje o dítě na základě povolení, které jí bylo vydáno na žádost, aby ve výkonu trestu měla u sebe a starala se o své dítě podle ust. § 67 zákona č. 169/1999 sb., o výkonu trestu a odnětí svobody.

- rodič nejpozději do kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 22 týdnů života nebo 31 týdnů života, narodily – li se dvě nebo více dětí, zvolil pobírání rodičovského příspěvku (dále jen „volba nároku“).
- b) Do 3 let věku dítěte v základní výměře, jestliže
- rodič jednak nesplnil podmínky pro nárok na rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře anebo o tuto zvýšenou výměru nepožádal.
- Nárok na rodičovský příspěvek v základní výměře měl v daném případě rodič za splnění níže uvedených podmínek:
- rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, a
  - rodič nejpozději do konce kalendářního měsíce, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 9 měsíců věku, provedl volbu nároku na rodičovský příspěvek v základní výměře.
- c) Do 4 let věku dítěte ve snížené výměře, jestliže:
- rodič nesplnil podmínky pro čerpání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře nebo v základní výměře nebo o toto čerpání nepožádal do 9 věku dítěte.

Pokud jde o dobu a s tím spojenou výši rodičovského příspěvku, měl rodič při splnění zákonných podmínek, určitou možnost tuto ovlivnit, a to volbou provedenou do stanovených limitů věku dítěte, které nárok na rodičovský příspěvek zakládá.<sup>117</sup>

O rychlejší čerpání rodičovského příspěvku, tj. o jeho zvýšenou výměru 11 400 Kč do 2 let věku dítěte mohl rodič požádat nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě v rodině dosáhlo 22 týdnů života nebo 31 týdnů života, narodily – li se zároveň 2 a více dětí.

Pokud se rodič nerozhodl čerpat rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře nebo se takto rozhodnout nemohl, protože jeho peněžitá pomoc v mateřství nebo peněžitá pomoc byla nižší než 380 Kč za kalendářní den, měl od vzniku nároku na rodičovský

<sup>117</sup> Pokud některý z rodičů podmínky pro volbu nároku nesplňuje lze za určitých okolností provést volbu druhým s rodičů, jenž tyto splňuje. Např., nebude – li žena splňovat podmínku výše PPM pro dvouletou variantu, může dle § 32 odst. 1 písm e) NemPoj uzavřít s otcem dítěte nebo manželem písemnou dohodu o péči o dítě, přičemž on, splňuje -li danou podmínku PPM, provede volbu nároku, která je neměnná a to i v případě, kdy by dítě do péče převzala zpět matka.

příspěvek nárok na dávku v základní výměře. Základní výměra rodičovského příspěvku, tj. 7 600 Kč byla rodiči poskytována až do měsíce, v němž dítě dosáhlo 9 měsíců věku. Právě věková hranice 9 měsíců věku dítěte, které zakládala nárok na rodičovský příspěvek, představovala další mezník pro volbu rodiče, pokud jde o dobu a s tím spojenou výši rodičovského příspěvku.

Po devátém měsíci věku dítěte měl na základní výměru nárok rodič, kterému vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytnuté v souvislosti s porodem z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek (dle zákona č. 186/2006 Sb., o nemocenském pojištění) a zároveň do konce kalendářního měsíce, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 9 měsíců věku, provede volbu nároku.

V případě, že rodič neprovedl volbu nároku rodičovského příspěvku ve zvýšené či základní výměře, popřípadě, nesplňoval – li podmínky pro nárok dávek dle zákona č. 186/2006 Sb., náležel mu od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 9 měsíců do 4 let věku tohoto dítěte rodičovský příspěvek ve snížené výměře. Rodič tak do konce 9 měsíce věku dítěte pobíral rodičovský příspěvek v základní výměře 7 600 Kč a od 10 měsíce do 4 let věku dítěte ve snížené výměře 3 800 Kč.

Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladším v rodině a zároveň jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, má dle § 30 odst. 1 písm. e) ZoSSP nárok na rodičovský příspěvek:

- v základní výměře 7 600 Kč měsíčně, ode dne zjištění<sup>118</sup>, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, do 7 let věku tohoto dítěte,
- v základní výměře ode dne zániku na rodičovský příspěvek poskytnutý ve zvýšené výměře 11 400 Kč měsíčně, nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, do 7 let věku tohoto dítěte,
- v nižší výměře 3 000 Kč měsíčně, jestliže tomuto dítěti nenáleží

---

<sup>118</sup> Dnem zjištění se pro účely nároku na rodičovský příspěvek rozumí nejdříve den podání žádosti o posouzení, zda jde o zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené.

příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách (zákon č. 108/2006 Sb.), nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a to od 7 do 15 let věku tohoto dítěte.

Volbu nároku na rodičovský příspěvek nebylo možné měnit, a to ani rodičem, který převzal dítě do péče poté, kdy už byla volba nároku provedena.

Rodiči bylo dále umožněno vykonávat výdělečnou činnost, bez ohledu na výši příjmu a současně pobírat rodičovský příspěvek, avšak zajistil-li řádnou, celodenní a osobní péči o dítě. Za takovou je považována péče obvyklá, tj. taková, která dítěti zajišťuje podmínky pro jeho správný psychomotorický vývoj. Pokud dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti, poskytuje se rodičovský příspěvek pouze tehdy, jestliže návštěva dítěte v těchto zařízeních nepřesáhne dobu stanovenou v § 30b odst. 2 ZoSSP). Zákon zohledňuje zejména případy, kdy je pobyt dítě v těchto zařízeních pro něho příznivý s ohledem na zdravotní stav dítěte, popřípadě rodiče.

Rodičovský příspěvek ve výše uvedených případech náleží, jestliže:

- dítě, které dosáhlo 3 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci, není – li níže uvedeno jinak; návštěvou dítěte v jeslích, mateřské škole nebo v obdobném zařízení pro děti v kalendářním dnu se rozumí každý den, kdy dítě v jeslích nebo jiném uvedeném zařízení pro děti obývá, bez ohledu na délku tohoto pobytu,
- dítě, které dosáhlo 3 let věku, navštěvuje v tomtéž kalendářním měsíci mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů; pro návštěvu dítěte v mateřské škole nebo jiném obdobném zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu 5 kalendářních dnů není rozhodující délka tohoto pobytu,
- dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,



- dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně, a dítě školního věku, které navštěvuje přípravnou třídu základní školy nebo školu poskytující základní nebo střední vzdělání,
- dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, a jestliže stupeň zdravotního postižení zraku nebo sluchu obou rodičů (osamělého rodiče) je v rozsahu 50 % a více (§ 9 ZoSSP)<sup>119</sup>.

Podmínka osobní celodenní péče se považuje též za splněnou, jestliže rodič zajistil péči o dítě jinou zletilou osobou (vyjma péče uvedené výše dle § 30b odst. 2 ZoSSP) v době kdy je výdělečně činným nebo je žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání<sup>120</sup>.

#### Rodičovský příspěvek po 1. lednu 2012

Dle § 30 odst. 1 ZoSSP má na rodičovský příspěvek nárok rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině nejdéle do doby 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč.

Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění.

Rodič může volit výši rodičovského příspěvku, jestliže lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70% 30 násobku DVZ v částce převyšující 7 600 Kč až do částky 11 500 Kč měsíčně. Zároveň platí, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70% 30 násobku DVZ. V případě, že k datu narození nejmladšího dítěte v rodině oba rodiče splňují uvedený denní vyměřovací

<sup>119</sup> Dle § 9 ZoSSP je osoba, mimo jiné, považována za dlouhodobě zdravotně postiženou, jestliže z důvodu nepříznivého zdravotního stavu (trvá déle než rok) činí stupeň zdravotního postižení od 50 % do 79 %.

<sup>120</sup> Podmínky soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání upravují §§ 12-15 ZoSSP.

základ, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z toho vyměřovacího základu, který je vyšší.

Rodič může volit výši rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč měsíčně, jestliže:

- lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70% 30 násobku DVZ v částce nepřevyšující 7 600 Kč,
- ke dni narození nejmladšího dítěte v rodině, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, nelze stanovit DVZ jen proto, že v průběhu pobírání rodičovského příspěvku z důvodu péče o dříve narozené dítě v rodině uplynula podpůrná doba pro nárok na PPM a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě.

