

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení



Diplomová práce

**Rodičovská dovolená jako nástroj  
sladování osobního a profesního života  
v ČR a ve Švédsku**

Zuzana Šenoldová

Vedoucí diplomové práce:

doc. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Praha, prosinec 2013

### **Prohlášení**

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

V Praze dne 10. 12. 2013

Zuzana Šenoldová

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce doc. JUDr. Kristině Koldinské, Ph.D. za věnovaný čas a podnětné rady při vedení předkládané práce.

Poděkování patří rovněž mé rodině a přátelům za jejich podporu a pochopení po celou dobu studia.

Obsah:

<b>ÚVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....</b>	<b>4</b>
1.1. <b>Mateřská dovolená.....</b>	<b>4</b>
1.2. <b>Rodičovská dovolená.....</b>	<b>4</b>
1.3. <b>Otcovská dovolená .....</b>	<b>5</b>
<b>2. PRÁVNÍ ÚPRAVA V EVROPSKÉ UNII .....</b>	<b>6</b>
2.1. <b>Vztah českého práva k právu Evropské unie .....</b>	<b>6</b>
2.2. <b>Základní právní předpisy .....</b>	<b>7</b>
2.3. <b>Současná právní úprava .....</b>	<b>9</b>
2.3.1. <b>Mateřská dovolená a příslušné dávky .....</b>	<b>9</b>
2.3.2. <b>Rodičovská dovolená a příslušné dávky .....</b>	<b>11</b>
2.3.3. <b>Otcovská dovolená a příslušné dávky .....</b>	<b>13</b>
2.4. <b>De lega ferenda .....</b>	<b>14</b>
<b>3. PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICE .....</b>	<b>16</b>
3.1. <b>Obecná charakteristika .....</b>	<b>16</b>
3.1.1. <b>Obecná charakteristika pracovního práva a práva sociálního zabezpečení .....</b>	<b>16</b>
3.2. <b>Právní úprava mateřské, rodičovské a otcovské dovolené .....</b>	<b>19</b>
3.2.1. <b>Stručný historický vývoj .....</b>	<b>19</b>
3.2.2. <b>Současná právní úprava .....</b>	<b>23</b>
3.2.2.1. <b>Mateřská dovolená a příslušné dávky .....</b>	<b>23</b>
3.2.2.2. <b>Rodičovská dovolená a příslušné dávky .....</b>	<b>27</b>
3.2.2.3. <b>Otcovská dovolená a příslušné dávky .....</b>	<b>31</b>
3.2.2.4. <b>Zjednodušený souhrnný přehled současné úpravy rodičovské, mateřské a otcovské dovolené a příslušných dávek .....</b>	<b>32</b>
3.3. <b>Zhodnocení právní úpravy .....</b>	<b>33</b>
3.3.1. <b>Demografické údaje a reálné využívání systému .....</b>	<b>33</b>
3.3.2. <b>Zhodnocení z hlediska rovnosti pohlaví.....</b>	<b>35</b>
3.3.3. <b>Zhodnocení z hlediska flexibility čerpání .....</b>	<b>36</b>

<b>4.</b>	<b>PRÁVNÍ ÚPRAVA VE ŠVÉDSKU .....</b>	<b>39</b>
4.1.	<b>Obecná charakteristika .....</b>	<b>39</b>
4.1.1.	Obecná charakteristika právního systému .....	39
4.1.2.	Obecná charakteristika rodinného práva .....	40
4.1.3.	Obecná charakteristika pracovního práva a práva sociálního zabezpečení .....	42
4.2.	<b>Právní úprava mateřské, rodičovské a otcovské dovolené .....</b>	<b>44</b>
4.2.1.	Stručný historický vývoj .....	44
4.2.2.	Současná právní úprava .....	49
4.2.2.1.	Mateřská dovolená (typ č. 1) a příslušné dávky .....	51
4.2.2.2.	Rodičovská dovolená (typ č. 2) a příslušné dávky .....	52
4.2.2.3.	Částečná rodičovská dovolená (typ č. 3 a 4) .....	54
4.2.2.4.	Rodičovská dovolená (typ č. 5) a příslušné dávky .....	54
4.2.2.5.	Bonus rovnosti .....	55
4.2.2.6.	Otcovská dovolená a příslušné dávky .....	55
4.2.2.7.	Zjednodušený souhrnný přehled současné úpravy rodičovské, mateřské a otcovské dovolené a příslušných dávek .....	56
4.2.3.	Směrování sociální politiky a právní úprava de lege ferenda .....	57
4.3.	<b>Zhodnocení právní úpravy .....</b>	<b>57</b>
4.3.1.	Demografické údaje a reálné využívání systému .....	57
4.3.2.	Zhodnocení z hlediska rovnosti pohlaví .....	61
4.3.3.	Zhodnocení z hlediska flexibility čerpání .....	62
<b>5.</b>	<b>SROVNÁNÍ PRÁVNÍCH ÚPRAV S OHLEDEM NA SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA .....</b>	<b>65</b>
5.1.	<b>Mateřská dovolená .....</b>	<b>65</b>
5.2.	<b>Otcovská dovolená .....</b>	<b>65</b>
5.3.	<b>Rodičovská dovolená .....</b>	<b>66</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>71</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>73</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>75</b>
a)	<b>Knižní díla, články .....</b>	<b>75</b>
b)	<b>Elektronické zdroje .....</b>	<b>76</b>

c)	<b>Zákony, právní předpisy, smlouvy a jiné právní dokumenty .....</b>	<b>78</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>80</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>81</b>
	<b>Příloha 1 .....</b>	<b>81</b>
	<b>Příloha 2 .....</b>	<b>82</b>
	<b>Příloha 3 .....</b>	<b>82</b>
	<b>ABSTRAKT .....</b>	<b>84</b>
	<b>SUMMARY .....</b>	<b>86</b>
	<b>SEZNAM KLÍČOVÝCH SLOV / LIST OF KEYWORDS .....</b>	<b>88</b>

## Úvod

Sladování osobního a pracovního života je problém, resp. situace, ve které se v jistém momentu ocitne víceméně každý. Ať už jde o kombinování výkonu profese s rodičovstvím či následně např. starost o rodiče v jejich stáří nebo i jiná nenadálá rodinná situace, která si vyžádá čas, prostředky a energii zaměstnance. Nastavení legislativního rámce má široký dopad a je tedy nutné této důležité problematice věnovat odpovídající pozornost.

Ve své práci jsem se zaměřila na dílčí specifické téma, kterým je úprava rodičovské dovolené jako jedné z hlavních oblastí tzv. *family friendly policies*, které budou následně podrobněji vymezeny v části o evropském právu. Tento institut v sobě zahrnuje jak oblast pracovního práva, tak i oblast práva sociálního zabezpečení, protože je důležitá vzájemná provázanost úpravy délky mateřské, rodičovské a také otcovské dovolené se strukturou odpovídající sociální dávky, která pracovní volno kompenzuje. Ryze pracovněprávní ochranou těhotných zaměstnankyň a matek jsem se v této práci nezabývala.

Téma je vysoce aktuální, protože větší zapojení otců, které úzce souvisí s rovností pohlaví a otázkou diskriminace žen na pracovním trhu, je v současnosti často skloňováno a je předmětem mnoha diskuzí. Je totiž třeba nahlížet na problém z globální perspektivy a uvědomit si, že zejména v době ekonomických krizí není žádoucí, aby ženy byly kvůli nevhodné právní úpravě odrazovány od kontaktu se svým zaměstnavatelem během těhotenství a rodičovství a možnosti se i přes své rodinné zájmy podílet na pracovní činnosti.

V současnosti není možné si nevšimnout, že společnost se začíná přiklánět k modelu dvou živitelů a dvou pečovatelů o rodinu. Postupně zapadá vize muže jako hlavního přispěvatele do rodinného rozpočtu a ženy jako starající se zejména o

potomky.<sup>1</sup> Současné generace rodičů nechtějí ukončit svůj rozjetý kariérní postup, resp. nechtějí mu zasadit odmlku v podobě několikaměsíční či několikaroční izolace.

Ilustrací aktuálnosti tématu může být uvedení skutečnosti, že rok 2014 byl vyhlášen jako Evropský rok sladování pracovního a rodinného života (*European Year for Reconciling Work and Family Life*).<sup>2</sup>

V České republice je navíc silně akcentován problém, kdy v naprosté většině připadne starost o dítě ženě, která na jistou dobu vypadne z pracovního režimu a následně může mít obtíže s návratem do zaměstnání či obecně hledáním uplatnění vzhledem k jisté ztrátě kvalifikace a vůbec kontaktu s oborem. Již tradiční protiváhou tohoto přístupu je nahlížení na problém z druhé strany, tedy z pohledu dítěte a jeho výchovy, která by mohla být narušena přehnanou snahou udržet rodiče více v zaměstnání nebo historicky nezvyklou zvýšenou účastí muže, posouzení tohoto argumentu však ponechám na jiné než právní obory.

Vzhledem ke specifikům české úpravy jsem si ke komparaci vybrala úpravu ve Švédském království (dále jen „Švédsko“), které je zástupcem zcela jiné rodinné politiky a vůbec přístupu k této problematice. Je to země vzniku rodičovské dovolené, která zde má tedy od roku 1974 dlouhou tradici, zejména pak tradici „otcovských kvót“. Z tohoto důvodu často bývá tato země označována jako „země kočárků“ a je zcela normální vidět na ulici vézt kočárek muže, což v našich končinách není jev přespříliš častý.

Za účelem získání žádoucí literatury a dalších zdrojů jsem také absolvovala roční studijní pobyt ve Stockholmu.

Práci jsem rozdělila na několik částí. Po úvodním vymezení hlavních pojmů, o které v této práci půjde, následuje právní úprava Evropské unie (dále jen „EU“), které se z titulu našeho členství nelze vyhnout, právní úprava v České republice, právní úprava ve Švédsku a část zabývající se samotným srovnáním právních úprav s ohledem na sladování osobního a profesního života.

---

<sup>1</sup> Např. CARLSON, Laura. *Family Friendly Employment as Quality of Employment*. In: BORELLI, Silvia; VIELLE, Pascale (ed.). *Quality of Employment in Europe: Legal and Normative Perspectives*. Brussels [etc.]: P. E. I. Petr Lang, 2012. ISBN 978-90-5201-888-1. s. 197-214.

<sup>2</sup> Podrobněji viz např. [http://europa.eu/epic/news/2013/20130308-coface-2014-european-year-reconciling-work-family-life\\_en.htm](http://europa.eu/epic/news/2013/20130308-coface-2014-european-year-reconciling-work-family-life_en.htm).



V úvodu české a švédské kapitoly jsem se věnovala také alespoň rámcově historickému vývoji, aby byl lépe vidět rozdíl v našich systémech a základech, ze kterých dané úpravy vzešly. S ohledem na větší zasazení do kontextu švédské úpravy, která je jinak pochopitelně čtenáři vzdálenější, je přidána i kapitola s charakteristikou právního systému obecně a také rodinného práva.

Cílem této diplomové práce je rozebrat aktuální právní úpravu rodičovské dovolené v České republice a Švédsku, zejména s ohledem na možnosti sladování osobního a profesního života, zhodnotit reálné užívání systému, dopady na daný pracovní trh a rovnost pohlaví, tyto různé modely pak následně porovnat a případně navrhnout změny právní úpravy.

Zahraniční zdroje jsou použity s ohledem na jazykovou vybavenost autorky, která kromě angličtiny ovládá i základy švédštiny. Při uvádění hodnot dávek a jiných finančních údajů je pro snadnější ilustraci použit směnný kurz mezi českou a švédskou korunou ve výši trojnásobku, kolem kterého se zhruba delší dobu pohybuje.<sup>3</sup>

Diplomová práce je psána dle právního stavu k 1. 11. 2013.

---

<sup>3</sup> Vývoj devizového kurzu české a švédské koruny za posledních dvanáct měsíců na internetových stránkách České národní banky 2012 [cit. 4. 11. 2013]: [http://www.cnb.cz/cs/financi\\_trhy/devizovy\\_trh/kurzy\\_devizoveho\\_trhu/grafy\\_form\\_js.jsp?c=SEK](http://www.cnb.cz/cs/financi_trhy/devizovy_trh/kurzy_devizoveho_trhu/grafy_form_js.jsp?c=SEK).

# 1. Vymezení základních pojmů

## 1.1. Mateřská dovolená

Při vymezení institutů je důležité rozlišit zejména účel, k jakému daný institut směřuje. Hlavní rozdíl oproti rodičovské dovolené, jak byl zmíněn i v evropské judikatuře, je, že mateřská dovolená směřuje k zajištění ochrany biologického stavu ženy a zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem v průběhu období, které následuje po těhotenství a porodu, a zabraňuje narušení těchto vztahů kumulací povinností vyplývajících ze současného výkonu profesní činnosti.<sup>4</sup>

Je to tedy forma pracovního volna poskytována typicky ženám v pozdějším stádiu těhotenství a následně po porodu, za účelem ochrany zejména zdraví ženy a novorozence.

## 1.2. Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je také koncipována jako pracovní volno poskytované rodičům, a to za účelem prohloubení péče o dítě. Zpravidla následuje po mateřské dovolené a má umožnit strávit čas s potomkem v jeho prvních měsících či letech a věnovat mu zvýšenou péči, kterou vyžaduje.

Koncipována bývá buď jako nepřenosné individuální právo, kdy každý rodič má nárok na určitou délku rodičovské dovolené, nebo jako individuální právo, která bývá možné přenést na druhého rodiče, či jako nárok rodiny jako celku, který si mezi sebou mohou rodiče rozdělit podle svého uvážení. Často se vyskytují jisté kombinace mezi uvedenými typy, například čím dál častější se stává tzv. otcovská kvóta, kdy část nároku ženy je přesunuta na muže a v případě nečerpání nároku pak propadá.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“) ze dne 14. 4. 2005, *Komise v. Lucembursko*, věc C- 519/03, bod 32. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 16. 7. 2012]. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/>. Obdobně i v dalších rozsudcích, např. *Komise v. Francie*, věc 312/86, bod 13. Tamtéž.

<sup>5</sup> MOSS, Peter (ed.). *International Review of Leave Policies and Related Research 2013*. London: Institute of Education University of London, 2013. s. 2.

### **1.3. Otcovská dovolená**

Pracovní volno je vyhrazeno zpravidla výhradně jen pro muže. Účelem je umožnit strávit nově rozšířené rodině jistý čas společně a zapojit také otce. Bývá poskytována v řádu dnů až týdnů, a to v blízkém časovém horizontu po porodu, kdy se očekává, že matka je na mateřské dovolené a otec jí tímto může pomoci v prvních nejnáročnějších dnech.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Tamtéž.

## 2. Právní úprava v Evropské unii

### 2.1. Vztah českého práva k právu Evropské unie

Sociální politika Evropské unie (dále jen „EU“), která je v primárním právu upravena zejména v části třetí hlavy X. Smlouvy o fungování EU, zajišťuje nejen práva související se zaměstnáním a volným pohybem osob, ale především se věnuje zajištění sociální ochrany obyvatel. V sociální oblasti na rozdíl od ostatních sfér nedochází k harmonizaci národních systémů členských států ale pouze k jejich koordinaci. Důvodem je různorodost sociálních systémů jednotlivých členských států, která je výsledkem dlouhé tradice, jež se zakořenila v národní kultuře, a rozdílné preference jednotlivých států, co se sociální politiky týče.

Vnitrostátní systémy tak nejsou nahrazeny jediným evropským systémem, ale právní předpisy EU stanovují společná pravidla a zásady uplatňování vnitrostátních předpisů, které musí dodržovat všechny vnitrostátní orgány, instituce sociálního zabezpečení a soudy. Každý členský stát se může rozhodnout, kdo bude podle jeho právních předpisů pojištěn, jaké dávky jsou přiznávány a za jakých podmínek, jak jsou tyto dávky vypočítávány a jaké příspěvky je nutno hradit.

Jednotlivé instituty a dávky tedy jsou upraveny na národní úrovni, ale s volným pohybem osob bylo nutné zajistit sociální ochranu pracovníků v případě jejich migrace mezi evropskými státy, jejich nároky vzniklé v různých státech a také eliminovat případnou diskriminaci na základě státní příslušnosti v oblasti sociálního zabezpečení. Z tohoto důvodu byla v oblasti sociálního zabezpečení přijata tzv. koordinační nařízení, která by měla diskriminaci zamezit a přinesla také pravidla pro určení rozhodného práva.<sup>7</sup>

Relativně novým, resp. specifickým způsobem, jak na evropské úrovni dojít ke společnému cíli v jisté problematice, je tzv. otevřená metoda koordinace (*open method*

---

<sup>7</sup> Nařízení 883/2004/ES ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systému sociálního zabezpečení, a nařízení 987/2009/ES, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004/ES.

*of coordination*). Tato metoda se vyznačuje svým charakterem na pomezí tzv. tvrdého a měkkého práva a jde převážně o politické jednání.<sup>8</sup>

V rámci uplatnění této metody se členské státy dohodnou na společném cíli a časovém horizontu, ve kterém chtějí daného cíle dosáhnout. Síla tohoto přístupu je v relativně nízké míře závaznosti, kde ale musí předcházet konsensus mezi členskými státy, které na základě společně výměny zkušeností a informací zvolí nejvhodnější řešení. Následně jsou členské státy často politickými nástroji a morálním limitem vedeny k plnění společného cíle.

Tato nová metoda přibližování právních řádů byla definována na zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 a podstatně se projevila v celé navazující Lisabonské strategii.<sup>9</sup> Tematicky se začala používat nejdříve v oblasti zaměstnanosti a následně ve zdravotnictví a oblasti důchodů. Později se otevřená metoda koordinace uplatnila v oblasti rovných příležitostí i konkrétně v genderové rovnosti.

## **2.2. Základní právní předpisy**

Základní princip ochrany rodiny a rodičovství na evropské úrovni je zakotven v článku 33 odstavci 2 Listiny základních práv Evropské unie<sup>10</sup>: „*V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte*“.

Na evropské úrovni jsou rozlišovány tři hlavní oblasti, které jsou řazeny pod tzv. *family friendly policies*, jako ekvivalent pro termín sladování rodinného a pracovního života je také obvykle užíván pojem *work-life balance*. Těmito třemi oblastmi jsou zaprvé úprava související s těhotenstvím, porodem a mateřstvím; zadruhé úprava

---

<sup>8</sup> CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 290 s. ISBN 978-80-7380-374-2. s. 269 an.

<sup>9</sup> Cílem Lisabonské strategie (*Lisbon Growth and Jobs*) bylo učinit z Evropy do roku 2010 „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomiku, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“.

<sup>10</sup> Listina základních práv Evropské unie 2007/C 303/01 ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007.

zahrnující režim jak rodičovské dovolené, tak obecně flexibilních forem zaměstnání a zatřetí úprava možností předškolních zařízení pro děti.<sup>11</sup>

Dle zmíněných oblastí jsou v následující tabulce uvedeny jednotlivé základní právní dokumenty, z nichž některé budou podrobněji rozebrány později.

**Tabulka 1: Přehled základní legislativy tzv. *family friendly policies***

Těhotenství, porod, mateřství	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.
	Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.
Rodičovská dovolená	Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.
Flexibilní formy zaměstnání	Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
	Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.
	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>11</sup> BARNARD, Catherine. *EU Employment Law*. 4. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2012. 739 s. ISBN 978-0-19-969292-7. s. 401.

*Zdroj: Vlastní sumarizace (na základě Barnard, C. EU Employment law)*

Co se týče vytyčených cílů v oblasti sociální politiky, je historicky možné sledovat jasný posun, a to od snahy o dosažení co nejvyšší zaměstnanosti ke snaze o kvalitní zaměstnání a spokojenost v práci.

V Lisabonské strategii pro růst a zaměstnanost z roku 2000, která byla naznačena již výše, je změna jasná skrz prioritu tvorby nejen více ale i lepších pracovních příležitostí.

V roce 2010 byla Komisí předložena iniciativa s názvem Evropa 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Jedním z cílů je snaha naplnit 75% zaměstnanost osob ve věku mezi 20 a 64 lety.<sup>12</sup> Evropská komise v rámci tohoto cíle podporuje tvorbu nových forem sladování rodinného a pracovního života a rovnost pohlaví. Kvalita zaměstnání v sobě tedy zahrnuje již také aspekt možnosti sladování osobního a profesního života, které je důležité pro všechny zaměstnance bez ohledu na pohlaví, ačkoliv historicky se toto téma zmiňovalo pouze v kontextu s ženami. Dalšími metodami je snaha zjednodušit přístup na pracovní trh absolventům či seniorům.

## **2.3.Současná právní úprava**

### **2.3.1. Mateřská dovolená a příslušné dávky**

Mateřská dovolená je na evropské úrovni upravena ve Směrnici Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (dále jen „Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“).

---

<sup>12</sup> Podrobněji např. na internetových stránkách Evropské komise [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index_cs.htm).

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

Směrnice o zlepšení a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla přijata na základě ustanovení článku 118a Smlouvy o EHS,<sup>13</sup> který opravňuje Radu k přijímání směrnic určující minimální požadavky na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků.

Tato směrnice, vztahující se na těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu a kojící zaměstnankyně, které jsou definovány dle ustanovení článku 2 vnitrostátními předpisy, upravuje tři základní zaměstnanecká práva.

Hlavním z nich je dle ustanovení článku 8 odst. 1 nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Tato mateřská dovolená musí zahrnovat povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu.

Jak již bylo zmíněno, nárok na dávky v mateřství jako i výše dávky a doba vyplácení jsou zakotveny v právních řádech členských států. Směrnice o zlepšení a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pouze zmiňuje ve svém úvodu předpoklad, že opatření týkající se mateřské dovolené by se mýjela účinkem, pokud by nebyla doprovázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny nebo nároku na odpovídající dávku. Peněžitý příspěvek poskytovaný po dobu mateřské dovolené (ať již zaměstnavatelem, nebo státními orgány dle právní úpravy jednotlivých členských států) by neměl klesnout pod hranici příspěvku poskytovaného v souvislosti s pracovní neschopností zaměstnance v daném členském státě.

Těhotné zaměstnankyně, na které se Směrnice vztahuje, mají také dle ustanovení článku 9 nárok, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, na pracovní volno bez ztráty odměny, aby se mohly podrobit prenatálnímu vyšetření, pokud se tato vyšetření musí konat v pracovní době.

---

<sup>13</sup> Nyní v ustanovení článku 153 Smlouvy o fungování EU.



Třetím právem je zákaz výpovědi po dobu od počátku<sup>14</sup> těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas, dle ustanovení článku 10 Směrnice.