Nelze – li stanovit žádnému z rodičů v rodině k datu narození nejmladšího dítěte v rodině DVZ, náleží rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku nejmladšího dítěte a od desátého měsíce věku ve výši 3 800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte.

Volbu o výši rodičovského příspěvku je oprávněn provést jen ten z rodičů, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek. Volbu výše rodičovského příspěvku lze provést (změnit) nejdříve po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen, avšak volbu nelze provést zpětně. Volba výše rodičovského příspěvku se provádí na základě písemné žádosti, podané krajské pobočce Úřadu práce, která o příspěvku rozhoduje.

Obdobně jako je právo na rodičovskou dovolenou individuálním právem každého z rodičů, je plně na rozhodnutí rodičů, kdo z nich bude celodenně osobně o dítě pečovat, tedy bude příjemcem rodičovského příspěvku. Dle ust. § 30a odst. 2 ZoSSP při péči o totéž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek náleží rodičovský příspěvek jen jednomu z nich, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů. Nedohodnou – li se rodiče, určí krajská pobočka Úřadu práce, která o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z nich se rodičovský příspěvek přizná.

Podle § 30b ZoSSP je podmínka osobní celodenní a řádné péče pro nárok na rodičovský příspěvek po celý kalendářní měsíc (§ 30 odst. 1 ZoSSP) splněna i v případě kalendářního měsíce, v němž:

- se dítě narodilo,
- rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem,
- osoba převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu,
- dítě dosáhlo věku 4 let, do kterého náleží rodičovský příspěvek,
- dítě nebo rodič zemřeli,
- rodič převzal do péče vlastní dítě, které bylo do doby převzetí svěřeno do péče jiné osoby na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo převzal do péče dítě, které bylo do dne převzetí umístěno na základě rozhodnutí příslušného orgánu v ústavu (zařízení), v němž bylo dítěti poskytováno plné přímé zaopatření, anebo převzal dítě z péče zdravotnického zařízení, které trvalo déle než 3 kalendářní měsíce.

Právní úprava rodičovského příspěvku, po vzoru evropských trendů, již neomezuje výdělečnou činnost rodiče. Rodič proto může vykonávat výdělečnou činnost, bez ohledu na výši příjmu a současně pobírat rodičovský příspěvek, avšak musí zajistit osobní celodenní péči o dítě. Podmínka osobní celodenní péče je dle § 31 odst. 3 ZoSSP považována za splněnou, jestliže:

- dítě, které nedosáhlo 2 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci,
- dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
- dítě zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,

- dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, a jestliže oba rodiče nebo osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách<sup>121</sup>,
- rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou (vyjma případů, kdy dítě mladší 2 let navštěvuje zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci), v době, kdy je výdělečně činným nebo je žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání<sup>122</sup>. Uvedené neplatí pro studium za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil.

Jestliže je rodič pobírající rodičovský příspěvek nebo dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek, ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení déle než 3 kalendářní měsíce, nenáleží od čtvrtého měsíce trvání této ústavní péče výplata rodičovského příspěvku. Výjimkou je případ, kdy rodič o dítě umístěné za zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení osobně celodenně a řádně pečuje.

Rodičovský příspěvek dále nenáleží, v případě, kdy je nejmladšímu dítěti v rodině, které by zakládalo nárok na rodičovský příspěvek, přiznán příspěvek na péči (§ 30b odst. 4 ZoSSP).

Vznikne – li v jednom kalendářním měsíci v rodině souběh nároku na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem a rodičovského příspěvku, pak rodičovský příspěvek náleží jen, je – li vyšší, a to ve výši rozdílu mezi rodičovským příspěvkem a těmito dávkami nemocenského pojištění.

Dle § 30a odst. 1 ZoSSP zaniká nárok na rodičovský příspěvek přiznaný z důvodu péče o nejmladší dítě v rodině posledním dnem kalendářního měsíce, ve kterém se stalo nejmladším dítětem v rodině jiné dítě zakládající nárok na tento příspěvek, a to i v případě, že nebyla vyplacena celková částka rodičovského příspěvku.

<sup>121</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

<sup>122</sup> Podmínky soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání upravují §§ 12-15 ZoSSP.

Byl – li rodiči vyplacen rodičovský příspěvek, přičemž nebyly splněny podmínky nároku na tento příspěvek, je rodič povinen vrátit krajské pobočce Úřadu práce vyplacené částky rodičovského příspěvku, které mu nenáležely. Příjemce je rovněž povinen písemně ohlásit příslušné krajské pobočce Úřadu práce do osmi dnů změny ve skutečnostech rozhodných pro trvání nároku na dávku, její výši nebo výplatu (§ 61 odst. 1 ZoSSP).<sup>123</sup> Uvedená povinnost přichází v úvahu například při souběhu dávky PPM a rodičovského příspěvku.

Stejně jako o všechny další dávky státní sociální podpory je třeba si o rodičovský příspěvek požádat. Dle § 67 ZoSSP je oprávněná osoba povinna podat písemnou žádost na příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Pokud zákon o státní sociální podpoře nestanoví jinak, řídí se místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce místem, kde je oprávněná osoba hlášena k trvalému pobytu podle zvláštních právních předpisů (§ 66 ZoSSP). Kromě obecných náležitostí žádosti o dávku je v případě žádosti o rodičovský příspěvek dle § 68 odst. 1 písm c) ZoSSP tuto třeba doplnit o:

- doklad o době pobírání peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského poskytovaného v souvislosti s porodem a doklad o výši jejich vyměřovacího základu,<sup>124</sup>
- jméno, příjmení, rodné číslo, místo pobytu nejmladšího dítěte v rodině, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, a dalších dětí v rodině mladších 4 let, které by s ohledem na věk mohly zakládat nárok na rodičovský příspěvek,
- jméno, příjmení a místo obytnosti dalších osob tvořících rodinu podle § 31 odst. 1,
- potvrzení o pobytu dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek v jeslích, mateřské škole nebo jiném zařízení pro děti předškolního věku, nebo léčebně rehabilitačním zařízení,
- volbu nároku na rodičovský příspěvek a jeho výši, pokud rodič tuto volbu provádí při podání žádosti o rodičovský příspěvek.

Změny právní úpravy, účinné od 1. ledna 2012 znamenají větší volnost při volbě délky a výše poskytování rodičovského příspěvku, přičemž pro všechny varianty čerpání je

---

<sup>123</sup> Nesplněním povinnosti se příjemce dopouští přestupku, za který lze uložit pokutu do 10 000 Kč.

<sup>124</sup> Doklad o výši dávky, tzv. písemné oznámení vydá dle § 84 odst. 2 písm. c) NemPoj příslušná Česká správa sociálního zabezpečení, která o nároku rozhodla.

stanovena celková částka 220 000 Kč. Systém poskytování rodičovského příspěvku nadále nezahrnuje situace, kdy rodič pečuje o dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek, avšak tomuto dítěti náleží příspěvek na péči. Oproti tomu je rozšířena podmínka osobní celodenní péče o dítě, když nově není právně upravena docházka (regulace docházky) do zařízení pro děti starších 2 let.

Při celkovém hodnocení dávek státní sociální podpory: porodného a rodičovského příspěvku lze konstatovat, že jde legislativně i byrokraticky o velice složitý systém, v současné době podléhající častým legislativním změnám, které neúměrně zatěžují zejména příjemce těchto dávek.

Z pohledu porodného je dnešní úprava složitá, méně přehledná a sociálně nespravedlivá. Vzhledem k nákladům, jež rodičům v souvislosti s narozením prvního dítěte vznikají, a které jsou odhadovány na cca 80 tis. Kč v prvním roce života dítěte, je hranice pro přiznání porodného diskutabilní. Osobně se domnívám, že hranice pro přiznání porodného u rodiny s prvním živě narozeným dítětem, tj. 18 504 Kč měsíčně<sup>125</sup> je natolik tenká, že je sociálně nespravedlivé ji vůbec měřit. Naopak se ztotožňuji s názorem, že tyto zvýšené náklady jsou spojeny převážně s narozením prvního dítěte v rodině a tak souhlasím s přiznáním této dávky pouze při narození prvního živého dítěte, resp. dětí.

Při celkovém hodnocení rodičovského příspěvku lze rovněž poukázat na poměrnou složitost jeho právní úpravy.