### 2.3.2. Rodičovská dovolená a příslušné dávky

Problematika rodičovské dovolené byla upravena na evropské úrovni rámcovou dohodou o rodičovské dovolené, která byla uzavřena evropskými mezioborovými organizacemi sociálních partnerů (EKOS,<sup>15</sup> UNICE<sup>16</sup> a CEEP<sup>17</sup>) dne 14. prosince 1995 a byl jí přiznán právní účinek směrnicí Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

V letech 2006 a 2007 Komise konzultovala s evropskými sociálními partnery možnosti lepšího sladění pracovního a rodinného života a stávající předpisy týkající se ochrany v mateřství a rodičovské dovolené a taktéž možnosti zavedení nových druhů dovolené z rodinných důvodů. V červnu 2009 podepsaly tyto organizace revidovanou rámcovou dohodu o rodičovské dovolené. Od března 2010 tak původní úpravu nahradila zcela nová Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (dále jen „Směrnice o rodičovské dovolené“).

Cílem této směrnice je dle recitálu č. 8 lepší sladění pracovního, soukromého a rodinného života pracujících rodičů a zlepšení v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti v celé Unii.

Revidovaná dohoda se kromě jiného odvolává také na akční rámec pro rovnost žen a mužů schválený evropskými sociálními partnery dne 22. března 2005, v němž je

---

<sup>14</sup> K tomu je například zajímavý rozsudek ESD ze dne 26. února 2008, *Sabine Mayr v. Backerei und Konditorei Gerhard Flockner OHG*, C-506/06, kde se řešil případ těhotenství umělým oplodněním, a šlo o určení počátku ochrany ve smyslu zákazu výpovědi zaměstnankyně.

<sup>15</sup> Evropská odborová konfederace.

<sup>16</sup> Svaz průmyslových a zaměstnavatelských konfederací Evropy.

<sup>17</sup> Evropské středisko podniků a veřejnou účastí.

podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jednou z prioritních oblastí činnosti, přičemž se uznává, že pro další zlepšení v oblasti sladování pracovního a soukromého života je nutno zavést vyvážený, souvislý a integrovaný soubor opatření zahrnující úpravu dovolené a pracovní doby a sítě zařízení péče o děti.<sup>18</sup> Cílem je také větší angažovanost otce v péči o dítě, resp. rovnoměrnější rozdělení rodinných odpovědností mezi muži a ženami. V tomto ohledu je zmíněna důležitost výše příjmu během rodičovské dovolené.<sup>19</sup>

Pro lepší sladění pracovního a rodinného života je apelováno na dostupnost flexibilnějšího rozvržení pracovní doby a udržování kontaktů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, což podpoří průběžnou účast na trhu práce.<sup>20</sup>

Stanoveny jsou minimální požadavky a členské státy se mohou od právní úpravy odchýlit, pokud poskytnou příznivější podmínky. Právo na rodičovskou dovolenou, které je přiznané pracujícím rodičům bez ohledu na to, zda pracují na plný či částečný úvazek nebo na dobu určitou, je koncipováno jako právo individuální a v zásadě nepřenosné.

Každému z rodičů přiznává z důvodu narození nebo osvojení dítěte právo na čtyři<sup>21</sup> měsíce rodičovské dovolené maximálně do osmi let věku dítěte. Z výše zmíněných důvodů je uloženo, že minimálně jeden měsíc musí být zcela nepřenosný. V případě čerpání jen jedním rodičem tedy přichází na řadu nárok na minimálně sedm měsíců.

Směrnice o rodičovské dovolené dává prostor členským státům k úpravě podmínek přístupu, a to umožnění např. čerpání rodičovské dovolené po celou pracovní dobu či jen po její část.<sup>22</sup> Je možné podmínit právo na rodičovskou dovolenou splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, ta ale nesmí přesáhnout jeden rok.<sup>23</sup> K zajištění toho, aby pracovníci mohli uplatňovat své právo na rodičovskou dovolenou, přijmou členské státy nezbytná opatření na ochranu pracovníků

---

<sup>18</sup> Recitál 6 Revidované dohody.

<sup>19</sup> Recitál 12 a 20 Revidované dohody.

<sup>20</sup> Recitál 21 a 22 Revidované dohody.

<sup>21</sup> Předchozí směrnice poskytovala pouze měsíce tři.

<sup>22</sup> Ustanovení 3, bod 1, písm. a) Revidované dohody.

<sup>23</sup> Ustanovení 3, bod 1, písm. b) Revidované dohody.

před méně příznivým zacházením nebo propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené.<sup>24</sup>

Směrnice upravuje také práva zaměstnanců po návratu z rodičovské dovolené. Pracovníci mají právo vrátit se na stejné nebo rovnocenné či podobné pracovní místo,<sup>25</sup> zároveň mají právo zaměstnavatele požádat o změnu délky nebo rozvržení pracovní doby, jak bylo zmíněno výše. Zaměstnavatelé tyto žádosti musí zvážit a reagovat na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka.

Kromě rodičovské dovolené mají členské státy povinnost zavést nezbytná opatření povolující pracovníkům pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná.<sup>26</sup>

### **2.3.3. Otcovská dovolená a příslušné dávky**

Důležitost institutu otcovské dovolené byla zmíněna historicky již několikrát. V roce 2000 byl zdůrazněn v rámci Zásad politik zaměstnanosti<sup>27</sup> (*Employment policy guidelines*)<sup>28</sup> vydaných Radou pro tento rok význam vhodné právní úpravy rodičovské dovolené a flexibilních forem práce, stejně tak jako zajištění kvalitních zařízení péče pro děti a jiných závislých osob, zejména s ohledem na větší udržitelnost účasti na pracovním trhu obou pohlaví. Rovnocenná účast na rodičovských povinnostech je z tohoto pohledu zásadní.<sup>29</sup>

Usnesení Rady a ministrů práce a sociálních věcí v Radě 2000/C 218/02 ze dne 29. června 2000 o vyvážené účasti žen a mužů v rodinném a pracovním životě dále rozvíjí tento předpoklad a jasně přiznává jak ženám, tak mužům právo na sladování pracovního a osobního života. Navrhuje přiznat mužům individuální a nepřenositelné

---

<sup>24</sup> Ustanovení 4, bod 3 Revidované dohody.

<sup>25</sup> Ustanovení 5, bod 1 Revidované dohody.

<sup>26</sup> Ustanovení 7 Revidované dohody.

<sup>27</sup> Rozhodnutí Rady 2000/228/EC ze dne 13. března 2000 o zásadách politik zaměstnanosti členských států pro rok 2000.

<sup>28</sup> Tzv. *Employment policy guidelines* jsou součástí Evropské strategie zaměstnanosti (*European Employment Strategy*) a jsou ukázkou výše zmíněné otevřené metody koordinace, která se vytvořila právě na základě nutnosti řešit oblast zaměstnanosti, viz výše.

<sup>29</sup> Zásada č. 20 Zásad politik zaměstnanosti pro rok 2000.

právo na otcovskou dovolenou, jejíž čerpání by mělo následovat po narození či adopci dítěte a mělo by být souběžné s čerpáním mateřské dovolené matkou.

Usnesení Evropského parlamentu (2009/2101(INI)) ze dne 10. února 2010 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii naráží na nedostatek v právní úpravě, kdy na celoevropské úrovni je již upravena jak mateřská, tak rodičovská dovolená, ale stále není regulována otcovská dovolená. Parlament ve svém usnesení žádá Komisi o zajištění opatření směřující k zavedení placené otcovské dovolené na celoevropské úrovni s cílem lépe chránit ženu na trhu práce a bojovat proti předsudkům, které ve společnosti přetrvávají, pokud jde o využívání této dovolené.<sup>30</sup>

Přesto úprava otcovské dovolené na evropské úrovni stále chybí.

## 2.4. De lege ferenda

Na základě Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006–2010)<sup>31</sup> byla v říjnu 2007 v rámci balíčku konkrétních opatření směřujících ke zlepšení rovnováhy mezi pracovním, rodinným a osobním životem Komisi představena revize<sup>32</sup> Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která vycházela také z doporučení Mezinárodní organizace práce o ochraně mateřství a byla míněna jako součást Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost.

Jednou z hlavních navrhovaných změn mělo být prodloužení délky mateřské dovolené ze čtrnácti na osmnáct týdnů, z nichž minimálně šest by se mělo vyčerpat po porodu. Během těchto osmnácti týdnů měl být uveden v praxi princip vyplácení plné mzdy, členským státům mělo být umožněno zavést platový strop pro tyto dávky. Ženám mělo být umožněna větší volnost při rozhodování, kdy nastoupit na mateřskou dovolenou a jak ji čerpat.

Komise Evropského parlamentu pro práva žen šla ve svém návrhu v říjnu 2010 ještě dále a představila úpravu mateřské dovolené v délce dokonce dvaceti týdnů, z toho

---

<sup>30</sup> Ustanovení 23 Usnesení Evropského parlamentu 2009/2101(INI).

<sup>31</sup> Sdělení komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů KOM (2006) 92 ze dne 1. 3. 2006 - Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010.

<sup>32</sup> KOM (2008) 637.

minimálně osm týdnů nutno čerpat po porodu. Navrhováno bylo zavedení povinnosti výplaty dávky ve výši 100 % posledního platu po dobu šesti týdnů po porodu a následně, po zbývajících dobu mateřské dovolené, ve výši minimálně 85 % posledního nebo průměrného platu.

Kromě této plně placené mateřské dovolené obsahoval návrh také regulaci dovolené otcovské v délce čtrnácti dnů a zavedení povinného nároku mužů na rodičovskou dovolenou a vytvoření podmínek pro vyváženou účast mužů a žen na pracovním a rodinném životě, protože je „důležité naznačit pracovnímu trhu, že také muži musí opustit pracoviště a pracovní místo, pokud mají děti“.<sup>33</sup>

Součástí návrhu je i úprava flexibilní pracovní doby zaměstnankyň po návratu z mateřské dovolené a otců v souvislosti s otcovskou dovolenou.

Tento návrh byl ale v prosinci 2010 odmítnut evropskými ministry práce a sociálních věcí. Představa dávky vyplácené ve výši 100 % byla pro většinu členských zemí neuskutečnitelná s ohledem na očekávané zatížení rozpočtů.

---

<sup>33</sup> Zpráva o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (KOM (2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)).

## 3. Právní úprava v České republice

### 3.1. Obecná charakteristika

#### 3.1.1. Obecná charakteristika pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují v zásadě tři oblasti, tedy individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost. Hlavními právními předpisy pak jsou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“); zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Nejdůležitější funkcí pracovního práva je pak funkce ochranná, kdy odvětví vzniklo v podstatě z potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tedy zaměstnance. Druhou nejvýraznější funkcí je organizační funkce, kdy pracovní právo stanovuje pravidla pro fungování trhu práce.<sup>34</sup>

Hlavní úprava mateřské a rodičovské dovolené je upravena v zákoníku práce, který byl přijat koncem května 2006. V listopadu 2011 byla přijata významná novela, která se s ohledem na svůj rozsah a obsah označuje jako tzv. koncepční novela.<sup>35</sup>

Nově byl definován vztah pracovního práva k právu občanskému a v souladu s nálezem Ústavního soudu publikovaném pod č. 116/2008 Sb. byl opuštěn princip delegace a napříště půjde o vztah subsidiarity.

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou zakotveny v ustanovení § 1a ZP a jsou základními interpretačními pravidly pro aplikaci zákona. Patří mezi ně zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

---

<sup>34</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 4.

<sup>35</sup> BĚLINA, M. a kol. op. cit. s. 44.

Byly přijaty i změny za účelem větší flexibility, např. nová koncepce uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, zavedení institutu dočasného přidělení či nová úprava odstupného při skončení pracovního poměru aj.

V rámci sociálního zabezpečení jsou rozeznávány v české právní úpravě tři hlavní subsystémy, kterými jsou sociální pojištění, sociální zaopatření, neboli státní sociální podpora, a sociální pomoc. Každý ze systémů disponuje rozličným katalogem věcných či peněžních dávek.

**Tabulka 2: Přehled subsystémů sociálního zabezpečení v ČR**

Sociální pojištění	<b>Nemocenské pojištění</b>	
		<i>Nemocenské</i>
		<i>Ošetřovné</i>
		<i>Peněžitá pomoc v mateřství</i>
		<i>Vyrovňovací příspěvek a těhotenství a mateřství</i>
	<b>Důchodové pojištění</b>	
		<i>Starobní; invalidní; vdovský; vdovecký; sirotčí důchod</i>
Státní zaopatření	<i>Přídavek na dítě</i>	
	<i>Příspěvek na bydlení</i>	
	<i>Dávky pěstounské péče</i>	
	<i>Rodičovský příspěvek</i>	
	<i>Pohřebné</i>	
	<i>Porodné</i>	
Sociální pomoc	<b>Dávky v hmotné nouzi</b>	
		<i>Příspěvek na živobytí</i>
		<i>Doplatek na bydlení</i>
		<i>Mimořádná okamžitá pomoc</i>
	<b>Dávky osobám zdravotně postiženým</b>	
		<i>Příspěvek na mobilitu</i>
		<i>Příspěvek na zvláštní pomůcky</i>
	<b>Sociální služby a příspěvek na péči</b>	

*Zdroj: Vlastní sumarizace.*

První pilíř, sociální pojištění, je charakteristický svou vysokou mírou požadované solidarity, protože je založen na pojišťovacím principu a občan musí do

systemu přispívat pro případ jisté sociální události<sup>36</sup> v předstihu, zaplacením pojistného. Nárok na peněžitou dávku pak vzniká přímo ze zákona po splnění zákonných podmínek, bez možnosti správního uvážení příslušného orgánu veřejné správy. Účast na systému je zpravidla povinná, je však třeba podrobněji odlišit systematiku důchodového pojištění, které se dále štěpí i na tzv. doplňkové systémy a kde je účast dobrovolná.

Nemocenské pojištění zabezpečuje pojištěné osoby zejména pro případ pracovního neschopnosti a karantény, těhotenství a mateřství. Na tyto sociální události pak reaguje dávkami, charakterizovanými jako peněžitě, krátkodobé, opětovné a obligatorní. Hlavními orgány jsou Česká správa sociálního zabezpečení, okresní správy sociálního zabezpečení, Ministerstvo práce a sociálních věcí a některé další.<sup>37</sup>

Naopak systém státní sociální podpory jako systém nepojistný poskytuje nároky občanům bez jejich předchozí finanční participace a dávky jsou hrazeny z veřejných rozpočtů. Finanční dávky jsou určeny převážně rodinám s dětmi a orgány jsou krajské pobočky Úřadu práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Třetí základní pilíř se odlišuje od předchozích skutečností, že nárok na dávku vzniká nikoliv přímo ze zákona, ale až úředním rozhodnutím. Systém je typický vysokou mírou individualizace a zahrnuje jak dávky peněžitě, tak věcné i sociální služby. Těžit benefity z tohoto pilíře mají hlavně osoby ve vážnějších sociálních situacích, kterým mají dávky tuto situaci, kterou nejsou schopni řešit samy, pomoci překonat. Volba prostředku a intenzity pomoci je pak dána na subjektech působících v sociální pomoci, kterými jsou krajské pobočky Úřadu práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí, krajské úřady, obecní úřady obcí a rozšířenou působností, okresní správy sociálního zabezpečení a obce a kraje v rámci samostatné působnosti.

V České republice není odvětví práva sociálního zabezpečení kodifikováno a hlavními zákony, které upravují oblast sociálního pojištění, jsou zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení; zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na

---

<sup>36</sup> Sociální událostí je taková právní skutečnost, zpravidla právní událost, se kterou právní normy spojují vznik, změnu nebo zánik práv a povinností v sociálním právu. Z hlediska sociální politiky to je každá taková životní situace jedince a jeho rodiny, která by mohla ohrozit stabilitu ve společnosti, pokud by nebyla ošetřena. Zdroj: CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 290 s. ISBN 978-80-7380-374-2. s. 24.

<sup>37</sup> CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 290 s. ISBN 978-80-7380-374-2.



sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti; zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění; zákon č. 155/1995, o důchodovém pojištění; zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů a zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „ZNP“).

Základními zákony v oblasti nepojistných subsystémů jsou zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (dále jen „ZSSP“); zákon č. 101/2006 Sb., o životním a existenčním minimu; zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách; zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi a zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.

## **3.2. Právní úprava mateřské, rodičovské a otcovské dovolené**

### **3.2.1. Stručný historický vývoj<sup>38</sup>**

Moderní systém sociálního pojištění zavádí v Rakousku-Uhersku ministerský předseda Eduard Taaffe. Po německém vzoru usiloval o zavedení systému pojištění alespoň pro nejvíce ohrožené skupiny obyvatel. Kromě úrazového pojištění dělníků byl položen základ také nemocenskému pojištění dělníků, a to zákonem č. 33/1888 ř. z., o pojištění dělníků pro případ nemoci. Mezi nemocenské podpory, které byly z tohoto pojištění poskytovány, bylo řazeno jak porodnické lékařské ošetřování zdarma, tak i potřebná léčiva a léčebné pomůcky. Pojištěné ženy měly nárok na peněžitou podporu ve výši nemocenského po dobu čtyř týdnů. Systém znal i další složky sociálního zabezpečení, primárně se ale zaměřoval zejména na řešení nemoci, resp. nemoci způsobené úrazem, jelikož úrazy byly relativně časté.

Recepí rakousko-uherského práva po vzniku samostatného Československa byl zděděn poměrně moderní systém sociálního zabezpečení, bylo však třeba sjednotit roztržitou právní úpravu, o což se snažil zákon č. 242/1922 Sb. z. a n., o pojištění u

---

<sup>38</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 420 s. ISBN 978-80-7400-322-6. s. 25n.

báňských bratrských pokladen, který horníkům zpřístupnil bezplatnou lékařskou pomoc, mj. i při porodu.

Větším přínosem bylo přijetí zákona č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který spojil nemocenské a důchodové pojištění do jednoho předpisu a poprvé řešil organizační strukturu a dal vznik Ústřední sociální pojišťovně se sídlem v Praze. Dávky v mateřství ve výši nemocenského byly pojištěným ženám poskytovány po dobu šesti týdnů před a šesti týdnů po porodu. Výše nemocenského pak závisela na zařazení do mzdových tříd podle předchozích příjmů. Dalšími dávkami byly příspěvek při slehnutí a příspěvek na kojení a z věcných dávek pak bezplatná pomoc asistentky, případně lékaře. Na pomoc asistentky a pomoc lékaře měly podle zákona nárok i manželky pojištěnců.

Úprava pomoci při porodu a příspěví porodní asistentky státním zaměstnancům byla zavedena zvlášť zákonem č. 221/1925 Sb. z. a n., o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců.

Po druhé světové válce se pokračovalo na sjednocovacích pracích a výsledkem byl zákon č. 99/1948 Sb. z. a n. o národním pojištění, který byl inspirován anglickým modelem<sup>39</sup> a přinesl úplné sjednocení právní úpravy sociálního pojištění. Pojištění pro případ mateřství bylo zařazeno pod nemocenské pojištění.

Po nástupu komunistické strany k moci po únoru 1948 došlo k přijetí dvou důležitých zákonů,<sup>40</sup> které de facto přinesly sovětskou koncepci sociální ochrany obyvatelstva. Na základě zákona č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení byl v podstatě popřen princip sociálního pojištění a všechny dávky začaly být hrazeny ze státního rozpočtu. To platilo i o dávkách nemocenského pojištění na základě zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců. Dávky v mateřství byly upraveny nadále pouze jako dávky peněžité, a to opakující se peněžitá pomoc v mateřství a jednorázová podpora při narození dítěte.

---

<sup>39</sup> Tzv. Beveridgeův model národního pojištění (*Beveridge Report*), představený britskému parlamentu v roce 1942, který dal základ modernímu sociálnímu státu, když navrhol systém všeobecného pojištění, který má bojovat proti pěti největším zlům: nedostatku, nevědomosti, nemoci, bídy a zahálky.

<sup>40</sup> Zákon č. 102/1951 Sb., o přebudování národního pojištění a zákon č. 103/1951 Sb., o jednotné a preventivní léčbě.

Součástí druhé reformy sociálního zabezpečení v roce 1964 byl mimo jiné zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, který prodloužil délku mateřské dovolené na 22 týdnů. Později byl systém doplněn zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění a tím došlo k dalšímu prodloužení, a to na 26 týdnů mateřské dovolené. Prodloužení na 28 týdnů, resp. 37 týdnů v případě porodu dvou a více dětí, přišlo s novelou č. 51/1987 Sb. s účinností od 1. července 1987.

Kromě výše uvedených dávek ze systému nemocenského pojištění byl zákonem č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku zaveden mateřský příspěvek. Byl poskytován ženám bez příjmu z pracovní činnosti, které nepobíraly peněžité dávky ze systému nemocenského pojištění a které se věnovaly péči o dítě do jednoho roku věku a vedle toho pečovaly o další dítě ve věku do skončení povinné školní docházky (případně o invalidní dítě, které vyžaduje stálou péči, do 26 let věku). Nárok na dávku byl podmíněn potřebnou dobou pojištění – (spojovník) žena musela být v uplynulých dvou letech pracovně činná nejméně 270 dnů. Zvláštní podmínky platily pro osamělé ženy pečující o dítě do jednoho roku věku. Nárok na mateřský příspěvek byl prodloužen až do věku dvou let dítěte zákonem č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku.<sup>41</sup>

Po roce 1989 bylo nutné se vypořádat se systémem naprosto nevhodným pro nové společenské zřízení, kdy stát hrál do té doby výsadní roli; systém byl financován téměř výhradně ze státního rozpočtu a vše bylo řízeno centrálně na základě roztříštěné právní úpravy. V první vlně byla snaha o novou základní regulaci skrz zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu a zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti. Vytvořená tzv. záchranná sociální síť měla zmírnit nepříznivé dopady nutných ekonomických změn na sociální situaci obyvatelstva a eliminovat riziko propadu velké části obyvatelstva do chudoby.

V další vlně v polovině 90. let se přijaly koncepční reformní zákony, a to zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, doplněný zákonem č. 47/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Pro účely této práce je pak důležitý zákon

---

<sup>41</sup> Další vývoj mateřského, resp. rodičovského příspěvku je znázorněn níže v Tabulka 3.

č. 155/1995 Sb., o státní sociální podpoře, který přinesl nový jednotný systém dávek pro rodiny s dětmi.

Vývoj úpravy mateřského, resp. následně rodičovského příspěvku je přehledně a stručně naznačen v následující tabulce z důvodu snazší orientace.