V praxi se žadatelka s komplikacemi setká již v samém počátku, při vyřizování žádosti o dávku. K obecným náležitostem žádosti bude povinna dodat doklad o době pobírání peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského poskytovaného v souvislosti s porodem a doklad o jejich výši, přičemž o vydání tohoto dokladu je nutno orgán nemocenského pojištění požádat.

Za sociálně nespravedlivé (vůči rodiči pobírajícímu rodičovský příspěvek) rovněž považují ustanovení § 61 odst. 1 ZoSSP o povinnosti příjemce dávky písemně ohlásit příslušné krajské pobočce Úřadu práce do osmi dnů změny ve skutečnostech rozhodných pro trvání nároku na dávku, její výši nebo výplatu. Zejména z pohledu ženy – matky, plně vytížené péčí o dítě je v případě dalšího těhotenství v době pobírání

---

<sup>125</sup> Zdroj: internetové stránky [www.naseporodnice.cz](http://www.naseporodnice.cz) navštívené dne 2. 05. 2012.

rodičovského příspěvku a následného přiznání PPM velké riziko vzniku přestupku, jenž je sankcionován pokutou až 10 000 Kč.

Uvedené komplikace jsou v případě rodičovského příspěvku vyváženy jeho celkovou koncepcí, především flexibilitou a s tím spojenou délkou a výší příspěvku, která umožňuje rodiči volit dle jeho aktuálních potřeb. Platný systém rovněž umožňuje rodičům se v péči o dítě střídat, popřípadě ji přerušit a opět započít, a to až do doby, o kterou požádali zaměstnavatele.

### **Dávky státní sociální podpory *de lege ferenda***

Z hodnocení platné právní úpravy upravující dávky státní sociální podpory, lze s ohledem na hledisko správnosti, spravedlnosti a sociální potřebnosti dovést zejména změny, které budou mít za následek větší spolupráci orgánů sociálního zabezpečení a povedou tak k menšímu zatížení příjemců dávek. Některé z navrhovaných změn, týkající se rodičovského příspěvku, proto mají dopad i do právní úpravy nemocenského pojištění:

- využít stávajících ustanovení zákona o nemocenském pojištění a zákona o státní sociální podpoře k efektivnímu sdílení informací potřebných či rozhodných pro rodičovský příspěvek,
- přiznat porodné ženám, jež porodili své první živé dítě/ děti bez ohledu na příjem v rodině, tj. zařadit porodné zpět mezi dávky netestované.

V současné době je žena – matka povinna dodat k žádosti o rodičovský příspěvek doklad o době pobírání peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského poskytovaného v souvislosti s porodem a doklad o jejich výši (§ 68 odst. 1 písm. c) ZoSSP). V praxi žadatelka o vydání tohoto dokladu v souladu s ust. § 63 odst. 1 ZoSSP žádá orgán nemocenského pojištění. Okresní správa sociálního zabezpečení na základě písemné žádosti vydá žadatelce písemné oznámení o druhu jí vyplácené dávky, denní výši dávky, výši denního vyměřovacího základu a době, za kterou jí dávka byla vyplácena (§ 84 odst. 2. Písm. c) NemPoj).

Ačkoliv je uvedený postup v souladu s platnou právní úpravou, dochází při jeho uplatňování zejména k šikanóznímu zatěžování žadatelek, čerstvých matek a stejně tak k nadměrné byrokratizaci a zvýšeným nákladům na obou stranách. Zjednodušení tohoto

postupu pak nabízí přímo platná právní úprava, a to aplikací ustanovení o vzájemném informování dotčených státních orgánů v praxi.

Konkrétně jde o ustanovení § 116 odst. 3 NemPoj, dle kterého orgány nemocenského pojištění sdělují na žádost orgánům poskytujícím dávky státní sociální podpory údaje o výši jednotlivých dávek zúčtovaných ve stanoveném období a o přeplacích a nedoplatecích na dávkách a o přerušení pojištění.

Ustanovení § 116 NemPoj je dále možné doplnit a použít rovněž ve prospěch žen – matek, a to v situaci, kdy jsou povinny informovat do osmi dnů Úřad práce o skutečnostech rozhodných pro trvání nároku na dávku, její výši nebo výplatu (§ 61 odst. 1 ZoSSP). Typickou skutečností je nástup matky na další PPM při trvání výplaty rodičovského příspěvku. Jakkoliv je tento postup logický a odpovídá koncepci poskytovaných dávek, není jeho výklad všeobecně známý. Jako autorka jsem si vědoma skutečnosti, že neznalost zákona neomlouvá, nicméně v situaci matky plně chápu ženy, jenž tuto povinnost, ač neúmyslně nesplní. Zároveň bych ráda vnímala státní orgány a vůbec státní aparát jako provázaný, jednotný a informovaný.

S ohledem na uvedené navrhuji:

- doplnit ustanovení § 116 odst. 3 NemPoj o větu: „ Orgány nemocenského pojištění rovněž bezodkladně informují orgány poskytující dávky státní sociální podpory o výplatě dávek nemocenského pojištění.

V případě právní úpravy institutu porodného navrhuji:

- změnit ustanovení § 44 odst. 1 ZoSSP, které by nově znělo: „Nárok na porodné má žena,“ (...)



## 5 ZÁVĚR

Ochrana těhotných žen a matek v pracovněprávních vztazích a jejich hmotné zabezpečení představují v kontextu s postavením žen ve společnosti aktuální téma, o čemž by mělo svědčit i jeho legislativní vymezení jak na úrovni práva národního, tak mezinárodního a práva Evropské unie.

V oblasti českého pracovního práva je ochrana těhotných žen a matek zaručena právní úpravou, která stanoví řadu zákazů, omezení a povinností zaměstnavatele, popřípadě práv svěřčících právě chráněným zaměstnancům.

Předně je těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do devátého měsíce po porodu poskytnuta zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, ochrana před diskriminací z důvodu pohlaví, těhotenství či rodinného stavu a ochrana před pracemi, které by ohrožovaly jejich těhotenství a mateřství. Ochrana podléhá též samotný pracovní poměr dotčených žen vykonávajících práce pro ně nevhodné, a to zákonnou povinností zaměstnavatele převést je na práce jiné pro ně vhodné, namísto skončení pracovního poměru, popřípadě úpravou pracovní doby. V době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou (tj. je v ochranné době) je dále chráněna před výpovědí danou zaměstnavatelem. V souvislosti s porodem a následnou péčí o dítě má zaměstnankyně nárok na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. A v neposlední řadě, je zaměstnankyně chráněna při opětovném návratu do zaměstnání (zaměstnavatel zaměstnankyni zařadí na původní práci a pracoviště, nastoupí – li do zaměstnání po skončení mateřské dovolené nebo v rámci pracovní smlouvy, vrátí – li se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené).

Jak vyplývá z předkládané práce, upravují pracovněprávní předpisy, zejména zákoník práce, problematiku ochrany těhotných žen a matek komplexně a dle mého názoru dostatečně.

Přesto po analýze pracovněprávních a souvisejících předpisů týkajících se tématu práce navrhuji drobné změny *de lege ferenda*:

- změnit ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti na znění: „rovné zacházení a zákaz diskriminace v uplatňování práva na zaměstnání upravuje antidiskriminační zákon.“,
- zrušit ustanovení § 239 ZPr,

- a doplnit ustanovení § 139 odstavec ve znění: „Byla – li zaměstnankyně převedena na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c, g)), při níž bez svého zavinění dosahuje nižšího výdělku než při práci dosavadní, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu (odkaz na zákon o nemocenském pojištění).
- doplnit § 216 odst. 2 ZPr o větu: „doba mateřské dovolené, ve které běží výpovědní doba podle § 54 písm. c) se za dobu výkonu práce pro účely dovolené neposuzuje“.
- doplnit § 37 odst. 5 ZPr o povinnost zaměstnavatele při nástupu do práce písemně informovat zaměstnankyně o možných rizikových faktorech, vyplývajících z vykonávané práce na případné těhotenství, kojení, nebo jejich mateřství.
- § 37 odst. 5 ZPr by nově zněl: „při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a správnými předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Nastupuje – li zaměstnankyně na práci, při níž přichází v úvahu expozice rizikových faktorů na její případné těhotenství či mateřství, je zaměstnavatel povinen písemně ji o tom informovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.
- upřesnit § 197 odst. 3 ZPr, který by nově zněl: „Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo – li dítě převzato po dosažení 3 let, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů, a převzala – li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do doby, kdy nejmladší převzaté dítě dosáhne věku 7 let a 31 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů bylo – li převzato 2 nebo více dětí z nich nejmladší je při převzetí mladší 3 let, se rodičovská dovolená poskytuje až do doby uplynutí 22, resp. 31 týdnů ode dne převzetí.