**Tabulka 3: Základní změny ve vývoji úpravy mateřského, resp. rodičovského příspěvku.**

Datum	Změna
1. ledna 1985	Nárok na dávku do jednoho roku života dítěte. Pokud žena pečovala za jistých okolností o další dítě, vznikl nárok až do dvou let života dítěte.
	Nárok na příspěvek i osamělému muži pečujícímu o dítě mladší dva roky.
1. července 1987	Za jistých podmínek doba poskytování příspěvku zvýšena na tři roky.
1. října 1990	Mateřský příspěvek nahrazen tzv. rodičovským příspěvkem.
	Poskytován po dobu tří let (sedm let v případě dlouhodobě těžce zdravotně postiženého dítěte, které vyžaduje mimořádnou péči nebo mimořádnou péči zvlášť náročnou)
	Nárok i tehdy, pokud rodič byl výdělečně činný (max. po dobu dvou hodin denně nebo příjem rodiče z činnosti nepřesahoval stanovené částky, tato podmínka neplatila v případě osamělých rodičů dětí, které nemohly být umístěny v jeslích).
1. října 1995	Nárok až do čtyř let věku dítěte, při péči o dlouhodobě zdravotně postižené či dlouhodobě těžce zdravotně postižené až do sedmi let věku dítěte.
	Výdělečná činnost rodičů byla omezena na nejvýše 2 hodiny denně, popř. opět výší příjmů.
	Výše se odvíjela od výše částky na osobní potřeby rodiče (částka na osobní potřeby x koeficient 1,1 a od roku 2004 pak koeficient 1,54).
1. ledna 2001	Rodič není nijak omezen ve výkonu výdělečné činnosti, pokud zajistí osobní, celodenní a řádnou péči o dítě.
1. ledna 2006	Dítě mladší tří let může navštěvovat jesle či obdobné zařízení nejvýše pět kalendářních dnů v kalendářním měsíci (bez omezení délky návštěvy v jednotlivých dnech).
	Dítě starší tří let může navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.

1. ledna 2008	Možnost čerpání rodičovského příspěvku ve třech výměrách, v tzv. vícerychlostní struktuře (dva, tři nebo čtyři roky). Výše dávky odvislá od zvolené varianty.
---------------	---

*Zdroj: Vlastní sumarizace.*

### **3.2.2. Současná právní úprava**

#### **3.2.2.1. Mateřská dovolená a příslušné dávky**

České pracovní právo klasifikuje mateřskou dovolenou jako důležitou osobní překážku v práci, po dobu jejíhož trvání je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni<sup>42</sup> omluvené pracovní volno bez náhrady mzdy.<sup>43</sup> Dle ustanovení § 195 odst. 1 ZP náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

Nástup na mateřskou dovolenou si zaměstnankyně určuje sama,<sup>44</sup> zákon pouze stanoví, že tomu je zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Pokud by žena vyčerpala z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby plného nároku, tedy 28, resp. 37 týdnů. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, resp. 31 týdnů.<sup>45</sup>

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než čtrnáct týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů

<sup>42</sup> Na rozdíl od rodičovské dovolené je mateřská dovolená poskytována pouze ženě.

<sup>43</sup> BĚLINA, M. a kol. op. cit. s. 523.

<sup>44</sup> O mateřskou dovolenou zaměstnankyně nemusí žádat, stačí, když zaměstnavateli její nástup doloží potvrzením příslušného lékaře.

<sup>45</sup> Ustanovení § 195 odst. 2, 3 ZP.

ode dne porodu.<sup>46</sup> Je tedy zohledněna minimální délka mateřské dovolené plně v souladu s právem EU.<sup>47</sup>

Žena tedy nemá nárok na výplatu mzdy po dobu mateřské dovolené, jak bylo výše zmíněno, ale pokud splní podmínky stanovené zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, má nárok na dávku peněžité pomoci v mateřství (dále jen „PPM“). Jde tedy o dávku zařazenou do subsystému nemocenského pojištění, která náleží ženám, které z důvodu pokročilého stádia těhotenství, porodu a péče o nově narozené dítě nemohou pracovat. Žena může mít nárok také na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, další dávku nemocenského pojištění, která slouží k částečnému vyrovnání započitatelného příjmu pojištěných zaměstnankyň, k jehož snížení dojde v důsledku převedení ženy na jinou práci, resp. ustavení na jiné služební místo, jsou-li splněny zákonné požadavky.

Obecné podmínky nároku na dávky ze subsystému nemocenského pojištění jsou nemocenské pojištění (dle ustanovení § 14 ZNP) nebo ochranná lhůta (dle ustanovení § 15 ZNP),<sup>48</sup> jako skutečnost nahrazující podmínku existence pojištění, při které jsou nároky z nemocenského pojištění zachovány. Jde o jistý konkrétní časový úsek, následující po zániku pojistného vztahu, pokud nevznikne vztah nový.<sup>49</sup>

### **Peněžítá pomoc v mateřství**

První zvláštní podmínkou pro čerpání PPM je ve smyslu ustanovení § 32 odst. 1 ZNP porod dítěte nebo péče o dítě nebo převzetí dítěte do určitého věku dítěte.

Péče o dítě otcem dítětem nebo manželem matky je vyžadována v případě, že matka se sama nemůže nebo nesmí starat o dítě s ohledem na dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav za splnění dalších podmínek dle ustanovení § 32 odst. 1 písm. d) ZNP. Péče o dítě je požadována také v případě, kdy se na péči s matkou písemně dohodne otec dítěte nebo manžel matky. Tato dohoda musí být uzavřena písemně alespoň na

---

<sup>46</sup> Ustanovení § 195 odst. 5 ZP.

<sup>47</sup> Podrobněji např. HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nástup na mateřskou dovolenou – právo nebo povinnost?. *Právní fórum* [online]. 2011, č. 10, s. 441 [cit. 23. 10. 2013]. In: ASPI online [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

<sup>48</sup> Požadavek ochranné lhůty se vztahuje pouze na dávky nemocenského a PPM.

<sup>49</sup> Ochranná lhůta neplyne v případech uvedených v ustanovení § 15 odst. 4 ZNP.

sedm kalendářních dní jdoucích po sobě v období nejdříve od sedmého týdne věku dítěte.<sup>50</sup>

Převzetí do náhradní rodinné péče přichází na řadu v případě rozhodnutí příslušného orgánu uvedeného v ustanovení § 38 ZNP na základě zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálněprávní ochraně dětí.

Druhou zvláštní podmínkou je čekací doba ve smyslu ustanovení § 32 odst. 2 a 3 ZNP. Účast pojištěnce na nemocenském pojištění musí činit 270 kalendářních dnů<sup>51</sup> v posledních dvou letech před nástupem na čerpání PPM. V případě osoby samostatně výdělečně činné je podmínkou také účast na pojištění po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.

Délka ochranné lhůty je 180 dní u žen, jejichž pojistný vztah zanikne v době, kdy jsou těhotné. Pokud ale předchozí zaměstnání, a tedy pojistný vztah, trvalo kratší dobu, ochranná lhůta bude trvat jen tolik dnů, kolik trvalo předchozí zaměstnání.

Úprava podpůrčí doby u dávek PPM koresponduje s úpravou v ZP a dávka je vyplácena po dobu poskytování mateřské dovolené v délce, jak bylo uvedeno výše.

Výše dávky PPM se odvozuje procentní sazbou z denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se zjišťuje tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (tj. součet hrubých příjmů zaměstnance za rozhodné období) se dělí počtem započitatelných kalendářních dnů připadajících na toto období. U OSVČ se jedná o částku, kterou si tato osoba sama určí. Rozhodné období je zpravidla období dvanácti kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, a zjišťuje se ke dni nástupu na mateřskou dovolenou.

Takto zjištěný denní vyměřovací základ pak podléhá redukci dle třech redukčních hranic.<sup>52</sup> Do částky první redukční hranice se započítává 100%, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice 60%, z částky nad druhou redukční

---

<sup>50</sup> Tzv. střídání v péči o dítě, lze využít i opakovaně.

<sup>51</sup> Není dána podmínka nepřetržitosti trvání této lhůty.

<sup>52</sup> Jednotlivé výše jsou vyhlášovány pro další rok ve sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, pro rok 2013 jde o sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 336/2012 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2013. První redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí pro rok 2013 částku 863 Kč, druhá činí 1295 Kč a třetí pak 2589 Kč.

hranici do třetí redukční hranice 30% a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Výsledná částka se zaokrouhluje směrem dolů.

Výše dávky PPM pak činí 70 % takto zredukovaného denního vyměřovacího základu.<sup>53</sup>

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

Nárok na vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství vzniká ženě, která je účastna na nemocenském pojištění, pokud během těhotenství,<sup>54</sup> období kojení či do konce devátého měsíce po porodu vykonávala práci, která byla dle zvláštního právního předpisu<sup>55</sup> nebo na základě rozhodnutí ošetřujícího lékaře v zájmu ochrany jejich zdraví těmto kategoriím ženám zakázána, a proto byl zaměstnavatel povinen převést ji na jinou práci, kde však bez svého zavinění dosahuje nižší započitatelný příjem.

Dávka je také poskytována v případech, které jsou podle ustanovení §42 odst. 3) ZNP považovány za převedení na jinou práci, tedy snížení množství požadované práce a pracovního tempa nebo zproštění výkonu některých prací, čímž se odstraní příčiny zákazu takových prací ženám těhotným, kojícím nebo do konce devátého měsíce po porodu; přeložení místa výkonu práce do jiného nebo převedení na jiné pracoviště a zproštění výkonu noční práce.<sup>56</sup>

Nárok na vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství nemá zaměstnankyně, pokud je činná na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce; odsouzena ve výkonu trestu odnětí svobody zařazenou do práce nebo je zařazena do práce ve výkonu zabezpečovací detence a v dalších situacích uvedených v ustanovení § 42 odst. 4 ZNP.

Příspěvek je vyplácen po dobu převedení na jinou práci či služební místo, s výjimkou dnů, po které trvala pracovní neschopnost, karanténa, ošetřování člena rodiny nebo omluvená či neomluvená nepřítomnost v práci.

---

<sup>53</sup> Ukázka výpočtu viz níže v Příloze 1.

<sup>54</sup> Nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným termínem porodu.

<sup>55</sup> Vyhláška 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>56</sup> Dle ustanovení § 42 odst. 2 ZNP má nárok na vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství také těhotná zaměstnankyně nebo příslušnice činná v uměleckém oboru, která je převedena na jinou práci nebo ustanovena na jiné služební místo, protože z důvodu těhotenství nemůže veřejně vystupovat.



Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství je stanovena jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem (po zohlednění výše uvedených redukčních hranic) ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem započitatelných příjmů po tomto převedení.<sup>57</sup>

### 3.2.2.2. *Rodičovská dovolená a příslušné dávky*

Na dobu mateřské dovolené může plynule navazovat rodičovská dovolená,<sup>58</sup> která je poskytována k prohloubení péče o dítě a je opět koncipována jako důležitá osobní překážka v práci, během které je zaměstnavatel povinen poskytnout na žádost zaměstnankyně či zaměstnance omluvené pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy.<sup>59</sup>

Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.<sup>60</sup> V ZP není stanovena požadovaná forma žádosti zaměstnance či zaměstnankyně, je tedy možné ji učinit jak ústně, tak písemně.<sup>61</sup> V žádosti je nutné vymezit rozsah čerpání, jinak se má za to, že bude rodičovská dovolená čerpána do třech let věku dítěte. Zároveň je umožněno čerpat rodičovskou dovolenou po částech, a pokud byl rozsah určen na dobu kratší než do doby třech let věku dítěte, je možné později žádat o čerpání další části rodičovské dovolené až do maximální doby. Zaměstnavatel je povinen takovým žádostem vyhovět.<sup>62</sup>

Není vyloučeno, aby zaměstnanec nebo zaměstnankyně v pracovněprávním vztahu za trvání rodičovské dovolené vykonávali pro jiného nebo i téhož

---

<sup>57</sup> Ukázka výpočtu viz níže v Příloha 2.

<sup>58</sup> „Rodičovská dovolená“ nahradila tzv. další mateřskou dovolenou s účinností od 1. 1. 2001 a je reakcí na úpravu přijetou ve Směrnici o rodičovské dovolené, jak bylo vyloženo výše.

<sup>59</sup> Poskytnutí rodičovské dovolené nezávisí na vůli zaměstnavatele ani na objektivně existujících podmínkách pro její poskytnutí na pracovišti zaměstnavatele, ale je výlučně na rodiči, zda o poskytnutí rodičovské dovolené požádá.

<sup>60</sup> Ustanovení § 196 ZP.

<sup>61</sup> Z praktických důvodů je však vhodnější ji učinit v písemné formě. BĚLINA, M. a kol. op. cit. s. 354.

<sup>62</sup> S ohledem na soudní rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové 13 Co 413/95 z 9. ledna 1996 však není zaměstnavatel povinen kdykoliv akceptovat předčasné ukončení rodičovské dovolené zaměstnankyně/zaměstnance.

zaměstnavatele práci.<sup>63</sup> Zároveň je umožněno, aby rodičovskou dovolenou čerpali matka i otec současně.

Hlavní dávkou, která je poskytována během rodičovské dovolené, je rodičovský příspěvek, nejvýznamnější dávka vyplácená ze subsystému státní sociální podpory, která je upravena zejména v páté hlavě ZSSP. Oproti mateřské dovolené a dávky PPM však čerpání rodičovského příspěvku není podmíněno nastoupením na rodičovskou dovolenou.

### **Rodičovský příspěvek**

Jak je jasné z předchozího výkladu, podoba a podmínky čerpání rodičovského příspěvku se relativně často mění, a to zejména posuzování souběžné péče o dítě a výdělečné činnosti rodiče a podmínky celodenní péče o dítě. Změna účinná od 1. 1. 2012 přinesla opět jiné nastavení možností čerpání benefitu.

Dle ustanovení § 30 odst. 1 ZSSP má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, jež je nejmladší v rodině, nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do čtyř 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, není-li dále stanoveno jinak. Jedná se o takzvanou netestovanou dávku, kdy se nijak nezohledňuje výše příjmu rodiny, podmínkou ale je, že rodič zajistí celodenní, řádnou a osobní péči o dítě, které je nejmladší v rodině.

Do dvou let věku dítěte je třeba dodržovat ustanovení § 31 odst. 3 písm. a) ZSSP, které stanovuje, že podmínka celodenní péče je splněna, pokud dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci. Dále pokud 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 čtyři hodiny denně; pokud dítě zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím šest hodin

---

<sup>63</sup> Pokud jde o stejného zaměstnavatele, musí jít o jiný pracovněprávní vztah, než ve kterém čerpají rodičovskou dovolenou, tedy nemůže jít ani o výkon prací stejného druhu.

denně; pokud dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně a jestliže oba rodiče nebo osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni těžké závislosti nebo stupni úplné závislosti podle zákona o sociálních službách. Rodiči je umožněno také zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný nebo je žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání (s výjimkou studia za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil). Docházka do výše uvedených zařízení se pak nesleduje u dětí starších dvou let.

Podmínka celodenní a řádné péče o dítě se považuje za splněnou i v některých zvláštních případech, kdy rodič fakticky o dítě celý měsíc nepečoval, přesto ale rodičovský příspěvek rodiči náleží za kalendářní měsíc, v němž se dítě narodilo; rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem; kdy osoba dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; kdy dítě dosáhlo věku čtyř let; 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 poskytovatele zdravotních služeb, které trvalo déle než 3 kalendářní měsíce.

Pro nárok na rodičovský příspěvek musí podmínka trvalého pobytu a bydliště na území České republiky být splněna jen u oprávněné osoby a u dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek.<sup>64</sup>

Dle současné právní úpravy může rodič volit z několika variant čerpání, které jsou odstupňovány podle doby pobírání rodičovského příspěvku a stanoveny pevnou částkou. Volba výše rodičovského příspěvku se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby, která se podává u krajské pobočky Úřadu práce, jenž o rodičovském příspěvku rozhoduje.

---

<sup>64</sup> Ustanovení § 31 odst. 1 ZSSP.

Rodina může reagovat na svoji aktuální sociální situaci, protože oproti předchozí právní úpravě je možné zvolenou variantu v průběhu opakovaně měnit, a to tím rodičem, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek. Nejdříve však po uplynutí třech celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl příspěvek vyplácen, a to i v případě, že došlo u rodičovského příspěvku ke změně oprávněné osoby.

Pro stanovení nároku a výše měsíčního rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení PPM podle ZNP.<sup>65</sup> Maximální vyplacená částka ale může být, jak bylo uvedeno výše, suma 220 000 Kč a maximálně do čtyř let věku dítěte s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu. Tím se má zamezit, aby rodič čerpal dávku ve vyšší míře, než dosud vydělával. V případě, že u každého z rodičů lze stanovit ke dni narození dítěte uvedený vyměřovací základ, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z toho vyměřovacího základu, který je vyšší.

Až do částky 11 500 Kč může rodič volit vyšší rodičovského příspěvku, pokud alespoň jednomu z rodičů lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč.

Až do částky 7 600 Kč může rodič volit vyšší rodičovského příspěvku, pokud alespoň jednomu z rodičů lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu v částce nepřevyšující 7 600 Kč. Pokud tedy rodiči, který bude čerpat rodičovský příspěvek, nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může si i přesto zvolit vyšší měsíční dávky rodičovského příspěvku – za podmínky, že druhý z rodičů podmínku nároku na peněžitou pomoc v mateřství nebo na nemocenské v souvislosti s porodem či převzetím dítěte splňuje.

Rodič si může zvolit vyšší rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč také v případě, kdy ke dni narození nejmladšího dítěte v rodině nelze stanovit denní vyměřovací základ proto, že během pobírání rodičovského příspěvku z titulu péče o dříve narozené dítě uplynula podpůrná doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě.

---

<sup>65</sup> Ukázka výpočtu viz níže v Příloze 3.

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

Nelze-li žádnému z rodičů k datu narození nejmladšího dítěte v rodině stanovit denní vyměřovací základ, výše příspěvku je 7 600 Kč do devátého měsíce věku dítěte a poté 3 800 Kč od desátého měsíce do čtyř let věku dítěte.

### **3.2.2.3. Otcovská dovolená a příslušné dávky**

V současné době není otcovská dovolená jako institut vymezený v úvodu práce nijak zahrnuta do platné české právní úpravy. Několikrát již bylo zavedení otcovské dovolené skloňováno a navrhováno, avšak nikdy nedošlo k realizaci.

Dne 19. listopadu 2008 schválila vláda materiál předložený tehdejším ministrem práce a sociálních věcí Petrem Nečasem a poslankyní Michaelou Šojdovou nazvaný „Prorodinný balíček“,<sup>66</sup> který obsahoval sedm různých opatření na podporu rodin s dětmi včetně návrhu na zavedení otcovské dovolené, která by byla kryta dávkou otcovského.

Bylo navrhováno hradit otcovské ze subsystému nemocenského pojištění a nárok pojištěnce by vznikl v případě osobní péče o dítě, zároveň nebylo vyžadováno společné soužití v jedné domácnosti. Nástup na čerpání otcovského by musel být do šesti týdnů věku dítěte nebo ode dne svěření do péče nahrazující péči rodičů a otcovské by bylo poskytováno po dobu jednoho týdne ode dne nástupu na podpůrčí dobu, která se jinak nepřerušuje. Výše dávky v návrhu se určovala stejným způsobem jako výše dávky PPM a denní výše byla by stanovena jako 70 % denního vyměřovacího základu.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR (dále jen „MPSV“). *Soubor prorodinných opatření. Prorodinný balíček*. [online]. 2008 [cit. 4. 7. 2013]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf).

<sup>67</sup> Se změnami se počítalo od 1. 1. 2010, avšak v červnu 2009 vláda návrh odmítla s uvedením hlavního důvodu ekonomické krize a návrh nestihl být znovu předložen do voleb v květnu 2010 s ohledem na zrušené původně plánované předčasné volby v říjnu 2009.

3.2.2.4. Zjednodušený souhrnný přehled současné úpravy rodičovské, mateřské a otcovské dovolené a příslušných dávek

Tabulka 4: Zjednodušený souhrnný přehled současné úpravy rodičovské, mateřské a otcovské dovolené a příslušných dávek (ČR).

Úprava mateřské, rodičovské a otcovské dovolené		Úprava příslušných dávek			
	Podmínky	Délka	Podmínky	Délka	Výše
MD	Zaměstnaná žena (za jistých podmínek i muž).	28 týdnů, resp. 37 týdnů v případě porodu 2 a více dětí (obvykle od 6. týdne před porodem a min 6 týdnů po porodu).	PPM – nemocenské pojištění 270 dnů v posledních 2 letech/ochranná lhůta 180 dnů; porod/péče o dítě/převzetí dítěte	Odpovídá délce čerpané mateřské dovolené.	70 % denního vyměřovacího základu.
			<u>Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství</u> – pojištěnka, která dosahuje nižší příjem po převedení zaměstnavatelem na jinou práci, jelikož výkon původní práce jí byl zakázána.	Po dobu převedení.	Rozdíl mezi denním vyměřovacím základem před a průměrem započitatelných příjmů po převedení.
RD	Na žádost zaměstnance /zaměstnankyně.	Do 3 let věku dítěte.	<u>Rodičovský příspěvek</u> - zajištění osobní celodenní a řádné péče o dítě, které je nejmladší v rodině.	Více variant, max. do 4 let věku dítěte.	V celkové výši max. 220 000 Kč.
OD	-	-	-	-	-

Zdroj: Vlastní sumarizace.

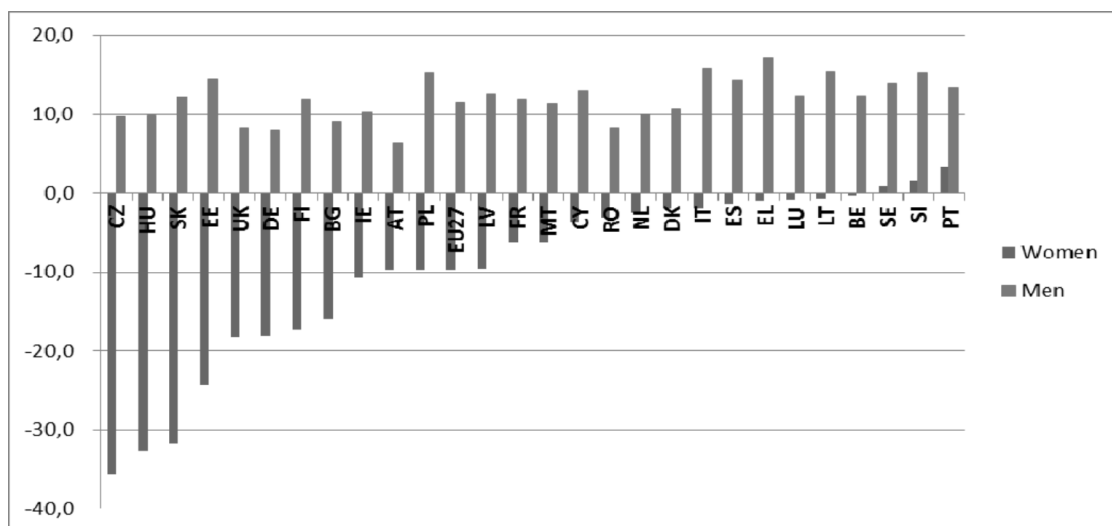
### 3.3. Zhodnocení právní úpravy

#### 3.3.1. Demografické údaje a reálné využívání systému

Poslední údaje o obyvatelstvu Česká republika udávají populaci asi 10,5 milion obyvatel a počet žen a mužů je relativně vyrovnaný.<sup>68</sup> Obecná míra nezaměstnanosti dosáhla v srpnu 2013 hodnoty 6,9 %.<sup>69</sup> Úhrnná plodnost v roce 2011 byla 1,43,<sup>70</sup> čímž se naše země řadí spíše k nižším hodnotám tohoto parametru.