V oblasti českého práva sociálního zabezpečení, resp. systémem sociálního zabezpečení jsou těhotné ženy a matky zabezpečeny dávkami, které upravuje zákon o nemocenském pojištění a zákon o státní sociální podpoře.

Již během těhotenství může žena při převedení na jinou práci čerpat vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží ženě peněžité pomoci v mateřství (popřípadě nemocenské). K úhradě nákladů vzniklých souvislosti s porodem je ženě, za splnění zákonných podmínek, vyplaceno jednorázové porodné. Bude – li pak žena po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečovat o dítě má nárok na rodičovský příspěvek.

Výše uvedené dávky jsou dle mého názoru poskytovány v odpovídající délce, výměře a flexibilních formách (doba a výše čerpání). Ženě poskytují ekonomickou a sociální stabilitu. Avšak předpisy sociálního zabezpečení podléhají častým legislativním změnám a systém dávek je byrokraticky velice náročný.

Zejména proto navrhuji *de lege ferenda*:

- upřesnit § 36 odst. 2 věty první a druhé NemPoj, ve smyslu prodloužení podpůrní doby pro výplatu PPM při převzetí dítě ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu,
- doplnit ustanovení § 116 odst. 3 NemPoj o větu: „ Orgány nemocenského pojištění rovněž bezodkladně informují orgány poskytující dávky státní sociální podpory o výplatě dávek nemocenského pojištění.
- změnit ustanovení § 44 odst. 1 ZoSSP, které by nově znělo: „Nárok na porodné má žena,“ (...).

Při porovnání práva národního a práva Evropské unie je česká právní úprava zabývající se danou problematikou v souladu se standardy a principy práva EU, neboť upravuje řadu prvků a institutů v něm zakotvených. V pracovním právu a právu sociálního zabezpečení se jedná zejména o princip rovného zacházení mezi mužem a ženou při péči o dítě. Tak např. právo na rodičovské volno vzniká buď matce, nebo otci, popřípadě oběma současně, obdobně jako nárok na dávku, který může vzniknout jak matce, tak i otci dítěte. Zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, přístupu k zaměstnání, či v oblasti sociálního zabezpečení upravuje rovněž antidiskriminační zákon.

V závěru je třeba se vyrovnat i s nejnovějším trendem v oblasti vývoje pracovního práva na evropské úrovni: k větší podpoře svobodné vůle smluvních stran na úkor právní regulace. Osobně se domnívám, že určitá míra ochrany by měla být v pracovněprávních vztazích zachována, a to zejména pro skupiny zaměstnanců, kteří ji s ohledem na své zvláštní postavení potřebují. Těhotné ženy, matky a zaměstnanci pečující o dítě mezi ně bezesporu patří.

## Seznam zkratek

ADZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
DVZ	Denní vyměřovací základ
ES	Evropská společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
ESCH	Evropská sociální charta
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
NemPoj	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
OSN	Organizace spojených národů
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
SEU	Smlouvy o založení Evropské unie
ZamZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
ZoSSP	Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
ZP/ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce/ zákoníku práce