Míra zaměstnanosti žen v roce 2012 dosáhla míry asi 58 %, na rozdíl od mužů, u kterých hodnota činí asi 74 %. Alarmujícím údajem je vyjádření vlivu rodičovství na zaměstnanost jednotlivých pohlaví. Následující graf zachycuje procentní rozdíl mezi zaměstnaností bez přítomnosti potomka a pak s ním. Česká republika v mezinárodním srovnání zaujímá prvenství a rodičovství u ženy představuje velký propad ve výdělečné činnosti.

**Graf 1: Vliv rodičovství na zaměstnanost žen a mužů ve věku 20-49, 2012**



<sup>68</sup> Počet žen k 31. 12. 2011 byl 5 347 235 a počet mužů 5 158 210.

<sup>69</sup> EUROSTAT (Evropský statistický úřad). *Harmonised unemployment rate by sex*. [online]. 2013 [cit. 17. 10. 2013].

Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020>.

<sup>70</sup> ČSÚ (Český statistický úřad). *Zaostřeno na ženy a muže 2012. 1 - 14. Mezinárodní srovnání - úhrnná plodnost* [online]. 2012 [cit. 8. 7. 2013].

Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036924C/\\$File/1413121114.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036924C/$File/1413121114.pdf).

Zdroj: Eurostat.<sup>71</sup>

Dle údajů z roku 2012 byla proporce pracovních poměrů na částečné úvazky vůči plným úvazkům u žen asi 8,6 % a u mužů pak 2,2 %.<sup>72</sup>

V roce 2011 bylo vyplaceno 25,7 mld. Kč na dávky rodičovského příspěvku.<sup>73</sup> Poměr průměrného počtu příjemců rodičovského příspěvků byl 98 % žen a 2 % mužů.

**Tabulka 5: Průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku v ČR (v tis.)**

	<i>muži</i>	<i>poměr</i>	<i>ženy</i>	<i>poměr</i>	<i>celkem</i>
<b>2001</b>	2,1	0,8%	263,6	99,2%	265,7
<b>2002</b>	2,3	0,9%	254,7	99,1%	257,0
<b>2003</b>	2,4	0,9%	259,1	99,1%	261,5
<b>2004</b>	3,4	1,2%	276,3	98,8%	279,6
<b>2005</b>	4,1	1,4%	289,4	98,6%	293,6
<b>2006</b>	4,2	1,4%	304,0	98,6%	308,2
<b>2007</b>	4,9	1,4%	337,7	98,6%	342,6
<b>2008</b>	6,3	1,7%	353,6	98,3%	359,9
<b>2009</b>	6,0	1,6%	356,5	98,4%	362,5
<b>2010</b>	5,4	2,0%	331,5	98,0%	336,9
<b>2011</b>	5,8	1,8%	317,5	98,2%	323,3
<b>2012</b>	5,2	1,7%	301,0	98,3%	306,2

Zdroj: MPSV<sup>74</sup>

<sup>71</sup> In: EVROPSKÁ KOMISE. *Female labour market participation*. [online]. 2012 [cit. 9. 7. 2013]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31\\_labour\\_market\\_participation\\_of\\_women.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_of_women.pdf).

<sup>72</sup> EUROSTAT (Evropský statistický úřad). *Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%)*. [cit. 21. 10. 2013].

Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_eppga&lang=en).

<sup>73</sup> MPSV. *Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice vy vývojových řadách a grafech 2011*. [online]. 2011 [cit. 6. 7. 2013].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13910/mpsv-prirucka-ukazatele-09-11-2012.pdf>.

<sup>74</sup> MPSV. *Vybrané statistické údaje*. [online]. 2013 [cit. 6. 7. 2013].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>.



### 3.3.2. Zhodnocení z hlediska rovnosti pohlaví

Česká republika se potýká s relativně velmi výraznou nerovností mezi ženami a muži. Jeden z ukazatelů, tzv. gender gap,<sup>75</sup> umísťuje Českou republiku až za střed žebříčku ze všech 135 hodnocených zemí, v případě hodnocení pouze evropského regionu je výsledek dokonce v poslední třetině.<sup>76</sup>

Hodnocení výše tzv. pay gapu<sup>77</sup> pak uvádí Českou republiku s výsledkem 21 % v kontrastu s průměrem členských zemí EU s výsledkem 16,2%.<sup>78</sup> Rozdíl v odměňování mezi pohlavími byl základní oblastí na evropské úrovni, na které se začalo pracovat za účelem eliminování diskriminace pohlaví. Konkrétně v České republice je však tento rozdíl velmi markantní. Zejména v průmyslu obecně a pak oblastech jako peněžnictví a pojišťovnictví či informační a komunikační činnosti.<sup>79</sup>

Jak je vidět z předchozího výkladu, pobírat dávku PPM může za jistých okolností také muž. Je sice nutné situaci řešit zvláštním smluvním vztahem, ale jistě tato možnost napomáhá k širší možnosti uplatnění nároků z účasti na pojištění.<sup>80</sup> Stejně tak institut rodičovské dovolené je v souladu s evropskou legislativou určen, jak pro muže, tak pro ženy.

Přesto realitou v České republice je, že péči o dítě a domácnost obstarává víceméně jen žena. Z Tabulka 5 je jasně patrné, že rozdíl mezi recipiency rodičovského

---

<sup>75</sup> Dle žebříčku World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2012*, dostupné z: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2012.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf), je Česká republika na 73. místě. *Gender Gap* vyjadřuje míru nerovnosti žen a mužů ve čtyřech hlavních oblastech, a to v ekonomické situaci a účasti na pracovním trhu, přístupu ke vzdělání, politické reprezentaci a zdravotních ukazatelích.

<sup>76</sup> Česká republika zaujímá 33. místo ze 44 hodnocených zemí.

<sup>77</sup> Rozdíl v platech z důvodu odlišnosti pohlaví se udává jako rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou placených zaměstnanců mužského a ženského pohlaví vyjádřený jako procento z průměrné hrubé hodinové mzdy zaměstnanců mužského pohlaví. Populace zahrnuje všechny placené zaměstnance ve věku 16 - 64 let, kteří pracují 15 a více hodin týdně.

<sup>78</sup> EUROSTAT (Evropský statistický úřad). *Gender pay gap 2011 in unadjusted form* [cit. 7. 7. 2013]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=0>.

<sup>79</sup> Poměr mediánů mezd v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví dosahuje rozdílu až 35 %. In: ČSÚ (Český statistický úřad). *Zaostřeno na ženy a muže 2012*. 4 - 36. *Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd podle odvětví CZ-NACE v roce 2011* [online]. 2012 [cit. 8. 7. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036924D/\\$File/1413124436.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036924D/$File/1413124436.pdf).

<sup>80</sup> KOLDINSKA, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1. s. 173.

příspěvku ve smyslu pohlaví je stále enormní, ačkoliv lze sledovat pozvolnou mírnou změnu ve směru většího čerpání příspěvku muži. Stejně tak je jasně vidět rozdíl u zaměstnanosti žen, která je obecně podstatně nižší a navíc je silně ovlivněna rodičovstvím.

V této fázi práce je nutné zmínit sociologický pohled na věc a uvést, že v českém prostředí stále převažuje jisté dogma, že muž plní svou roli tím, že rodinu zabezpečuje finančně a do chodu domácnosti přispívá svou placenou prací, kdežto u ženy převažuje práce neplacená, kdy takřikajíc zůstává s dětmi doma a upřednostní rodinný život před tím pracovním. Není tomu samozřejmě výlučně, ale obecně stále není zvykem, že by otec přirozeně nastoupil na rodičovskou dovolenou. Jde o jakýsi genderový stereotyp, který je v naší společnosti stále zakořeněn.

V našem prostředí stále není příliš rozšířené využívat flexibilní formy práce a být zaměstnán na částečný úvazek ve srovnání s jinými státy a typicky například se Švédskem, viz dále, není zcela obvyklé.

Ženy pak čelí vyšší míře diskriminace na trhu práce ze strany zaměstnavatelů a situace se pak jasně odráží jak v oblasti přístupu k zaměstnání, tak v oblasti odměňování, kde Česká republika vykazuje stále velké nedostatky.

Ačkoliv je tedy právní úprava rodičovské dovolené vyjádřena genderově neutrálně a zdá se býti přístupna oběma pohlavím, realita čerpání je pak jiná a zdá se býti nutné zavést pozitivní opatření na podporu čerpání dovolené ve vyšší míře také otci. Trend aktivního otcovství je skloňován napříč různými organizacemi a je velkým tématem posledních let, a to zdaleka ne jen z podnětu žen, jak by se mohlo zdát.<sup>81</sup>

### **3.3.3. Zhodnocení z hlediska flexibility čerpání**

Česká právní úprava prodělala v posledních letech posun směrem k větší flexibilitě čerpání, a to zejména co se týče rodičovské dovolené, resp. rodičovského příspěvku během ní.

---

<sup>81</sup> Například projekt MPSV s názvem *Táto, jak na to?* (<http://www.tatojaknato.cz/o-projektu>), nezisková organizace *Liga otevřených mužů, o. s.* (<http://web.ilom.cz/o-nas.html>), obecně prospěšná společnost *Gender Studie o. p. s.* (<http://www.genderstudies.cz/gender-studies/prohlaseni.shtml>) a další.

Mateřská dovolená je koncipovaná jako základních 28 týdnů, kde jeden z faktorů větší přizpůsobivosti je možnost čerpat dovolenou v delší míře, tedy 37 týdnů, v případě vícečetného porodu. Velkým přínosem je pak umožnění přesunu výplaty dávky PPM na muže, který je otcem nebo manželem ženy, která dítě porodila. To je možné realizovat až s účinkem na dobu nejdřív od počátku sedmého týdne po porodu dítěte, viz výklad výše. Muž pak je oprávněn čerpat v tuto dobu rodičovskou dovolenou.

Mimo tyto dva momenty se čerpání mateřské dovolené a dávky PPM nevyznačuje velkým stupněm flexibility.

Model rodičovské dovolené v České republice<sup>82</sup> lze charakterizovat jako „model dlouhé rodičovské dovolené čerpané převážně matkami v domácnosti“.<sup>83</sup> V souladu s tím, co bylo uvedeno výše, je pro tento model charakteristické, že rodičovskou dovolenou čerpají převážně ženy, a délka do tří let věku dítěte je ve srovnání s jinými modely relativně velmi dlouhá. Otec je viděn zejména jako živitel rodiny a dostupnost zařízení pro děti je nižší vzhledem k tomu, že se očekává, že o dítě se bude v jeho prvních měsících a letech života starat matka.

Rodičovský příspěvek je koncipován jako univerzální plošná dávka, kde pro vznik nároku není testován příjem a na celkovou částku 220 000 Kč tedy dosáhne širší okruh recipientů.

S ohledem na změny legislativy čerpání rodičovského příspěvku, jde hodnotit, že možnosti čerpání jsou nyní flexibilnější, než tomu bylo do 1. 1. 2012. Možnými kritérii mohou být následující hlediska.<sup>84</sup>

Je umožněno pobírat rodičovský příspěvek a u toho se věnovat i výdělečné činnosti, musí být ale splněna podmínka obstarání osobní a řádné celodenní péče o dítě, jak bylo vyloženo výše. To je nutno jasně hodnotit jako pozitivní moment, protože tím je podporována možnost rodičů se účastnit trhu práce během péče o dítě. K tomu

---

<sup>82</sup> Do stejného modelu byly zařazeny také země Německo, Maďarsko a Estonsko.

<sup>83</sup> WALL, Karin. *Leave policy models and the articulation of work and family in Europe: a comparative perspective*. s. 31. In: MOSS, Peter; WALL, Karin (eds.): *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*. London: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, 2007. 302 s. ISBN 978-0-85605-702-1.

<sup>84</sup> MOSS, Peter (ed.). *International Review of Leave Policies and Related Research 2013*. London: Institute of Education University of London, 2013. s. 18.

Dostupné z: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).

napomáhá také uvolnění podmínky zajištěné péče během čerpání příspěvku. Stručně řečeno oproti předchozí právní úpravě je možné dítě do dvou let věku ponechat v jeslích či mateřské školce po dobu 46 hodin měsíčně a po dosažení dvou let pak není limitace žádná.

Možnost volby délky a výše čerpání příspěvku ze tří variant je také jasný impuls pro nastavení čerpání benefitu dle individuálních možností a přání rodiny.<sup>85</sup> Negativním faktem je, že v případě volby podpůrní doby kratší než devatenáct měsíců, je recipient znevýhodněn a „nestihne“ vybrat celou částku 220 000 Kč, protože maximální částka je stanovena na sumě 11 500 Kč za měsíc, resp. 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu. Důležitým posunem k větší adaptabilitě je možnost po uběhnutí tří kalendářních měsíců svoji volbu výše a délky pobírání příspěvku změnit v závislosti na nových okolnostech.

Rodičovskou dovolenou, tedy ve smyslu nároku na volno, lze čerpat nejen vcelku ale i po jednotlivých částech. Teoreticky mohou oba rodiče nastoupit na rodičovskou dovolenou, není ale možné, aby oba pobírali ve stejnou dobu rodičovský příspěvek.

Stejně tak další možné rysy flexibility dle citovaného hodnocení nejsou naplněny a naše úprava nezná další zvýhodnění v případě více dětí v rodině, podmínky nároku na příspěvek se jasně vztahují vzhledem k nejmladšímu dítěti, a ačkoliv lze podmínku celodenní osobní a řádné péči obstarat jinou osobou, nároky na rodičovskou dovolenou a příslušný benefit přísluší pouze rodičům.

Úprava rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku tedy disponuje instituty, kterými lze jejich podobu přizpůsobit konkrétním okolnostem rodičů a umožnit jim tak snadnější sladění rodinného života s tím pracovním, přesto je škála nástrojů poměrně chudá ve srovnání s ostatními zeměmi.<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Rodiče mohou reagovat na situaci na pracovním trhu nebo například vyčerpat nejvyšší možnou dávku co nejdříve s ohledem na další plánované dítě, kdy nelze čerpat PPM a rodičovský příspěvek najednou.

<sup>86</sup> V rámci citovaného mezinárodního srovnání je naplněno pouze jedno kritérium ze sedmi v pravém slova smyslu. Z 34 hodnocených zemí pak 21 zemí naplnilo dvě kritéria a více.

## 4. Právní úprava ve Švédsku

### 4.1. Obecná charakteristika

#### 4.1.1. Obecná charakteristika právního systému

Švédsko je parlamentní demokracií s konstituční monarchií. Švédská ústava sestává ze čtyř ústavních aktů.<sup>87</sup> Nejvyšší rozhodovací moc ve státě má vláda na čele s předsedou. Zákonodárná moc je v rukou jednokomorového parlamentu, poslanci jsou voleni každé čtyři roky. Kolem 40 % poslanců jsou sociální demokraté. Přítomna je dlouholetá tradice místních samospráv, které našly opodstatnění historicky zejména kvůli specifickým geografickým podmínkám země.

Vzhledem ke klasickému dělení systémů právní kultury na angloamerické, založených na tzv. obecném právu (*common law*) s důrazem na soudní rozhodnutí, a systémy kontinentální (*civil law*) vytvořené na tradici římského právo s důrazem na psané právo s charakteristickými kodifikacemi, je nutno zmínit specifický tzv. třetí přístup, který reprezentuje Švédsko.

V hierarchii pramenů práva dle právní síly jsou za ústavou a zákony uváděny tzv. legislativní přípravné práce (*legislative preparatory works*) a judikatura (*case law*), následují obecné právní principy, zvyklosti a právní doktríny.<sup>88</sup> Hlavní zásada angloamerického systému, *stare decisis*, nemožnost odchýlit se od předchozího soudního rozhodnutí v podobných případech, ale není přesně vyjádřena v textu zákonů, přesto je v praxi dodržována. Některá právní odvětví či instituty jsou zcela upravena skrze právní precedenty, například právo třetích osob k movitému majetku.

---

<sup>87</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 152/1974 SFS, *Regeringsform / The Instrument of Government*; zákon č. 105/1949 SFS, o svobodě tisku (*Tryckfrihetsförordning / The Freedom of the Press Act*); zákon č. 1469/1991 SFS, o svobodě vyznání (*Yttrandefrihetsgrundlag / The Fundamental Law on Freedom of Expression*); zákon č. 926/1810 SFS, o nástupnickém řádu (*Successionsordning / The Act of Succession*).

<sup>88</sup> CARLSON, Laura. *The Fundamentals of Swedish Law*. 2. vyd. Lund: Studentlitteratur AB, 2012. 508 s. ISBN 978-91-44-07872-4. s. 41n.

Švédsko vstoupilo do Evropské Unie 1. ledna 1995 po referendu konaném o rok dříve. Ve vztahu k mezinárodnímu právu zastává Švédsko dualistický přístup,<sup>89</sup> a dokud není mezinárodní norma inkorporována nebo transformována do švédského právního řádu, jednotlivec nemá možnost se bezprostředně domáhat svých práv na základě dané normy. Švédsko např. stále nepřevzalo Úmluvu o právech dítěte, ačkoliv byla smlouva OSN podepsána již v roce 1990.

Švédsko je zemí s modelem sociálně-demokratického sociálního státu, rozsah státem řízené veřejné politiky je velmi široký.

#### 4.1.2. Obecná charakteristika rodinného práva

Pro pochopení skandinávského přístupu k rovnosti žen a mužů, úpravě přístupu k zaměstnání a celkovému chápání tamější společnosti je nutný krátký exkurz do rodinného práva, jehož hlavní rámec upravují tři základní dokumenty.<sup>90</sup>

Od 1. 5. 2009 byla vypuštěna pasáž s definicí manželství, kde k sňatku byla vyžadována přítomnost muže a ženy, v nynějším znění tato podmínka vypadla a je tedy legalizován sňatek osob stejného pohlaví.<sup>91</sup> Této úpravě předcházela úprava registrovaného partnerství,<sup>92</sup> která je nyní stále aplikovatelná na registrovaná partnerství založená před novelizací.

V první části zákona jsou uvedeny základní práva a povinnosti manželů, jimiž jsou kromě jiných prokazování vzájemné úcty a věrnosti, společná starost o domácnost a děti a společné úsilí pro dobro rodiny. Každý z manželů může nabývat vlastní majetek

---

<sup>89</sup> Vysloveno např. v rozhodnutí švédského Nejvyššího soudu č. 423 z roku 1973.

<sup>90</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 230/1987 SFS, o manželství (*Äktenskapsbalk / The Marriage Code*); zákon č. 381/1949 SFS, o rodičovství (*Föräldrabalk / The Parental Code*); zákon č. 637/1958 SFS, o dědění (*Ärvdabalk / The Inheritance Code*).

<sup>91</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Ustanovení § 1, Hlava I., Část 1., zákon č. 230/1987 SFS, o manželství (*Äktenskapsbalk / The Marriage Code*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

<sup>92</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 1117/1994 SFS, o registrovaném partnerství (*Lag om registrerat partnerskap / The Act on Registered Partnership*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

a nese vlastní dluhy.<sup>93</sup> V těchto ustanoveních se odráží přístup zastávaný zprvu politicky a následně legislativně, a to ten, že pokud se ženy a muži rovnocenně podílejí jak na placené, tak na neplacené práci, budou ženy rovny mužům ve všech dalších aspektech.<sup>94</sup>

Manželé mají požívat stejnou životní úroveň po dobu manželství, po ukončení manželství tato povinnost zaniká a příspěvky na výživu pro druhého manžela jsou nařizovány spíše výjimečně po nejnutnější dobu, zpravidla ne déle než šest měsíců.

Jako další z forem partnerského soužití je rozeznáván vztah druha s družkou (*sambor/cohabitees*). V textu zákona není uvedena přesná definice, je třeba naplnit základní předpoklady, a těmi jsou dvě nesezdané osoby, mohou být opět stejného pohlaví, které spolu žijí ve společné domácnosti za podmínek podobných manželství. Posouzení délky společného života nutné pro vznik tohoto vztahu je odkázáno na konkrétní okolnosti v daném případě. Vznik tohoto vztahu je tedy velmi neformální. Na rozdíl manželů nemají druh a družka právo na stejnou životní úroveň, nemohou adoptovat dítě ani po sobě navzájem dědit v případě zákonné posloupnosti.<sup>95</sup>

Právní vztahy mezi rodiči a dětmi<sup>96</sup> a obecně práva dětí jsou upraveny v samostatném zákoně.<sup>97</sup> V pěti částech zákona jsou řešeny podmínky určení rodičovství, zejména domněnky otcovství, péče a výchova dítěte, způsobilost dětí k právním úkonům, poručnictví a procesní otázky.

Hlavním principem, který se line napříč právní úpravou a který je třeba mít na paměti při výkladu všech ustanovení, je princip zajištění nejlepšího zájmu dítěte (*barnets bästa / the best interest of the child*), který je často vykládán jako právo dítěte na rovnocennou a vyváženou péči ze strany obou rodičů.<sup>98</sup> Ve jménu této zásady je místní výbor sociální péče (*the municipal social welfare committee*) povinen určit

---

<sup>93</sup> Ustanovení §2-4, Hlava I., Část 1., zákon č. 230/1987 SFS

<sup>94</sup> CARLSON 2012 op. cit., s. 203.

<sup>95</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 376/2003 SFS, o spolužijících osobách (*Sambolag / The Act on Cohabitees*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

<sup>96</sup> Pro účely této práce není nutné podrobněji rozebírat pojem dítě a mladistvý.

<sup>97</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 381/1949 SFS, o rodičovství (*Föräldräbalk / The Parental Code*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

<sup>98</sup> CARLSON 2012 op. cit., s. 213.

identitu obou rodičů všech dětí ve Švédsku, stejně tak dohlédnout, že rodičovský vztah je stvrzen soudním výrokem či dobrovolným prohlášením. Tyto zásady jsou aplikovány obdobně v případě dětí ve svazcích osob stejného pohlaví.

Nejlepší zájem dítěte je rovněž rozhodující při určování, komu bude dítě svěřeno do péče v případě rozvodu. Základním modelem je střídavá péče o dítě, která je vítána, protože snadněji řeší kalkulaci finanční podpory, kterou by jinak byl nucen platit rodič, který by nedostal dítě do výhradní péče.

#### **4.1.3. Obecná charakteristika pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Na počátku dvacátého století, v roce 1906, byl uzavřen tzv. Prosincový kompromis mezi hlavními organizacemi na straně zaměstnanců a zaměstnavatelů, sociálními partnery. Úmluva přinesla mj. zaměstnavateli právo vést a organizovat práci, dle svého uvážení najímat a propouštět zaměstnance, na úkor právu zaměstnancům na stávku. Švédský model je typický svou volností, která je dána sociálním partnerům. Zaměstnanci jsou silně centralizováni v odborových organizacích s vysokým stupněm hierarchie rozlišujících několik úrovní a až 80 % zaměstnanců je členy odborů.