# Seznam použité literatury

## 1. Knižní publikace

- BĚLINA, M., Pracovní právo, 4. vyd., Praha: C.H.BECK, 2010.
- BEZOUŠKA, P., Vyhledky do budoucnosti pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.
- BEZOUŠKA, P.; IVANCO, G., Pracovní právo pro zaměstnavatele, Praha: Linde, 2010.
- ČERNÁ, J.; TRINNEROVÁ, D.; VACÍK, A.; Právo sociálního zabezpečení, 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2002.
- FIALA, J.; KINDL, M., Občanské právo hmotné, Plzeň: Aleš Čeněk, 2007.
- GERLOCH, A., Teorie práva, 5. vyd., Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.
- HAVELKOVÁ, B., Rovnost v odměňování žen a mužů, Praha: Auditorium, 2007.
- HŮRKA, P., Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Praha: Auditorium, 2009.
- HŮRKA, P., Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011.
- OUTLÁ, V., Právo evropské unie, Plzeň: Aleš Čeněk, 2006.
- ŠLAPÁK, Č.; PÁNEK, Z.; KOTOUS, J.; Zaměstnanost a personální řízení, Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2006.
- ŠTANGOVÁ, V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.
- TOMANDLOVÁ, L. a kol., Zákoník práce a související předpisy s komentářem, Praha: ANAG, 2001.
- TRÖSTER, P. a kolektiv, Právo sociálního zabezpečení, 5. vyd., Praha: C.H.BECK, 2010.

## 2. Články

- BĚLINA, M., Nález Ústavního soudu zasáhl koncepci zákoníku práce, Právní zpravodaj, 2008, č. 4.
- BĚLINA, M., Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva, AUCI Juridica, 2007, č. 3 – 4.

GREGOROVÁ, Z., Ochranná funkce pracovního práva, Právo a zaměstnání, 1999, č. 1 – 2.

ŠTANGOVÁ, V., Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu, časopis AUCI, 1987.

### **3. Internetové stránky**

[www.czso.cz](http://www.czso.cz)

[www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[www.naseporodnice.cz](http://www.naseporodnice.cz)

## Resumé

Labour law currently goes through transformation which is led by effort for greater flexibility of labour-law relations in response to labour market development. This effort is understandable but the labour law should always guarantee the employee, as the weaker party of the labour-law relationship, a certain position. An increased protection is additionally desirable for those groups of employees who are in labour-law relations in a certain way in a special position: minors, the disabled and pregnant women – mothers.

I chose the topic: “Protection of pregnant women and mothers in labour-law relations and their material security” for processing of my rigorous thesis particularly because I am interested in it from the perspective of woman and I consider it being particularly topical. I also chose it in the period when I was taking up in the maternity leave and I was just preparing for the role of mother. Many institutes stated in the thesis are the ones which I recently went through and because of it I had an opportunity to assess it.

This thesis comprehensively analyzes labour legislation and social security protection of pregnant women and mothers in the Czech legislation. Where it is substantial with regard to the complexity of the topic, the thesis includes the main rules and principles of the Czech labour law, as well as social law and EU law. The text is focused on the analysis of individual institutes of labour and social law. The purpose of this thesis is to evaluate the elements of this protection in the Czech legislation with respect to their correctness and fairness and if necessary to propose the procedure of *de lege ferenda*. The thesis is composed of four chapters that result in an overall assessment of the topic in chapter five. For better comprehensibility, also individual chapters include partial results. In the summary, it is needed to mention several findings from the partial conclusions. In the Czech labour law the protection of pregnant women and mothers is guaranteed by legislation which sets down series of prohibitions, restrictions and obligations of the employer, alternatively rights dedicated to protected employees. It is a comprehensive and in my opinion sufficient legislation. The Czech legislation is also set in accordance with the standards and principles of the EU law since it administrates the institutes and elements embodied in it.



## **Abstrakt**

Práce na téma: „Ochrana těhotných žen a matek v pracovněprávních vztazích a jejich hmotné zabezpečení“ uceleně rozebírá právní úpravu pracovněprávní ochrany a sociálního zabezpečení těhotných žen a matek v české právní úpravě. Smyslem práce je zhodnotit prvky této ochrany v české právní úpravě z hlediska jejich správnosti a spravedlnosti a v případě potřeby navrhnout postup *de lege ferenda*.

## **Abstract**

This thesis “Protection of pregnant women and mothers in labour-law relations and their material security” comprehensively analyzes labour legislation and social security protection of pregnant women and mothers in the Czech legislation. The purpose of this thesis is to evaluate the elements of this protection in the Czech legislation with respect to their correctness and fairness and if necessary to propose the procedure of *de lege ferenda*.

**Klíčová slova:**

Pracovněprávní vztah, mateřská dovolená, rodičovská dovolená.

**Keywords:**

Employment relationship, maternity leave, parental leave.