Jedním z hlavních rysů švédského pracovního práva je vysoký stupeň samoregulace odvětví. Kvazimandatorní povaha právních předpisů dovoluje v jistých případech odchýlit se od zákonných ustanovení ve formě kolektivní smlouvy. Tento přístup byl vyvíjen postupně až do dnešní podoby, kdy pracovní podmínky zaměstnanců, jejich finanční benefity, např. odstupné jsou upraveny zejména v kolektivních smlouvách na základě dohody mezi sociálními partnery bez účasti státu. Švédsko např. nemá uzákoněnou minimální mzdu a mzdové podmínky nejsou v zákoně řešeny. Kromě antidiskriminační právní úpravy a úpravy rodičovské dovolené je zákonná úprava individuálního pracovního práva velmi chudá.<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> CARLSON, Laura. *Searching for Equality: Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparison to EU, UK and US Law*. 1. vyd. Uppsala: Författaren och Iustus Förlag AB, 2007. 438 s. ISBN 978-91-7678-646-8. s. 114.



Hlavním právním předpisem individuálního práva pracovního práva je zákon o ochraně zaměstnání<sup>100</sup> a kolektivního práva zákon o kolektivním vyjednávání<sup>101</sup>.

Model sociálního zabezpečení je charakteristický širokým stupněm univerzalizmu, tzn., že všichni občané s trvalým pobytem v zemi mají nárok užívat základních dávek a služeb plošného sociálního zabezpečení, bez ohledu na pozici jednotlivce na pracovním trhu. Základní zabezpečení se rozšiřuje o sociální pojištění pro pracující, z něho plynou dávky odvozené od pracovního příjmu.

Všeobecný systém sociálního zabezpečení<sup>102</sup> ve Švédsku zahrnuje několik oblastí, a to zdravotní pojištění (*sjukförsäkring*), dávky při pracovních úrazech (*arbetskadeförsäkring*) a nemocech z povolání, dávky v invaliditě, starobní a pozůstalostní důchody (*ålderspension, efterlevandepension*), pojištění pro případ nezaměstnanosti, rodinné dávky a rodičovské pojištění (*föräldraförsäkring*).

Pro oblast sociálního zabezpečení jsou zásadní dva zákony, kromě zákona o národním pojištění<sup>103</sup> (dále jen „ZNárPoj“) jím je zákon o sociálním pojištění<sup>104</sup> (dále jen „ZSP“), který nabyl účinnosti 1. ledna 2011. Dle něj se sociální pojištění dělí na složku založenou na trvalém pobytu, která zaručuje určitou výši a druh dávek, a složku založenou na příjmu z výdělečné činnosti. Obě kategorie se vztahují na všechny osoby,

---

<sup>100</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 80/1982 SFS, o ochraně zaměstnání (*Lag om anställningsskydd / The Employment Protection Act*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

<sup>101</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 580/1976 SFS, o kolektivním vyjednávání (*Lag om medbestämmande i arbetslivet / The Joint Regulation Act*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

<sup>102</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Your social security rights in Sweden* [online]. 2012 [cit. 19. 4. 2013].

Dostupné z:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_cs.pdf)

<sup>103</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 381/1962 SFS, o národním pojištění (*Lag om allmän försäkring / The National Insurance Act*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

<sup>104</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 110/2010 SFS, o sociálním pojištění (*Socialförsäkringsbalk / The Social Insurance Act*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

které ve Švédsku obvykle trvale pobývají nebo pracují. Švédské občanství již není jednou z podmínek pojištění.

Za oblast sociálního pojištění odpovídá a dávky vyplácí Správa sociálního zabezpečení (*Försäkringskassan*) v rámci svých místních úřadů (*Lokala Försäkringskassan*) s výjimkou starobních a pozůstalostních důvodů, za které odpovídá švédská Důchodová správa (*Pensionsmyndigheten*).

## 4.2. Právní úprava mateřské, rodičovské a otcovské dovolené

### 4.2.1. Stručný historický vývoj

Švédsko se v 18. a 19. století, po předchozích válkách a silných emigračních odsunech, potýkalo s nedostatkem mužské pracovní síly. Na přelomu let 1809 a 1810 byla ženám zejména z ekonomických důvodů přiznána částečná způsobilost k právním úkonům, která jim byla do té doby odírána, právo vykonávat řemeslo a další.

V roce 1900 byla přijata úprava povinné mateřské dovolené.<sup>105</sup> Ženám, pracujícím v průmyslu, které porodily dítě, byla zakázána práce první čtyři týdny po porodu, pokud neprokázaly lékařským osvědčením, že jsou schopny práce bez fyzické újmy (ustanovení § 7 daného zákona). Zároveň nebyla poskytována žádná finanční kompenzace za vynucenou odmlku z pracovního procesu, což stavělo ženy do tíživé situace.<sup>106</sup>

V roce 1912 byla přijata nová úprava mateřské dovolené a to v zákoně o ochraně zaměstnanců,<sup>107</sup> který byl přijat se záměrem posílit sankční mechanismy a sjednotit

---

<sup>105</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 75/1900 SFS, o nezletilých a ženách zaměstnaných v průmyslu (*Lag om angående minderårigas och kvinnors användande till arbete i industriellt yrke / The Act on Minor Children and Women Employed in Industrial Work*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.  
Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

<sup>106</sup> Stejným právním předpisem byla zakázána ženám a mladistvým práce v dolech a kamenolomech. V roce 1909 následoval zákaz noční práce.

<sup>107</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 206/1912 SFS, o ochraně zaměstnanců (*Lag om arbetarskydd / The Worker Protection Act*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

právní úpravu v jeden dokument. Povinná mateřská dovolená byla prodloužená na dobu šesti týdnů, ke kterým byl přidán nárok na dva týdny před plánovaným porodem. Úprava stále nebyla doplněna o mechanismus finanční kompenzace, přestože se s ním v blízkém horizontu počítalo. Realizace však neproběhla až do roku 1931.

Počátek dvacátých let dvacátého století přinesl řadu změn, co se týče práv žen.<sup>108</sup> V roce 1928 byl zřízen Pracovní soud<sup>109</sup> (*Arbetsdomstol / The Labour Court*) za účelem posuzování zákonnosti, odpovědnosti za škodu a interpretace kolektivních smluv aj. Do dnešní doby si Pracovní soud udržel původní systém obsazování členů a čtyři ze sedmi členů jsou vybíráni sociálními partnery,<sup>110</sup> což je předmětem kritiky spolu se skutečností, že rozhodnutí Pracovního soudu nelze napadnout opravným prostředkem.

V třicátých letech byl položen základ rodící se ho sociálního státu s důrazem na pojištění, vzdělání a zdravotní péči. Švédský model sociálního státu bývá označován jako *folkhemmet*, domov lidu.

Pojem pochází částečně z projevu pozdějšího premiéra Pera Albin Hanssona, který pronesl v roce 1928 švédskému parlamentu, *Riksdag*. Je to politický koncept navázaný zejména na dobu let 1932-1976, kdy u moci byli sociální demokraté,<sup>111</sup> a kde základem konceptu, který je řazen na rozhraní kapitalismu a socialismu, je, že celá společnost by měla fungovat jako rodina, kde každý přispívá. Hlavní ideou je, že každý má právo na zdravotní péči, příspěvky na podporu rodiny, starobní důchody a další dávky nezávisle na výši svého příjmu. Druhou stranou mince je vyšší míra zdanění.

Rozvoj tohoto přístupu byl umožněn z několika důvodů. V těchto letech procházela švédská ekonomika hospodářským vzestupem, Švédsko bylo neutrální zemí během druhé světové války a nebylo po válce finančně zatíženo jako ostatní země. Nepotýkalo se tolik s problémy s imigranty, bylo kulturně a národnostně víceméně jednotné.

---

<sup>108</sup> Na základě nového zákona o manželství (Zákon č. 405/1920 SFS, *Giftermålsbalk, The Marriage Act*) byla opět rozšířena způsobilost k právním úkonům a ženy mohly být zaměstnány bez souhlasu manžela. V roce 1921 získaly ženy právo volit. Byl jim také umožněn přístup k určitým pozicím ve státní sféře.

<sup>109</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 254/1928 SFS, o pracovním soudu (*Lag om arbetsdomstol / The Labour Court Act*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

<sup>110</sup> Dále jeden odborník na pracovní trh a dva členové s právním vzděláním.

<sup>111</sup> *Sveriges socialdemokratiska arbetareparti, SAP / Social Democratic Workers' Party of Sweden.*

Skrz novelizaci zákona o ochraně zaměstnanců provedené v roce 1931 byla znovu upravena podoba mateřské dovolené. Ženy získaly nárok na šest týdnů mateřské dovolené před plánovaným porodem bez nutnosti prokazovat hrozící fyzickou újmu.

Úprava finanční kompenzace přiznala ženám pracujících v průmyslových odvětvích, na které se stále vztahovala povinná šestitýdenní mateřská dovolená po porodu, příspěvek po dobu 56 dnů, ostatním ženám 30 dnů. Ve stejném roce byl představen systém mateřského pojištění (*motherhood insurance system*), který měl poskytovat nemocenské dávky v délce 30-42 dnů a odměny porodním asistentkám.

V roce 1938 byla uzavřena tzv. Základní smlouva, *Saltsjöbads*, upevňující švédský model spolupráce mezi sociálními partnery. Ze strany státu byla vyjádřena neutralita, co se týče zásahu do pracovněprávní problematiky se zásadním odkazem na úpravu v kolektivních smlouvách.

Švédsko přijalo jako první ze severovýchodních zemí<sup>112</sup> úpravu zákazu ukončení pracovního poměru se ženou na základě jejího těhotenství, čerpání mateřské dovolené či protože zůstala doma pečovat o nemocné dítě.<sup>113</sup>

V roce 1947 byl zaveden přídavek na dítě.<sup>114</sup> Oběma rodičům byla přiznána péče o dítě, tu měl dříve otec pouze, pokud byl manželem matky dítěte.<sup>115</sup>

Důležitou etapou ve vývoji byla sedmdesátá léta, která přinesla značné uvolnění právní úpravy, která do té doby omezovala ženy v jejich právech. Termín *jämställdhet* začal být používán pro označení rovnosti pohlaví a stal se jedním z hlavních cílů nově přijaté právní úpravy. Ačkoliv padesátá a šedesátá léta byla ve znamení hospodářského vzestupu, zejména kvůli neúčasti ve druhé světové válce, s ekonomickou krizí v polovině sedmdesátých let bojovalo Švédsko s vysokou inflací, velkými rozpočtovými deficity, stárnoucí populací a nedostatkem pracovní síly. Byla přijata celá řada právních

---

<sup>112</sup> Termín zahrnuje Alandy, Dánsko, Faerské ostrovy, Finsko, Grónsko, Island, Norsko, Švédsko.

<sup>113</sup> VALDIMARSDÓTTIR, Fríða Rós. *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*. 1. vyd. Kodaň: Nordic Council of Ministers, 2006. 54 s. ISBN 92-893-1330-7. s. 29.

<sup>114</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 529/1947 SFS, o veřejném přídavku na dítě (*Lag om allmänna barnbidrag*), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>115</sup> Zákon č. 381/1949 SFS, o rodičovství (viz pozn. pod čarou č. 977)

předpisů.<sup>116</sup> Zosobněním probíhajících změn byl tehdejší premiér Olaf Palme, zástupce sociálních demokratů, který prosazoval boj proti nezaměstnanosti a udržení modelu *folkhemmet*.

V roce 1971 bylo zrušeno společné zdanění manželů a spolužijících párů. V rámci společného zdanění se vypočítává základ daně z příjmů fyzických osob ze společného základu daně párů. Je tak výhodný například pro páry, kde jeden vydělává výrazně více. Namísto toho bylo zavedeno zdanění oddělené.

Zásadním rokem byl rok 1974, který je uváděn jako zrod novodobé úpravy rodičovské dovolené. Novelizací zákona o národním pojištění<sup>117</sup> byl vytvořen rodičovský příspěvek (*föräldrapenning / parental leave cash benefit*) a obecně byl položen základ tzv. rodičovského pojištění, soustavy dávek pro rodiny s dětmi. O dva roky později následovalo přijetí nového zákona o rodičovské dovolené<sup>118</sup> (dále jen „ZRD 1976“), který nahradil zákon z roku 1900. Až do této doby byla účinná úprava, která přikazovala povinných šest týdnů mateřské dovolené po porodu pro ženy pracující v průmyslových odvětvích. Nyní ustanovení § 3 ZRD 1976 zakotvilo právo obou rodičů na rodičovskou dovolenou v případě, že byl rodič zaměstnán souvisle po dobu minimálně šesti měsíců, nebo minimálně dvanácti měsíců v posledních dvou letech před nástupem na rodičovskou dovolenou. Délka rodičovské dovolené byla sedm měsíců a rodič si mohl vybrat mezi variantou plného uvolnění ze zaměstnání nebo polovičního snížení pracovní doby, což byla také zcela nová podoba regulace, která byla zavedena poprvé zde.

Ženám, které neměly nárok na rodičovskou dovolenou na základě ustanovení § 3 ZRD 1976, bylo přiznáno právo na mateřskou dovolenou v délce až šesti týdnů před plánovaným porodem a šesti týdnů po porodu na základě ustanovení § 4 ZRD 1976.

---

<sup>116</sup> Např. zákon č. 981/1974 SFS, o právu zaměstnance na pracovní volno za účelem vzdělávání (*Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning*); zákon č. 358/1974 SFS, o zástupcích odborové organizace (*Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen*); zákon č. 580/1976, o spolurozhodování na pracovišti (*Lag om medbestämmande i arbetsliv*) a další.

<sup>117</sup> První podoba přijata v roce 1962, citace viz pozn. p. čarou č. 103.

<sup>118</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 280/1976 SFS, o rodičovské dovolené (*Lag om rätt till föräldraledighet / The Parental Leave Code*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

Touto novou právní úpravou byl uskutečněn důležitý posun od povinnosti ženy nastoupit na mateřskou dovolenou k právu obou rodičů čerpat rodičovskou dovolenou a svobodně se rozhodnout, zda bude jejich nárok vyčerpán. Švédsko bylo vůbec první zemí, která poskytla možnost čerpat rodičovskou dovolenou ve stejné výši jak matce, tak otci. O rok později byla délka možné rodičovské dovolené prodloužena o dva měsíce.

Již v roce 1978 byl ZRD 1976 nahrazen zákonem novým.<sup>119</sup> Kromě jiného byla přidána výslovná možnost se odchýlit od zákonných ustanovení ve formě kolektivní smlouvy. V následujících letech proběhlo mnoho dalších novelizací.<sup>120</sup> Až v roce 1995 došlo k přijetí právní úpravy v podobě současného zákona o rodičovské dovolené<sup>121</sup> (dále jen „ZRD“).

**Tabulka 6: Stručný historický přehled úpravy rodičovské, mateřské a otcovské dovolené**

rok	Úprava mateřské, rodičovské a otcovské dovolené			Úprava příslušných dávek	
		Podmínky	Délka	Podmínky	Délka
1900	MD	ženy pracující v průmyslových odvětvích	povinné 4 týdny po porodu		žádná dávka
1912	MD	ženy pracují v průmyslových odvětvích	povinné 4 týdny po porodu (+ nárok na 2 týdny před porodem)		žádná dávka
1931	MD	ženy pracující v průmyslových odvětvích	povinných 6 týdnů (+ nárok na 6 týdnů před porodem)	Žena musí být minimálně 270 dnů registrována u zdravotní pojišťovny.	56 dnů (8 týdnů)
		ostatní ženy	(nárok na 6 týdnů před porodem)		30 dnů (4 týdny)

<sup>119</sup> Zákon č. 410/1978, o dovolené z důvodu péče o dítě (*Lag om rätt til ledighet för vård av barn / The Parental Leave Act*).

<sup>120</sup> Např. v roce 1980 přidán nárok na finanční kompenzaci již v době těhotenství, v roce 1985 právo na dovolenou z důvodu kojení, možnost snížení pracovní doby na 75% nebo rozšíření subjektivní legitimize i na adoptivní rodiče.

<sup>121</sup> ŠVÉDSKÉ KRÁLOVSTVÍ. Zákon č. 584/1995 SFS, o rodičovské dovolené (*Föräldraledighetslag / The Parental Leave Act*), ve znění pozdějších předpisů. In: N-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie.

Dostupné z: <http://www.lagrummet.se/english/>.

1938	MD		12 týdnů		56 dnů (8 týdnů)
1955	MD	<i>všechny ženy</i>	24 týdnů		12 týdnů
1962	MD		24 týdnů		24 týdnů
1974	RD	Rodič zaměstnán souvisle po dobu minimálně 6 měsíců, nebo minimálně 12 měsíců v posledních dvou letech před nástupem na rodičovskou dovolenou. Poprvé může čerpat i muž. Poprvé možno čerpat poloviční RD.	7 měsíců (28 týdnů)	Do 8 let věku dítěte nebo ukončení prvního roku povinné školní docházky. (Od roku 1995 vyhrazeno nepřevoditelných 30 dnů pro každého rodiče, jinak nárok propadá. Od roku 2002 prodlouženo na 60 dnů.)	480 dnů (16 měsíců)
	MD	Pokud ženy neměly nárok na rodičovskou (tj. nesplnění podmínek).	6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu		
	OD		10 dnů	Musí být čerpáno během prvních 60 dnů po narození dítěte.	10 dnů

*Zdroj: Vlastní sumarizace*

#### 4.2.2. Současná právní úprava

Předchozí zákon o rodičovské dovolené z roku 1976 byl nahrazen novým právním předpisem v roce 1995 zejména z důvodu nutnosti harmonizovat právní úpravu s evropským právem po vstupu Švédska do EU v tomtéž roce. Hlavním důvodem bylo uvést předpis do souladu se Směrnicí o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. ZRD v současné podobě rozeznává na základě ustanovení § 3 pět typů rodičovské dovolené v souvislosti s péčí o dítě.<sup>122</sup>

Úprava příslušných dávek je nadále obsažena v zákonech o národním pojištění z roku 1962 a v zákoně o sociálním pojištění z roku 2010, které byly zmíněny výše.

<sup>122</sup> Formálně přesně jde o různé varianty rodičovské dovolené, dále v této práci jsem se ale přiklonila k termínům „mateřská dovolená“, „otcovská dovolená“ aj. pro větší přehlednost a snadnější pochopení systému.

Jak vyplývá z předchozího výkladu o právním systému Švédska, velkou část nadstandardní úpravy rodičovské dovolené, mimořádných opatření a finančních doplatků oproti statutárním ustanovením lze nalézt v kolektivních smlouvách uzavřených mezi konkrétními sociálními partnery.<sup>123</sup>

Tzv. rodičovské pojištění jako jeden z hlavních pilířů sociálního pojištění obsahuje zejména tři dávky, rodičovský příspěvek (*föräldrapenning*), přechodný rodičovský příspěvek (*tillfällig föräldrapenning*) a vyrovnávací příspěvek v mateřství (*havandeskapspenning*), celý systém viz následující tabulka.<sup>124</sup>

**Tabulka 7: Rodičovské pojištění ve Švédsku**

Rodičovské pojištění	
Pojištění/Insurance	Rodičovský příspěvek / <i>Parental benefit</i>
	Přechodný rodičovský příspěvek / <i>Temporary parental benefit</i>
	Vyrovňovací příspěvek v mateřství / <i>Pregnancy benefit</i>
	Příspěvek v případě úmrtí rodiče / <i>Child pension</i>
	Příspěvek na péči o dítě / <i>Pension rights for childcare years</i>
Univerzální dávky / General allowances	Přídavek na dítě / <i>Child allowance</i>
	Příspěvek v případě adopce / <i>Adoption allowance</i>
Testované dávky / Means- and needs-tested allowances	Výživné na dítě nepřítomného rodiče / <i>Maintenance support</i>
	Příspěvek na bydlení / <i>Housing allowance</i>
	Dávka pro invalidní a postižené dítě / <i>Care allowance for disabled children</i>

*Zdroj: Parental insurance and allowances to parents in Sweden. Internetové stránky švédské vlády, vlastní sumarizace.*<sup>125</sup>

<sup>123</sup> Příklady z praxe např. In: CARLSON 2007. op. cit. s. 375.

<sup>124</sup> Názory, které dávky spadají po termín rodičovského pojištění se různí, použila jsem dělení, které zahrnuje více dávek pro lepší ilustraci systému. České ekvivalenty názvů dávek jsou použity na základě mého překladu, příp. na základě studie MATĚJKOVÁ, Barbora; PALONCYOVÁ, Jana. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I.* [online]. Praha: VÚPSV, 2003.

Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_139.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_139.pdf).

<sup>125</sup> REGERINGSKANSLIET (Vláda Švédska). *Parental insurance and allowances to parents in Sweden.* [online]. 2012 [cit. 18. 4. 2013].

Dostupné z: <http://www.government.se/sb/d/15473/a/183497>.



#### 4.2.2.1. *Mateřská dovolená (typ č. 1) a příslušné dávky*

Dle ustanovení § 3, resp. 4 ZRD má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou<sup>126</sup> v délce sedmi týdnů před plánovaným datem porodu a sedmi týdnů po porodu v souvislosti s kojením a následnou péčí o dítě. Došlo tedy k prodloužení z původních šesti týdnů na týdnů sedm.

Na základě upozornění Evropské komise EU v roce 1998, že švédská právní úprava nezakotvuje minimální povinnou délku mateřské dovolené, jak je požadováno evropským právem, konkrétně ustanovením článku 8, odst. 2 Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, byla přidána podmínka minimální délky čtrnácti dnů mateřské dovolené. Tím se právní úprava vrátila od možnosti ponechat rozhodnutí na zaměstnankyni zpět k povinnému čerpání, které bylo založeno právní úpravou v roce 1900.<sup>127</sup>

Mateřská dovolená nezakládá automaticky nárok na *föräldrapenning* (ustanovení § 4 odst. 3 ZRD), ale žena může rodičovský příspěvek čerpat od 50. dne před plánovaným dnem porodu.

Ustanovení § 19 ZRD upravuje právo těhotné zaměstnankyně být přesunuta na jinou pracovní pozici, pokud z důvodu těhotenství nemůže vykonávat dosavadní fyzicky náročnou práci. O uplatnění tohoto nároku musí zaměstnankyně informovat zaměstnavatele minimálně jeden měsíc předem s tím, že nárok na přesun vzniká od 60. dne před plánovaným dnem porodu.

Těhotné zaměstnankyně mají nárok na vyrovnávací příspěvek v mateřství, pokud nemohly být přeřazeny zaměstnavatelem na méně náročnou práci v případě, kdy jim byla zcela zakázána dosavadní fyzicky náročná práce; nárok nevzniká, pokud zaměstnankyně neinformovala zaměstnavatele v dané lhůtě. Zaměstnankyně má právo na vyrovnávací příspěvek také tehdy, pokud byla její schopnost pracovat snížena

---

<sup>126</sup> *Mammaledighet* nebo *Havandeskapsledighet*.

<sup>127</sup> CARLSON 2007 opt. cit., s. 136.

z důvodu těhotenství o nejméně jednu čtvrtinu. Výše přiznaného vyrovnávacího příspěvku tomu bude úměrně přizpůsobena.<sup>128</sup>

Dávky mohou být vypláceny nejdříve od 60. dne a nejpozději do 11. dne před předpokládaným dnem porodu a výše je stanovena jako 80 % rozhodného příjmu.

Přesnější popis výpočtu dávky je objasněn v části o rodičovském příspěvku u tzv. nemocenské úrovně s tím rozdílem, že maximální výše rozhodného příjmu je v případě této dávky omezena na 7,5 násobek cenového základu.

#### 4.2.2.2. *Rodičovská dovolená (typ č. 2) a příslušné dávky*

Ustanovení § 5 odst. 1 ZRD upravuje nárok rodiče na rodičovskou dovolenou<sup>129</sup> až do 18 měsíců věku dítěte,<sup>130</sup> a to jak ve spojení s *föräldrapenning*, tak bez něj. Nad to je zaručen nárok na rodičovskou dovolenou v plné výši pro rodiče, kteří pobírají *föräldrapenning* (ustanovení § 5 odst. 2 ZRD).

Rodičovský příspěvek je poskytován po dobu 480 dnů v souhrnu pro oba rodiče v případě jednoho narozeného potomka, resp. každý z rodičů, pokud mají dítě ve společné péči, má nárok na 240 dnů. Doba je prodloužena o 180 dnů<sup>131</sup> v případě každého dalšího narozeného dítěte. Pokud je dítě ve výhradní péči jednoho z rodičů, pak má rodič nárok 480 dnů. Původní úprava poskytovala dobu 30 dnů, kterou musel čerpat každý z rodičů jednotlivě (*pappamånadar / pappa month*).<sup>132</sup> Podpůrní dobu v této délce není možné převést na druhého rodiče, a pokud by nebyla druhým rodičem vyčerpána, nárok na dávku propadá. Novelizací v roce 2002 byla kvóta rozšířena na délku 60 dnů. Zbylých 360 dnů může být čerpáno oběma rodiči dle jejich domluvy. Není nutné čerpat dávku souvisle, je možné ji dle ustanovení § 10 ZRD rozdělit až do třech období v každém kalendářním roce.

---

<sup>128</sup> FÖRSÄKRINGSKASSAN (Švédská státní sociální správa). *Fact Sheet on Parental Benefit in English* [online]. 2012 [cit. 17. 4. 2013].

Dostupné z: [http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00/F%C3%B6r%C3%A4ldrapenning\\_FK\\_4070+Fa\\_enGB.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00&useDefaultText=0&useDefaultDesc=0](http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00/F%C3%B6r%C3%A4ldrapenning_FK_4070+Fa_enGB.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00&useDefaultText=0&useDefaultDesc=0).

<sup>129</sup> *Föräldraledighet*.

<sup>130</sup> Obdobně je upraven nárok i v případě adopce dítěte, podrobněji se ale adopcí v práci nezabýváme.

<sup>131</sup> O 90 dnů s dávkou na tzv. nemocenské úrovni a 90 dnů s dávkou na tzv. základní úrovni, viz dále.

<sup>132</sup> Prvním zemí, která představila kvótu pro otce, bylo Norsko v roce 1992.

Nárok na *föräldrapenning* je upraven v ustanoveních Hlavy IV., ZNárPoj. Dávka je vyplácena po danou dobu maximálně do osmi let věku dítěte nebo ukončení jeho prvního roku povinné školní docházky dle toho, co nastane později. Pro účely vypočtení dávky jsou rozlišovány tři úrovně finanční kompenzace.<sup>133</sup>

První úroveň, tzv. nemocenská (*sjukpenningnivå / sickness benefit level*), je odvozena z výše příjmu rodiče a je obecně nastavena na 80 % z 97 %<sup>134</sup> rozhodného příjmu (*sjukpenninggrundande inkomst / sickness benefit qualifying income*), jehož maximální výše je pro účely výpočtu rodičovského příspěvku omezena na desetinásobek tzv. cenového základu<sup>135</sup> (*prisbasbelopp*), který je uveřejňován každý rok. Pro rok 2012 je cenový základ stanoven na částce 44 000 SEK (cca 132 000 Kč), desetinásobek tedy dosahuje částky 440 000 SEK (cca 1 320 000 Kč). Po zohlednění koeficientu 0,97 a následného výpočtu 80 % vychází maximální denní dávka v této úrovni na 935 SEK (2 805 Kč).

Druhá tzv. základní úroveň, *grundnivå (basic level)* je stanovena na částku 225 SEK (cca 675 Kč) denně.

Tyto dvě úrovně se uplatní během prvních 390 dnů podpůrčí doby. Aby měl rodič nárok na výši dávky na základě tzv. nemocenské úrovně během prvních 180 dnů podpůrčí doby, musí předchozích 240 dnů pobírat denně mzdu v minimální výši 180 SEK (cca 540 Kč) denně, jinak bude dávka odvozena ze základní úrovně.

Zbýlých 90 dnů je kryto tzv. minimální výší, (*lägstänivå / minimum level*) ve výši 180 SEK (cca 540 Kč) denně, pokud se dítě narodilo po 1. červnu 2006. V případě narození před tímto datem je výše stanovena na 60 SEK (cca 180 Kč).

Vzrůstající tendencí švédských zaměstnavatelů je poskytování příplatku k této zákonné výši, např. dorovnání zákonné výše během posledních 90 dnů na původních 80 % předchozího platu. Finanční kompenzace ze strany zaměstnavatelů je typicky

---

<sup>133</sup> FÖRSÄKRINGSKASSAN (Švédská státní sociální správa). *Fact Sheet on Parental Benefit in English* op. cit.

<sup>134</sup> V roce 2008 zavedeno snížení základu o 3 %.

<sup>135</sup> Ustanovení § 6 an., ZSP.

obsažena v kolektivních smlouvách, jak u společností v soukromém tak i veřejném sektoru.<sup>136</sup>

Není vyloučeno čerpat rodičovskou dovolenou a rodičovský příspěvek oběma rodiči najednou, tato doba je ale omezena pouze na délku 30 dnů do jednoho roku věku dítěte v rámci dnů, které si mezi sebou dělí rodiče dle svého uvážení, a tedy ne během 60 dnů určených pro každého z nich.

#### **4.2.2.3. Částečná rodičovská dovolená (typ č. 3 a 4)**

Ustanovení § 6 ZRD upravuje také speciální model a tím je částečná dovolená, kdy rodič má právo na sníženou pracovní dobu úměrně závislou na části *föräldrapenning*, kterou pobírá (tři čtvrtiny, jedna polovina, jedna čtvrtina, jedna osmina). Lze tedy např. čerpat dvakrát delší rodičovskou dovolenou s poloviční výší denní dávky.

Na sníženou pracovní dobu až do jedné čtvrtiny z důvodu péče o dítě má rodič nárok až do 8 let věku dítěte nebo déle, dokud dítě neukončí první rok povinné školní docházky (ustanovení § 7 ZRD).

#### **4.2.2.4. Rodičovská dovolená (typ č. 5) a příslušné dávky**

Přechodný rodičovský příspěvek byl vytvořen za účelem poskytnutí finanční dávky v případě onemocnění dítěte, návštěvy lékaře z tohoto důvodu či onemocnění osoby, která se o dítě obvykle stará, to se nevztahuje na uzavření předškolního či školního zařízení pro děti. Tato úprava se vztahuje na děti od věku 240 dnů do 12 let. Zaměstnanec, který pobírá tento přechodný příspěvek na základě ZNR, má také nárok na rodičovskou dovolenou dle ustanovení § 8 ZRD. Je možné čerpat až 120 dnů za rok dávku ve výši 80 % rozhodného příjmu. Obdobně jako při výpočtu vyrovnávacího příspěvku v mateřství je maximální roční výše omezena násobkem 7,5 tzv. cenového stropu (tj. 330 000 SEK, cca 990 000 Kč). Přechodný příspěvek je možné čerpat ve

---

<sup>136</sup> SCHWARZ, Finn, ENKEGAARD, Jonas. *Scandinavian Employment Law*. 1. vyd. Stockholm: Thomson Fakta AB, 2007. 263 s. ISBN 978-91-7610-268-8. s. 115.

snížené výši, a to ve třech čtvrtinách, v polovině, ve čtvrtině nebo v osmině. Pokud se rodič z nějakých důvodů nemůže o dítě postarat v tomto případě sám, je umožněno nárok převést na jinou osobu, ta bude mít nárok na volno a přechodný příspěvek.

V případě dítěte mladšího 240 dnů se budou aplikovat speciální pravidla a nárok na přechodný rodičovský příspěvek vzniká ve vážnějších situacích, např. v případě hospitalizace dítěte v nemocnici. Pokud onemocní osoba, která se o dítě obvykle stará, rodiče dítěte mladšího 240 dní věku má i tak nárok na rodičovskou dovolenou dle ustanovení § 8 odst. 2 ZRD.

#### **4.2.2.5. Bonus rovnosti**

Bonus rovnosti (*jämställdhetsbonus*) je poskytován rodičům dětí narozených po 30. červnu 2008 v případě, že čerpají rodičovskou dovolenou rovnoměrně. Podmínkou není manželství ani společné soužití, pouze společná péče o dítě.

Rodiče získají dávku<sup>137</sup> ve výši 50 SEK (cca 150 Kč) denně, která je omezená maximální výší 13 500 SEK (cca 40 500 Kč) ročně. Nárok není založen během 60 dnů, které nelze transferovat na druhého rodiče, co se týče čerpání rodičovské dovolené, a stejně tak během 90 dnů, které jsou kryty tzv. minimální výší dávky. Oprávnění vzniká, pokud zbylých 270 dní podpůrcí doby rodičovského příspěvku je čerpáno rovnoměrně oběma rodiči.

#### **4.2.2.6. Otcovská dovolená a příslušné dávky**

Otcové<sup>138</sup> mohou čerpat tzv. otcovskou dovolenou<sup>139</sup> v délce deseti dnů, na kterou mohou nastoupit během 60 dnů po narození dítěte. Po tuto dobu je otcovi poskytován přechodný rodičovský příspěvek ve výši 80 % rozhodného příjmu. Obdobně

---

<sup>137</sup> Do konce roku 2011 byl tento bonus koncipován jako sleva na dani, od 1. 1. 2012 byl benefit zjednodušen a nyní je vyplácen obdobně jako rodičovský příspěvek.

<sup>138</sup> Tato právní úprava se obecně vztahuje na jiného rodiče než matku, to má význam např. v případě homosexuálních sňatků a nebiologických rodičů. Napříč celou právní úpravou je viditelná snaha o genderovou rovnost a zrovnoprávnění všech forem rodinného soužití. Jako poživatel dávky obvykle nebývá uváděn „otec“ nebo „matka“, ale „rodič“.

<sup>139</sup> Termín otcovské dovolené není explicitně z výše uvedených důvodů uveden v textu zákona, obecně se používá pojem *Pappadagar*.

jako při výpočtu vyrovnávacího příspěvku v mateřství je maximální roční výše omezena násobkem 7,5 tzv. cenového stropu (tj. 330 000 SEK, cca 990 000 Kč).

Aby otec dosáhl na tuto výši příspěvku, musí být zaměstnán po dobu alespoň 240 dnů před narozením dítěte. V opačném případě má nárok na příspěvek ve výši 180 SEK (cca 540 Kč) denně.

Účelem je umožnit otci být s rodinou ihned po porodu, příp. pomoci, když žena je stále v nemocnici apod.

#### 4.2.2.7. Zjednodušený souhrnný přehled současné úpravy rodičovské, mateřské a otcovské dovolené a příslušných dávek

**Tabulka 8: Souhrnný přehled současné úpravy rodičovské, mateřské a otcovské dovolené a příslušných dávek (Švédsko).**

Úprava mateřské, rodičovské a otcovské dovolené			Úprava příslušných dávek		
	Podmínky	Délka	Podmínky	Délka	Výše
<b>MD</b>		7 týdnů před porodem + 7 týdnů po porodu (minimálně 14 dnů).	Pokud žena vykonává náročnou práci neslučitelnou s jejím fyzickým stavem, včas informovala zaměstnavatele a on ji nemohl nebo nepřesunul na jinou pracovní pozici.	50 dnů (nejdříve od 60. dne před porodem do nejpozději 11. dne před porodem).	80 % rozhodného příjmu.
<b>RD</b>	Do 18 měsíců věku dítěte, resp. po dobu pobírání rodičovského příspěvku.	18 měsíců (cca 540 dnů).	Do 8 let věku dítěte nebo ukončení prvního roku povinné školní docházky.	480 dnů (16 měsíců).	390 dnů kryto 80 % rozhodného příjmu, resp. částkou 225 SEK/den, 90 dnů ve výši 180 SEK/den.
<b>OD</b>	Musí být čerpáno během prvních 60 dnů věku dítěte.	10 dnů.	Musí být čerpáno během prvních 60 dnů věku dítěte.	10 dnů.	80% rozhodného příjmu.

*Zdroj: Vlastní sumarizace*

### 4.2.3. Směřování sociální politiky a právní úprava de lege ferenda

Švédský systém sociálního zabezpečení, s výjimkou pojištění pro případ nezaměstnanosti a příspěvků na studium, a obecně oblast podpory rodin spadá do kompetence ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí (*Socialdepartementet*). Jedním z hlavních cílů je usnadnit sladění osobního a pracovního života a zároveň je kladen důraz na zlepšení podmínek rovnosti žen a mužů. Základními kameny současné rodinné politiky Švédska je zaměření na dítě, svobodná volba rodiče ve smyslu harmonizace rodinného života a pracovních závazků, zvýšení rozmanitosti předškolních a jiných vzdělávacích aktivit a odpovědnost obou rodičů za dítě.<sup>140</sup>

V oblasti rodičovského pojištění má ministerstvo záměr učinit některé nová opatření. Plánuje Parlamentu předložit návrh na omezení možnosti čerpat více než 20 % podpůrcí doby rodičovského příspěvku po čtyřech letech věku dítěte, poté by tedy bylo možné čerpat jen 96 dnů.

Další zvažovanou novinkou má být zvýšení maximální doby čerpání rodičovského příspěvku z osmi let věku dítěte na dvanáct.<sup>141</sup>

## 4.3. Zhodnocení právní úpravy

### 4.3.1. Demografické údaje a reálné využívání systému

Populace Švédska dosahuje v současné době asi 9,5 miliónu obyvatel. Poměr žen a mužů je téměř vyrovnaný.<sup>142</sup> Úhrnná plodnost dosáhla v roce 2011 hodnoty 1,9 a pouze země Irsko a Island měly v tomto roce fertilitu vyšší.<sup>143</sup> Míra nezaměstnanosti se pohybuje kolem 8,5 %. Švédsko vykazuje vysokou míru zaměstnanosti žen, a to až 72 % za rok 2012, vyšší hodnotu dosáhly mezi hodnocenými zeměmi pouze Island,

---

<sup>140</sup> REGERINGSKANSLIET (Vláda Švédska). *Cíle Ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí Švédska pro rok 2013* [online]. 2012 [cit. 18. 4. 2013].

Dostupné z: <http://www.government.se/sb/d/15472/a/184025>.

<sup>141</sup> Tamtéž.

<sup>142</sup> Počet žen k 31. 12. 2012 byl 4 789 3988, počet mužů k témuž datu 4 765 905.

<sup>143</sup> ČSÚ (Český statistický úřad). *Zaostřeno na ženy a muže 2012. 1 - 14. Mezinárodní srovnání - úhrnná plodnost* [online]. 2012 [cit. 8. 7. 2013].

Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036924C/\\$File/1413121114.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036924C/$File/1413121114.pdf).

Norsko a Švýcarsko. Zaměstnanost mužů byla asi 75 %.<sup>144</sup> Typická je také oblíbenost částečných pracovních úvazků, kde však i zde převažuje vyšší účast žen a poměr vůči plným úvazkům je 38,7 % a u mužů to je 12,9 %.<sup>145</sup>

V roce 2011 bylo vyplaceno až 50 milionů švédských korun na dávky rodičovského příspěvku. Poměr počtu recipientů byl 56 % žen a 44 % mužů. Z celkového počtu dnů ženy čerpaly asi 76 % a muži 24 %, kdy ženy pobíraly dávku v průměru po dobu 95 dnů a muži po dobu 37 dnů. Za posledních deset let došlo k zdvojnásobení počtu dnů, kdy dávku čerpali muži. Při rozboru geografické vazby lze dojít k závěru, že procento stoupá ve větších městech, resp. oblastech v dosahu univerzit. Nejvyšší hodnota v roce 2011 byla zjištěna ve městě Uppsala.<sup>146</sup> Vzhledem ke stále existujícímu rozdílu v odměňování žen a mužů a skutečnosti, že výše rodičovského příspěvku může a nemusí být závislá na výši příjmu, viz výše, je průměrná výše dávky za den značně rozlišná. U žen to byla částka 459 SEK (asi 1377 Kč) a u mužů 620 SEK (asi 1 860 Kč).

**Tabulka 9: Rodičovský příspěvek, 2011**

Věk	Počet recipientů		Průměrný počet dnů		Průměrná částka (za den, v SEK)	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
-19	1 640	60	173	71	184	206
20-24	23 585	3 926	157	46	286	448
25-29	68 815	27 304	131	44	409	557
30-34	119 293	73 606	104	43	504	629
35-39	119 076	102 598	77	37	519	651
40-44	56 397	70 722	57	32	486	627
45-49	13 151	29 836	39	31	426	593
50-54	1 200	8 178	38	32	395	568

<sup>144</sup> EUROSTAT (Evropský statistický úřad). *Employment rate (15-64 years)*. [cit. 9. 7. 2013].

Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_ergan&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en).

<sup>145</sup> EUROSTAT (Evropský statistický úřad). *Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%)*. [cit. 9. 7. 2013].

Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_eppga&lang=en).

<sup>146</sup> FÖRSÄKRINGSKASSAN (Švédská státní sociální správa). *Social Insurance in Figures 2012*. 1. vyd. Stockholm: Försäkringskassan. 2012. ISBN 978-91-7500-372-6.

Dostupné také z: <http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/88b0235a-8f32-4082-bdfc-cf1ffbbf7e7b/sfis2012-e.pdf?MOD=AJPERES>.



55-	73	3 149	44	39	284	500
<b>Total</b>	<b>403 230</b>	<b>319 429</b>	<b>95</b>	<b>37</b>	<b>459</b>	<b>620</b>
	<b>56%</b>		<b>44%</b>			

Zdroj: *Social Insurance in Figures 2012*<sup>147</sup>

**Tabulka 10: Počet dnů čerpání rodičovského příspěvku**

Rok	Ženy	poměr	Muži	poměr
2000	31 225 646	88 %	4 434 914	12 %
2001	31 457 210		5 042 207	
2002	32 210 665		5 917 761	
2003	33 235 019		6 911 239	
2004	34 407 649		7 901 513	
2005	34 206 270	80 %	8 303 757	20 %
2006	34 524 796		8 957 898	
2007	35 856 090		9 434 538	
2008	37 117 288		10 143 062	
2009	37 169 343		10 669 822	
2010	38 228 681		11 489 945	
2011	38 363 061	76 %	11 921 067	24 %

Zdroj: *Social Insurance in Figures 2012*<sup>148</sup>

Čerpání přechodného rodičovského příspěvku je o trochu více rovnoměrné oproti rodičovskému příspěvku a ženy čerpaly v roce 2011 asi 64 % z celkového počtu dnů, muži asi 26 %. To je dáno zejména tím, že tzv. otcovská dovolená je pokryta přechodným rodičovským příspěvkem. Zároveň lze sledovat stabilní poměr mezi ženami a muži v uplynulých deseti letech.

**Tabulka 11: Počet dnů čerpání přechodného rodičovského příspěvku**

Rok	Ženy	poměr	Muži	poměr
2001	3 198 243	65 %	1 732 638	35%
2002	3 071 677		1 704 814	

<sup>147</sup> Tamtéž.

<sup>148</sup> Tamtéž.

<b>2003</b>	3 055 349		1 691 297	
<b>2004</b>	2 793 796		1 560 653	
<b>2005</b>	2 830 380		1 613 550	
<b>2006</b>	3 134 444		1 822 206	
<b>2007</b>	2 937 030		1 633 686	
<b>2008</b>	3 005 810		1 658 603	
<b>2009</b>	2 898 916		1 590 462	
<b>2010</b>	3 002 288		1 654 380	
<b>2011</b>	3 238 400	64 %	1 805 450	36 %

*Zdroj: Social Insurance in Figures 2012<sup>149</sup>*

Vyrovňovací příspěvek v mateřství čerpalo v roce 2011 přes 21 800 žen, nejčastěji byly příjemkyně dávky ve věku 25-34 let a průměrná dávka dosáhla částky 534 SEK (asi 1602 Kč) za den.

**Tabulka 12: Vyrovňovací příspěvek v mateřství, 2011**

<b>Věk</b>	<b>Počet recipientů</b>	<b>Průměrný počet dnů</b>	<b>Průměrná částka (za den, v SEK)</b>
<b>-19</b>	19	39	344
<b>20-24</b>	2 680	39	467
<b>25-29</b>	7 959	39	524
<b>30-34</b>	7 087	39	556
<b>35-39</b>	3 346	39	561
<b>40-44</b>	689	38	559
<b>45-</b>	38	42	544
<b>Total</b>	<b>21 815</b>	<b>39</b>	<b>534</b>

*Zdroj: Social Insurance in Figures 2012<sup>150</sup>*

<sup>149</sup> Tamtéž.

<sup>150</sup> Tamtéž.

#### 4.3.2. Zhodnocení z hlediska rovnosti pohlaví

Podoba úpravy rodičovské dovolené, resp. možnosti jejího čerpání muži, jsou důležité z mnoha důvodů. Odráží se v ní starost o zdraví matky a dítěte, je to ale zároveň velmi důležitý nástroj v oblasti rovnosti pohlaví, což je jedna z hlavních priorit Švédska. Ovlivňuje rovněž tvorbu vazby dítěte na oba rodiče.

Severské země obecně jsou se svou politikou zaměřenou na rovnost pohlaví velmi úspěšné.<sup>151</sup> Ženy mají často shodné příjmy, přístup k vysoce kvalifikovaným pracovním místům, ke vzdělání, a jsou zastoupeny ve vládě a rozhodovacích funkcích ve společnostech.

Výsledky hodnocení výše tzv. *pay gapu*<sup>152</sup> řadí severské země *pouze* kamsi do středu žebříčku, kdy Švédsko je na hranici 15,8 % a průměr členských zemí EU je 16,2 %.<sup>153</sup> Důvodem vysvětlujícím hodnotu tzv. *pay gapu* je mj. vysoká účast žen na pracovním trhu oproti zemím, které mají hodnotu *pay gapu* podstatně nižší a nerovně rozdělené domácí neplacené práce.<sup>154</sup> Aby žena mohla konkurovat mužům na pracovním trhu za rovných podmínek, musí být oprostěna od rodinných povinností. Pokud ale muž vydělává více peněz, tento faktor bude neustále hrát roli při rozhodování o rozdělení placené a neplacené práce. Model severských zemí je proto často klasifikován jako „defamilizující“,<sup>155</sup> kdy cílem rodinné politiky je uvolnění břemena péče o děti a domácnost, podpora účasti žen na pracovním trhu a dosažení ekonomické nezávislosti žen. Rovnoměrnější rozdělení čerpání rodičovské dovolené tedy umožňuje

---

<sup>151</sup> Dle žebříčku World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2012*, dostupné z: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2012.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf), je Švédsko již čtvrtým rokem na čtvrtém místě, na prvním místě je po stejnou dobu Island, který Švédsko vystřídal dřívější na vůdčí pozici. *Gender Gap* vyjadřuje míru nerovnosti žen a mužů ve čtyřech hlavních oblastech, a to v ekonomické situaci a účasti na pracovním trhu, přístupu ke vzdělání, politické reprezentaci a zdravotních ukazatelích.

<sup>152</sup> Viz pozn. pod čarou. č. 77.

<sup>153</sup> EUROSTAT (Evropský statistický úřad). *Gender pay gap 2011 in unadjusted form* [cit. 25. 4. 2013].

Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=0>.

<sup>154</sup> GÍSLASON, Ingólfur V.; EYDAL, Guðný Björk (ed). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. 1. vyd. Kodaň: Nordic Council of Ministers, 2011. 178 s. ISBN 978-92-893-2278-2. s. 18.

<sup>155</sup> Např. In: ESPING-ANDERSEN, Gøsta. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. 1999. New York: Oxford University Press.

snazší návrat ženy do zaměstnání a snižuje její diskriminaci, co se týče pracovních podmínek.

Proto je snahou obecně všech severských zemí podporovat otce v čerpání rodičovské dovolené. Studie ukazují, že úprava provedená ve Švédsku se setkala s relativně velkým úspěchem.<sup>156</sup> Ačkoliv kvóta pro muže není mezi severskými zeměmi nejvyšší, tu nabízí právní úprava Islandu,<sup>157</sup> Švédsko operuje s celkově nejdelší možnou dobou, kterou mohou muži čerpat. Tím je regulace velmi flexibilní a každoročně roste poměr mužů, kteří realizují svůj nárok na rodičovskou dovolenou, viz Tabulka 10.

Právní úpravou rodinného práva, jak již bylo vyloženo výše, se line hlavním principem zajištění nejlepšího zájmu dítěte. Kritika úpravy rodičovské dovolené argumentuje, že není správné „uměle“ rozhodovat o podobě čerpání rodičovské dovolené namísto rodičů, že o nejlepším poměru mají rozhodnout rodiče sami.<sup>158</sup> Diskutabilní ale je, zda je žádoucí v nejlepší zájmu dítěte ho nechat vyrůstat ve společnosti podporující diskriminaci na základě pohlaví.

#### 4.3.3. Zhodnocení z hlediska flexibility čerpání

Švédsko patří do skupiny skandinávských států, které bývají pro štědrost systému označovány jako státy blahobytu (*welfare state*). Typická je velká variabilita rodinných forem, manželství ve Švédsku mohou uzavřít také páry stejného pohlaví. Jistá relativně velmi omezená oprávnění jsou poskytována také tzv. druhům a družkám (*sambor/cohabitees*).

Jak bylo výše vyloženo, vyrovnávací příspěvek v mateřství je vyplácen těhotným zaměstnankyním. Přechodný příspěvek je podmíněn výdělečnou činností v době vzniku případného nároku na dávku, a aby rodič dosáhl na vyšší než minimální

---

<sup>156</sup> VALDIMARSDÓTTIR. op. cit. s. 40.

<sup>157</sup> V roce 2003 byla na Islandu uvedena v život velmi rovnostářská úprava a rodičovská dovolená v délce devíti měsíců je rozdělena na třetiny, kdy matka i otec čerpají jednu třetinu. V prosinci 2012 došlo k přijetí nové úpravy a mezi lety 2013 a 2016 dojde k postupné změně systému do podoby pět měsíců vyhrazených pro každého rodiče a pouze dva měsíce, které si mohou rozdělit mezi sebou. ÞJÓÐMÁLASTOFNUN (Social Research Center, Island).

Dostupné z: [http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/eydal\\_and\\_gislason-paid\\_parental\\_leave\\_in\\_iceland-2012\\_dvelopmen\\_ts-1.pdf](http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/eydal_and_gislason-paid_parental_leave_in_iceland-2012_dvelopmen_ts-1.pdf).

<sup>158</sup> GÍSLASON, Ingólfur V.; EYDAL, Guðný Björk (ed). op. cit.

plnění, musí být splněna podmínka určité výše příjmu po určitou dobu před vznikem nároku. Rodičovský příspěvek je vyplácen nehledě na výdělečnou činnost všem rodičům, kteří mají dítě ve své péči, pouze výše příspěvku může být odvislá po určitou dobu čerpání dávky od předchozí výše příjmu.

Model rodičovské dovolené uplatňovaný ve Švédsku lze kategorizovat<sup>159</sup> jako „model jednoleté rodičovské dovolené orientované na rovnost pohlaví“.<sup>160</sup> Vyznačuje se relativně kratší dobou trvání, ale relativně vysokou finanční kompenzací (zjednodušeně 80 % předchozího příjmu) s jasnou podporou genderové rovnosti. Švédsko má od roku 2002 zavedenu kvótu 60 dnů pro každého z rodičů.

Pro poživatele příslušných dávek poskytuje systém mnoho možností, jak čerpání individuálně přizpůsobit a tím snadněji skloubit pracovní a osobní život. Flexibilitu lze typově hodnotit z následujících hledisek.<sup>161</sup>

Již v roce 1974 byla zavedena varianta polovičního snížení pracovní doby s dvakrát delší podpůrní dobou. V současné době jsou k dispozici varianty tři čtvrtiny, jedna polovina, jedna čtvrtina a jedna osmina. Tím si rodič může udržet kontakt s pracovním prostředím, být zaměstnaný s kratší pracovní dobou a dle sebe si nastavit poměr zaměstnání a péče o dítě, který mu vyhovuje. Není nutné čerpat rodičovskou dovolenou najednou a je možno ji rozdělit až do tří etap během každého kalendářního roku. Doba rodičovské dovolené je vyčíslena ve dnech, 480 dnů, tím je vyjádřena možnost větší volnosti v rozvrhnutí čerpání. Rodičovský příspěvek je možné pobírat až do osmi let věku dítěte, resp. do ukončení prvního roku povinné školní docházky. V případě vícenásobného porodu se rodičovská dovolená prodlužuje o 180 dnů za každé dítě. Oba rodiče mohou čerpat rodičovskou dovolenou včetně rodičovského příspěvku ve stejnou dobu, ta je primárně nastavena na 30 dnů pro každého z rodičů.

Švédský systém neumožňuje převést nárok na čerpání rodičovské dovolené na osobu jinou než rodiče, také není zavedena možnost volby mezi kratším čerpáním

---

<sup>159</sup> WALL, Karin. *Leave policy models and the articulation of work and family in Europe: a comparative perspective*. In: MOSS, Peter; WALL, Karin (eds.): *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*. s. 28. London: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, 2007. 302 s. ISBN 978-0-85605-702-1.

<sup>160</sup> Kromě Švédska zařazen dále Island, Dánsko a Slovinsko (na základě dat z roku 2006).

<sup>161</sup> MOSS (ed.) 2013 opt. cit., 18.

rodičovské dovolené s vyšším rodičovským příspěvkem a delším čerpání rodičovské dovolené s nižším rodičovským příspěvkem.

Úprava tedy v mezinárodním měřítku poskytuje relativně velkou pružnost a rodičům je dána možnost velké individualizace.<sup>162</sup> Efektivita úpravy, která zohledňuje délku rodičovské dovolené a její poměr k výši rodičovského příspěvku, je také relativně vysoká.<sup>163</sup>

---

<sup>162</sup> Tamtéž. Ze sedmi hledisek flexibility používání je šest zahrnuto v právní úpravě Slovinska, pět v Chorvatku, Německu, Norsku a právě Švédsku. Ve studii bylo hodnoceno 33 zemí.

<sup>163</sup> Hodnocení „efektivní rodičovské dovolené“ mezi 25 zeměmi OECD zařadilo Švédsko na osmou příčku. Nejlepší koeficient dosáhlo Norsko. UNICEF. *The child care transition: Innocenti Report Card 8*. Florence: The United Nations Children's Fund, 2008. 36 s.

Dostupné z: [http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/rc8\\_eng.pdf](http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/rc8_eng.pdf). s. 16.

## **5. Srovnání právních úprav s ohledem na sladování osobního a profesního života**

### **5.1. Mateřská dovolená**

Ačkoliv je často zmiňováno, že ve Švédsku neexistuje mateřské dovolená v pravém slova smyslu a jde jen o variantu rodičovské dovolené, na předchozím výkladu je vidět, že obdobně jako v České republice, tak i ve Švédsku je ženám poskytováno pracovní volno jistou dobu před porodem. Ve skandinávské zemi je tak poskytováno sedm týdnů před porodem a sedm týdnů po porodu. Toto období není spojeno s žádnou specifickou dávkou jako je tomu v České republice, kdy v období mateřské dovolené, na kterou může žena nastoupit od osmého, resp. maximálně od šestého týdne před plánovaným dnem porodu a trvá v základní délce 28 týdnů, je žena oprávněna čerpat dávku PPM, která je hrazena ze subsystému sociálního pojištění. Švédská žena však může čerpat rodičovský příspěvek od 50. dne plánovaným dnem porodu.

V obou případech znají dané právní řády období vyrovnávacího příspěvku v mateřství, která má ženě vynahradit snížený příjem z důvodu nemožnosti vykonávat původní práci. Rozdíl je však ve výpočtu dávky, ve Švédsku je konstruován jako 80 % rozhodného příjmu, kdežto v České republice jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem započitatelných příjmů po tomto převedení.

Co se týče délky, je tedy jasné, že česká úprava poskytuje ženám delší mateřskou dovolenou a krytou základní dávkou ve výši 70 % denního vyměřovacího základu zredukovaného dle hranic. Nelze hodnotit jinak než pozitivně prodloužení délky mateřské dovolené v případě vícečetného porodu.

### **5.2. Otcovská dovolená**

Participace mužů na péči o rodinu je velkým současným tématem a zásadním momentem, co se týče genderové rovnosti, jak bude okomentováno níže.

Otcovská dovolená v délce několik dnů se může zdát nepodstatná, ale autorka zastává názor, že být s nově narozeným potomkem v jeho prvních dnech je zásadní pro další fungování rodiny a vzájemné vazby. Nový člen do domácnosti s sebou nese kromě radosti i spoustu problémů a je důležité, pokud na to žena matka není sama v počátku. Velký důraz je kladen na následné silnější pouto mezi otcem a potomkem a stejně tak na pochopení ze strany mužů, co vlastně obnáší starost o dítě. Institut otcovské, jak je definován na začátku práce, má své uplatnění v souběhu s mateřskou dovolenou nebo její obdobou, kdy otec není takřkajíc na vše sám.

Deset dnů, které nabízí mužům Švédsko, hodnotí tedy autorka velmi pozitivně. Zejména na základě vlastní zkušenosti z ročního pobytu ve Stockholmu soudí, že mentalita otců je diametrálně odlišná než v českém prostředí. Je zcela normální vidat otce s kočárkem a celá společnost se na toto dívá naprosto přirozeně jako na běžnou věc.

Právní řád ČR prozatím otcovskou dovolenou nezná, ačkoliv diskuze o ní probíhají. Dle citovaného Prorodinného balíčku by finanční zátěž nebyla tak velká a jde tedy hlavně o politickou vůli a sociální klima.

### **5.3. Rodičovská dovolená**

Jádro srovnání leží v úpravě rodičovské dovolené, jako poskytovaného pracovního volna za účelem prohloubení péče o dítě. Zde lze najít zásadní rozdíly, korespondující s rozdílným zařazením v typologiích sociálních systémů.

Švédsko jako typický zástupce sociálnědemokratického systému, někdy nazývaného skandinávským systémem, se vyznačuje jednoznačně zaměřením na genderovou rovnost, kterou má taky uvedenou jako jeden ze svých hlavních politických cílů. Aktivní politika zaměstnanosti a vysoká participace žen na trhu práce je odrazem úpravy rodičovské dovolené a priority umožnit sladění pracovních a rodinných závazků.

Česká republika je pak zástupcem konzervativního, bismarkovského, režimu a jasně u nás podporováno tradičního rozdělení rolí v domácnosti, kde žena v drtivé většině zůstává stranou trhu práce a věnuje se péči o dítě a muž má svou roli jako živitel rodiny.



Švédští rodiče mají zaručenu rodičovskou dovolenou po dobu do 18 měsíců věku dítěte, nad to ale mohou čerpat pracovní volno po dobu, kdy pobírají rodičovský příspěvek. A v ten moment přichází právě obrovský rozsah možností, jak nastavit svůj pracovní život v kombinaci s tím rodinným. Pobírat rodičovský příspěvek totiž mohou oba rodiče, každý má svůj samostatný nárok na dobu 240 dnů. Z toho 60 dnů nelze převést na druhého rodiče a v případě nečerpání této doby nárok propadá. Stanovením délky doby pobírání příspěvku ve dnech je zvýrazněna volnost, s jakou lze benefit čerpat. Maximální časovým horizontem je pak věk osmi let dítěte nebo jeho nástupu do školy.

Zaprvé není nutné v žádném případě čerpat dávku v jednom celku, je možné se na placené rodičovské např. střídat po měsíci s druhým rodičem. Druhou výraznou modifikací je pobírat dávku ne v 100% výši, ale v poměrně snížené výši za současně účasti na trhu práce. ZRD zná varianty tři čtvrtiny, jedna polovina, jedna čtvrtina a jedna osmina výše rodičovského příspěvku.

V České republice je rodičovská dovolená poskytována maximálně do věku tří let dítěte. Už v tomto momentě je viditelná obrovská flexibilita pro švédské rodiče. Rodičovský příspěvek lze sice v ČR pobírat až do čtyř let věku dítěte, o poskytnutí neplaceného volna už ale rozhoduje nadále zaměstnavatel, resp. není povinen ho poskytnout na rozdíl od rodičovské dovolené.

Česká právní úprava prošla změnou, která měla přinést flexibilitu v čerpání příspěvku a více přiblížit náš model např. tomu švédskému. Rodič tedy také může volit z několika variant, významným posunem byla změna v možnosti změnit svoji volbu výše příspěvku. Nyní je možné po uplynutí třech kalendářních měsíců svoji volbu přehodnotit, to autorka hodnotí jako krok jednoznačně pozitivním směrem, protože bez této úpravy není umožněno právě okamžité reagovat na nastalou situaci. Přesto by si autorka dokázala představit odstranění této podmínky, resp. zkrácení lhůty třech měsíců.

Problematickým se může také zdát, že dávka není nikterak navázána na předchozí příjem, alespoň co se absolutní konečné částky týče. Tím spíše, že jednorázové stanovení výše na částku 220 000 Kč bez následné aktualizace a valorizace sumu během let degraduje.

System financování, jak byl vyložen výše v Kapitole 3.2.2.2, je navázán na výši denního vyměřovacího základu pro stanovení PPM. Tím de facto problémové skupiny nezaměstnaných rodičů, osamělých matek či nízkopříjmových rodin jasně odsouvá do kategorie varianty nejdelšího, až čtyřletého čerpání příspěvku v nižší měsíční výši.

Je nutno ale ocenit trend, jakým se úprava ubírá a rodiče s vyššími příjmy si tak mohou skutečně vybrat variantu, jako jim vyhovuje, zda kratší podpůrčí dobu saturovanou vyšší dávkou nebo naopak.

Rodičovský příspěvek ve Švédsku je kombinací varianty, kdy je výše navázána na předchozí příjem a kratší úsek je pak zabezpečen pevnou částkou. Tento model se zdá být dobrou variantou. Je totiž jak zohledněn předchozí příjem, což je jednoznačně motivační impuls pro recipienty, tak je dána minimální výše, na kterou dosáhne každý. Vazba na předchozí příjem je tím spíše motivační, když výše příspěvku je 80 % rozhodného příjmu.

Švédská právní úprava přináší spoustu možností, jak podobu rodičovské dovolené uzpůsobit individuálním podmínkám. Že systém funguje a je reálně využíván, jasně vyplývá ze statistických dat, Švédsko se pyšní jednou z nejvyšších zaměstnaností žen a oblíbenosti flexibilních úvazků. Naproti tomu, ČR vede v nejvyšším (negativním) ovlivnění rodičovství na účasti na trhu práce u žen. Platí tak, že v českém prostředí znamená být matkou, být doma, ve zjednodušeném chápání.

Do toho vstupuje problematika diskriminace pohlaví a genderové rovnosti. Pokud bude nadále pravdivý tento trend, že na 98 % si zaměstnavatel může být jistý, že na rodičovskou dovolenou odejde žena, povede to ještě k výraznější diskriminaci přístupu k zaměstnání a problematika nerovného odměňování tomu všemu ještě nadále přispívá. Čím větší budou rozdíly mezi odměnami žen a mužů, tím spíše budou na rodičovské dovolené odcházet téměř výhradně ženy.

Pokud by bylo docíleno, že na rodičovskou dovolenou (koneckonců také mateřskou, jak je v ČR umožněno) by muži nastupovali častěji, došlo by zaprvé k velkému uvolnění potenciálu žen na trhu práce. Tím by jednoznačně byla zvýšena soutěživost prostředí, kvalitní pozice by nebyly určeny pouze mužům, ale zkrátka těm nejlepším možným pracovníkům. Snížení diskriminace při přijímání do zaměstnání a také snížení diskriminace při odměňování by mohly následovat. Ekonomický dopad je

také nasnadě. Celá skupina obyvatel, tedy ženy matky dětmi do minimálně třech let věku, jsou postaveny mimo výdělečnou činnost a pouze čerpají sociální dávky. Nemluvě o tom, že zaměstnatelnost žen po zpravidla malé profesní praxi a několika letech mimo svůj obor je velmi problematická.

Není možné při tomto tématu práce přejít problematiku dalších složek sladování osobního a profesního života. Zvýšit účast žen na trhu práce, zpopularizovat částečné úvazky a další prostředky, bude možné, pouze pokud bude zajištěna dostatečná kapacita a kvalita zařízení pro péči o dítě, což je velké téma samo o sobě. Neochota zaměstnavatelů udržovat kontakt s rodičem na rodičovské dovolené či poskytovat flexibilní formy práce celou záležitost ještě prohlubuje.

Přitom je důležité si uvědomit, že tento problém není otázkou „žen na mateřské“, ale jde o celkové chápání nastavení možností skloubení pracovního a osobního života, se kterým se dříve nebo později setkává každý jedinec.

Autorka tedy jasně dochází k závěru, že je nutné v českém prostředí více podpořit a zpopularizovat participaci mužů na péči o dítě. Samozřejmě je nutné reagovat na argument, že rodina jako samostatná funkční sociologická jednotka sama nejlépe ví, co je pro ni nejlepší, a není vhodné ani žádoucí přikazovat otcům, aby se podíleli na chodu domácnosti. Průzkumy však často odkazují, že otcové by se rádi podíleli na neplacené práci více, ale často se za tuto touhu stydí, sociální klima jim tedy příliš nenahrává.<sup>164</sup>

Cesta Švédska, kdy je rozeznávána tzv. *daddy quota*, se možná může zdát na české prostředí příliš razantní,<sup>165</sup> přesto je nutné si uvědomit, že stále jde jen o možnost volby, která by byla rodičům nabídnuta. Poskytnout např. ze začátku jeden měsíc a následně vyhodnotit, jak je českými otců tato varianta přijímána, se zdá z pohledu autorky být jako dobré řešení.

Dle autorky je také nutné podniknout pozvolné kroky ke změně vnímání rozdělení rolí mužů a žen ve společnosti. Je třeba představit vizi, kdy je zcela

---

<sup>164</sup> Např. projekt MPSV s názvem *Táto, jak na to?* (<http://www.tatojaknato.cz/o-projektu>).

<sup>165</sup> Např. ale v květnu 2013 bylo občanským sdružením Oranžový klub, které je napojeno na Českou stranu sociálně demokratickou, představeno zavedení kvót i v našem právním prostředí. Více např. <http://www.oranzovy-klub.cz/cz/aktualita/tiskove-prohlaseni-oranzoveho-klubu-rodinna-politika-potrebuje-zasadni-revizi/58>.

normální, že o starost o dítě se dělí oba rodiče a není to pouze doména žen. A to ze všech výše zmíněných důvodů. Větší čerpání zejména rodičovské dovolené muži by mohlo pomoci postupně odbourávat uvedené problémy. Tomu by bylo vhodné se věnovat již v rámci výuky a výchovy na základních školách a obecně tento přístup prezentovat jako zcela normální a standardní.

## Závěr

Cílem této práce bylo rozebrat aktuální právní úpravu rodičovské dovolené v České republice a Švédsku. Zaměřit se v rámci tohoto srovnání zejména na aspekty sladování osobního a profesního života, zhodnotit reálné užívání systému, dopady na daný pracovní trh a rovnost pohlaví.

Z výše podaného srovnání je jednoznačné vidět, jak rozdílné jsou oba popsané systémy. Jak Česká republika, tak Švédsko jsou zástupci rozdílných přístupů a to implikuje také jinou úpravu rodičovské dovolené v souladu s touto kategorizací.

Nelze říci, že by česká úprava byla sama o sobě nekvalitní, jde však o to, že nedisponuje příliš mnoha instituty a možnostmi, jak docílit sladění pracovního a profesního života. Ženy často zůstávají doma po dobu až čtyř let, za tu dobu spíše nekomunikují se zaměstnavatelem a v té době klesá jejich kvalifikace a rozjíždí se cyklus špatným ohodnocením jejich práce počínaje a diskriminací v přístupu k zaměstnání konče.

Švédsko reprezentuje druhou možnou cestu, kdy formou otcovské kvóty přiměla muže čerpat rodičovskou dovolenou a sociální dávku za tuto dobu, a to již od sedmdesátých let minulého století. Muži jsou nesrovnatelně častějšími recipienty dávky ve srovnání s českými muži a mateřství a rodičovství pak není takovou zátěží pro ženu, což se jasně projevuje ve statistikách. Tomu napomáhá nejen systém kvót, ale obecně celkové schéma, které je více než vstřícné k tomu ho individuálně a zejména v průběhu využívání měnit dle rodinné situace. Ženy se participují více na pracovním trhu, muži zase více na starosti o domácnost. Diskriminace žen klesá a porodnost je velmi vysoká, což jsou velmi důležité faktory pro dnešní společnost.

Proto se jednoznačně přikláním ke změnám, které by náš systém přiblížily tomu švédskému. Zavedení kvóty pro druhé rodiče nejdříve v délce 30 dnů by ukázalo, zda by o toto uspořádání byl zájem nebo ne. I samotné čerpání rodičovského příspěvku by bylo vhodné usnadnit a umožnit čerpat libovolnou podpůrčí délku do určité maximální doby a ne nutit volit pouze mezi určitými hranicemi. Přínosem by bylo uzákonění částečné rodičovské dovolené, která u nás chybí. Obecně i způsob výpočtu rodičovského příspěvku bych preferovala změnit, aby nenastávala nelogicky situace, že ženy s nižším

příjmem si nemohou zvolit nejkratší variantu a tím ještě více prohlubují svoje nedostatky v kvalifikaci.

Všechny tyto změny budou ale možné, pokud bude zajištěn dostatek míst v předškolních zařízeních, aby možnost ženy vrátit se na pracovní pozici měl ten správný účinek. Také musí vše jít ruku v ruce se změnou klimatu a pochopení ze strany společnosti. Proto je dobře, že se poslední dobou objevuje více a více iniciativ, které na toto téma systematicky upozorňují, a to i z řad Ministerstva práce a sociálních věcí.

Jednoznačně bych se přimlouvala za zavedení otcovské dovolené, která by dala jasný impuls, že otec je členem rodiny a jako takový se může a měl by podílet na chodu nově rozšířené domácnosti. Zásah do rozpočtu by nebyl tak velký, ale signál, který by tím byl rodinám vyslán, by byl důležitý.

Česká úprava tedy nevykazuje zásadní nedostatky, je v souladu s evropskou právní úpravou, přesto je zde velký prostor pro modernizaci a harmonizaci úpravy s nároky společnosti, které se v poslední době mění.

## Seznam zkratek

EU	Evropská unie
ESD/SDEU	Soudní dvůr Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
Směrnice o rodičovské dovolené	Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
Směrnice o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.
Švédsko	Švédské království
ZNP	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
ZNárPoj	Zákon č. 381/1962 SFS, o národním pojištění ( <i>Lag om allmän försäkring / The National Insurance Act</i> ), ve znění pozdějších předpisů, Švédské království.
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
ZRD	Zákon č. 584/1995 SFS, o rodičovské dovolené ( <i>Föräldraledighetslag / The Parental Leave Act</i> ), ve znění pozdějších předpisů, Švédské království.
ZRD 1976	Zákon č. 280/1976 SFS, o rodičovské dovolené ( <i>Lag om rätt till föräldraledighet / The Parental Leave Code</i> ), ve znění pozdějších předpisů, Švédské království.
ZSP	Zákon č. 110/2010 SFS, o sociálním pojištění ( <i>Socialförsäkringsbalk / The Social Insurance Act</i> ), ve znění pozdějších předpisů, Švédské království.

ZSSP

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



## Seznam použité literatury

### a) Knižní díla, články

BARNARD, Catherine. *EU Employment Law*. 4. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2012. 739 s. ISBN 978-0-19-969292-7.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

CARLSON, Laura. *Family Friendly Employment as Quality of Employment*. In: BORELLI, Silvia; VIELLE, Pascale (ed.). *Quality of Employment in Europe: Legal and Normative Perspectives*. Brussels [etc.]: P. E. I. Petr Lang, 2012. ISBN 978-90-5201-888-1.

CARLSON, Laura. *Searching for Equality: Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparison to EU, UK and US Law*. 1. vyd. Uppsala: Författaren och Iustus Förlag AB, 2007. 438 s. ISBN 978-91-7678-646-8.

CARLSON, Laura. *The Fundamentals of Swedish Law*. 2. vyd. Lund: Studentlitteratur AB, 2012. 508 s. ISBN 978-91-44-07872-4.

GÍSLASON, Ingólfur V.; EYDAL, Guðný Björk (ed.). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. 1. vyd. Kodaň: Nordic Council of Ministers, 2011. 178 s. ISBN 978-92-893-2278-2.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nástup na mateřskou dovolenou – právo nebo povinnost?. *Právní fórum* [online]. 2011, č. 10, s. 441 [cit. 23. 10. 2013]. In: ASPI online [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR.

CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 290 s. ISBN 978-80-7380-374-2.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 1. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 191 s. ISBN 978-80-7179-620-6.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a kol. (ed.) *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 162 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

MATĚJKOVÁ, Barbora; PALONCYOVÁ, Jana. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I*. [online]. Praha: VÚPSV, 2003.

Dostupné také z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_139.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_139.pdf).

MOSS, Peter (ed.). *International Review of Leave Policies and Related Research 2013*. London: Institute of Education University of London, 2013.

PŘIB, Jan aj. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, spol s r. o., 2002. 156 s. ISBN 80-247-0216-9.

SCHWARZ, Finn, ENKEGAARD, Jonas. *Scandinavian Employment Law*. 1. vyd. Stockholm: Thomson Fakta AB, 2007. 263 s. ISBN 978-91-7610-268-8.

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 420 s. ISBN 978-80-7400-322-6.

VALDIMARSDÓTTIR, Fríða Rós. *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*. 1. vyd. Kodaň: Nordic Council of Ministers, 2006. 54 s. ISBN 92-893-1330-7.

WALL, Karin. *Leave policy models and the articulation of work and family in Europe: a comparative perspective*. In: MOSS, Peter; WALL, Karin (ed.): *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*. London: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, 2007. 302 s. ISBN 978-0-85605-702-1.

## **b) Elektronické zdroje**

ČSÚ (Český statistický úřad). *Zaostřeno na ženy a muže 2012. 1 - 14. Mezinárodní srovnání - úhrnná plodnost* [online]. 2012 [cit. 8. 7. 2013].

Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036924C/\\$File/1413121114.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036924C/$File/1413121114.pdf).

ČSÚ (Český statistický úřad). *Zaostřeno na ženy a muže 2012. 4 - 36. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd podle odvětví CZ-NACE v roce 2011* [online]. 2012 [cit. 8. 7. 2013].

Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036924D/\\$File/1413124436.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036924D/$File/1413124436.pdf).

ÞJÓÐMÁLASTOFNUN (Social Research Center, Iceland). *Iceland 2012 - Revised law on paid parental leave*.

Dostupné z:

[http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/eydal\\_and\\_gislas\\_on\\_paid\\_parental\\_leave\\_in\\_iceland-2012\\_dvelopment\\_ts-1.pdf](http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/eydal_and_gislas_on_paid_parental_leave_in_iceland-2012_dvelopment_ts-1.pdf).

EUROSTAT (Evropský statistický úřad). *Employment rate (15-64 years)*. [cit. 9. 7. 2013].

Dostupné z:

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_ergan&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en).

EUROSTAT (Evropský statistický úřad). *Gender pay gap 2011 in unadjusted form* [cit. 7. 7. 2013].

Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=0>.

EUROSTAT (Evropský statistický úřad). *Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%)*. [cit. 9. 7. 2013].

Dostupné z:

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqsq\\_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfqsq_eppga&lang=en).

EUROSTAT (Evropský statistický úřad). *Harmonised unemployment rate by sex*. [online]. 2013 [cit. 17. 10. 2013].

Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020>

EVROPSKÁ KOMISE. *Female labour market participation*. [online]. 2012 [cit. 9. 7. 2013].

Dostupné z:

[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31\\_labour\\_market\\_participation\\_of\\_women.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_of_women.pdf).

EVROPSKÁ KOMISE. *Your social security rights in Sweden* [online]. 2012 [cit. 19. 4. 2013]. Dostupné z:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_cs.pdf).

FÖRSÄKRINGSKASSAN (Švédská státní sociální správa). *Fact Sheet on Parental Benefit in English* [online]. 2012 [cit. 17. 4. 2013].

Dostupné z: [http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00/F%C3%B6r%C3%A4ldrapenning\\_FK\\_4070+Fa\\_enGB.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00&useDefaultText=0&useDefaultDesc=0](http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00/F%C3%B6r%C3%A4ldrapenning_FK_4070+Fa_enGB.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00&useDefaultText=0&useDefaultDesc=0).

[http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00/F%C3%B6r%C3%A4ldrapenning\\_FK\\_4070+Fa\\_enGB.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00&useDefaultText=0&useDefaultDesc=0](http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00/F%C3%B6r%C3%A4ldrapenning_FK_4070+Fa_enGB.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00&useDefaultText=0&useDefaultDesc=0)

[http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00/F%C3%B6r%C3%A4ldrapenning\\_FK\\_4070+Fa\\_enGB.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00&useDefaultText=0&useDefaultDesc=0](http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00/F%C3%B6r%C3%A4ldrapenning_FK_4070+Fa_enGB.PDF?MOD=AJPERES&CACHEID=28f32b72-c3fd-43a9-9c33-038fdad53c00&useDefaultText=0&useDefaultDesc=0)

FÖRSÄKRINGSKASSAN (Švédská státní sociální správa). *Social Insurance in Figures 2012*. 1. vyd. Stockholm: Försäkringskassan. 2012. ISBN 978-91-7500-372-6.

Dostupné také z: <http://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/88b0235a-8f32-4082-bdfc-cf1ffbbf7e7b/sfis2012-e.pdf?MOD=AJPERES>.

MPSV. *Soubor prorodinných opatření. Prorodinný balíček*. [online]. 2008 [cit. 4. 7. 2013].

Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf).

MPSV. *Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech 2011*. [online]. 2011 [cit. 6. 7. 2013].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13910/mpsv-prirucka-ukazatele-09-11-2012.pdf>.

MPSV. *Vybrané statistické údaje*. [online]. 2013 [cit. 6. 7. 2013].  
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>.

REGERINGSKANSLIET (Vláda Švédska). *Cíle Ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí Švédska pro rok 2013* [online]. 2012 [cit. 18. 4. 2013].  
Dostupné z: <http://www.government.se/sb/d/15472/a/184025>.

REGERINGSKANSLIET (Vláda Švédska). *Parental insurance and allowances to parents in Sweden*. [online]. 2012 [cit. 18. 4. 2013].  
Dostupné z: <http://www.government.se/sb/d/15473/a/183497>.

UNICEF. *The child care transition: Innocenti Report Card 8. Florence: The United Nations Children's Fund*, 2008. 36 s.  
Dostupné z: [http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/rc8\\_eng.pdf](http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/rc8_eng.pdf).

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report 2012*.  
Dostupné z: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2012.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf).

### **c) Zákony, právní předpisy, smlouvy a jiné právní dokumenty**

Listina základních práv EU 2007/C 303/01 ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007.

Nařízení 883/2004/ES ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systému sociálního zabezpečení.

Nařízení 987/2009/ES, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004/ES.

Rozhodnutí Rady 2000/228/EC ze dne 13. března 2000 o zásadách politik zaměstnanosti členských států pro rok 2000.

Rozsudek ESD ze dne 25. 10. 1988, Komise v. Francie, věc 312/86.

Rozsudek ESD ze dne 14. 4. 2005, Komise v. Lucembursko, věc C- 519/03.

Rozsudek ESD ze dne 26. února 2008, Sabine Mayr v. Backerei und Konditorei Gerhard Flockner OHG, věc C-506/06.

Sdělení komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů KOM (2006) 92 ze dne 1. 3. 2006 - Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010.

Smlouva o fungování EU.

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

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Usnesení Evropského parlamentu 2009/2101(INI).

Zásady politik zaměstnanosti pro rok 2000.

Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové, 13 Co 413/95 z 9. ledna 1996.

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

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

Zákon č. 254/1928 SFS, o pracovním soudu (*Lag om arbetsdomstol / The Labour Court Act*), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 381/1949 SFS, o rodičovství (*Föräldrabalk / The Parental Code*), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 381/1962 SFS, o národním pojištění (*Lag om allmän försäkring / The National Insurance Act*), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 580/1976 SFS, o kolektivním vyjednávání (*Lag om medbestämmande i arbetslivet / The Joint Regulation Act*), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 80/1982 SFS, o ochraně zaměstnání (*Lag om anställningsskydd / The Employment Protection Act*), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 230/1987 SFS, o manželství (*Äktenskapsbalk / The Marriage Code*), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 1117/1994 SFS, o registrovaném partnerství (*Lag om registrerat partnerskap / The Act on Registered Partnership*), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 584/1995 SFS, o rodičovské dovolené (*Föräldraledighetslag / The Parental Leave Act*), ve znění pozdějších předpisů  
Zákon č. 376/2003 SFS, o spolužijících osobách (*Sambolag / The Act on Cohabitees*), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 110/2010 SFS, o sociálním pojištění (*Socialförsäkringsbalk / The Social Insurance Act*), ve znění pozdějších předpisů.

## Seznam tabulek

- Tabulka 1: Přehled základní legislativy tzv. *family friendly policies*
- Tabulka 2: Přehled subsystémů sociálního zabezpečení v ČR
- Tabulka 3: Základní změny ve vývoji úpravy mateřského, resp. rodičovského příspěvku.
- Tabulka 4: Zjednodušený souhrnný přehled současné úpravy rodičovské, mateřské a otcovské dovolené a příslušných dávek (ČR).
- Tabulka 5: Průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku v ČR (v tis.)
- Tabulka 6: Stručný historický přehled úpravy rodičovské, mateřské a otcovské dovolené
- Tabulka 7: Rodičovské pojištění ve Švédsku
- Tabulka 8: Souhrnný přehled současné úpravy rodičovské, mateřské a otcovské dovolené a příslušných dávek (Švédsko).
- Tabulka 9: Rodičovský příspěvek, 2011
- Tabulka 10: Počet dnů čerpání rodičovského příspěvku
- Tabulka 11: Počet dnů čerpání přechodného rodičovského příspěvku
- Tabulka 12: Vyrovňovací příspěvek v mateřství, 2011

## Seznam příloh

- Ukázka výpočtu výše dávky PPM v České republice v roce 2013
- Ukázka výpočtu výše dávky vyrovnávacího příspěvku v roce 2013
- Ukázka výpočtu výše dávky rodičovského příspěvku v roce 2013

### Příloha 1

#### *Ukázka výpočtu výše dávky PPM v České republice v roce 2013*

Žena v posledních dvanácti měsících vydělávala 40 000 Kč měsíčně.

Vyměřovací základ (tj. započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnankyni v rozhodném období posledních dvanácti měsíců):  $40\,000 \times 12 = 480\,000$  Kč.

Denní vyměřovací základ:  $480\,000 : 365 = \mathbf{1315\,Kč}$  (zaokrouhлено na celé koruny).

Redukovaný denní vyměřovací základ:

Do 863 Kč se započítá 100 %, tj. 863 Kč.

Od 863 Kč do 1295 Kč se započítá 60%, tj.  $432 \times 0,6 = 259,2$  Kč.

Od 1295 do 1315 Kč se započítá 30%, tj.  $20 \times 0,3 = 6$  Kč.

Celkem tedy redukovaný denní vyměřovací základ: **1128,2** Kč.

Za celý měsíc tato částka činí  $1128,2 \times 30 = 33\,846$  Kč.

Peněžité pomoci v mateřství je z toho 70%, tj. 23 692 Kč.

Měsíčně tedy tato zaměstnankyně získá dávku PPM ve výši **23 692** Kč.

## **Příloha 2**

### ***Ukázka výpočtu výše dávky vyrovnávacího příspěvku v roce 2013***

Zaměstnankyně byla převedena z pracovní pozice se mzdou 40 000 Kč měsíčně na pozici, kde vydělávala 30 000 Kč měsíčně.

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

Do 863 Kč se částka započítá v plné výši, tj. 863 Kč.

Od 863 Kč do 1 295 Kč se započítá 60 %, tj. 259,2 Kč.

Od 1295 Kč do 1 315 Kč se započítá 30 %, tj. 6 Kč.

Redukovaný denní vyměřovací základ tedy bude **1 128 Kč**.

Denní vyměřovací základ u pozice, na kterou byla žena převedena:  $30\,000\text{ Kč} \times 12\text{ měsíců} / 365\text{ dnů} = 986\text{ Kč}$ , dojde tedy k redukci.

Do 863 Kč se částka započítává v plné výši, tj. 863 Kč.

Od 863 Kč do 986 Kč se započítává 60 %, tj. 36,9 Kč.

Redukovaný denní vyměřovací základ tedy bude **900 Kč**.

Rozdíl redukovaných denních vyměřovacích základů je tedy 228 Kč, zaměstnankyni proto bude náležet měsíčně vyrovnávací příspěvek ve výši **6 840 Kč** ( $228 \times 30$ ).

## **Příloha 3**

### ***Ukázka výpočtu výše dávky rodičovského příspěvku v roce 2013***

Zaměstnankyně měla mzdu 10 000 Kč měsíčně.

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

Do 863 Kč se částka započítá v plné výši, tj. 863 Kč.

Od 863 Kč do 1 295 Kč se započítá 60 %, tj. 259,2 Kč.



Od 1295 Kč do 1 315 Kč se započítá 30 %, tj. 6 Kč.

Redukovaný denní vyměřovací základ tedy bude **1 128 Kč**.

Denní vyměřovací základ u pozice, na kterou byla žena převedena: 30 000 Kč x 12 měsíců / 365 dnů = 986 Kč, dojde tedy k redukci.

Do 863 Kč se částka započítává v plné výši, tj. 863 Kč.

Od 863 Kč do 986 Kč se započítává 60 %, tj. 36,9 Kč.

Redukovaný denní vyměřovací základ tedy bude **900 Kč**.

Rozdíl redukovaných denních vyměřovacích základů je tedy 228 Kč, zaměstnankyni proto bude náležet měsíčně vyrovnávací příspěvek ve výši **6 840 Kč** (228 x 30).

## Abstrakt

Cílem diplomové práce je rozebrat aktuální právní úpravu rodičovské dovolené v České republice a Švédsku zejména s ohledem na možnosti sladování osobního a profesního života, zhodnotit reálné užívání systému, dopady na daný pracovní trh a rovnost pohlaví, tyto různé modely pak následně porovnat a případně navrhnout změny právní úpravy. Téma bylo zvoleno z důvodu jeho významného dopadu na velké množství lidí a jeho aktuálnosti s ohledem na postupnou změnu vnímání jednotlivých rolí rodičů.

Po úvodní části je práce rozdělena do pěti kapitol logicky uspořádaných dle jednoho z cílů práce, a tím je srovnání několika právních úprav.

První kapitola se stručně věnuje vymezení základních pojmů, se kterými je v celé práci operováno a které jsou hlavním předmětem práce. Instituty mateřská, rodičovská a otcovská dovolená jsou definovány zejména s ohledem na účel institutů.

Druhá kapitola se zabývá právní úpravou v Evropské unii. Nejprve je rozebrán obecně vztah českého a evropského práva v této oblasti. Následuje přehled právních předpisů a dokumentů souvisejících s tzv. *family friendly policies* a jádro kapitoly je v popisu konkrétní právní úpravy mateřské, rodičovské a otcovské dovolené čerpajícím z odpovídajících směrnic.

Ve třetí kapitole je rozebrána právní úprava v České republice. Kapitola je dále rozdělena na tři podkapitoly. První podkapitola nastiňuje obecnou charakteristiku pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. V druhé podkapitole je popsána samotná úprava mateřské, rodičovské a otcovské dovolené, která je uvedena nejprve stručným historickým exkurzem, a třetí podkapitola následně hodnotí popsanou právní úpravu s ohledem na reálné využívání systému, na rovnost pohlaví a na flexibilitu čerpání.

Čtvrtá kapitola pokrývá obecně stejná témata jako kapitola předchozí, ale v právní úpravě Švédska. Je zároveň nejrozsáhlejší kapitolou a obsahuje navíc obecný úvod o švédském právním systému a podrobnější historickou pasáž. Samotná švédská úprava disponuje také instituty, které česká úprava nezná, resp. míra flexibility je velmi vysoká a v práci bylo nutné pokrýt všechny eventuality.

Závěrečná pátá kapitola je věnována samotnému srovnání právních úprav v České republice a Švédsku a shrnutí poznatků z celé diplomové práce uvedených dle jednotlivých institutů. Těžiště práce je ve srovnání možností, jak flexibilně čerpat zejména rodičovskou dovolenou, a jaký má tato flexibilita dopad na další ukazatele a oblasti. Inspirace švédským modelem by z tohoto důvodu byla důležitým přínosem.

Název diplomové práce: Rodičovská dovolená jako nástroj sladování osobního a profesního života v ČR a ve Švédsku

## Summary

The purpose of this thesis is to examine the legislation of parental leave in the Czech Republic and in Sweden in particular with respect to the possibilities of work-life balance, to evaluate an actual use of the system, its impacts on the individual labour markets and gender equality, to subsequently compare these two models and to propose amendments of legislation. The topic was chosen due to its significant impact on a vast amount of people and due to its currency with respect to a progressive change of perception of single parent's roles.

The thesis is divided into five chapters following the main aim of the thesis, a comparison of several legislations.

The first Chapter shortly describes the main terminology which has been used within the thesis and which is the main subject matter of the paper. Maternity, parental and paternity leave are defined mainly with respect to the purposes of the individual matters.

The second Chapter deals with the legislation of the European Union. The relation of the Czech and European law in this field in general is analysed at first. An overview of legal documents related to the so called "family friendly policies" follows and the core of the chapter is the description of particular legislation of maternity, parental and paternity leave based on corresponding directives.

The regulation in the Czech Republic is analysed in the third Chapter. The Chapter is divided into three subparts. The first Part outlines a general characteristic of labour law and social security law. The regulation of maternity, parental and paternity leave itself is described in the second Part which is introduced by a short historic excursion at first. The third Part then evaluates the described regulation in terms of an actual use of the system, gender equality and flexibility of drawing.

The fourth Chapter in general covers the same topics as the previous Chapter but it focuses on the legislation of Sweden. It is also the longest chapter and contains a general introduction to the Swedish legal system and a more detailed historic passage. The Swedish regulation itself features some institutes which the Czech regulation does not recognise and also due to the fact that a flexibility rate is high and all the eventualities must have been covered by the thesis.

The final fifth Chapter is dedicated to a comparison of the regulations in the Czech Republic and Sweden and to the conclusions of findings of the whole thesis following the individual institutes. The main part of the thesis focuses on comparing the different flexibility opportunities when taking parental leave. It strives to point out what this freedom of taking influences and what impact it had should we draw inspiration from the Swedish model.

Thesis Title: Parental Leave as a Tool of Work-life Balance in the Czech Republic and Sweden

## **Seznam klíčových slov / List of Keywords**

Mateřská dovolená	Maternity leave
Rodičovská dovolená	Parental leave
Otcovská dovolená	Paternity leave
Sladování osobního a profesního života	Work-life balance